



Universidade de Aveiro Departamento de Educação
2012

**MARIA MANUELA
LOPES PINTO
GONÇALVES**

**CONCEÇÕES DE PROFESSORES SOBRE
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação, Área de especialização em Avaliação, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Nilza Maria Vilhena Nunes da Costa, Professora Catedrática do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro.

Dedico este trabalho a José Miguel, Rodrigo e José Pedro.

o júri

presidente

Prof.^a Doutora Isabel Maria Cabrita dos Reis Pires Pereira
Professora Auxiliar, Universidade de Aveiro

Prof.^a Doutora Marta Cristina Lopes Abelha
Professora Auxiliar, Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Professora Doutora Nilza Maria Vilhena Nunes da Costa
Professora Catedrática da Universidade de Aveiro (orientadora)

agradecimentos

À Professora Doutora Nilza Vilhena Costa, agradeço a atenção, apoio e ajuda sábia prestadas;

À Doutora Dayse Sousa, agradeço a disponibilidade e o seu valioso apoio na utilização do programa informático SPSS;

À Dr^a Rosa Simões e Dr.^a Adriana Ferreira pela disponibilidade e ajuda dispensadas;

Os meus agradecimentos destinam-se, também, a todos os docentes da Escola envolvida no estudo e que comigo colaboraram direta ou indiretamente. Saliento a extraordinária disponibilidade e afetividade manifestadas por todos os elementos da Direção da Escola.

palavras-chave

Avaliação do desempenho docente; conceções; professores do ensino básico (2º e 3º ciclos); ensino particular e cooperativo.

resumo

A Avaliação do Desempenho Docente (ADD), nomeadamente no ensino básico e secundário, tem, nos últimos anos, sido objeto de estudo por parte de vários autores, assim como de mudanças legislativas realizadas em Portugal, conforme atesta a revisão de literatura e de normativos que serviu de alicerce a este trabalho. Apesar da diversidade de sistemas de ADD existentes, em particular quanto à ênfase dada nas finalidades de avaliação, critérios e instrumentos, eles centram-se em duas grandes finalidades: a prestação de contas e o desenvolvimento profissional dos docentes. A complexidade do fenómeno da ADD e a contestação gerada no nosso País com as mudanças legislativas ocorridas recentemente estão na base do projeto “Avaliação do Desempenho Docente: compreendendo a sua complexidade para a tomada de decisões fundamentadas na investigação” (PTDC/CPE-CED/104786/2008), em que este nosso estudo se insere.

Conscientes de que melhorar a ação educativa pressupõe diagnosticar e avaliar, consideramos a ADD uma necessidade para a alcançar e partilhamos do conhecimento gerado em diversos estudos de investigação, no que se refere ao impacto que a ADD pode ter: (i) na melhoria das aprendizagens dos alunos; (ii) no desenvolvimento profissional dos professores; (iii) na equidade do sistema educativo.

O nosso estudo empírico desenvolveu-se numa escola de ensino particular e cooperativo, com regime de contrato de associação, e teve como finalidade compreender o processo de ADD nessa Instituição, através do olhar dos professores do 2º e 3º ciclos do ensino básico. Para tal, foi concebido e administrado um questionário aos professores, feita uma entrevista informal ao Diretor da Escola, onde o sistema de ADD foi implementado, e realizada análise documental de diversos documentos da escola. Os dados recolhidos foram sujeitos a análise de conteúdo e estatística simples. Sendo a autora deste trabalho docente na Instituição onde o estudo empírico se realizou, onde não existia ainda conhecimento produzido sobre o sistema de ADD, optou-se por desenvolver um estudo exploratório com os seguintes objetivos:

- caracterizar o sistema de ADD na Instituição em estudo;
- identificar conceções dos docentes dessa Instituição em relação à ADD, nomeadamente no que se refere: (a) ao conhecimento que possuem sobre os seus procedimentos, (b) ao grau de acordo com os mesmos, (c) às suas finalidades (progressão na carreira, desenvolvimento profissional, ou ambas) e (e) ao impacto produzido no ambiente escolar;
- propor eventuais sugestões para o melhoramento do processo de ADD na Instituição.

Os resultados obtidos permitem-nos salientar que os professores manifestam dúvidas relativamente aos procedimentos usados no sistema de ADD implementado. Destaca-se, também, uma aceitação moderada por parte dos docentes desses mesmos procedimentos (por exemplo, quanto à participação dos alunos), pois, na globalidade, os professores posicionam-se num ponto intermédio de aceitação, no entanto não apresentam muitas sugestões para a sua mudança. Estes resultados, quando lidos à luz da literatura consultada, permitiram-nos tirar algumas ilações para o melhoramento do sistema de ADD, nomeadamente na Instituição em estudo.

A natureza exploratória deste estudo e a pertinência da temática, faz-nos sugerir outras investigações que aprofundem os resultados obtidos, nomeadamente na e noutras Instituições de ensino particular e cooperativo.

keywords

Teacher evaluation; conceptions; basic school teachers; private and co-operative education.

abstract

Teacher evaluation (TE), particularly in basic and secondary schools, has been, recently, studied by several authors and object of changes in the Portuguese educational laws, as confirmed by the review of the literature and the legislation undertaken and which sustains this work.

Despite the diversity of TE systems that currently exist, in particular with respect to the focus in their aims, criteria and instruments, they are centered in two main goals: accountability and teachers professional development.

The complexity of the TE phenomena and the contestation brought forth in our country with the recent changes in the legislation, are the basis of the project "Teacher Evaluation: understanding complexity for a research based decision making" (PTDC/CPE-CED/104786/2008).

Being aware that the enhancement of education presupposes diagnose and evaluation, we consider that TE is important for its achievement. We also share the knowledge which has been produced by research in which concerns the impact of TE in the (i) improvement in students' learning; (ii) teachers professional development; (iii) equality of the educational system.

Our empirical study was developed in a private school with a financial contract with the Education Ministry, and its main aim was to understand the TE process in this Institution through the vision of the teachers. In order to achieve this aim we developed and applied a questionnaire to the teachers, conducted an informal interview with the Head Teacher of that School when the TE system was implemented, and conducted documental analysis of several documents of the School. Data collected was submitted to content and statistical analysis.

Being the author of this study a teacher in the private and co-operative Institution where our study occurred, and where no knowledge existed about its TE system, we opted to conduct an exploratory research with the following objectives:

- to characterize the TE system in the studied Institution;
- to identify teacher's conceptions regarding TE, in particular with respect to: (a) their knowledge about its procedures, (b) to the level of their agreement, (c) its aims (career progression, professional development, or both) and (e) the impact produced in the school environment.
- to propose suggestions for the improvement of the TE process in the Institution.

Results obtained indicate that teachers show several doubts concerning the used procedures in the implemented TE system. Also that there is a moderate acceptance of these same procedures (for example in what concerns pupils' involvement in TE process), since, generally, teachers locate themselves in a midway acceptance position. However teachers do not present significant suggestion for the improvement of the TE system of the Institution. These results, when read in the light of the literature, enables us to propose some suggestions for the improvement of the TE system, namely for the Institution.

The exploratory nature of this study and the relevance of its theme, suggest the need of further research for the deepening of the results found, namely in the private and co-operative Institution and in others.

ÍNDICE GERAL

| | Página |
|--|--------|
| Introdução | 13 |
| Parte I- Fundamentação Teórica e Normativa | 15 |
| Capítulo I- Avaliação do Desempenho Docente: um olhar na literatura da especialidade..... | 16 |
| Capítulo II – Avaliação do Desempenho Docente: um enquadramento normativo..... | 24 |
| Parte II- Estudo empírico | 37 |
| Capítulo III- Metodologia de investigação | 38 |
| 3.1. Problema e objetivos do estudo empírico | 39 |
| 3.2. Natureza do estudo | 40 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolha dos dados | 41 |
| 3.3.1- Análise documental | 41 |
| 3.3.2- Inquérito por questionário..... | 41 |
| 3.4. Administração das técnicas de recolha de dados | 45 |
| 3.4.1. Análise documental | 45 |
| 3.4.2. Inquérito por questionário | 45 |
| 3.4.2.1. Caracterização dos inquiridos | 45 |
| 3.5. Técnicas de análise dos dados | 46 |
| 3.5.1. Análise documental..... | 46 |
| 3.5.2. Análise das respostas ao questionário..... | 46 |
| Capítulo IV- O contexto em estudo | 47 |
| 4.1. Caracterização do contexto | 48 |
| 4.1.1. Escola em estudo | 48 |
| 4.1.2. Caracterização do sistema de avaliação do desempenho docente na escola em estudo..... | 51 |
| Capítulo V- Apresentação e discussão dos resultados | 54 |
| 5.1. Análise documental | 55 |

| | |
|--|-----|
| 5.2. Inquérito por questionário aos professores | 55 |
| 5.2.1. Análise estatística | 56 |
| 5.2.2. Tratamento estatístico | 58 |
| 5.2.2.1. Caracterização do perfil do respondente | 58 |
| 5.2.2.2. Posicionamento dos professores face ao processo de ADD..... | 64 |
| 5.2.2.3. Sugestões para eventual melhoramento do processo de ADD | 77 |
| 5.3. Análise de conteúdo | 78 |
| 5.4. Síntese descritiva | 92 |
| | |
| Considerações finais | 94 |
| | |
| Referências bibliográficas | 98 |
| Referências Legislativas | 101 |
| Documentos consultados da escola em estudo | 102 |
| | |
| Anexos | 103 |

Anexos

Página

| | |
|---|-----|
| Anexo 1: Grelha de avaliação do desempenho..... | 104 |
| Anexo 2: “Inquérito” aos alunos usado na Escola em estudo no sistema de ADD..... | 108 |
| Anexo 3: Questionário a Professores sobre o Processo de Avaliação do Desempenho Docente (ADD) | 109 |
| Anexo 4: Output 1”- “Perfil do respondente” | 116 |
| Anexo 5: “Output 2”- “Posicionamento dos professores face à ADD” | 119 |
| Anexo 6: “Output 3”- “Sugestões para melhorar o processo de ADD” | 123 |

QUADROS

| | Página |
|--|--------|
| Quadro I - Tempo de serviço na escola onde leciona | 58 |
| Quadro II - Tempo de serviço total como professor | 59 |
| Quadro III- Grupo disciplinar a que os docentes pertencem | 60 |
| Quadro IV- Docentes avaliados no ano letivo 2007/2008..... | 61 |
| Quadro V- Docentes avaliados no ano letivo 2008/2009..... | 61 |
| Quadro VI- Docentes avaliados no ano letivo 2009/2010..... | 61 |
| Quadro VII- Docentes avaliados no ano letivo 2010/2011..... | 61 |
| Quadro VIII- Docentes avaliados no ano letivo 2011/2012..... | 62 |
| Quadro IX- Função desempenhada no processo de ADD: Diretor pedagógico | 62 |
| Quadro X- Função desempenhada no processo de ADD: Delegado de grupo disciplinar..... | 63 |
| Quadro XI- Função desempenhada no processo de ADD: Professor do Conselho Pedagógico nomeado como Avaliador | 63 |
| Quadro XII- Função desempenhada no processo de ADD: Professor avaliador..... | 63 |
| Quadro XIII- Grau de conhecimento dos objetivos da ADD | 64 |
| Quadro XIV- Grau de conhecimento dos critérios usados na ADD | 64 |
| Quadro XV- Grau de conhecimento dos procedimentos usados na ADD..... | 65 |
| Quadro XVI- Grau de conhecimento das funções da Comissão de Avaliação..... | 65 |
| Quadro XVII- Grau de conhecimento dos deveres do Professor no processo de ADD | 66 |
| Quadro XVIII- Grau de conhecimento dos direitos do Professor no processo de ADD | 66 |
| Quadro XIX- Grau de concordância relativamente ao processo de ADD se destinar apenas para efeitos de progressão de carreira | 67 |
| Quadro XX- Grau de concordância do contributo do processo de ADD na promoção de desenvolvimento profissional | 67 |
| Quadro XXI- Grau de concordância sobre a grelha de autoavaliação docente ser considerado o elemento mais importante na ADD..... | 68 |
| Quadro XXII- Grau de concordância sobre se os três domínios da grelha de avaliação de desempenho correspondem ao que deve esperado de um professor | 68 |
| Quadro XXIII- Grau de concordância sobre a exequibilidade dos indicadores para cada domínio de competências passíveis de serem demonstradas por qualquer professor | 69 |
| Quadro XXIV- Grau de concordância com a grelha de avaliação de desempenho usada | |

| | |
|---|----|
| na escola | 69 |
| Quadro XXV- Grau de concordância sobre se o preenchimento da grelha de avaliação de desempenho faz refletir sobre a função docente, e ajudar a melhorá-la | 70 |
| Quadro XXVI- Grau de acordo com o fato de a observação de aulas serem um contributo para o desenvolvimento profissional | 70 |
| Quadro XXVII- Grau de acordo sobre se a ADD é acompanhada por um processo supervisivo | 71 |
| Quadro XXVIII- Importância que os alunos assumem na ADD | 71 |
| Quadro XXIX- Grau de concordância com o “inquérito” usado na escola pelos alunos para avaliarem o desempenho docente | 72 |
| Quadro XXX – Grau de concordância sobre a utilização dos resultados do “inquérito” preenchido pelos alunos para melhorar as práticas | 73 |
| Quadro XXXI- Grau de acordo face ao processo de ADD ser considerado parte integrante da vida da Escola | 74 |
| Quadro XXXII- Grau de acordo quanto à justiça do processo de ADD implementado na Escola | 74 |
| Quadro XXXIII- Impacto do processo de ADD e a existência de tensões entre professores | 75 |
| Quadro XXXIV- Impacto do processo de ADD e a existência de tensões entre avaliados e avaliadores | 75 |
| XXXV- Impacto do processo de ADD e a existência de tensões entre professores e a Direção da Escola..... | 76 |
| XXXVI- Grau de acordo sobre se a participação dos alunos na avaliação de desempenho dos professores afeta a relação entre professores e alunos | 76 |
| XXXVII- Grau de acordo quanto à possível alteração do processo de ADD implementado na escola | 77 |
| Quadro XXXVIII- Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “Justiça no Processo de ADD” | 80 |
| Quadro XXXIX - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “Tensões decorrentes do processo de ADD” | 81 |
| Quadro XL - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “Razões que justificam as tensões” | 83 |
| Quadro XLI - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “Aspetos mais positivos no processo de ADD” | 85 |
| Quadro XLII - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco | |

| | |
|---|----|
| temático “Aspetos menos positivos no processo de ADD” | 87 |
| Quadro XLIII- Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “Sugestões para melhorar o processo de ADD” | 91 |

Introdução

O sistema de Avaliação do Desempenho Docente (ADD) dos educadores e professores do ensino não superior tem vindo a ser alterado pelo Ministério da Educação através de vários normativos. As razões que levam a estas alterações prendem-se com “o aumento do nível de exigência que se coloca aos educadores, professores e escolas, o que vai ao encontro às políticas educativas internacionais” (Costa *et al.*, 2011, p.322). Também no ensino particular e cooperativo se tem notado a mesma tendência.

O Projeto “*Avaliação do Desempenho Docente: compreendendo a sua complexidade para a tomada de decisões fundamentadas na investigação*” (PTDC/CPE-CED/104786/2008), em que este nosso estudo se insere, adotou a definição de sistema de ADD, que por nós também será usada neste estudo. Sistema de ADD foi, assim, definido como:

as relações estabelecidas entre um conjunto de elementos cuja interação visa a produção de determinados efeitos, correspondendo, assim, a uma espécie de concretização de um determinado modelo. A noção é mais neutra e cientificamente mais interessante, na medida que permite descrever os modos de funcionamento de uma realidade e os efeitos que produz, embora não se deva esquecer que o "sistema" remete para um "modelo". Neste sentido, quando descrevemos o atual regime de avaliação de desempenho, devemos encará-lo como um "sistema" que remete para um determinado "modelo" e não simplesmente como um "modelo" que constitui uma abstração teórica sem qualquer dimensão pragmática ou operacional” (Machado, 2011).

É nosso propósito, neste trabalho, fazer um enquadramento na literatura e nos normativos da ADD para depois particularizarmos o estudo numa escola de ensino particular e cooperativo. É nossa pretensão caracterizar o sistema de ADD nesse contexto e, em particular, compreender o posicionamento dos docentes relativamente ao mesmo.

Aceitando que a ADD tem como um dos seus objetivos promover o desenvolvimento profissional docente, propomo-nos compreender as particularidades que envolvem o processo de avaliação docente na escola em estudo, bem como recolher as concepções e sugestões dos professores, face ao mesmo processo.

Este trabalho está organizado em duas partes, a primeira com dois capítulos e a segunda com três. Após a introdução, segue-se a primeira parte a que apelidamos de Fundamentação Teórica e Normativa, contém o capítulo I- *Avaliação do Desempenho Docente: um olhar na literatura da especialidade* e o Capítulo II- *Avaliação do Desempenho Docente: um enquadramento normativo*. A segunda parte, que intitulamos

de Estudo empírico, é composta por três capítulos: o capítulo III- *Metodologia de investigação*, o capítulo IV- *O contexto em estudo* e o capítulo V- *Apresentação e discussão dos resultados*.

O capítulo I- *Avaliação do Desempenho Docente: um olhar na literatura da especialidade*, inclui uma revisão bibliográfica sobre o tema em estudo, onde destacaremos diferentes visões de autores que têm investigado sobre esta realidade.

O capítulo II- *Avaliação do Desempenho Docente: um enquadramento normativo* contém o enquadramento legal no que respeita à ADD no ensino público, bem como uma revisão legislativa relativamente à ADD, no ensino particular e cooperativo.

No capítulo III- *Metodologia de investigação* - composto pela elucidação do problema e objetivos do estudo empírico, bem como pela natureza do estudo, inclui, ainda, as técnicas e instrumentos utilizados de recolha de dados, mais especificamente a análise documental e inquérito por questionário. Serão, também, explicados os procedimentos na administração das técnicas de recolha de dados e das técnicas de análise dos dados.

O capítulo IV- *O contexto em estudo*, é formado pela caracterização do contexto em estudo, ou seja, a escola em estudo e o sistema de ADD nesse estabelecimento.

No capítulo V- *Apresentação e discussão dos resultados*, exibiremos o tratamento dos dados recolhidos, bem como uma análise descritiva dos mesmos.

Por fim, figuram as considerações finais, seguidas pela bibliografia, legislação e documentos consultados na escola em estudo e ainda os anexos.

Parte I- Fundamentação Teórica e Normativa

Capítulo I

**Avaliação do Desempenho Docente:
um olhar na literatura da especialidade**

Capítulo I

A revisão de literatura por nós consultada permitiu-nos verificar a existência de divergências de opiniões relativamente ao tema da ADD. Contudo, os autores concordam no reconhecimento da sua importância e necessidade, na consolidação dos processos educativos, especificamente, na formação docente. A ADD tem um papel crucial na melhoria do desempenho dos docentes e como tal, no sistema educativo.

A ADD, nos dias de hoje, tem assumido um grande destaque por parte de muitos autores, sendo que, nestes últimos anos, tem atingido uma centralidade indiscutível, nomeadamente em Portugal, talvez porque, como afirmam Alves, Costa & Machado (2011, p. 671), “à semelhança de outros países, também em Portugal, a avaliação se tem tornado mais complexa e exigente ao nível dos métodos, das finalidades e dos instrumentos”.

A escola está a atravessar um processo de mudança e a sociedade, no geral, faz pressões a vários níveis, nesse sentido. Contudo, não é possível mudar a escola se não se incorporar o professor nesse processo de transformação. Essa mudança passa pela ADD, nomeadamente no que ela pode contribuir para a valorização e desenvolvimento profissional do professor. Porém, o sistema de ADD em Portugal apresenta alguns problemas.

Conforme refere Clímaco 2008, citado por Tomás e Costa (2011, p. 471), “a quase inexistente cultura de avaliação de desempenho docente nas escolas (bem como as debilidades da própria avaliação institucional) constituiu uma das fragilidades do sistema. São poucos os momentos em que se reflete sobre a prática docente e, quando ocorrem, são quase sempre em sede de autoavaliação da escola e a propósito dos fracos resultados dos alunos. Os processos de supervisão ocorrem quase exclusivamente no contexto da formação inicial dos docentes, cimentando-se assim a ligação da avaliação ao controlo, à penalização e à exclusão em detrimento do desenvolvimento profissional”.

O Relatório da OCDE (2009, p. 1) refere também outros aspetos, como a falta de cultura de avaliação: “nas escolas não há uma cultura de observação de aulas nem uma tradição de avaliação por pares, nem de prestação de feedback do trabalho realizado nem tão pouco de partilha de boas práticas”.

Fernandes (2008, p. 22) é da opinião que “a avaliação só poderá ter um real significado e ter pelo menos alguma utilidade, se as escolas e os professores estiverem genuinamente interessados em analisar e avaliar o trabalho que fazem. Este é um ponto de partida importantíssimo e implica que se desenvolvam concepções e atitudes positivas

e construtivas relativamente ao estatuto profissional dos professores, domínio em que a avaliação pode dar um contributo fundamental”.

O mesmo autor defende que “precisamos das escolas e dos professores que vejam a avaliação e a prestação de contas às suas comunidades e à sociedade em geral, como uma oportunidade para refletirem e, quiçá, repensem, os seus projetos e as suas práticas”. (Fernandes, 2009, p.20).

Ao referir-se ao atual sistema de avaliação, Ameslsvoort et al. (2009, p. 2) salienta que este “é abrangente, inclui a maioria das vertentes do desempenho docente, recorre a uma diversidade de fontes de informação, prevê mais do que um avaliador e considera a avaliação pelos pares...porém será necessário fazer alguns ajustamentos, que permitam a adequada concretização de uma avaliação do desempenho dos professores com consequências”.

Concordamos, desta forma, que a ADD é um processo necessário que pode e deve contribuir para a melhoria do avaliado. Esta não pode cair na vulgaridade e servir somente como um procedimento burocrático-administrativo obrigatório. Esta ideia é, aliás, sustentada por Fernandes (2009, p.21), quando afirma “estou bem ciente da necessidade de se prosseguir um sério esforço para que a avaliação do desempenho dos professores não se reduza a um mero processo rotineiro no pior sentido, sem quaisquer consequências positivas na vida das escolas, dos alunos e dos professores”.

Contudo, a ADD é um processo que tem gerado um clima de instabilidade entre os docentes e nas escolas. Para tal ser minimizado, deve ser um processo o mais claro possível e deve, também, trazer benefícios concretos aos professores e às escolas. Daí concordarmos com Fernandes (2008, p.23), quando refere “parece importante a transparência de procedimentos, através de uma cuidada (mas simples) definição de critérios, livremente negociada e aceite por todos os intervenientes, pode ajudar”.

Relativamente aos critérios utilizados na ADD, Rodrigues & Peralta (2008, p.11) afirmam que “avaliar o desempenho dos professores é um processo que implica a observação, a descrição, a análise, a interpretação da atividade profissional para tomar decisões relativas ao professor – de ordem pedagógica, administrativa, salarial ou outras”.

De acordo com as mesmas autoras “um referencial de desempenho é grosso modo um sistema de referências, desejavelmente legitimado, constituído por um conjunto de dados, relevantes, a partir dos quais é possível traçar um perfil/perfis de desempenho (projeção do desempenho desejável, previsto, potencial) com o(s) qual(is) se compara o

desempenho real (observado) do profissional, e que permite identificar/acentuar pontos fortes e fracos nesse desempenho”.(idem, p.12).

Um dos problemas referidos na literatura sobre ADD é que esta desenvolve-se seguindo duas linhas de orientação díspares. Uma voltada para uma avaliação formativa, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional; outra mais centrada na responsabilização e na prestação de contas, daí ser de natureza sumativa. Assim, de acordo Scriven (1967), citado por Barreira & Rebelo (2008, p. 6), “ a primeira consiste na recolha e feedback de informação, de uma forma sistemática, no decurso de um processo, tendo em vista a sua melhoria. A segunda caracteriza-se por atribuir o mérito ou o valor a um processo concluído, sendo utilizada para selecionar ou responsabilizar”. Ainda a esse propósito, Alves, Flores e Machado (2011, p.10) referem que a ADD,

para uns, implícita ou implicitamente, servirá de instrumento de controlo, aferição e gestão numa lógica de regulação democrática, através da qual os professores são responsabilizados pelas exigências de performatividade e resultados; para outros, servirá os propósitos de desenvolvimento profissional, reflexividade e de resposta ao acréscimo de complexidade no âmbito de uma regulação profissional, com a qual se procura encontrar novos caminhos para as práticas docentes.

Fernandes (2008, p. 23) defende, também, a existência de duas lógicas distintas nos sistemas de avaliação docente, quando afirma:

uma mais claramente associada ao seu desenvolvimento pessoal e profissional que, naturalmente nos remete para uma avaliação de natureza mais formativa (...). Será necessariamente uma avaliação contextualizada que valoriza e incentiva os professores a apreciarem o seu próprio desempenho. A outra lógica está mais centrada na responsabilização e na prestação de contas e, por isso mesmo, a abordagem de avaliação terá de ter uma natureza sumativa, orientada para medir a competência, o desempenho e a eficácia dos professores. Neste caso, há uma clara preocupação com os resultados, com os objetivos mensuráveis e quantificáveis.

Também existem modelos norteados para uma avaliação ao mesmo tempo formativa e sumativa, pois, por um lado, viabilizam o desenvolvimento profissional, mas, por outro, possibilitam a prestação de contas. Assim, nesta linha de orientação, Barreira & Rebelo (2008, p. 7) considera a existência de:

um “modelo “misto”, integrador, tendo ao mesmo tempo, um propósito formativo, porque dá ênfase à autoavaliação, ao aperfeiçoamento das competências dos docentes e à melhoria das aprendizagens dos alunos, e um propósito sumativo, porque considera importante o desenvolvimento de competências mínimas e deveres dos docentes, orientadas por metas estabelecidas nos documentos

estruturantes de cada unidade de gestão, responsabilizando-os pela sua eficácia.

O Relatório da OCDE (2009, p.4) corrobora esta ideia quando afirma que:

a avaliação para o desenvolvimento e a avaliação para progressão na carreira deverão permanecer ligadas e é importante conceber uma base sólida para a sua interligação.” Nesse relatório é defendida, ainda, a ideia de que a avaliação para progressão na carreira se baseia nas apreciações qualitativas e pressupõe o desenvolvimento profissional. Defende, também, que “os resultados da avaliação para a progressão na carreira podem disponibilizar informação para o plano de desenvolvimento profissional de cada professor e fornecer um feedback útil para a melhoria dos processos de avaliação para o desenvolvimento. (Amelsvoort, 2009, p.4).

De acordo com Tomás e Costa (2011, p. 478),

o modelo de avaliação de desempenho vigente em Portugal (2007-2011) tem-se vindo a confrontar quer com a promoção do desenvolvimento profissional dos professores e conseqüente melhoria das suas práticas, quer com a medição e o controlo do seu desempenho. Se os objetivos expressos do modelo acentuam o desenvolvimento profissional, toda a regulamentação do processo tem assentado em aspetos tecnicistas dirigidos para a expressão final da avaliação, isto é, para a classificação.

Concordamos com Costa et. al. (2010, p.7) quando diz que “só o docente que investe no seu desenvolvimento profissional, e para isso tem que ser apoiado pelas organizações centrais e/ou pela organização – escola, é que se tornará crítico, reflexivo, com capacidade do uso do juízo discriminatório e, conseqüentemente terá o impacto desejado nos seus alunos, promovendo a melhoria das suas aprendizagens”.

No que diz respeito, ainda, a estes aspetos, os autores Alves, Costa & Machado (2011, p. 667) consideram que “o processo de avaliação dos professores encontra-se impregnado mais numa lógica de “diferendos” do que de consensos, já que a avaliação se encontra dilacerada na batalha travada entre os “desejos emancipatórios” e os “dispositivos de controlo”.

A autoavaliação é também considerada por muitos autores um ponto fulcral, em todo o sistema de ADD, pois permite ao docente uma autorreflexão das suas práticas, do trabalho desenvolvido, perspetivando o desenvolvimento profissional. Assim, de acordo com Bélair, 1999, citado por Alves & Machado, (2008, p. 76), a autoavaliação permite ao avaliado “ (...) olhar-se, a analisar-se, a mergulhar nas suas próprias dificuldades, com o risco de, entre outros, alterar a imagem que tem de si próprio e assim, a necessidade de reconstruí-la a partir do zero, ou sob outros ângulos”.

No respeitante aos intervenientes no sistema de avaliação, os estudos efetuados em ADD, têm, ultimamente, vindo a frisar a relevância da necessidade da participação de diferentes intervenientes no processo de avaliação. Assim, são entendidos como intervenientes do processo de avaliação o próprio docente, o coordenador do departamento curricular, o presidente do conselho executivo ou diretor, a comissão de coordenação da avaliação do desempenho, os inspetores, os pais/encarregados de educação, quando autorizados pelo docente, e a comissão científica de avaliação de professores.

A ADD prevê, cada vez mais, o trabalho por pares, incrementando a partilha de experiências e saberes, havendo, assim, a construção do conhecimento. Nesta linha de pensamento, Aguiar & Alves (2009, p. 3574) afirmam que “para garantir uma boa prestação na avaliação, os professores devem poder desenvolver-se profissionalmente, através do incremento do trabalho cooperativo e da sua formação geral e específica”.

Tendo em conta o supradito, sai reforçada a importância que a ADD pode ter no desenvolvimento profissional do docente, ela não tem que ser apenas um processo burocrático. Assim, corroboramos a opinião de Fernandes (2008, p. 13), quando afirma:

a avaliação dos professores pode ser uma mera rotina burocrática e administrativa, consumidora de tempo, de esforço e de dinheiro e com pouca, ou mesmo nenhuma, utilidade para influenciar positivamente o desempenho, a competência e eficácia dos professores e o que acontece nas escolas. Mas também pode ser, pelo contrário, um poderoso processo ao serviço da melhoria da qualidade pedagógica e da qualidade do ensino, dos professores, gerando ambientes propícios à inovação, ao desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, à melhoria das aprendizagens dos alunos.

O mesmo autor defende que:

a avaliação do desempenho dos professores, como qualquer outra avaliação, é muito exigente no que se refere aos processos que utiliza na recolha, análise e interpretação da informação...É um processo sistemático, deliberado, participado e bastante exaustivo de recolha de informação que permite apreciar qualificações dos professores, bem como o seu desempenho, a sua competência e a sua eficácia. É um processo que, apesar das dificuldades em relação à definição do conceito de qualidade, nos permite pronunciar acerca da qualidade do ensino. É também um processo que, entre outros propósitos, visa contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professor e para o seu bem-estar, motivando uns e incentivando e apoiando outros.

(Fernandes 2008, p. 14). Por todas as razões enunciadas, entendemos que o sistema de ADD pode e deve contribuir para “a melhoria da vida das escolas, dos seus professores, funcionários, alunos e comunidade educativa em geral.(idem, p. 14).

De seguida, fazemos uma abordagem ao papel dos alunos na avaliação docente, pois consideramos pertinente destacar as principais opiniões de alguns autores, em virtude de o nosso estudo empírico também abranger a participação dos alunos na ADD.

A avaliação faz parte do nosso quotidiano, pois tudo o que fazemos é objeto de apreciação por nós e pelos outros.

Na educação, a avaliação faz parte das práticas diárias, quer dos professores para com os alunos, quer dos alunos para com os professores. Assim sendo, o aluno, mesmo que se não queira, está sempre a avaliar o professor pelas opiniões/comentários que emite no decorrer de uma aula sobre o desempenho do professor.

Em cada aula, o professor, como observador que é, consegue perceber e ter, de imediato o feedback por parte dos seus alunos sobre o trabalho por si desenvolvido. Essa é uma grande avaliação por que passa o professor.

Os alunos são a razão da existência dos professores, é para eles que o professor prepara todo o seu trabalho. São eles que recebem, de imediato, o conhecimento do professor e é neles que o professor pensa quando planifica e desenvolve todo o seu trabalho. Portanto, se se apostar na melhoria da qualidade do ensino, conseqüentemente, melhora-se a qualidade das aprendizagens dos alunos.

Assim, quando o aluno participa no sistema de ADD, e quando essa participação é feita com seriedade, poderá dar elementos valiosos, pois o discente é o primeiro a receber o que o professor tem para dar. É para eles que o professor dirige todo o seu discurso e transmite o seu saber, como tal, parece-nos justo que participem na avaliação.

Os alunos podem ser uma peça chave na ADD, pois eles são os mais fiéis espectadores do docente. Esta ideia é defendida por Felder & Brent (2004) citado por Morais (2006, p.74), quando afirma que a “avaliação do ensino pelos alunos legitima-se pelo facto de serem os primeiros agentes da aprendizagem e, como utentes, têm o direito de participar, em certa medida, na avaliação do ensino”.

Os dados recolhidos por parte dos alunos devem ser, contudo, seriados e combinados com outras fontes, como forma de garantir maior credibilidade dos dados. Nesta linha de orientação, concordamos com Bretel (2002, p.24), citado por Aguiar & Alves, (2011, p. 241), que afirma que “quando genuína, a participação dos alunos na avaliação dos professores, deverá ser sempre tomada em consideração”. Considera também que, “os alunos são os principais consumidores dos serviços educativos do docente, (...) estão numa situação privilegiada para proporcionar informação acerca da eficácia da docência, (...) têm informação direta do tipo, natureza e qualidade das práticas docentes que se realizam na aula”. (Aguiar & Alves, 2011, p. 241).

Contudo, nem sempre os alunos conseguem fazer o distanciamento necessário para se tornarem avaliadores e, em vez de avaliarem o “professor”, estão, por vezes, a avaliar a personalidade do professor.

Pela existência destas fragilidades, alguns professores não concordam com a participação dos alunos na ADD, alegando que a influência subjetiva das suas opiniões tende a influenciar, negativamente, os resultados nas avaliações e nem todos os docentes reconhecem legitimidade aos alunos, para participar na avaliação do seu trabalho. Consideram que o aluno, neste momento, pode usar a avaliação como uma certa “vingança”.

Morais, Almeida & Mntenegro (2006, p. 75) referem algumas das razões que os autores Chonko, Tanner, & Davis (2002) mencionam e que tendem a justificar o ceticismo instalado em torno das avaliações efetuadas pelos alunos:

(i) o perigo dos administradores, sem experiência na área, utilizarem as avaliações dos alunos como único instrumento para tecer considerações acerca do desempenho docente; (ii) os alunos que não trabalham tendem a penalizar os docentes que os desafiam intelectualmente; (iii) os alunos podem “vingar-se” dos docentes atribuindo uma avaliação negativa; (iv) os docentes encaram as avaliações como uma competição de popularidade e sentem que as mesmas têm pouco valor para avaliar a qualidade do seu conhecimento científico; e, (v) os docentes sentem que os alunos não possuem conhecimentos suficientemente credíveis para fornecer uma “radiografia” objetiva do ensino ministrado.

Em nosso entender, a participação dos alunos na ADD pode revelar aspetos que mais ninguém consegue alcançar, pois o aluno acompanha a evolução diária do professor tendo, assim, uma visão mais globalizante. Estes dados conjugados com outros poderão dar um maior grau de justiça à avaliação. Desta forma, a ADD pode contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento profissionais dos docentes, contribuindo, de certa forma, para a melhoria e correção de práticas, logo, perspetivando a melhoria da qualidade do ensino.

De acordo com Soares (2010, p. 59-60), o feedback correspondente à utilização dos inquéritos aos alunos “pode constituir uma fonte viável de informação que aumenta a nossa compreensão sobre o ensino e a aprendizagem e, como tal, pode servir como um complemento relevante para o panorama da avaliação dos professores (...) A utilização e inquéritos a alunos, pais, ou outras fontes permite considerar perceções de agente educativos – chave sobre a experiência de aprendizagem na sala de aula”.

Capítulo II

**Avaliação do Desempenho Docente:
um enquadramento normativo**

Capítulo II

Esta seção foi escrita tendo por base, fundamentalmente, um documento interno do projeto ADDin dos autores Machado, E., Abelha, M., Barreira, C. & Salgueiro, A. (2012).

A avaliação do desempenho dos educadores e professores do ensino não superior tem sido alvo de diferentes normativos.

A ADD, entre **1947 a 1974**, era da competência da Inspeção Geral Escolar, com o apoio dos reitores das Escolas.

Entre **1974 e 1986**, a problemática da ADD não foi contemplada pelo poder político, uma vez que esta se encontrava associada a aspetos como a punição e controlo que caracterizavam um passado que se desejava mudar.

Em 1986, surge a **Lei n.º 46/86 de 14 de outubro**, Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), que retoma a ADD, associando-a a questões de progressão na carreira e ao desenvolvimento profissional docente. De acordo com a LBSE, o professor é descrito como um profissional, cuja entrada na profissão se processa através de uma formação inicial de nível superior. Esta formação integra quer a preparação científica na área de especialidade de ensino, quer a formação científica no domínio pedagógico e é seguida por formação contínua que a complementa e a atualiza, numa perspetiva de educação permanente.

Entre os princípios que o capítulo IV da LBSE contempla, relativo aos recursos humanos, um deles orienta “a formação dos professores que os capacite para a inovação e investigação no âmbito da atividade educativa, para terem uma atitude crítica e atuante face à realidade social, bem como para conduzir a uma prática reflexiva.” (LBSE, artº 30).

Desde então, têm surgido vários normativos que regulamentam a ADD.

Com o **Decreto-Lei n.º 139-A/90 de 28 de abril**, a ADD assume a menção de Satisfaz ou Não Satisfaz como sustenta o art.º 43, “atribuição da menção qualitativa de Não satisfaz, tem lugar, quando se verifique uma das seguintes situações: a) insuficiente apoio ou deficiente relacionamento com os alunos, mediante proposta do órgão pedagógico; b) não aceitação de cargos pedagógicos por parte do avaliado ou pelo seu deficiente desempenho; c) o avaliado não concluir em cada módulo de tempo de serviço do escalão ações de formação contínua a que tenha acesso”.

A atribuição de Não Satisfaz seria da competência de um júri de avaliação, de âmbito regional, formado por um representante da respetiva Direção Regional de

Educação, um representante do órgão pedagógico e um representante da delegação regional da Inspeção- Geral do Ensino, na área pedagógica.

O docente para obter a menção de Satisfaz tinha de cumprir os requisitos necessários à avaliação, o que lhe permitia a progressão ao escalão seguinte na carreira docente. Este decreto-lei regulamentava, ainda, o processo de candidatura de um professor à menção de Excelente, o processo de candidatura de um docente à menção de Excelente, que só podia ser: i) por uma só vez e após a prestação de 10 anos de serviço efetivo em funções docentes e ii) atribuída a menção de Excelente, em caso de reconhecido mérito excecional.

A atribuição da menção de Excelente dependia de apreciação curricular, apoiada por relatório justificativo a elaborado pelo docente contendo informação fundamentada do órgão de gestão do ou dos estabelecimentos de educação ou de ensino onde o avaliado tenha exercido funções docentes nos últimos três anos, sobre a integração da ação do docente na comunidade escolar e ainda da qualidade do serviço prestado.

A decisão de atribuição da menção qualitativa de Excelente competia ao Ministro da Educação, sob proposta fundamentada de um júri ad hoc por si nomeado que integrasse os diretores regionais de educação, sendo que a atribuição da menção de Excelente para efeitos de progressão na carreira com a bonificação de dois anos no tempo de serviço do docente (Art.º 48 e 49). O decreto regulamentar 13/1992 de 30 de junho estabelecia que os professores, para acederem ao 8º escalão da carreira, deveriam ser submetidos a uma prova pública, a qual se candidatavam voluntariamente e eram avaliados por júris regionais.

Desta forma, a ADD tendo por base este decreto-lei aspirava alcançar um duplo objetivo: o desenvolvimento profissional e a regulação da progressão na carreira.

O **Decreto Regulamentar n.º 14/92 de 4 de julho** determina o procedimento a adotar no desenrolar do sistema de ADD. Este referia-se à entrega de um relatório crítico ao Órgão de Gestão da Escola. Neste relatório deveria constar a atividade por si desenvolvida no período de tempo de serviço a que se reporta a avaliação do desempenho, acompanhado dos seguintes elementos: serviço distribuído; relação pedagógica com os alunos; cumprimento de programas curriculares; desempenho de cargos diretivos e pedagógicos; participação em projetos e atividades desenvolvidas no âmbito da comunidade educativa; ações de formação frequentadas e unidades de crédito obtidas nas mesmas; contributos inovadores no processo de ensino/aprendizagem e estudos realizados e trabalhos publicados. Necessitava,

também, de fazer parte integrante do relatório, os níveis de assiduidade e as sanções disciplinares que, eventualmente, lhe tivessem sido aplicadas, bem como os louvores e distinções que lhe possam ter sido atribuídos.

Relativamente à formação contínua, o docente deveria frequentar ações de formação que lhe permitissem a aquisição de um número mínimo de créditos equivalente ao número de anos que permanecia em cada escalão.

O relatório apresentado, bem como os documentos comprovativos da certificação das ações de formação contínua concluídas, eram anexados ao processo individual do docente.

O **Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de janeiro**, deu particular pertinência à consagração de mecanismos de incentivo ao mérito e ao reforço da profissionalidade docente, designadamente no âmbito do processo de avaliação do desempenho dos educadores e dos professores.

O **Decreto Regulamentar n.º 11 /98** passou a regular a ADD.

A avaliação docente continuava a ter por base o relatório crítico sobre a atividade desenvolvida e era, de igual modo, realizada no final de cada escalão.

Este relatório deveria incluir informação igual ao antigo relatório crítico, embora neste deva constar, se assim for o caso, o desempenho de outras funções educativas, designadamente de administração e gestão escolares, de orientação educativa e de supervisão pedagógica. Um dos membros da comissão - o relator- deveria apresentar uma proposta de avaliação resultante da análise do trabalho desenvolvido pelo professor durante o período em avaliação.

O **Decreto Lei nº 15/2007, de 19 de janeiro**, introduz o princípio da diferenciação e definem-se mecanismos de avaliação para os professores. A carreira docente é estruturada em categorias hierarquizadas, em “professores titulares” e “professores”, em que os primeiros têm funções de coordenação, supervisão e avaliação de outros professores. O acesso ao topo da carreira está limitado a um terço do número de lugares em cada escola.

Este decreto estipula, também, as condições de acesso à profissão de professor, pois, para tal, não só basta ter uma certificação académica e profissional efetuada pelo ensino superior, como também é necessário a realização de uma “prova de avaliação de conhecimentos e competências”. Esta tem como objetivo avaliar a preparação científica dos candidatos a professor.

Surge, ainda, com este decreto o período probatório que tem como objetivo verificar a capacidade de adequação do docente ao perfil de desempenho profissional exigível.

Com o Decreto-Lei n.º 15/2007, a ADD deixou de estar centrada na autoavaliação, através do relatório crítico, para incluir um conjunto de dimensões mais vastas, designadamente a observação de aulas.

Verificou-se, com a introdução deste decreto-lei, um aumento significativo do grau de exigência relativamente ao sistema de ADD: “A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência”. (Decreto- Lei n.º 15/2007, art.º 40).

Foram definidos como objetivos da ADD os que se seguem:

a) contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente; b) contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente; c) permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal docente; d) detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente; e) diferenciar e premiar os melhores profissionais; f) facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente; g) promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados escolares; h) promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade”. (Decreto- Lei n.º 15/2007, art.º 40).

O **Decreto Regulamentar nº 2/2008, de 10 de janeiro**, criou instrumentos alusivos à aplicação do novo sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, concretizando a matéria relativa ao planeamento das atividades de avaliação, à fixação dos objetivos individuais, bem como as matérias alusivas ao processo, nomeadamente a respetiva calendarização, a explicitação dos parâmetros classificativos de avaliação dos docentes e sobre o sistema de classificação.

O regime de avaliação, de acordo com este decreto regulamentar, concretiza-se em ciclos de dois anos, durante os quais o desempenho é aferido através da sua apreciação em quatro dimensões distintas: i) vertente profissional, social e ética; ii) desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; iii) participação na escola e relação com a comunidade educativa; iv) desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

As análises relativamente ao desempenho docente, e tendo por base estas dimensões, fundem-se em duas componentes: i) o desempenho científico-pedagógico do docente que compreende a preparação e organização das atividades letivas e o desempenho na sala de aula, a relação pedagógica com os alunos e a avaliação das

aprendizagens, sendo da responsabilidade do coordenador do departamento curricular; ii), componente ocupacional do desempenho que recai sobre a assiduidade, o cumprimento do serviço distribuído, o progresso dos resultados escolares dos alunos e redução do abandono, o desempenho de cargos ou funções de natureza pedagógica, a formação contínua e o contributo do professor para o cumprimento dos objetivos da escola através, entre outros aspetos, da sua participação em projetos e atividades da responsabilidade da Direção Executiva da Escola.

Contudo, estes procedimentos foram simplificados, pois o docente podia optar ser, ou não, avaliado na componente científica pedagógica, embora fosse uma condição para aceder às menções de Muito Bom e Excelente.

Os intervenientes no processo de avaliação, para além do avaliado, eram constituídos por mais três, sendo eles: o coordenador do departamento curricular, sendo o responsável pela avaliação da componente científico-pedagógica; e um professor titular, só em casos excecionais, em que tal não fosse possível, procedia-se à nomeação de professores avaliadores em Comissão de Serviço. A componente funcional do desempenho cabia a um elemento da Direção da Escola e a Comissão de Coordenação de Avaliadores de desempenho era constituída pelo Presidente do Conselho Pedagógico e por mais quatro professores titulares, eleitos neste conselho. Estes têm como valência estabelecer as diretivas para a aplicação do sistema de avaliação e validar as menções qualitativas de Excelente, Muito Bom e Insuficiente.

O sistema de avaliação iniciava-se com a apresentação por parte do avaliado de uma proposta de objetivos individuais que, posteriormente, poderiam ser negociados com os avaliadores.

Os objetivos individuais, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 2 de 2008, art.º 9),

são formulados tendo por referência os seguintes itens: a) a melhoria dos resultados escolares dos alunos; b) a redução do abandono escolar; c) a prestação de apoio à aprendizagem dos alunos incluindo aqueles com dificuldades de aprendizagem; d) a participação nas estruturas de orientação educativa e dos órgãos de gestão do agrupamento ou escola não agrupada; e) a relação com a comunidade; f) a formação contínua adequada ao cumprimento de um plano individual de desenvolvimento profissional do docente; g) a participação e a dinamização: i) de projetos e ou atividades constantes do plano anual de atividades e dos projetos curriculares de turma; ii) de outros projetos e atividades extracurriculares.

No final do ciclo avaliativo, o docente avaliado preenchia a ficha de autoavaliação, onde clarificava a sua participação para alcançar os objetivos individuais propostos.

A nota que surge deste processo avaliativo deriva da média das pontuações obtidas em cada uma das fichas de avaliação.

Todo este processo, decorrente das orientações propostas pelo Decreto Regulamentar n.º 2 de 2008, posto em prática, foi acompanhado com grande contestação por parte da classe docente e teve uma grande visibilidade no contexto nacional.

O **Decreto Regulamentar n.º 2 /2010, de 23 de junho**, destaca que a ADD “visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes, mediante acompanhamento e supervisão da prática pedagógica, no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência”, art.º 2.

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho dos docentes: a) vertente profissional, social e ética; b) desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; c) participação na escola e relação com a comunidade educativa; d) desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

O ciclo avaliativo desenvolve-se por um período de dois anos. Os intervenientes no processo são: i) o avaliado; ii) Comissão Coordenadora da Avaliação do Desempenho; iii) Avaliadores: relator professor da mesma área disciplinar com posicionamento e grau académico superior ao avaliado e ser detentor de formação especializada em avaliação do desempenho, sempre que possível; iiiii) júri de avaliação.

Com o Decreto Regulamentar n.º 2 /2010, surgem como elementos de referência na avaliação docente: Padrões de Desempenho Docente estabelecidos a nível nacional; objetivos e metas definidas no Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades da Escola; objetivos individuais, embora estes de carácter facultativo.

A revisão do Estatuto da Carreira Docente acabou com a categoria de Professor titular, sendo que quem passou a assumir um papel relevante na avaliação foram os avaliadores/relatores. Estes devem, sempre que possível, ser do mesmo grupo de recrutamento do professor avaliado e possuir grau académico e posicionamento na carreira superior. Deve também, preferencialmente, dispor de formação especializada em ADD.

A observação de aulas é obrigatória para os docentes que se posicionam na transição para o 3º e 5º escalões da carreira. São, ainda, obrigatórias duas aulas em cada ano do ciclo de avaliação. A observação de aulas é também um requisito necessário, para obter as menções de muito bom e excelente.

Os instrumentos de registo da avaliação docente são elaborados e aprovados pelo Conselho Pedagógico, tendo por base as recomendações do Conselho Científico para a avaliação de Professores.

A autoavaliação é de carácter obrigatório e deve realizar-se de acordo com as regras e padrões decorrentes da uniformização definida pelo Ministério da Educação.

Feita a avaliação conjunta dos elementos do sistema de avaliação, surge uma atribuição final da avaliação efetuada pelo Júri de Avaliação. Após o docente ter conhecimento da proposta de avaliação, pode requerer uma entrevista, pois esta é de carácter facultativo e tem por objetivo a apreciação conjunta dos elementos do processo de avaliação.

A avaliação pode exprimir-se através de cinco menções qualitativas: Excelente; Muito Bom; Bom; Regular e Insuficiente. As duas menções superiores estão sujeitas a percentagens máximas na sua atribuição. As cinco menções têm correspondência numa escala quantitativa de 1 a 10 valores.

Pretende-se, com este sistema de ADD, e de uma forma geral, uma melhoria das aprendizagens, com reflexos nos resultados escolares dos alunos.

Com a aplicação dos sistemas de ADD descritos anteriormente, ficou a necessidade de se encontrar um que garantisse simplicidade no processo e que fosse capaz de promover um regime exigente, rigoroso, onde se valorize a atividade letiva e se criem condições para que as escolas e os docentes se centrem no essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem.

O **Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro**, pretende que todos os professores participem no processo sem prejudicar o seu trabalho com os alunos. Surgem, assim, ciclos de avaliação mais longos, coincidindo com a duração dos escalões da carreira, aspirando a uma maior tranquilidade na vida das escolas.

Pretende-se uma ADD com procedimentos simples, com um mínimo de componentes e de indicadores e com processos de trabalho centrados na sua utilidade e no desenvolvimento profissional.

Esta avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do docente: *“a) científica e pedagógica; b) participação na escola e relação com a comunidade; c) formação contínua e desenvolvimento profissional”* (Decreto Regulamentar n.º 26/2012, art.º 4º).

Consideram-se elementos de referência da avaliação: “a) os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada; b)

os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico” (Decreto Regulamentar n.º 26/2012, art.º 6º).

A ADD inclui uma componente interna e outra externa. A avaliação interna é concretizada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada do docente e é realizada em todos os escalões. A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos.

Os intervenientes no sistema de ADD passam a ser: “a) o presidente do conselho geral; b) o diretor; c) o conselho pedagógico; d) a secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico; e) os avaliadores externos e internos; f) os avaliados” (Decreto Regulamentar n.º 26/2012, art.º 8º).

Os documentos pertencentes ao sistema de ADD são: o projeto docente com referência das metas e objetivos traçados no Projeto Educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização; o documento de registo de participação nas dimensões; o relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador. O projeto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

O relatório de autoavaliação reside num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos: a) a prática letiva; b) as atividades promovidas; c) a análise dos resultados obtidos; d) o contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada; e) a formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

O relatório de autoavaliação tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação.

O modelo de avaliação dos professores tem sofrido profundas modificações, principalmente desde 2007. Tais alterações estão consubstanciadas nos vários normativos descritos anteriormente. Concluímos, perante a análise desses normativos, que sai reforçado o aumento do grau de exigência que envolve a ADD.

De seguida, iremos abordar o que nos diz a legislação para o ensino particular e cooperativo.

Começamos por clarificar, olhando a legislação, o significado de ensino particular e cooperativo.

De acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo, art.º 54, “é reconhecido pelo Estado o valor do ensino particular e cooperativo, como uma expressão concreta da liberdade de aprender e ensinar e do direito da família a orientar a educação dos filhos”.

Segundo o Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo, art.º 3, entende-se por estabelecimentos de ensino particular e cooperativo “instituições criadas por pessoas, singulares ou coletivas privadas, em que se ministre ensino coletivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvam atividades regulares de carácter educativo.”

Assim, segundo a Lei de Bases do Sistema Educativo, art.º 54, nº 2, “ o ensino particular e cooperativo rege-se por legislação e estatuto próprios, que devem subordinar-se ao disposto na presente lei”, portanto remete-nos para a Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo, para o Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo e Projeto Educativo da Escola. Temos de ter também em consideração o Contrato Coletivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo, pois de acordo com o artº 1, n.º1 “o presente contrato coletivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrado entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Associações Sindicais outorgantes...”

O regulamento da ADD nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo desenvolve-se de acordo com os princípios constantes nos seguintes documentos: (i) a Lei de Bases do Sistema Educativo; (ii) a Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo; (iii) e no Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo. Tem, ainda, como referência o Projeto Educativo de cada Escola.

Clarifica-se, de seguida, o regulamento de ADD dos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que está presente no Contrato Coletivo de Trabalho. Proceder-se, desta forma, ao esclarecimento do âmbito desse regulamento, dos princípios e procedimentos da avaliação, dos sujeitos e de toda a envolvência à volta da temática da ADD, nesse tipo de estabelecimento.

Este regulamento consagra a tramitação procedimental da ADD, a definição de competências dos professores, os efeitos jurídicos em termos de carreira docente atribuída a cada trabalhador em concreto, bem como os mecanismos de defesa do trabalhador. Este regulamento aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

A ADD incide sobre as competências do docente. Estas estão divididas em três grandes domínios, sendo eles: (i) **competências para lecionar** que engloba conhecimentos científicos e didáticos; promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos; plasticidade - flexibilidade e capacidade de adaptação; identificação e vivência do projeto educativo; comunicação; planeamento; procura de informação e atualização de conhecimentos e avaliação; (ii) **competências profissionais e de conduta** que abrange trabalho de equipa e cooperação interáreas; (iii) **competências sociais e de relacionamento** que abarca a relação com os alunos e encarregados de educação e envolvimento com a comunidade educativa. Os docentes que ainda têm cargos de chefia são também avaliados ao nível das competências de gestão.

Comparando, desde logo, com o ensino público, as componentes a avaliar tentam englobar a competência científica do docente e a sua competência ocupacional.

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma: a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5; de seguida, é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências; o valor da média é arredondado à unidade. Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 correspondem ao nível de desempenho insuficiente; 3 correspondem ao nível de desempenho suficiente e 4 e 5 ao nível de desempenho bom.

A ADD é da responsabilidade da Direção Pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

O desenvolvimento do sistema de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma Comissão de Avaliação constituída por três elementos: (i) o Diretor Pedagógico ou um elemento a quem delegue tal competência; (ii) o coordenador da área disciplinar da avaliação; (iii) um docente indicado pelo Conselho Pedagógico.

Salienta-se mais uma semelhança com o ensino público, ao nível dos intervenientes no processo, abrangendo elementos na categoria da competência científica e outros capazes de avaliar as outras componentes.

No ensino particular e cooperativo, ao contrário do ensino público, não há qualquer recurso a avaliadores externos.

A entidade titular é o Diretor que ratifica a avaliação proposta pelo Diretor Pedagógico e pela Comissão de Avaliação.

No que concerne aos procedimentos da ADD, o docente, nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no

escalão de vencimento em que se encontra, deve entregar à Direção Pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação. A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

De acordo com o regulamento de avaliação do desempenho docente, presente no Contrato Coletivo de Trabalho, art.º7, nº 3, “no desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a Comissão de Avaliação tem em conta a autoavaliação do desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito”.

São recolhidos ao longo do sistema de ADD dados relativos aos seguintes elementos: análise das planificações das aulas assistidas; assistência, pela Comissão de Avaliação, a aulas ou outras atividades orientadas pelo docente, num máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível; entrevista de reflexão sobre o desempenho profissional docente, embora só exista se o docente a solicitar; parecer dos responsáveis pedagógicos; formação realizada; assiduidade e pontualidade.

Estes resultados recolhidos serão confrontados com a autoavaliação efetuada pelo docente.

Desta forma, verificam-se algumas simultaneidades com o ensino público, pois em ambas as situações acontecem: avaliação por pares; supervisão e autoavaliação.

A Comissão de Avaliação entrega, posteriormente, à entidade titular um relatório de avaliação até ao dia 30 de junho. Esse relatório deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir de 30 de junho, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos. Estes, se forem pedidos, devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratificar a avaliação.

O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão tomada.

Sempre que o resultado da avaliação seja divergente do da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista com objetivos formativos.

No que se refere às aulas assistidas, estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

Os efeitos da avaliação docente refletem-se na progressão da carreira e, para tal, os professores têm de auferir Bom.

À semelhança do que acontece com o ensino público, após a entrada em vigor do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, também no ensino particular e cooperativo se instituíram ciclos avaliativos mais longos, coincidindo com a duração dos escalões da carreira.

No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Parte II- Estudo empírico

Capítulo III

Metodologia de investigação

Capítulo III

Neste capítulo, descrevemos, sumariamente, a metodologia seguida no nosso estudo empírico. Mas, segundo Pardal & Lopes (2011, p.8) “os métodos e as técnicas ligam-se indissociavelmente à intencionalidade, enquadram com relação à teoria, o plano de trabalho de investigação, inspirando o percurso global de pesquisa, bem como os procedimentos técnicos de recolha de informação sobre o objeto do estudo”. Desta forma, iniciamos com a clarificação da problemática e dos objetivos da investigação. Seguidamente, descrevemos as técnicas e instrumentos de recolha de dados e as técnicas de administração da recolha de dados. Posteriormente, passamos à caracterização dos participantes no estudo e apresentamos as técnicas e os procedimentos usados para a análise dos dados.

3.1. Problema e objetivos do estudo empírico

Segundo Fortin (2003), citado por Eugénio (2009, p. 57), “qualquer investigação tem por ponto de partida uma situação considerada como problemática, algo que exige uma explicação ou, pelo menos, uma melhor compreensão do fenómeno em estudo”.

Atendendo à experiência profissional da autora deste trabalho, professora da Escola do ensino particular e cooperativo há seis anos, e ao que a temática da ADD nela despertou, enunciamos o problema através da seguinte questão:

- de que modo a ADD é considerada pelos docentes de uma Escola de ensino particular e cooperativo?

O estudo a que se refere esta dissertação procura dar resposta à questão enunciada através da formulação dos seguintes objetivos de investigação:

- caracterizar o sistema de ADD numa dada Escola de ensino particular e cooperativo;
- identificar concepções dos docentes dessa Escola em relação à ADD, nomeadamente no que se refere:
 - ao conhecimento que possuem sobre os seus procedimentos;
 - ao grau de acordo com esses procedimentos;
 - ao que consideram ser as suas finalidades – progressão na carreira, desenvolvimento profissional, ou ambas;
 - ao que consideram ser o impacto que produz.
- recolher eventuais sugestões para o melhoramento do sistema de ADD na Escola.

3.2. Natureza do estudo

No início do nosso Mestrado, pretendíamos compreender o sistema de ADD numa Escola de ensino particular e cooperativo e, assim, desenvolver uma abordagem metodológica de estudo de caso. Porém, esta abordagem exige a recolha e cruzamento de informação por diversas fontes e instrumentos, o que se tornou incompatível com o tempo de que dispúnhamos para a sua realização.

Neste sentido, optámos por nos centrar apenas nas concepções dos professores dessa Escola.

Atendendo a que do nosso conhecimento não existem estudos sobre ADD em escolas não públicas, optámos por realizar um estudo de natureza exploratório com recurso, essencialmente, à técnica de inquérito por questionário. Porém, porque considerámos necessário descrever o contexto onde o estudo se realizou – a Escola – recorreremos também à análise documental (Projeto Educativo da Escola, Projeto Curricular de Escola e Regulamento Interno).

Por considerarmos que a nossa investigação poderia ter impacto na Escola onde lecionamos, foi esta a selecionada para o estudo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolha dos dados

De acordo com Pardal e Lopes (2011, p. 70), as técnicas de recolha de dados “são um instrumento de trabalho que viabiliza a realização de uma pesquisa, um modo de se conseguir a efetivação do conjunto de operações em que consiste o método, com vista à verificação empírica”.

Com o intuito de procedermos à recolha de informação, foram utilizadas as seguintes técnicas: análise documental e inquérito por questionário. A aplicação destas técnicas e instrumentos ocorreu em diferentes momentos ao longo do ano letivo de 2011/2012.

3.3.1. Análise documental

Conforme refere Pardal e Lopes, a análise documental é uma “técnica de recolha de informação necessária em qualquer investigação, o recurso a documentos é uma tarefa difícil e complexa que exige do investigador paciência e disciplina” (2011, p. 103). Esta técnica contribui para um aumento do conhecimento de forma mais profunda e detalhada de determinadas realidades em causa.

Recorremos à análise dos Projeto Educativo da Escola, Projeto Curricular de Escola e Regulamento Interno com o intuito de encontrarmos dados relativos ao sistema de ADD implementado, bem como, de caracterizar a escola em estudo.

3.3.2. Inquérito por questionário

De acordo com Quivy & Campenhoudt (1998, p.20), a técnica de inquérito por questionário consiste em “colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores.” Também Hill & Hill (1998, p.16) referem que “um questionário pode ser utilizado tanto para obter factos como para medir opiniões, atitudes, satisfações, etc”.

O questionário aos professores foi elaborado com os objetivos de: (i) caracterizar o posicionamento dos professores da escola em estudo sobre o sistema de ADD nela

experienciado, nomeadamente quanto ao conhecimento que possuem sobre os seus procedimentos; ao grau de acordo com esses procedimentos; às suas finalidades – progressão na carreira, desenvolvimento profissional, ou ambas; ao impacto que produz ao nível do clima de escola (no trabalho dos professores, nos alunos); (ii) recolher eventuais sugestões para o melhoramento do sistema de ADD na escola.

No que diz respeito à elaboração das perguntas, tivemos em consideração os seguintes elementos: modalidades de perguntas; tipo, qualidade e organização das perguntas. Foi também nossa preocupação o número de perguntas, tentando que não fossem em número reduzido já que pretendíamos abranger toda a problemática, mas que também que não fosse muito extenso, de forma a evitar transformar-se num instrumento de difícil resposta.

Tivemos também em consideração a apresentação do questionário, de forma a contribuir para uma maior aceitação por parte do respondente.

O questionário está estruturado em três partes distintas, compreendendo, desde logo, um texto introdutório que possui informações sobre o propósito da investigação e o compromisso da confidencialidade dos dados.

A primeira parte do questionário é composta por questões que visam a caracterização do perfil do respondente. Pretende-se conhecer o tempo de serviço como professor e, em particular, na escola em estudo; o nível de ensino que leciona e o grupo disciplinar a que pertence; a já ter sido sujeito ao processo de ADD na escola em estudo; já ter tido aulas observadas; já ter sido avaliado pelos seus alunos; a função que já desempenhou no processo de ADD. Neste primeiro grupo, as perguntas são maioritariamente de resposta fechada.

A segunda parte do questionário apresenta questões que tentam averiguar o posicionamento dos professores face ao processo de ADD, relativamente ao conhecimento que possuem sobre os seus procedimentos; ao grau de acordo com esses procedimentos; às suas finalidades – progressão na carreira, desenvolvimento profissional, ou ambas, e ao impacto que produz ao nível do clima de escola (no trabalho dos professores, nos alunos).

É constituída por itens de resposta fechada (“desconheço, conheço mas muito pouco, conheço razoavelmente bem, conheço muito bem”) e itens de resposta aberta, questionando os docentes relativamente a:

- grau de justiça do processo de ADD implementado;
- tensões decorrentes do processo de ADD;
- aspetos mais e menos positivos do processo de ADD;

Na terceira parte do questionário pretendia-se que o docente apontasse sugestões para o eventual melhoramento do processo de ADD. Esta questão é de natureza aberta, com o objetivo de permitir recolher propostas no sentido de aperfeiçoar o sistema de ADD.

O questionário, sendo o nosso principal instrumento de recolha de dados, foi objeto de múltiplas reflexões e reformulações.

Após a sua elaboração, foi enviado a dois peritos com conhecimentos ao nível da ADD, tratamento estatístico em SPSS e construção de questionários.

Depois das alterações efectuadas, decorrentes das sugestões emanadas pelos peritos que o validaram, este ficou pronto a ser administrado.

Na globalidade, pretendíamos com este questionário alcançar os objetivos já enunciados, contudo cada questão tem o seu propósito, que passamos a destacar:

Questão I.1 à I.6

- Caracterizar o perfil de respondente por tempo de serviço na escola (QI.1.1); tempo de serviço total (QI.1.2); nível de escolaridade (QI.2.1); grupo disciplinar (QI.2.2); se já foi avaliado (QI.3); em que anos foi avaliado (QI.4); se já teve aulas observadas (QI.5.1); se já foi avaliado pelos alunos (QI.5.2); que funções desempenharam no processo de ADD (QI.6).

Questão II.1 à II.2

-Identificar o posicionamento dos professores face ao processo de ADD, relativamente a: objetivos, critérios, procedimentos, responsáveis pela ADD, constituição da Comissão de Avaliação, deveres e direitos no processo de ADD (QII.1.1 à QII.1.8); efeitos da ADD (progressão de carreira, desenvolvimento profissional), papel da grelha de autoavaliação, domínios de competências, da exequibilidade dos indicadores para cada domínio de competências, grau de acordo com a grelha de avaliação do desempenho, papel do preenchimento da grelha em fazer refletir e melhorar a função docente, papel da observação de aulas, do processo de ADD e supervisão, participação dos alunos na ADD e “inquérito” usado pelos alunos, utilização dos resultados do “inquérito” para a melhoria de práticas, ADD fazer parte integrante da Escola e o processo de ADD ser justo (QII.2.1 à QII.2.14).

Questão II.2.1

- Aferir se o respondente considera o sistema de ADD justo ou não e quais as razões para essas opiniões.

Questão II.3

- Identificar o posicionamento dos professores face ao impacto do processo de ADD, relativamente a tensões entre professores, entre avaliados e avaliadores, entre professores e Direção e entre alunos e professores (QII3.1 à QII3.4).

Questão II.4

- Recolher dois exemplos de tensões ocorridas na Escola, conseqüentes da aplicação do sistema de ADD.

Questão II.5

- Identificar dois aspetos mais e menos positivos em todo o processo de ADD.

Questão III.1

- Aferir se o respondente considera se o processo de ADD implementado deveria ou não ser alterado.

Questão III.2

- Recolher sugestões que contribuíssem para melhorar o processo de ADD na escola em estudo.

3.4. Administração das técnicas de recolha de dados

3.4.1. Análise documental

Os Projetos Educativo e Curricular de Escola e o Regulamento Interno foram analisados com duas finalidades: procurar elementos elucidativos do sistema de ADD implementado e recolher dados para caracterização da escola. São documentos orientadores e normativos da organização da Escola, como tal, apresentam diversas informações que permitem um melhor conhecimento do contexto e da realidade de cada Escola.

3.4.2. Inquérito por questionário

O questionário foi entregue em mãos pelo investigador aos participantes no estudo empírico, no final do ano letivo 2011/2012. Foi recolhido, de igual forma, pelo investigador, de forma a evitar dispersão no seu reenvio.

Foram devolvidos na totalidade os trinta questionários entregues.

3.4.2.1. Caracterização dos inquiridos

A população alvo na presente investigação circunscreve-se aos professores de uma Escola de ensino particular e cooperativo, localizada no distrito de Viseu.

A Escola, em estudo dispõe de 62 professores, mas destes uma percentagem considerável está em regime de acumulação, o que faz com que não sejam avaliados neste estabelecimento.

“A amostra refere-se a uma pequena representação do universo da investigação, quando bem construída, tem condições de substituir o universo em análise e é, em muitos casos, o único meio de o conhecer, se não de maneira plenamente segura, ao menos com razoável segurança”. Pardal e Lopes (2011, p. 54).

Da totalidade do corpo docente, apenas 31 estão em regime de exclusividade e são estes que são avaliados de acordo com o processo já descrito.

A amostra deste estudo é constituída por 30 professores. Este número de respondentes representa cerca de 48% da população, pois os restantes referem-se a professores em acumulação e o sobranse refere-se à investigadora deste estudo.

3.5. Técnicas de análise dos dados

3.5.1. Análise documental

Procedemos à análise dos documentos internos da Escola, com uma leitura dos mesmos e seleccionando a informação relevante que nos permitisse (a) caracterizar o seu contexto e (b) conhecer de que forma a ADD era neles retratada.

3.5.2. Análise das respostas ao questionário

Após a aplicação do questionário, os dados recolhidos foram tratados, de modo a obtermos um conjunto de informações gerais, abrangentes e capazes de permitir estabelecer algumas conjeturas sobre a problemática em estudo, decorrentes da opinião manifestada pelos participantes no estudo empírico.

Os dados recolhidos foram depois tratados recorrendo a técnicas de estatística simples. Para tal, utilizámos o programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Posteriormente, procedeu-se à análise de conteúdo das questões abertas do questionário.

Capítulo IV

O contexto em estudo

Capítulo IV

4.1. Caracterização do contexto

4.1.1. Escola em estudo

O Projeto Educativo da Escola em estudo (2011, p. 5) considera esse estabelecimento, como “uma Escola Católica, que propõe uma educação inspirada nos princípios e valores cristãos. A sua finalidade é a formação integral dos alunos em todas as suas dimensões, designadamente intelectual, física, sócio relacional, afetiva, estética, moral, espiritual e religiosa”.

O Estabelecimento de ensino tem em funcionamento os 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.

Relativamente aos 2.º e 3.º ciclos, a Escola tem celebrado um contrato de associação com o Estado que garante, a estes níveis, um ensino gratuito. Ainda de acordo com o Projeto Educativo da Escola (2011, p. 5), “o edifício principal da Escola, destinado aos 2.º e 3.º ciclos, embora com espaços comuns ao 1.º ciclo, é antigo mas acolhedor e constituído por dependências diversas”...

Este edifício é constituído por dezasseis salas de aula, dois laboratórios, uma sala de informática, uma sala de Educação Musical, uma sala de Educação Visual e Tecnológica, uma sala de Educação Tecnológica, uma biblioteca, uma capela; o gabinete do Diretor, a Direção Pedagógica, o gabinete dos Serviços de Psicologia e Orientação, a sala de Diretores de Turma e a sala de Professores; a Secretaria, a Reprografia e Papelaria e uma cantina com cozinha.

O edifício destinado ao 1.º ciclo, construído de raiz, é constituído por oito salas de aula, uma sala específica para Expressão e Educação Musical, uma para TIC, a sala de Professores, uma sala de reuniões, um gabinete médico e um recreio coberto.

O Estabelecimento de ensino em estudo dispõe, ainda de, um pavilhão gimnodesportivo moderno e equipado. Nesse edifício, encontra-se também o bar, uma sala de aulas, um ginásio, balneários e o recreio de inverno.

Dispõe, ainda, de dois campos exteriores para a prática desportiva e espaços adequados de recreio, ajardinados.

O corpo discente é constituído por cerca de 570 alunos provenientes dos mais heterogéneos meios económicos e socioculturais da cidade e áreas adjacentes.

Os professores constituem um esteio fundamental na comunidade educativa por serem os educadores diretos dos alunos. Desempenham, dentro da estrutura da escola, uma missão na transmissão do conhecimento e na formação do aluno. Com a sua acção, complementam a acção formativa dos pais/encarregados de educação.

O corpo docente da escola é constituído por 62 professores.

A colaboração do pessoal não docente torna possível a acção educativa e favorece a sua realização e eficácia. A secretaria, a cantina, o bar, a limpeza e a conservação dos espaços, os meios didáticos e outros — da responsabilidade dos auxiliares de acção educativa e demais funcionários, cerca de 25, são aspetos essenciais para o funcionamento da Escola.

Ao pessoal não docente cumpre, ainda, prestar um apoio sempre diligente aos docentes no exercício da sua atividade.

A escola funciona em regime diurno.

De acordo com o Regulamento Interno, art.º 5, “são órgãos de administração e gestão do Colégio:

- a) O Diretor;
- b) A Direção Pedagógica;
- c) O Conselho Geral;
- d) O Conselho Pedagógico.

São órgãos de administração e gestão do Colégio:

- a) O Diretor;
- b) A Direção Pedagógica;
- c) O Conselho Geral;
- d) O Conselho Pedagógico”.

As Estruturas e Serviços de Apoio Social e Educativo destinam-se a promover a existência de condições que assegurem a plena integração escolar dos alunos, devendo-se conjugar a sua atividade com as Estruturas de Orientação Educativa.

De acordo com o Regulamento Interno, art.º 42, “funcionam na Escola, as seguintes Estruturas e Serviços de Apoio Social e Educativo:

- a) Serviços de Psicologia e Orientação;
- b) Apoio Social Escolar - ASE;
- c) Centro de Recursos Educativos;
- d) Clubes de atividades de complemento/ enriquecimento curricular;
- e) Salas de estudo;
- f) Salas específicas;

- g) Apoios Pedagógicos;
- h) Tutoria”.

Ao nível dos princípios, valores e metas, a Escola entende a educação como o crescimento e amadurecimento da pessoa em ordem à realização de um projeto de vida pleno de significado, na relação consigo própria, com o outro, com o mundo e com Deus.

De acordo com o Projeto Educativo, (2011, p.6) “enquanto escola, é seu objetivo maior garantir a educação integral do aluno, assegurando:

- uma formação académica e cultural sólida;
- uma formação desportiva e estética alargada;
- uma formação católica, ética e cívica esclarecida”.

O mesmo documento refere, ainda, que, “o Estabelecimento de ensino pretende formar pessoas ativas, íntegras e respeitadas. Para tal, afigura-se necessário que os jovens interiorizem e cultivem valores autênticos, que aprendam a analisar com entendimento as situações emergentes da vida, que se façam homens de boa vontade e enfrentem com sabedoria o seu futuro”, Projeto Educativo, (2011, p.6).

Os principais valores fomentados pela escola são: o “**respeito**, a **verdade**, a **responsabilidade**, a **fraternidade**, a **solidariedade**, a **liberdade**, a **justiça**, o **diálogo**; o **trabalho**, a **exigência**, o **rigor**, a **disciplina**; a **criatividade** e a **autonomia**”, de acordo com Projeto Educativo, (2011, p.6).

O plano educativo oferece fundadas bases académicas, colocando ênfase não só na aprendizagem da língua portuguesa e da matemática, mas também do inglês, das ciências, das tecnologias de informação e de comunicação, das artes, das atividades físicas e desportivas e da formação para a cidadania. Todo este plano educativo é alvo de avaliação que, de acordo com o Projeto Curricular de Escola (2011, p. 10), “é um elemento integrante e regulador da prática educativa, permitindo uma recolha sistemática de informações que, uma vez analisadas, apoiam a tomada de decisões adequadas à promoção da qualidade das aprendizagens”.

A análise dos documentos supracitados permitiu-nos descobrir que estes não fazem qualquer referência ao sistema de ADD.

4.1.2. Caracterização do sistema de avaliação do desempenho docente na escola em estudo

A informação contida nesta secção do nosso estudo foi obtida tendo por base o Contrato Coletivo de Trabalho, contudo, foi corroborada numa reunião informal com o antigo Diretor Pedagógico da Instituição em estudo.

Num momento em que a qualidade e a avaliação das instituições de ensino e educação está em cima da mesa na sociedade civil portuguesa e em que as escolas particulares portuguesas atingem graus de qualidade, importa criar regras normativas de avaliação do desempenho dos trabalhadores das Instituições.

Todo o sistema de ADD, na Escola em estudo, segue as normas já descritas anteriormente e previstas no Contrato Coletivo de Trabalho. Passa-se, deste modo, a clarificar alguns aspetos e especificidades ocorrentes nesta Escola.

Na Escola em estudo, o sistema de ADD iniciou-se no ano letivo de 2007/2008, sendo, desta forma, uma realidade recente.

A base de todo o processo avaliativo dos docentes assenta na grelha de avaliação do desempenho constante no Contrato Coletivo de Trabalho (ver Anexo 1). Esta é composta por três grandes domínios: (i) **competências para lecionar**; (ii) **competências profissionais e de conduta**; (iii) **competências sociais e de relacionamento**.

Os critérios sobre os quais recai a avaliação docente estão presentes no Contrato Coletivo de Trabalho, art.º7, nº 3, que já tivemos oportunidade de destacar, aquando da análise da legislação para o ensino particular e cooperativo.

A escola em estudo tem por base esses critérios, embora com alguns ajustes. Assim, conta para a avaliação docente:

- a autoavaliação docente que consiste no preenchimento da grelha de avaliação do desempenho;
- assistência a uma aula de 90 minutos anual ou bianual, podendo o docente optar;
- a grelha de avaliação do desempenho preenchida pelo delegado de grupo;
- uma avaliação por parte da Direção Pedagógica que consiste na recolha de elementos como participação no Projeto Educativo, nomeadamente no que concerne à assiduidade nas formações e à participação nas atividades constantes no Plano Anual de Atividades;
- iniciativa;
- assiduidade;

- pontualidade;
- relação com os alunos;
- “inquérito” preenchido pelos alunos.

Se o docente a avaliar se tratar do delegado de grupo, na sua avaliação está também contemplada a apreciação efetuada pelos pares do grupo. Esta consiste no preenchimento da grelha de avaliação do desempenho por cada elemento do grupo.

Durante as aulas assistidas, a Comissão de Avaliação retira todos os elementos, de modo a preencher a grelha de avaliação do desempenho.

Os critérios supracitados não têm um peso definido, apenas servem de base à Comissão de Avaliação para conseguirem cruzar com os diferentes indicadores constantes na grelha de avaliação do desempenho docente e mais facilmente chegarem a uma classificação final.

No fim de preenchida a grelha, a Comissão de Avaliação faz a média e, em função dela, atribui os valores 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

O Professor só progride na carreira se tiver Bom, caso isso não suceda manter-se-á um ou mais anos no escalão em que está.

O período de avaliação docente corresponde ao período em que o docente se encontra posicionado num determinado escalão.

Uma das especificidades na avaliação do desempenho docente na escola em estudo é que os alunos participam no processo avaliativo, através do preenchimento de um “inquérito” (ver Anexo 2). Todos os alunos, no final do ano letivo, preenchem o questionário referente a um ou a dois professores da turma. A seleção dos professores, para serem avaliados pelos alunos, é feita pela Comissão de Avaliação. Os resultados destes “inqueritos” são analisados pela Comissão de Avaliação e juntos aos restantes elementos da avaliação docente.

Estes resultados provenientes do preenchimento do “inquérito” por parte dos alunos não são dados a conhecer aos professores, sendo que o docente desconhece também o “inquérito” em si.

A existência de uma entrevista no final de todo processo e após a divulgação do resultado da avaliação foi um procedimento adotado apenas no ano de implementação do sistema de ADD, ou seja, no ano letivo de 2007/2008. Esta permitia ao docente perceber onde falhou consentindo-lhe, assim, aperfeiçoar os aspetos negativos mencionados, contribuindo, portanto, para o seu desenvolvimento profissional e, como tal, para a melhoria das aprendizagens dos alunos.

Desde então, a entrevista deixou de ser uma prática corrente e só acontece se o professor assim a solicitar, procedimento que raramente ocorre. Esta entrevista era considerada por muitos docentes como sendo muito importante para transmitir o feedback sobre a avaliação, pois era aqui debatido e, como tal, poderia ajudar o docente a ultrapassar as lacunas ou pontos fracos citados. Desta forma, a avaliação do desempenho docente contribuiria para o desenvolvimento profissional do mesmo.

De acordo com Rodrigues & Peralta (2008, p. 15-16),

se se desligar o processo de avaliação do desempenho dos professores do seu processo de formação e de desenvolvimento profissional, não o aproveitando também como processo formativo experiencial, e se aos professores, os principais interessados no seu desenvolvimento e na melhoria das aprendizagens dos seus alunos, não for dada informação de retorno (feedback) sobre o seu desempenho, quer durante o processo – no sentido da sua melhoria – quer no momento da avaliação final – de modo a que possa refletir sobre causas, consequências, progressão em função dos objetivos definidos, necessidades futuras, etc. – então esta avaliação será mais um exercício burocrático e terá apenas uma função de controlo.

No que concerne à Comissão de Avaliação, é composta pelo Diretor Pedagógico; pelo Delegado do grupo disciplinar e por um professor do Conselho Pedagógico que foi nomeado pelo Diretor Pedagógico. Esta Comissão de Avaliação segue a legislação em vigor, ou seja, o regulamento de avaliação docente presente no Contrato Coletivo de Trabalho. A Comissão de Avaliação da Escola em estudo não possui regulamento próprio.

Em termos internos, e após a consulta dos documentos da Escola (Regulamento Interno, Projeto Educativo e Projeto Curricular de Escola), não foi detetado qualquer registo sobre ADD. Como se trata de uma escola com regime particular e cooperativo, estabelecem-se relações de trabalhador e empregado, daí não estar presente no Projeto Educativo.

Capítulo V

Neste capítulo, apresentamos e discutimos os resultados obtidos no estudo empírico que, como já salientámos, ambicionava caracterizar o sistema de ADD numa Instituição de ensino privado e cooperativo, recolhendo as conceções dos professores relativamente ao mesmo. Conforme já referimos, o estudo decorreu durante o ano letivo de 2011/2012, numa escola localizada no concelho de Viseu, envolvendo todos os professores em regime de exclusividade dessa Instituição.

A metodologia adotada baseou-se na análise documental e na aplicação de um inquérito por questionário aos professores.

Os resultados são apresentados de acordo com os instrumentos utilizados na recolha de dados, designadamente a análise documental e o questionário.

5.1.- Análise documental

Os documentos disponibilizados, Regulamento Interno, Projeto Educativo e Projeto Curricular de Escola, foram analisados na perspetiva de encontrar possíveis indicadores referentes à ADD, bem como para caracterizar o contexto e a realidade da Escola em estudo.

Saliente-se que da análise dos três documentos supracitados, não encontramos qualquer referência relativa à problemática em estudo. Assim sendo, esta análise documental apenas nos serviu para caracterizar a escola, ponto 4.1 do nosso trabalho.

5.2. Inquérito por questionário aos professores

No tratamento dos dados recolhidos no inquérito por questionário utilizámos técnicas de carácter quantitativo, recorrendo à estatística descritiva, de modo a encontrar regularidades, apurar relações e aspetos particulares. Houve, também, a necessidade de recorrermos a técnicas de carácter qualitativo, análise de conteúdo, para analisar os dados das questões abertas do questionário.

5.2.1– Análise Estatística

Recorremos à estatística para fazer o tratamento dos dados recolhidos e concordamos com Pardal e Lopes (2011, p.128), quando afirmam que “a representação visual de dados, com recurso à estatística, evidencia aspetos peculiares e comportamentos regulares caracterizadores desses fenómenos”. Os mesmos autores referem ainda que, “a informação colhida na amostra sustenta dados empíricos relevantes para a compreensão dos fenómenos sociais em estudo- o objeto de estudo”. (Pardal e Lopes, 2011, p.128).

A análise estatística utiliza uma linguagem numérica e gráfica e deve ser utilizada, segundo Quivy & Campenhoudt, (1998, p. 27), quando a investigação se adequa “ao estudo das correlações entre fenómenos suscetíveis de serem exprimidos por variáveis quantitativas...”.

Recorremos à análise estatística, tendo considerado que o programa que melhor se adaptava ao estudo era o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), tendo em conta as suas vantagens. As técnicas estatísticas aplicadas foram: frequências: absolutas (n) e relativas (%); medidas de tendência central: média aritmética (\bar{x}), Mediana (Md) e moda (Mo) e medidas de dispersão ou variabilidade: desvios padrão (s).

Após a recolha dos questionários, procedemos à sua numeração e codificámos todos os seus itens para, posteriormente, procedermos à análise estatística. Foi também criada uma base de dados, de acordo com o programa SPSS para Windows, versão 19.0.

Na construção da base de dados definiram-se os valores possíveis para cada variável, atribuindo um código a cada uma, representado por um algarismo. Nas questões fechadas, atribuíram-se as designações 1,2,3, ..., e assim sucessivamente, consoante a ordem em que as opções eram apresentadas no questionário.

O programa SPSS dispõe de inúmeras funcionalidades para a análise de dados, obtendo-se ficheiros, os outputs, que podem ser impressos e transportados para outros ficheiros, permitindo, ainda, uma visualização da base de dados segundo duas perspetivas. Uma que destaca os códigos relativos aos dados (data view) e que nos permite uma definição exhaustiva das características de cada variável, como o nome, tipo (numérica, descritiva, data, ...), qualidade (nominal, ordinal ou contínua), os valores em falta (missing values), as legendas (labels), entre outras. Consoante o que considerámos necessário para análise, especificámos algumas definições. A segunda visualização revela as características das variáveis em análise (variable view).

Fomos introduzindo os dados na base de dados, sendo sujeita a consecutivas verificações. Numa primeira análise dos dados, obtivemos outputs referentes a parâmetros da estatística descritiva, para cada variável e considerando o número total de respostas obtidas (n), as quais foram guardadas em ficheiros e pastas próprias. Os resultados obtidos com a análise da primeira parte do questionário permitiram caracterizar o perfil do respondente. Os resultados conseguidos com a análise da segunda parte do questionário possibilitaram conhecer o posicionamento dos professores face ao sistema de ADD. A terceira e última parte viabilizava a recolha de sugestões para o eventual melhoramento do sistema de ADD na Instituição em estudo.

Seguidamente criámos diferentes grupos de análise, para os quais foram concebidos diferentes outputs, o que fez um total de três outputs. Assim, o “Output 1- perfil do respondente” (ver Anexo 4), o “Output 2- Posicionamento do professor face à ADD” (ver Anexo 5), o “Output 3- sugestões para melhorar o processo de ADD” (ver Anexo 6).

As tabelas de resultados obtidas em SPSS foram transpostas para ficheiros Word e trabalhadas de modo a apresentarem os resultados de forma clara e concisa, selecionando a informação pertinente e omitindo a pouco relevante. Optámos por utilizar tabelas, condensando e facilitando a interpretação da informação e evitando uma extensa descrição.

5.2.2– Tratamento estatístico

Ao longo de toda esta secção, colocamos os quadros que consideramos mais pertinentes para a descrição dos resultados. Contudo, a totalidade dos dados recolhidos pelo questionário estão condensados em quadros nos Anexos 4, 5 e 6.

5.2.2.1. Caracterização do perfil do respondente

Na Instituição em estudo lecionam 30 professores em regime de exclusividade, como tal, são avaliados de acordo com o sistema de avaliação docente já descrito. É este o nosso universo e sobre os quais recai o nosso estudo.

A análise da questão número 1.1, cuja variável era o “tempo de serviço na escola onde leciona”, permitiu-nos constatar que o intervalo de tempo de serviço mais frequente os indivíduos era o de “6 a 10 anos”, apenas um indivíduo se enquadra no escalão de “16 a 20 anos” de serviço (Quadro I). Podemos concluir que se trata de um corpo docente relativamente jovem.

Quadro I
Tempo de serviço na Escola onde leciona

| Variável | <i>n</i> | % |
|-----------------------------------|----------|-------|
| <i>Tempo de serviço na escola</i> | 5 | 16,7 |
| 1 a 5 anos | | |
| 6 a 10 anos | 15 | 50,0 |
| 11 a 15 anos | 9 | 30,0 |
| 16 a 20 anos | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

No que concerne ao tempo de serviço total como professor, verifica-se a prevalência do escalão situado entre “11 a 15 anos”, com 18 docentes, e apenas 1 docente conta com “21 a 25 anos” de tempo de serviço como professor (Quadro II).

Quadro II
Tempo de serviço total como professor

| Variável | <i>n</i> | % |
|------------------------|----------|-------|
| Tempo de serviço total | 2 | 6,7 |
| 1 a 5 anos | | |
| 6 a 10 anos | 9 | 30,0 |
| 11 a 15 anos | 18 | 60,0 |
| 21 a 25 anos | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

A questão 1.2 pretendia recolher informação relativa ao nível de escolaridade no qual o docente lecionava, dividimo-lo em três categorias: 2º ciclo, 3º ciclo e 2º e 3º ciclos. Verificamos que a distribuição dos docentes pelo nível de escolaridade é muito equitativa, pois 10 lecionam no 2º ciclo; 11 no 3º ciclo e os restantes 9 lecionam, em simultâneo, no 2º e 3º ciclos do ensino básico.

No que se refere ao grupo disciplinar dos docentes, os questionários recaíram em praticamente todos os grupos, uma vez que a maioria está retratada, embora os grupos mais representativos são: Português, Matemática, Educação Visual e Tecnológica; Educação Física; Matemática e Ciências da Natureza, todos com três participantes no estudo (Quadro III).

Quadro III
Grupo disciplinar a que os docentes pertencem

| Variável: | <i>n</i> | % |
|--------------------------|----------|-------|
| Grupo disciplinar | 3 | 10,0 |
| Português | | |
| Matemática | 3 | 10,0 |
| Físico-Química | 2 | 6,7 |
| Francês-Inglês | 1 | 3,3 |
| História | 1 | 3,3 |
| Francês | 1 | 3,3 |
| Português-Inglês | 2 | 6,7 |
| EVT e ET | 1 | 3,3 |
| EVT | 3 | 10,0 |
| Português e História | 1 | 3,3 |
| Educação Física | 3 | 10,0 |
| Ciências da Natureza | 2 | 6,7 |
| Educação Visual | 2 | 6,7 |
| Matemática e C. Natureza | 3 | 10,0 |
| Português-Francês | 1 | 3,3 |
| Informática | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

A questão 1.3 interrogava o docente relativamente ao facto de este já ter sido, ou não, avaliado na Instituição em estudo, vindo-se a notar que todo o nosso universo já foi avaliado pelo sistema de avaliação já descrito.

A pergunta 1.4 aspirava recolher informações relativas ao ano letivo em que o docente foi avaliado e, desde logo, relembramos o carácter recente deste sistema de ADD que na Instituição em estudo se iniciou no ano letivo de 2007/2008.

Os quadros IV ao VIII evidenciam, por anos letivos, o número de docentes que foram avaliados.

No ano de implementação do sistema de ADD, ou seja, 2007/2008, dos 30 participantes no estudo, 13 foram, desde logo, sujeitos a avaliação e os restantes 17, por diversas razões, responderam não terem sido avaliados. As razões prendem-se com o fato de não fazerem parte ainda do quadro da escola ou não se lembrarem do ano em que se iniciou o sistema de ADD. Já no ano letivo de 2008/2009, 24 docentes responderam ter sido avaliados e os restantes 6 não.

No ano letivo de 2009/2010, a totalidade da amostra refere ter sido avaliada.

Nos anos letivos de 2010/2011 e 2011/2012, 96,7%, ou seja, 29 participantes referem ter sido avaliados e apenas um não ter sido, correspondendo a 3,3%.

Quadro IV
Docentes avaliados no ano letivo 2007/2008

| Variável | n | % |
|----------|----|-------|
| Sim | 13 | 43,3 |
| Não | 17 | 56,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quadro V
Docentes avaliados no ano letivo 2008/2009

| Variável | n | % |
|----------|----|-------|
| Sim | 24 | 80,0 |
| Não | 6 | 20,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quadro VI
Docentes avaliados no ano letivo 2009/2010

| Variável | n | % |
|----------|----|-------|
| Sim | 30 | 100,0 |

Quadro VII
Docentes avaliados no ano letivo 2010/2011

| Variável | n | % |
|----------|----|-------|
| Sim | 29 | 96,7 |
| Não | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quadro VIII
Docentes avaliados no ano letivo 2011/2012

| Variável | n | % |
|----------|----|-------|
| Sim | 29 | 96,7 |
| Não | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando questionamos os docentes se já foram avaliados pelos seus alunos, através do “inquérito” usado na escola para o efeito, a totalidade responde que “sim”.

A serem interrogados sobre que funções já desempenharam no sistema de ADD na escola onde lecionam, verificou-se que nenhum docente indicou apresentar funções ao nível de “Diretor Pedagógico”; 9 assinalaram participar no sistema de ADD, como Delegados de grupo disciplinares; apenas 1 docente referiu ter funções como “Professor do Conselho Pedagógico nomeado como avaliador” e novamente 1 indicou ter funções ao nível de “Professor avaliador do professor do Conselho Pedagógico nomeado como avaliador”. Como comprovam os quadros que se seguem, compreendidos entre o IX e o XII, pode concluir-se que a maioria dos docentes não apresenta qualquer função neste processo, pois apenas os Delegados dos grupos disciplinares (9 professores) e mais dois docentes executam tais funções.

Quadro IX
Função desempenhada no processo de ADD: Diretor pedagógico

| Variável: Diretor pedagógico | n | % |
|---------------------------------|----|-------|
| Não | 10 | 33,3 |
| NR | 20 | 66,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quadro X

Função desempenhada no processo de ADD: Delegado de grupo disciplinar

| Variável: Delegado de grupo disciplinar | n | % |
|---|----|-------|
| Sim | 9 | 30,0 |
| Não | 1 | 3,3 |
| NR | 20 | 66,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quadro XI

Função desempenhada no processo de ADD: Professor do Conselho Pedagógico nomeado como Avaliador

| Variável: Professor do Conselho Pedagógico nomeado como Avaliador | n | % |
|---|----|-------|
| Sim | 1 | 3,3 |
| Não | 9 | 30,0 |
| NR | 20 | 66,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quadro XII

Função desempenhada no processo de ADD: Professor avaliador

| Variável: Professor avaliador | n | % |
|----------------------------------|----|-------|
| Sim | 1 | 3,3 |
| Não | 9 | 30,0 |
| NR | 20 | 66,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

5.2.2.2. Posicionamento dos professores face ao processo de ADD

Relativamente ao posicionamento dos professores face ao processo de ADD, de uma forma generalizada, a situação que prevalece é que quando questionados relativamente aos vários itens, os professores indicam com maior frequência “conheço razoavelmente bem” e “concordo parcialmente”, demonstrando uma posição intermédia.

Os professores, quando questionados sobre se conhecem os objetivos pretendidos do processo de ADD, 16 deles, ou seja, 53,3% selecionam o item “conheço razoavelmente bem” e somente 9 participantes escolhem o item “conheço muito bem” (Quadro XIII).

Quadro XIII
Grau de conhecimento dos objetivos da ADD

| Variável | n | % |
|---------------------------|----|-------|
| Objetivos da ADD | | |
| Desconheço | 2 | 6,7 |
| Conheço mas muito pouco | 3 | 10,0 |
| Conheço razoavelmente bem | 16 | 53,3 |
| Conheço muito bem | 9 | 30,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando nos referimos aos critérios com que são avaliados inerentes ao sistema de ADD, 26,7% referem que “desconhecem” ou que “conhecem-nos, mas muito pouco”. Os restantes 73,3% indicam “conhecer razoavelmente bem” ou “conhecer bem” (Quadro XIV).

Quadro XIV
Grau de conhecimento dos critérios usados na ADD

| Variável | n | % |
|---------------------------|----|-------|
| Critérios usados na ADD | | |
| Desconheço | 2 | 6,7 |
| Conheço mas muito pouco | 6 | 20,0 |
| Conheço razoavelmente bem | 13 | 43,3 |
| Conheço muito bem | 9 | 30,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

De acordo com o exposto no quadro XV, os procedimentos usados na implementação do sistema de ADD são, na sua grande maioria, conhecidos pelos

docentes, pois 73,3 % dos inquiridos conhecem-nos bem. Porém, destacando-se, ainda, 26,6% dos professores que desconhecem, ou conhecem-nos muito mal.

Quadro XV
Grau de conhecimento dos procedimentos usados na ADD

| Variável | n | % |
|-----------------------------|----|-------|
| Procedimentos usados na ADD | | |
| Desconheço | 1 | 3,3 |
| Conheço mas muito pouco | 7 | 23,3 |
| Conheço razoavelmente bem | 15 | 50,0 |
| Conheço muito bem | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Os docentes, ao serem questionados acerca de conhecerem os responsáveis pela ADD, não apresentam muitas dúvidas, pois 70,0% referiu “conheço muito bem” e os restantes 30,0% “conheço razoavelmente bem”.

Quando nos referimos ao conhecimento da “Constituição da Comissão de Avaliação”, de igual forma, também uma elevada percentagem, 63,3%, indica o item “conheço muito bem”, ou seja, 19 docentes e apenas um assinala a opção “conheço mas muito pouco”.

Ao interrogar os docentes se conhecem as funções da Comissão de Avaliação, 30,0% indicou que “desconhecem” ou que “conhecem mas muito pouco” (Quadro XVI).

Quadro XVI
Grau de conhecimento das funções da Comissão de Avaliação

| Variável | n | % |
|----------------------------------|----|-------|
| Funções da Comissão de Avaliação | | |
| Desconheço | 2 | 6,7 |
| Conheço mas muito pouco | 7 | 23,3 |
| Conheço razoavelmente bem | 14 | 46,7 |
| Conheço muito bem | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Considerando a variável “deveres do Professor no processo de ADD” e observando os resultados presentes no Quadro XVII, constatamos que 53,3% dos

docentes selecionaram “conheço muito bem”. A percentagem mais baixa verificou-se nos itens “desconheço” e “conheço mas muito pouco” com 3,3% respetivamente.

Quadro XVII

Grau de conhecimento dos deveres do Professor no processo de ADD

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| Deveres do Professor no processo de ADD | | |
| Desconheço | 1 | 3,3 |
| Conheço mas muito pouco | 1 | 3,3 |
| Conheço razoavelmente bem | 12 | 40,0 |
| Conheço muito bem | 16 | 53,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando questionados sobre os direitos que possuem no processo de ADD (Quadro XVIII), os docentes revelam mais incertezas, apenas 46,7% salientam “conhecer muito bem” e 26,7% asseguram que “desconhecem” ou que “conhecem mas muito pouco”.

Quadro XVIII

Grau de conhecimento dos direitos do Professor no processo de ADD

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Direitos do Professor no processo de ADD | | |
| Desconheço | 1 | 3,3 |
| Conheço mas muito pouco | 7 | 23,3 |
| Conheço razoavelmente bem | 8 | 26,7 |
| Conheço muito bem | 14 | 46,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Como comprova o Quadro XIX, os professores, ao serem abordados sobre se o processo de ADD na sua Escola se destina apenas para efeito de progressão de carreira, metade dos professores, ou seja, 15 assinalam “concordo parcialmente”, 6 “discordo”, 4 apontam “sem opinião” e apenas 5 “concordam em pleno”.

Quadro XIX

Grau de concordância relativamente ao processo de ADD se destinar apenas para efeitos de progressão de carreira

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| ADD destina-se para efeitos de progressão de carreira | | |
| Sem opinião | 4 | 13,3 |
| Discordo | 6 | 20,0 |
| Concordo parcialmente | 15 | 50,0 |
| Concordo em pleno | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando questionados se o sistema de ADD na sua escola contribui para o seu desenvolvimento profissional (Quadro XX), destaca-se, desde logo, 46,7% dos participantes que “concordam em pleno”, embora seja de salientar que 20,0% dos inquiridos referiu que “discorda” ou “sem opinião”. Tal conclusão remete-nos para a revisão de literatura, pois os autores que se debruçam sobre esta temática defendem que um dos objetivos da ADD é o contributo para o desenvolvimento profissional. A nossa amostra concorda na sua grande maioria com esse objetivo, embora uma percentagem significativa, 26,7%, não vê na ADD um meio para promover desenvolvimento profissional.

Quadro XX

Grau de concordância do contributo do processo de ADD na promoção de desenvolvimento profissional

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| O processo de ADD contribui para o desenvolvimento profissional | | |
| Sem opinião | 2 | 6,7 |
| Discordo | 6 | 20,0 |
| Concordo parcialmente | 8 | 26,7 |
| Concordo em pleno | 14 | 46,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Relativamente à variável “o elemento mais importante na minha avaliação do desempenho é a grelha de autoavaliação”, como confirma o Quadro XXI, aqui, os professores na sua maioria “discorda” ou “não tem opinião”, pois 60,0% da amostra

selecionou estes itens, os restantes 12 inquiridos mencionou “concordo parcialmente”. Destacamos neste ponto a ausência de respostas no item “concordo em pleno”. Este resultado deve-se provavelmente ao facto de todos os anos os docentes preencherem a respetiva grelha de autoavaliação e nem sempre se conseguirem rever em todos os itens constantes na grelha, ou entenderem que se encontram na grelha alguns indicadores muito subjetivos e de difícil exequibilidade.

Quadro XXI

Grau de concordância sobre a grelha de autoavaliação docente ser considerado o elemento mais importante na ADD

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| <i>A grelha de autoavaliação docente ser considerado o elemento mais importante</i> | | |
| Sem opinião | 7 | 23,3 |
| Discordo | 11 | 36,7 |
| Concordo parcialmente | 12 | 40,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando questionados se “os três domínios de competências da grelha de avaliação do desempenho correspondem ao que deve ser esperado de um professor”, (Quadro XXII), 6 docentes não emite opinião, destacando-se 17 (56,7%) que indica que “concorda parcialmente” e apenas 5 que “concorda em pleno”.

Quadro XXII

Grau de concordância sobre se os três domínios da grelha de avaliação do desempenho correspondem ao que deve ser esperado de um professor

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| Os três domínios da grelha de avaliação do desempenho correspondem ao que deve ser esperado de um professor | | |
| Sem opinião | 6 | 20,0 |
| Discordo | 2 | 6,7 |
| Concordo parcialmente | 17 | 56,7 |
| Concordo em pleno | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Relativamente à exequibilidade dos indicadores para cada domínio de competências por parte dos professores, Quadro XXIII, 56,7% “concorda parcialmente” e apenas 3 “concorda em pleno”. Mais uma vez destacamos que 33,3% da população em estudo indica “discordar” ou não “ter opinião”. Tal percentagem permite-nos dizer que talvez estes resultados se devam às dificuldades de transpor o trabalho desenvolvido para os indicadores.

Quadro XXIII
Grau de concordância sobre a exequibilidade dos indicadores para cada domínio de competências passíveis de serem demonstradas por qualquer professor

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Exequibilidade dos indicadores para cada domínio de competências | | |
| Sem opinião | 6 | 20,0 |
| Discordo | 4 | 13,3 |
| Concordo parcialmente | 17 | 56,7 |
| Concordo em pleno | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Como comprova o Quadro XXIV, os professores, ao serem questionados sobre se concordam na generalidade com a grelha de avaliação do desempenho usada na Escola onde lecionam, 50,0% referem concordar parcialmente e 30,0% concordarem em pleno.

Quadro XXIV
Grau de concordância com a grelha de avaliação do desempenho usada na escola

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| Grelha de avaliação do desempenho usada | | |
| Sem opinião | 5 | 16,7 |
| Discordo | 1 | 3,3 |
| Concordo parcialmente | 15 | 50,0 |
| Concordo em pleno | 9 | 30,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Os docentes, ao serem interrogados relativamente ao facto de o preenchimento da grelha de avaliação do desempenho os fazer refletir sobre a sua função e, ao mesmo tempo, promover melhoria, 18 são perentórios em afirmar que “concordam em pleno”,

correspondendo a 60,0% da amostra e apenas 2 discordam dessa situação (Quadro XXV).

Tal confirmação de resultados permite-nos estabelecer a relação com a literatura consultada e concluir que o sistema de ADD implementado contribui, na opinião da maioria dos docentes, para o seu desenvolvimento profissional, refletindo-se na melhoria das aprendizagens dos alunos. Esta fundamentação já tinha sido alcançada com os resultados obtidos no Quadro XX, em que 46,7% da amostra “concorda em pleno” com o contributo do sistema de ADD na promoção do desenvolvimento profissional.

Quadro XXV

Grau de concordância sobre se o preenchimento da grelha de avaliação do desempenho faz refletir sobre a função docente, e ajudar a melhorá-la

| Variável | n | % |
|-----------------------|----|-------|
| Sem opinião | 1 | 3,3 |
| Discordo | 2 | 6,7 |
| Concordo parcialmente | 9 | 30,0 |
| Concordo em pleno | 18 | 60,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

No que concerne à observação de aulas e ao seu contributo para o desenvolvimento profissional, 19 docentes “concordam parcialmente”, 6 “concordam em pleno” e apenas 5 “discordam” (Quadro XXVI).

Quadro XXVI

Grau de acordo com o fato de a observação de aulas serem um contributo para o desenvolvimento profissional

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| Observação de aulas enquanto contributo de desenvolvimento profissional | | |
| Discordo | 5 | 16,7 |
| Concordo parcialmente | 19 | 63,3 |
| Concordo em pleno | 6 | 20,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Ao serem confrontados com a questão “o processo de ADD na minha escola é acompanhado por um processo de supervisão”, 46,7%, ou seja, 14 docentes não emitem qualquer opinião e 4 discordam. A soma destes dois itens contabiliza 60,0% da amostra. Apenas 7 docentes “concordam em pleno” (Quadro XXVII).

Quadro XXVII
Grau de acordo sobre se a ADD é acompanhada por um processo supervisivo.

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| ADD é acompanhado por um processo de supervisão | | |
| Sem opinião | 14 | 46,7 |
| Discordo | 4 | 13,3 |
| Concordo parcialmente | 5 | 16,7 |
| Concordo em pleno | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Segundo os resultados constantes no Quadro XXVIII, alusivos à participação dos alunos na avaliação docente, é evidente uma divisão de opiniões dos participantes no estudo, pois 3 “não têm opinião”, 3 “discordam”, 12 “concordam parcialmente” e 12 “concordam em pleno”. Trata-se de um dos pontos que envolve mais polémica, tendo em conta os resultados recolhidos, pois, aqui, os professores são muito díspares na escala. Estes resultados vão ao encontro do que foi referenciado na revisão de literatura, em que transmitimos a ideia de que, se por um lado, existem autores que defendem os benefícios da participação dos alunos no sistema de ADD, outros não lhes reconhecem legitimidade para o fazerem de forma isenta. Esta dualidade de opiniões está bem expressa nos valores obtidos no Quadro XXVII.

Quadro XXVIII
Importância que os alunos assumem na ADD

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Importância que os alunos assumem na ADD | | |
| Sem opinião | 3 | 10,0 |
| Discordo | 3 | 10,0 |
| Concordo parcialmente | 12 | 40,0 |
| Concordo em pleno | 12 | 40,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

No que concerne ao “inquérito” usado na Escola e que serve para avaliar o desempenho docente, 46,7% dos docentes indica “não ter opinião” ou “discordar” com a sua existência e apenas 13,3%, ou seja, 4 inquiridos, “concordam em pleno” com a sua existência (Quadro XXIX).

A informação presente neste quadro vem reforçar o que foi dito anteriormente, quanto às disparidades de opiniões entre docentes, relativamente à participação dos alunos no sistema de ADD, que na Escola em estudo é feita utilizando a aplicação de um questionário.

Quadro XXIX
Grau de concordância com o “inquérito” usado na escola pelos alunos para avaliarem o desempenho docente

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| “Inquérito” usado na escola pelos alunos para avaliarem o desempenho docente | | |
| Sem opinião | 9 | 30,0 |
| Discordo | 5 | 16,7 |
| Concordo parcialmente | 12 | 40,0 |
| Concordo em pleno | 4 | 13,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando questionados sobre se utilizam os resultados do “inquérito” preenchido pelos alunos para melhorarem as suas práticas, a maioria, 53,3%, “não emite opinião”, 30,0% “discorda” e apenas 5 inquiridos “concorda parcialmente”. Perante estes

resultados, concentrados no quadro XXX, concluímos que 83,3% dos docentes “discordam” com a utilização deste “inquérito”, apenas uma pequena percentagem, 16,7 %, “concorda parcialmente” com a sua utilização. De referir que nenhum docente selecionou o item “concordo em pleno”. Tais resultados, na nossa interpretação e do que foi dito em 4.1.2, surgem em virtude de o docente desconhecer o questionário usado pelos alunos, bem como dos resultados após o preenchimento efetuado pelos discentes. O professor não tem o feedback dos resultados dos “inquéritos”, logo não pode alterar práticas tendo por base os mesmos.

Quadro XXX

Grau de concordância sobre a utilização dos resultados do “inquérito” preenchido pelos alunos para melhorar as práticas

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Utilização dos resultados do “inquérito” preenchido pelos meus alunos para melhorar as suas práticas | | |
| Sem opinião | 16 | 53,3 |
| Discordo | 9 | 30,0 |
| Concordo parcialmente | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Estes últimos resultados referentes à participação dos alunos na avaliação docente, vêm comprovar o que já havia sido dito aquando da abordagem da literatura sobre o tema, ou seja, em que muitos autores realçam a grande diversidade de opiniões, praticamente antagónicas, não havendo consenso relativamente às vantagens e desvantagens da utilização do aluno enquanto avaliador.

Os docentes, ao serem abordados sobre se consideram o sistema de ADD como parte integrante da escola, sendo vivenciado de forma pacífica e consensual, estão, mais uma vez, divididos, pois 43,3% ou “não tem opinião” ou “discorda” (Quadro XXXI).

Quadro XXXI

Grau de acordo face ao processo de ADD ser considerado parte integrante da vida da Escola

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| O processo de ADD faz parte integrante da vida da Escola, sendo assim vivenciado de uma forma bastante pacífica e consensual | | |
| Sem opinião | 4 | 13,3 |
| Discordo | 9 | 30,0 |
| Concordo parcialmente | 16 | 53,3 |
| Concordo em pleno | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

O mesmo sucede quando se questiona os docentes se consideram o processo de ADD justo (Quadro XXXII). Aqui, revelam, de igual modo, uma grande divisão de opiniões, sendo que 40,0% "não emite opinião" ou "discorda" e 46,7% "concorda parcialmente", apenas 4 docentes responderam "concordar em pleno".

Quadro XXXII

Grau de acordo quanto à justiça do processo de ADD implementado na Escola

| Variável | n | % |
|---------------------------|----|-------|
| O processo de ADD é justo | | |
| Sem opinião | 6 | 20,0 |
| Discordo | 6 | 20,0 |
| Concordo parcialmente | 14 | 46,7 |
| Concordo em pleno | 4 | 13,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Relativamente ao impacto que o sistema de ADD gera na Escola, e quando questionamos os docentes se este tem gerado tensões entre professores, a maioria, ou seja, 19 considera que "algumas vezes" e 5 "frequentemente" se tem notado conflitos entre professores, no seguimento dos procedimentos da avaliação (Quadro XXXIII).

Quadro XXXIII
Impacto do processo de ADD e a existência de tensões entre professores

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Tensões entre professores decorrentes do processo de ADD | | |
| Nunca | 6 | 20,0 |
| Algumas vezes | 19 | 63,3 |
| Frequentemente | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Ao considerarem a existência de tensões entre avaliados e avaliadores decorrentes do sistema de ADD, como testemunham os resultados presentes no Quadro XXXIV, 10 docentes afirmam “nunca” ter ocorrido tais tensões, embora 18, ou seja, 60,0 %, refira “algumas vezes”.

Quadro XXXIV
Impacto do processo de ADD e a existência de tensões entre avaliados e avaliadores

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Tensões entre avaliados e avaliadores decorrentes do processo de ADD | | |
| Nunca | 10 | 33,3 |
| Algumas vezes | 18 | 60,0 |
| Frequentemente | 2 | 6,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

O quadro XXXV apresenta os resultados relativos à possível existência de tensões entre professores e a Direção da Escola, sendo que 63,3% consideraram “algumas vezes” e apenas 9 escolheram a opção “nunca”.

Quadro XXXV

Impacto do processo de ADD e a existência de tensões entre professores e a Direção da Escola

| Variável | n | % |
|--|----|-------|
| Tensões entre professores e a Direção da Escola decorrentes do processo de ADD | | |
| Nunca | 9 | 30,0 |
| Algumas vezes | 19 | 63,3 |
| Frequentemente | 2 | 6,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Quando questionamos os docentes relativamente ao facto de a participação dos alunos na avaliação do desempenho dos professores afetar negativamente a relação de ambos, 63,3% respondeu “nunca”, 33,3% “algumas vezes” e apenas 3,3% “frequentemente” (Quadro XXXVI).

Mais uma vez, estabelecendo ligação com a literatura consultada, também nesta Escola se vive um clima de alguma instabilidade e a existência de tensões várias, entre os diversos intervenientes no sistema de ADD. Tais dados vêm certificar o que tinha sido dito sobre a instabilidade e a criação de um ambiente de maior pressão que se vive nas escolas, na actualidade, decorrentes da ADD.

Quadro XXXVI

Grau de acordo sobre se a participação dos alunos na avaliação do desempenho dos professores afeta a relação entre professores e alunos

| Variável | n | % |
|---|----|-------|
| Tensões entre professores e alunos decorrentes do processo de ADD | | |
| Nunca | 19 | 63,3 |
| Algumas vezes | 10 | 33,3 |
| Frequentemente | 1 | 3,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

5.2.2.3. Sugestões para o eventual melhoramento do processo de ADD

Os docentes, quando questionados se consideram que o sistema de ADD na escola deles deveria ser alterado, 14 referem que “sim”, 6 que “não” e 10 “não tem opinião”.

Considerando os dois itens “não” e “sem opinião”, contabilizam 53,3%, ou seja, a maioria. Tendo em conta os resultados anteriores, em 5.2.2.2, em que os professores foram emitindo opiniões discordantes relativamente ao sistema de ADD implementado, nesta fase, onde poderiam expressar o seu desacordo e, mais tarde, apontar sugestões de alteração, não o fazem (Quadro XXXVII). Na nossa interpretação, as razões para estes resultados prendem-se com o receio de comprometimento e com desconhecimento de outros sistemas avaliativos.

Quadro XXXVII

Grau de acordo quanto à possível alteração do processo de ADD implementado na escola

| Variável | n | % |
|------------------------------|----|-------|
| Alteração do processo de ADD | | |
| Sim | 14 | 46,7 |
| Não | 6 | 20,0 |
| Sem opinião | 10 | 33,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

5.3. Análise de conteúdo

Após a recolha de informação para a análise das respostas abertas, recorreremos à técnica de análise de conteúdo. De acordo com Pardal e Lopes (2011, p. 93), “a análise de conteúdo pretende desvendar aquilo que “se esconde” por detrás de signos, linguísticos ou visuais – na tessitura de um registo”.

Trata-se, portanto, de um agrupamento de elementos que são organizados pelo investigador depois da realização dos questionários, permitindo posteriores inferências e a discussão dos resultados. De acordo com Pardal e Lopes (2011, p. 99), “a análise de conteúdo abarca os seguintes passos: leitura sincrética da comunicação; esboço de uma matriz para análise de conteúdo- primeira versão; definição de unidades de análise; preenchimento da matriz para análise de conteúdo- primeira versão; categorização das unidades de análise; descrição; interpretação e síntese descritiva”.

Dentro da análise de conteúdo, a opção recaiu sobre a categoria método qualitativo.

Iniciámos um trabalho, excluindo porções de discurso que não revelavam qualquer interesse em função dos objetivos subjacentes ao estudo empírico. De seguida, e de acordo com as questões, criámos diferentes blocos temáticos e procedeu-se à elaboração de unidades de registo significativas que foram distribuídas por categorias e subcategorias temáticas, ajustadas em função da informação obtida.

Este trabalho foi efetuado no programa Word, onde já havíamos criado ficheiros com a transcrição das respostas dadas. Numa primeira fase, realçámos as partes de discurso que revelavam interesse. Posteriormente, seleccionámos as unidades de registo consideradas significativas que foram distribuídas por categorias e subcategorias temáticas. Por fim, as porções de discurso foram reorganizadas de acordo com o sistema de categorização, foram contabilizadas as vezes que se repetiam, fazendo, assim, parte da unidade de numeração, para uma maior facilidade de interpretação.

As questões foram construídas em função dos objetivos subjacentes a este estudo e organizadas em seis blocos temáticos, nomeadamente: “*Justiça do processo de ADD*”; “*Tensões ocorridas na escola como consequência do processo de ADD*”; “*Razões que justificam as tensões ocorridas*”; “*Aspetos mais positivos que ocorrem no processo de ADD*”; “*Aspetos menos positivos que ocorrem no processo de ADD*” e “*Sugestões para melhorar o processo de ADD*”.

Na secção seguinte, encontram-se os resultados desta análise que, perante a problemática em estudo, foram considerados mais relevantes.

O **primeiro bloco temático** das questões abertas, *“Justiça no processo de ADD”*, visava a recolha de elementos relativamente às concepções dos professores quanto à justiça do sistema de ADD implementado. Seis docentes não manifestaram qualquer opinião; dos restantes vinte e quatro, doze consideraram que o sistema de ADD não é justo; seis manifestaram a sua opinião a favor da justiça do processo; dois mencionaram não ter opinião e quatro das respostas não conseguimos inclui-las num posicionamento a favor, ou contra, a justeza do sistema de ADD.

De acordo com as respostas efetivadas, subdividimos este bloco temático em quatro categorias diferentes, nomeadamente: *“Desacordo com alguns procedimentos”*; *“Falta de transparência no processo”*; *“Simplicidade do processo”* e *“Concordância com os objetivos do processo”*, como podemos constatar no Quadro XXXVIII. Subdividimos estas categorias em várias subcategorias, sendo que as que foram mais destacadas pelos docentes foram as categorias *“Desacordo com alguns procedimentos”* e *“Falta de transparência no processo”*, ambas com seis opiniões. Apresentam várias justificações para fundamentarem as suas apreciações e estão elencadas nas subcategorias presentes no Quadro XXXVIII. De salientar que apenas cinco docentes consideram justo o sistema de ADD. Destaca-se, ainda, a opinião de um docente, que referiu: *“não concordo com a avaliação”*.

De destacar que há professores que têm a função de avaliadores e outros somente a de avaliados, tendo uma perspetiva diferente da justiça do sistema de ADD, como comprova uma resposta que a seguir expomos:

“Os docentes apresentam dificuldades em proceder a uma autoanálise do seu desempenho /impossibilidade de fazer uma comparação “justa” por não conhecer o trabalho do outro docente da mesma forma que conhece o avaliador.”

BLOCO TEMÁTICO- **Justiça no Processo de ADD**

| CATEGORIA | SUBCATEGORIA | UNIDADE DE NUMERAÇÃO |
|---|--|----------------------|
| Desacordo com alguns procedimentos | Número de aulas assistidas reduzidas | 6 |
| | Desconhecimento da avaliação feita pela Comissão de Avaliação | |
| | Questionário aos alunos | |
| | Dificuldades de avaliação de todos os itens da grelha de avaliação docente | |
| | A componente científica é pouco explorada | |
| | O avaliador deveria ser sempre o mesmo | |
| Falta de transparência no processo | Distribuição do serviço muito desigual | 6 |
| | Desconhecimento de todos os indicadores | |
| | Falta de precisão de alguns indicadores | |
| | Desconhecimento de alguns procedimentos | |
| | Desconhecimento da avaliação efetuada pelos alunos | |
| | Desconhecimento da avaliação efetuada pelos avaliadores | |
| | Indefinição de pesos nos indicadores constantes da grelha de avaliação de desempenho | |
| Dificuldade em justificar as discrepâncias nos resultados | | |
| Simplicidade do processo | A avaliação é influenciada pelos objetivos de quem lidera a Comissão de Avaliação | 1 |
| | Pouco burocrático | |
| Concordância com os objetivos do processo | Avalia todas as componentes da atividade docente | 5 |
| | A avaliação tem como objetivo promover a melhoria | |

Quadro XXXVIII- Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “**Justiça no Processo de ADD**”

No **segundo bloco temático**, procuramos averiguar quais as tensões decorrentes do sistema de ADD. No Quadro XXXIX ilustra-se o processo de categorização para o bloco temático “*Tensões ocorridas na escola como consequência do processo de ADD*”. A questão aberta que originou este quadro dividia-se em dois exemplos de “Tensões”, pelo que o quadro seguinte concentra o resultado de todas as respostas dadas, agrupadas pelas seguintes categorias: “*Tensões entre professores*”; “*Tensões entre professores e alunos*”; “*Tensões entre professores e Direção da Escola*”; “*Tensões entre Professores e avaliadores*” e “*Sentimento de injustiça*”.

BLOCO TEMÁTICO: **Tensões decorrentes do processo de ADD**

| CATEGORIA | SUBCATEGORIA | UNIDADE DE NUMERAÇÃO |
|--|---|----------------------|
| Tensões entre professores | Disputa entre colegas | 15 |
| | Comparação do nível quantitativo da respetiva avaliação | |
| | Discórdia entre colegas pelo nível atribuído, quando se compara o trabalho desenvolvido com nível atribuído | |
| | Mudança de comportamento de uns docentes com outros que tenham tido nota superior à sua | |
| | Diferença de notas dentro dos mesmos grupos disciplinares | |
| | Comparação entre serviço atribuído e desigualdade de sobrecarga | |
| Tensões entre professores e alunos | Relação entre alunos e professores | 5 |
| | A avaliação do aluno pode ser feita por vingança | |
| | Falta de maturidade por parte dos alunos para avaliarem | |
| Tensões entre professores e Direção da Escola. | Relação entre professores e Direção da Escola | 4 |
| | Confronto de opiniões entre avaliados e a Direção | |
| | Não aceitação por parte de alguns docentes de sugestões com vista à melhoria | |
| | Afastamento entre professores e direcção | |
| Tensões entre Professores e avaliadores. | Discordâncias | 2 |
| Sentimento de injustiça | Docente considera a nota injusta | 2 |
| | Não aceitação de sugestões | |

Quadro XXXIX - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “**Tensões decorrentes do processo de ADD**”

Decorrente da análise dos dados, formámos cinco categorias, a primeira denominada “*Tensões entre professores*” que se segmentou em seis subcategorias, respetivamente: “*Disputa entre colegas*”; “*Comparação do nível quantitativo da respetiva avaliação*”; “*Discórdia entre colegas pelo nível atribuído, quando se compara o trabalho desenvolvido com nível atribuído*”; “*Mudança de comportamento de uns docentes com outros que tenham tido nota superior à sua*”; “*Diferença de notas dentro dos mesmos grupos disciplinares*” e “*Comparação entre serviço atribuído e desigualdade de sobrecarga*”.

Destaca-se, desde logo, de um modo significativo, as tensões decorrentes do sistema de ADD e o seu impacto entre os docentes, pois, quinze docentes (50,0%) por várias razões, referenciaram que surgem divergências entre os professores, resultantes da implementação do sistema da ADD.

Tal confirmação já havia sido feita aquando da revisão de literatura. Também os docentes pertencentes ao nosso estudo empírico, como dissemos anteriormente, corroboram essa opinião.

Os docentes consideram, igualmente, a existência de conflitos entre professores e alunos, tendo sido esta a nossa segunda categoria "*Tensões entre professores e alunos*", que ramificamos nas seguintes subcategorias: "*Relação entre alunos e professores*"; "*A avaliação do aluno pode ser feita por vingança*"; "*Falta de maturidade por parte dos alunos para avaliarem*".

Aqui, mais uma vez, o parecer da nossa amostra vai ao encontro da opinião manifestada por vários autores referidos na revisão de literatura. Cinco docentes apresentam reservas quanto à participação dos alunos na avaliação docente, sendo da opinião que a relação entre professor e aluno sai afetada.

Na terceira categoria: "*Tensões entre professores e Direção da Escola*", quatro docentes consideraram que o sistema de ADD afeta a relação entre ambos. Subdividimos esta categoria nas duas seguintes subcategorias: "*Não aceitação por parte de alguns docentes de sugestões com vista à melhoria*" e "*Afastamento entre professores e direção*".

A quarta categoria criada foi: "*Tensões entre Professores e avaliadores*" constituída por uma subcategoria: "*Desconfianças*", em que dois docentes consideram a existência destas tensões decorrentes do sistema da ADD.

Por último, concebemos a categoria "*Sentimento de injustiça*", composta por duas subcategorias: "*Docente considera a nota injusta*"; e "*Não aceitação de sugestões*". Também nesta categoria dois docentes consideraram que o sistema de ADD interfere de forma a promover injustiças.

O nosso **terceiro bloco temático** prende-se com as razões que justificam as tensões anteriormente descritas. Perante a análise dos dados, estabelecemos três categorias distintas: "*Sentimentos de injustiça*"; "*Falta de transparência no processo*" e "*Discordâncias*". Como se pode observar no Quadro XL, a categoria "*Sentimentos de injustiça*" foi fracionada em subcategorias: "*Comparação de níveis atribuídos*"; "*Desigualdades na distribuição do serviço letivo levam a posteriores diferenças na*

avaliação”; “Dificuldade em proceder a uma autoanálise do seu desempenho” e “Comparação entre colegas com carga horária bem distintas, cargos e a correspondência na nota”; a segunda categoria: “Falta de transparência no processo” foi dividida em duas subcategorias: “Falta de clareza em todo o processo” e “Falta de feedback da Comissão de Avaliação”; a terceira e última categoria: “Discordâncias com dimensões do processo de ADD” engloba oito subcategorias: “Ter três pessoas “estranhas” na sala de aula a avaliar”; “Ter pouca empatia pelo docente”; “Imaturidade dos alunos para assumirem o papel de avaliadores”; “Enquadramento dos avaliados apenas nos níveis 4 e 5”; “Não aceitação de observações a propósito do seu desempenho”; “Desconhecimento da avaliação dos alunos”; “Discordância na avaliação e no processo de avaliação” e “Possível favorecimento de um docente em detrimento de outro”.

BLOCO TEMÁTICO: Razões que justificam as tensões

| CATEGORIA | SUBCATEGORIA | UNIDADE DE NUMERAÇÃO |
|--|--|----------------------|
| Sentimentos de injustiça | Comparação de níveis atribuídos | 10 |
| | Desigualdades na distribuição do serviço letivo levam a posteriores diferenças na avaliação | |
| | Dificuldade em proceder a uma autoanálise do seu desempenho | |
| | Comparação entre colegas com carga horária bem distintas, cargos e a correspondência na nota | |
| Falta de transparência no processo | Falta de clareza em todo o processo | 4 |
| | Falta feedback da Comissão de Avaliação | |
| Discordâncias com dimensões do processo de ADD | Ter três pessoas “estranhas” na sala de aula a avaliar | 12 |
| | Ter pouca empatia pelo docente | |
| | Imaturidade dos alunos para assumirem o papel de avaliadores | |
| | Enquadramento dos avaliados apenas nos níveis 4 e 5 | |
| | Não aceitação de observações a propósito do seu desempenho | |
| | Desconhecimento da avaliação dos alunos | |
| | Discordância na avaliação e no processo de avaliação | |
| | Possível favorecimento de um docente em detrimento de outro | |

Quadro XL - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “Razões que justificam as tensões”

À semelhança do bloco temático anterior, também neste a correspondente questão aberta pretendia dois exemplos dos docentes ao nível das razões que justificassem tais tensões. Foram, por isso, agrupadas num só quadro, embora se destaque que, no primeiro exemplo, doze docentes não responderam e, no segundo, registaram-se vinte e um. De salientar ainda que uma resposta não foi classificada por não a conseguirmos enquadrar à luz do bloco temático.

Da análise do Quadro XL, podemos concluir que dez docentes se sentem injustiçados no decorrer do sistema de ADD, nomeadamente ao nível da nota atribuída que não corresponde ao esperado, bem como ao nível da distribuição do serviço, como comprova a afirmação que se segue, exprimida por um docente.

“Disputa das melhores notas na avaliação, muitas vezes condicionada pela falta de oportunidades na distribuição do serviço letivo (ou outros) ao longo do ano letivo”.

Quatro docentes expressaram, na segunda categoria, *“Falta de transparência no processo”*, *“preocupações ao nível da clareza”*, *“bem como a falta de feedback por parte da Comissão de Avaliação”*. Esta opinião dos docentes vai ao encontro da dos autores relativamente à importância do feedback destacada aquando da revisão de literatura. Em nosso entender, a ADD só faz sentido se houver feedback durante o processo e no final de todos os procedimentos cumpridos. Só assim o docente avaliado consegue corrigir práticas e promover o seu próprio desenvolvimento profissional.

Na base do **quarto bloco temático** estiveram questões que pretendiam recolher os dois aspetos mais positivos decorrentes do sistema de ADD. Este bloco temático é composto por quatro categorias, respetivamente: *“Contribuição para o desenvolvimento profissional”*; *“Alteração e melhoria de práticas”*; *“Constituição da Comissão de Avaliação”* e *“Simplicidade do processo”*.

Neste bloco temático contabilizaram-se onze docentes que não responderam para o primeiro exemplo e catorze para o segundo.

A primeira categoria foi ramificada em: *“Possibilidade de corrigir erros/fragilidades do desempenho docente”*; *“Permite a reflexão do trabalho desenvolvido tendo em vista a melhoria desempenho profissional, o sucesso da escola / dos alunos”*; *“Progressão de escalão”*; *“Reflexão e melhoria do desempenho profissional”*; *“Estabelecimento de metas de progressão”*; e *“Reconhecimento por parte da Direção Pedagógica”*. Nesta primeira categoria, facilmente se constata que os docentes do estudo também entendem o sistema de ADD como um meio para atingir o desenvolvimento profissional, pois das trinta e cinco respostas apuradas dezanove consideram que um dos aspetos mais importantes é o contributo da ADD para o desenvolvimento profissional.

A segunda categoria foi decomposta em seis subcategorias: “*Maior cuidado na preparação das aulas assistidas*”; “*Melhoria das práticas pedagógicas*”; “*Uso de materiais diversificados*”; “*O professor não se desleixa*”; “*Permite alterar e melhorar práticas*” e “*Desafio*”. Também de acordo com esta categoria, oito docentes consideram que o sistema de ADD contribui para a alteração e melhoria das suas práticas, havendo, portanto, lugar para o desenvolvimento profissional.

Quanto à terceira categoria deste bloco temático, “*Concordância com a constituição da Comissão de Avaliação*”, compostas pelas seguintes subcategorias: “*Um dos avaliadores ser o coordenador do grupo disciplinar*”; “*Existir uma Comissão Avaliadora*”, os docentes consideram a sua existência importante, outros há que também valorizam o facto de ela ser constituída por um dos elementos do grupo disciplinar.

No que concerne a categoria “*Simplicidade do processo*”, foi segmentada em três subcategorias: “*Pouca burocracia*”; “*Simples*” e “*Inexistência de quotas*”. Os docentes consideram o sistema de ADD simples e veem nisso um aspeto positivo.

BOLCO TEMÁTICO: Aspetos mais positivos no processo de ADD

| CATEGORIA | SUBCATEGORIA | UNIDADE DE NUMERAÇÃO |
|--|---|----------------------|
| Contribuição para o desenvolvimento profissional | Possibilidade de corrigir erros/fragilidades do desempenho docente | 19 |
| | Permite a reflexão do trabalho desenvolvido tendo em vista a melhoria desempenho profissional, o sucesso da escola / dos alunos | |
| | Progressão de escalão | |
| | Reflexão e melhoria do desempenho profissional | |
| | Estabelecimento de metas de progressão | |
| | Reconhecimento por parte da Direção Pedagógica | |
| | Participação dos alunos na avaliação | |
| Alteração e melhoria de práticas | Maior cuidado na preparação das aulas assistidas | 8 |
| | Melhoria das práticas pedagógicas | |
| | Uso de materiais mais diversificados | |
| | O professor não se desleixa | |
| | Permite alterar e melhorar práticas | |
| | Desafio | |
| Concordância com a constituição da Comissão de Avaliação | Um dos avaliadores ser o coordenador do grupo disciplinar | 2 |
| | Existir uma Comissão Avaliadora | |
| Simplicidade do processo | Pouca burocracia | 5 |
| | Simples | |
| | Inexistência de quotas | |

Quadro XLI - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “**Aspetos mais positivos no processo de ADD**”

O **quinto bloco temático** diz respeito aos aspetos menos positivos no decorrer do sistema de ADD. Este é constituído por três categorias: “*Tensões decorrentes do processo*”; “*Discordância com alguns procedimentos*”; e “*Falta de diálogo*”. Também para esta temática foram pedidos dois exemplos e procedemos, de igual forma, à sua junção no Quadro XLII. Ao primeiro exemplo solicitado, não responderam nove docentes, já no segundo aumentaram para catorze.

Neste bloco temático, realça-se, desde logo, uma grande diversidade de subcategorias para cada categoria. Tal situação deve-se à grande diversidade de respostas que obtivemos, pelo que podemos concluir que os docentes teriam muitos aspetos a alterar no sistema de ADD.

BOLCO TEMÁTICO: Aspetos menos positivos no processo de ADD

| CATEGORIA | SUBCATEGORIA | UNIDADE DE NUMERAÇÃO |
|--|---|----------------------|
| Tensões decorrentes do processo | Rivalidade entre professores | 10 |
| | Tensão do avaliado | |
| | Mau ambiente entre pares, e por vezes com os avaliadores. | |
| | Dificuldade de aceitação de partes do processo | |
| | Stress | |
| | - Sentimento de injustiça devido à avaliação obtida | |
| | -Constrangimento das relações pessoais e profissionais | |
| Discordância com alguns procedimentos | Constituição da Comissão de Avaliação | 18 |
| | Subjetividade dos indicadores de avaliação | |
| | Não permite qualquer melhoria em termos de progressão de carreira, apenas o pode evitar | |
| | As aulas assistidas terem dia marcado | |
| | Aulas assistidas | |
| | Tempo reduzido no desenrolar do processo, sobretudo aquando da observação de aulas. | |
| | Reduzido número de aulas assistidas | |
| | A altura da avaliação não é a mais adequada | |
| | No preenchimento da grelha de autoavaliação para cada indicador, deveria dar uma média final | |
| | Determinados cargos deveriam ser tidos em conta na avaliação de forma mais explícita. | |
| | Funções de alguns membros da Comissão de Avaliação. | |
| | O “modelo” de aula assistida nem sempre corresponde às aulas que se preparam durante o ano. | |
| | Todos os elementos da Comissão poderem avaliar, de forma equitativa, todas as áreas, incluindo a área científica | |
| | O coordenador ser avaliado por elementos que não pertencem ao seu grupo disciplinar. | |
| Ter tantas pessoas a observar, neste caso três docentes. | | |
| Não conhecimento do “inquérito” passado aos alunos e das respostas aos mesmos. | | |
| A forma de estar/postura dos alunos condicionada nas aulas assistidas. | | |
| Falta de diálogo | Falta de informação quanto aos critérios/ procedimentos da avaliação | 9 |
| | Falta de transmissão de informação de elementos constantes do processo de avaliação a todos os implicados nessa avaliação | |
| | Falta de informação sobre critérios e procedimentos | |
| | Falta de feedback | |

Quadro XLII - Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “**Aspetos menos positivos no processo de ADD**”

Para a primeira categoria *“Tensões decorrentes do processo”*, foram indicadas uma grande diversidade de opiniões decorrentes de angústias, tensões subjacentes ao sistema da ADD sentidas pelos professores. As subcategorias *“Rivalidade entre professores”*; *“Tensão do avaliado”*; *“Mau ambiente entre pares, e por vezes com os avaliadores”*; *“Dificuldade de aceitação de partes do processo”*; *“Stress”*; *“Sentimento de injustiça devido à avaliação obtida”* e *“Constrangimento das relações pessoais e profissionais”* ajudaram-nos a compreender as opiniões dos professores.

Os docentes mencionaram um grande leque de tensões, as quais já tínhamos destacado aquando da abordagem do bloco temático *“Tensões decorrentes do processo de ADD”*.

A segunda categoria, *“Discordância com alguns procedimentos”*, engloba, ainda, uma maior diversidade de subcategorias, denotando-se uma grande multiplicidade de opiniões, dando, assim, origem a dezassete subcategorias: *“Constituição da Comissão de Avaliação”*; *“Subjetividade dos indicadores de avaliação”*; *“Não permite qualquer melhoria em termos de progressão de carreira, apenas o pode evitar”*; *“As aulas assistidas terem dia marcado”*; *“Aulas assistidas”*; *“Tempo reduzido no desenrolar do processo, sobretudo aquando da observação de aulas”*; *“Reduzido número de aulas assistidas”*; *“A altura da avaliação não é a mais adequada”*; *“No preenchimento da grelha de autoavaliação para cada indicador, deveria dar uma média final”*; *“Determinados cargos deveriam ser tidos em conta na avaliação de forma mais explícita”*; *“Funções de alguns membros da Comissão de Avaliação”*; *“O “modelo” de aula assistida nem sempre corresponde às aulas que se preparam durante o ano”*; *“Todos os elementos da Comissão podem avaliar, de forma equitativa, todas as áreas, incluindo a área científica”*; *“O coordenador ser avaliado por elementos que não pertencem ao seu grupo disciplinar”*; *“Ter tantas pessoas a observar”*; *“Não conhecimento do “inquérito” passado aos alunos e das respostas aos mesmos”*; e *“A forma de estar/postura dos alunos condicionada nas aulas assistidas”*.

Nesta segunda categoria, dezoito docentes mostraram o seu desagrado quanto à execução de alguns procedimentos. Contudo, esse desagrado expressa-se numa grande variedade de situações inerentes ao sistema de ADD.

A terceira categoria diz respeito à *“Falta de diálogo”* e várias respostas foram também mencionadas. Para esta categoria, concebemos quatro subcategorias, sendo elas: *“Falta de informação quanto aos critérios/ procedimentos da avaliação”*; *“Falta de transmissão de informação de elementos constantes do processo de avaliação a todos os*

implicados nessa avaliação”; “Falta de informação sobre critérios e procedimentos”; e “Falta de feedback”.

Mais uma vez reiteramos a opinião da necessidade de feedback para com os implicados, de modo a que o sistema de ADD produza resultados, quer nos professores, quer nos alunos, caso contrário fica a ideia de ser um processo inacabado e sem frutos.

No **sexto e último bloco temático**, *“Sugestões para melhorar o processo de ADD”*, pretendia-se recolher propostas no sentido de promover a melhoria do sistema de ADD implementado. Aspirava-se, de igual forma, recolher duas sugestões por docente, embora se evidencie, desde logo, o elevado número de ausência de respostas, pois, da junção das duas respostas, apenas perfizeram um total de vinte e quatro sugestões, como retrata o Quadro XLIII. Face ao que foi exposto, a título de críticas negativas ao sistema de ADD, esperava-se uma maior indicação de sugestões, mas tal não se veio a verificar, o que na Escola em estudo pode ser interpretado como alguma falta de comprometimento com o processo, os professores serem jovens e falta de cultura de avaliação na Instituição.

BLOCO TEMÁTICO: **Sugestões para melhorar o processo de ADD**

| CATEGORIA | SUBCATEGORIA | UNIDADE DE NUMERAÇÃO |
|--|--|----------------------|
| Professores | Distribuir de forma igualitária e rotativa os cargos da escola. | 1 |
| Alunos | Responsabilizar os alunos no preenchimento do inquérito, fazer a devida triagem perante os dados obtidos e/ou por outros dados confirmados | 2 |
| | Eliminação do inquérito dos alunos. | |
| Sistema de ADD | Critérios iguais para todos. | 21 |
| | Reflexão final, conjunta, com a Comissão de Avaliação. | |
| | Os professores serem conhecedores do dispositivo de avaliação. | |
| | Preencher a grelha de autoavaliação para cada indicador, obtendo assim uma média final | |
| | Maior objetividade dos indicadores a avaliar. | |
| | O professor que é sugerido pelo conselho pedagógico não deve estar em processo de avaliação | |
| | Compreender que o objetivo da ADD é a melhoria do desempenho docente | |
| | Dar mais ênfase na parte científica. | |
| | Todos os cargos desempenhados pelo docente e o nº de turmas por docente deveriam pesar na avaliação do docente. | |
| | Dar conhecimento aos professores da opinião dos alunos avaliadores. | |
| Maior clareza/ transparência em todo o processo de avaliação | | |

Quadro XLIII- Categorias e subcategorias de análise e unidades de numeração no bloco temático “**Sugestões para melhorar o processo de ADD**”

Dividimos este bloco temático em três categorias: “*Professores*” constituída pela subcategoria: “*Distribuição de forma igualitária e rotativa os cargos da escola*”; a categoria “*Alunos*” composta pelas seguintes subcategorias: “*Responsabilizar os alunos no preenchimento do “inquérito”, fazer a devida triagem perante os dados obtidos e/ou por outros dados confirmados*” e “*Eliminação do “inquérito” dos alunos*” e a categoria “*Sistema de ADD*” fragmentada nas seguintes subcategorias: “*Critérios iguais para todos*”; “*Reflexão final, conjunta, com a Comissão de Avaliação*”; “*Os professores serem conhecedores do dispositivo de avaliação*”; “*Preencher a grelha de autoavaliação para cada indicador, obtendo assim uma média final*”; “*Maior objetividade dos indicadores a avaliar*”; “*O professor que é sugerido pelo conselho pedagógico não deve estar em processo de avaliação*”; “*Compreender que o objetivo da ADD é a melhoria do desempenho docente*”; “*Dar mais ênfase na parte científica*”; “*Todos os cargos*”

desempenhados pelo docente e o nº de turmas por docente deveriam pesar na avaliação do docente”; “Dar conhecimento aos professores da opinião dos alunos avaliadores” e “Maior clareza/ transparência em todo o processo de avaliação”.

Em síntese, podemos concluir que os docentes apontam muitos aspetos negativos ao sistema de ADD implementado, mas nem todos emitem sugestões que possam minimizar os problemas que vão enunciando.

Conclui-se, também, que o maior leque de sugestões pretendem alterar alguns procedimentos na ADD, procuram, ainda, uma maior clareza em todo sistema de ADD.

Ao nível da participação dos alunos na avaliação docente, tal como na revisão de literatura indicia, também aqui não há consenso relativamente aos benefícios ou não da sua utilização.

Depreende-se que os docentes, na maior parte dos casos, desconhece a legislação externa e interna que regulamenta o sistema de ADD implementado na escola em estudo.

5.4. Síntese descritiva

A ADD baseia-se no juízo de valor emitido pelos avaliadores, após análise dos instrumentos de avaliação utilizados.

De acordo com os resultados obtidos, podemos concluir que foram vários os pontos discordantes dos docentes relativamente ao sistema de ADD implementado, contudo os docentes também destacaram muitos aspetos positivos do mesmo.

Como já tivemos oportunidade de referir, a dispensa da reunião entre a Comissão de Avaliação e o avaliado leva-nos a depreender que a aplicação deste sistema de avaliação falha muito em termos de feedback aos avaliados sobre os resultados da avaliação por si obtidos. As reuniões entre avaliadores e avaliado apenas acontece uma após a aula assistida e suprimiu-se a que acontecia no final de todo o processo avaliativo. Este foi um ponto extremamente frisado nas respostas dos nossos participantes.

Ora, os modelos formativos, orientados para o desenvolvimento profissional, assentam numa avaliação conduzida por observadores com formação que dão feedback aos docentes avaliados no sentido da melhoria das suas práticas. Parece-nos que neste ponto, a ADD, na escola em estudo, falha, pois sem feedback mais dificilmente a avaliação proporcionará oportunidades de desenvolvimento profissional, quer a nível individual, quer a nível coletivo, uma vez que não é possível estabelecer prioridades sem que se recolha informação sobre a situação atual e se analise o seu significado. Só através da reflexão sobre o sentido do trabalho realizado é que se podem perspetivar ações de melhoria e desenvolvimento.

Sem feedback, o processo de avaliação fica incompleto. Não é possível fundamentar-se se o trabalho realizado deve ter continuidade ou se se deve rever a orientação do trabalho futuro, uma vez que a análise dos resultados permitiria o questionamento dos objetivos que se estabeleceram à partida e o desenvolvimento de ações de melhoria.

Outro aspeto de grande controvérsia que salientamos na revisão de literatura, mas também no decorrer do estudo empírico é a participação dos alunos no processo avaliativo. Trata-se de uma matéria polémica em que os professores se encontram muito divididos quanto aos benefícios ou prejuízos da sua intervenção.

Também destacamos, oportunamente, a disparidade de opiniões dos docentes, pois uns concordam integralmente com a sua participação, outros há que simplesmente

eliminaríamos o referido questionário. Havendo, ainda, quem considere que a relação entre professor/aluno decorrentes dessa participação na avaliação sai afetada.

A falta de transparência do processo foi também um dos pontos onde os docentes focalizaram as suas críticas.

Os aspetos positivos mais destacados foram: a simplicidade do processo e o facto de exigir pouca burocracia. É ainda de salientar que muitos docentes referiram que a ADD contribuiu para o seu desenvolvimento profissional, devido ao facto de permitir alguma reflexão aquando do preenchimento da ficha de autoavaliação.

De uma forma geral, podemos dizer que os docentes se encontram divididos relativamente aos aspetos positivos e negativos. Contudo, quando pedimos sugestões de alteração do sistema de ADD, nem todos os docentes descontentes apresentaram propostas para a sua melhoria.

Considerações finais

A avaliação do desempenho é uma temática que está na ordem do dia. São vários os normativos que sustentam esta problemática e são diversos os autores que se debruçaram sobre o tema e, ainda assim, continua a despertar o interesse, sobretudo no campo da investigação.

Face às pressões da sociedade em geral, também muito sentidas nas escolas e particularmente nos professores, houve a necessidade de proceder a alterações profundas na carreira docente para responder a essas pressões.

Estas várias mudanças foram consubstanciadas por vários normativos, que em matéria de ADD se notaram cada vez mais exigentes, embora tenham de imediato, feito aumentar a contestação social na classe docente. Tal agitação decorre grandemente da quase ausência de tradição da avaliação na carreira docente, pois em pouco tempo passámos de uma avaliação que não ia para além da entrega de um relatório crítico por parte do docente, para um sistema de procedimentos vários e com grande “peso” a todos os níveis para o professor.

O relatório crítico não passava de uma autoavaliação da prática docente e para a qual não havia qualquer feedback, em que quase a maioria dos professores alcançava a menção de satisfaz.

Com o novo sistema de avaliação surgiram novas vertentes que preveem o desenvolvimento profissional. Este sistema introduziu objetivos individuais, incluiu o preenchimento de uma ficha de autoavaliação, a observação de aulas, a análise de documentação e preenchimento das fichas de avaliação pelos avaliadores.

Na actualidade, a ADD está centrada em duas grandes vertentes, uma para a prestação de contas, como tal de carácter sumativo, e outra mais formativa, voltada para o desenvolvimento profissional docente.

De uma forma genérica, o novo sistema de avaliação caracteriza-se por haver uma avaliação por pares e visa ter em conta, na íntegra, as funções e atividades desenvolvidas pelos docentes.

Também o nosso estudo se debruçou sobre a ADD numa escola privada com contrato de associação, assim sendo, o sistema de ADD é diferente do aplicado no público. Contudo há muitos aspetos comuns, como tivemos oportunidade de referir.

As opções metodológicas seleccionadas ambicionavam a compreensão do sistema de ADD, numa escola de ensino particular e cooperativo, tendo por base as concepções dos professores.

Os resultados obtidos no estudo empírico foram apresentados e discutidos anteriormente, deste modo apresentamos, de seguida, algumas considerações que, em nosso entender, se destacam pela sua pertinência.

O sistema de ADD na Escola em estudo segue o que está regulamentado no Contrato Coletivo de Trabalho.

Da aplicação do inquérito por questionário, técnica de recolha de dados privilegiada no nosso estudo, apercebemo-nos de alguns aspetos que se foram repetindo, daí a importância de os destacarmos. A nossa amostra corresponde a 30 docentes, sendo os que estão a lecionar em regime de exclusividade, logo são os que são avaliados de acordo com esse sistema de avaliação.

Questionámos os docentes quanto ao seu posicionamento relativamente a critérios, procedimentos, entre outros aspetos. Desse levantamento, destacamos os pontos mais assinalados pelos professores: na generalidade, denotam falta de conhecimento dos critérios e objetivos da ADD; revelaram uma grande controvérsia na aceitação do aluno, enquanto avaliador; o mesmo aconteceu no referente à utilização do questionário utilizado pelo aluno para o efeito; a falta de diálogo entre avaliados e os vários intervenientes do processo foi um dos pontos mais apontados, de forma crítica pelos docentes; a falta de transparência do processo ressaltou, também, de forma notória e a falta de feedback em todo o processo avaliativo. De uma forma genérica, os docentes demonstraram que desconhecem ou conhecem muito pouco a legislação que regulamenta o sistema de ADD de que fazem parte.

Destacaram também aspetos positivos deste sistema de avaliação: a simplicidade do processo; o facto de envolver pouca burocracia e, ainda, de contribuir para o desenvolvimento profissional, uma vez que permite reflexão do trabalho desenvolvido.

Limitações do Estudo

Este estudo empírico apresentou algumas limitações, particularmente as relacionadas com a natureza da investigação e com aspetos de operacionalização das técnicas de recolha e tratamento de dados utilizadas.

Deparámo-nos com falta de referentes teóricos ao nível da ADD no ensino particular e cooperativo. Esta limitação agravou-se com a falta de referências da temática em estudo nos documentos oficiais da escola, dificultando a recolha de dados a partir da análise documental.

Ao nível do questionário, a principal limitação prendeu-se com o nível de adesão a algumas questões abertas.

Relativamente às técnicas de tratamento de dados, salientamos a subjetividade inerente a qualquer processo de análise de conteúdo e respetivo processo de categorização.

Sugestões para futuras Investigações

Com o decorrer deste estudo, devido à pertinência e à atualidade do tema da ADD, sobressaíram diversas questões que ficam em aberto, pressupondo a necessidade de novas investigações.

Entendendo a ADD como forma de promover o desenvolvimento profissional do docente e, como tal, o sucesso escolar dos alunos e a melhoria do ensino na sua globalidade, emerge a necessidade de estudos nesta área.

Nesta perspetiva, apresentam-se, de seguida, sugestões para futuras investigações no âmbito da ADD:

- 1- Aprofundar a comparação das concepções dos professores pela realização de entrevistas e observação participante (ex. de encontros entre avaliadores e avaliados).
- 2- Implementar algumas sugestões de melhoria (ex. aumentar o feedback, divulgar os resultados da avaliação dos alunos...) e analisar o seu impacto.

Como nota final, julgamos que o atual sistema de ADD implementado pode melhorar se houver maior feedback por parte da Comissão de Avaliação sobre os resultados provenientes de todos os elementos da avaliação (aula assistida; divulgação

dos resultados do “inquérito” preenchido pelos alunos; ...) ao docente. Tal situação, conduziria a uma maior transparência no processo e permitiria melhorar práticas docentes, manifestando-se diretamente nos resultados nos alunos e na Escola.

Referências bibliográficas

- Aguiar, J. (2011). *O sistema de avaliação de desempenho docente: tensões e desafios nas escolas e nos professores*. (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho, Braga.
- Aguiar, J., & Alves, M. (2009). Avaliação de desempenho docente (ADD) e efeitos na qualidade do processo de ensino aprendizagem. In *Atas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. (pp. 3560-3575). Braga: Universidade do Minho.
- Aguiar, J., & Alves, M. (2010). Avaliação de desempenho docente e o desenvolvimento profissional: um estudo após o novo sistema de avaliação dos professores. In *Atas do 22º Colóquio Internacional de ADMEE-EUROPE*. (pp.525-539). Universidade do Minho, Portugal.
- Aguiar, J. & Alves, M. (2011). A Avaliação do desempenho docente: tensões e desafios na escola e nos professores. In M.P. Alves e M.A. Flores (Orgs.), *Trabalho Docente, Formação e Avaliação: clarificar conceitos, fundamentar práticas*. (pp.229-258). Mangualde: Edições Pedagogo.
- Alves, M.P., Flores, M.A., & Machado, E. A. (2011). *Quanto vale o que fazemos? Práticas de avaliação de desempenho*. Santo Tirso: De facto Editores.
- Alves, R. (1993). *A escola com que sempre sonhei sem imaginar que pudesse existir*. Campinas: Papyrus.
- Amelsvoort, G., Manzi J., Matthews P., Roseveare D. & Santiago P. (2009). Avaliação e conclusões. In *Estudo OCDE, Avaliação de Professores em Portugal*. Retirado de http://www.oei.es/pdf2/avaliacao_professores_portugal.pdf
- Barreira, C., & Rebelo, P. (2008). Avaliação do desempenho docente, desenvolvimento profissional e sucesso escolar dos alunos: uma conciliação possível? *VIII Colóquio sobre Questões Curriculares e IV Colóquio Luso-Brasileiro sobre Questões Curriculares em Florianópolis*.
- Chizzotti, A. (2003). A Pesquisa qualitativa em Ciências Sociais: evolução e desafios. *Revista Portuguesa de Educação*, 16(002), 221-236.
- Conselho Científico para avaliação de professores. (2007). *Avaliação de professores: visões e realidades. Atas da conferência internacional*- Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Conselho Científico para Avaliação de Professores. (2010). *Relatório sobre aplicação do 1º ciclo de avaliação do desempenho docente*. Retirado de http://www.ccap.min-edu.pt/docs/Rel_1_ciclo_ADD.pdf

- Costa, N., Ventura, A., Leal, R., Barreira, C., & Machado, E. (2011). Avaliação do Desempenho Docente: compreendendo a sua complexidade para a tomada de decisões fundamentadas na investigação. In J. C. Morgado, M. P. Alves, S. S. Pilloto & M. I. Cunha (Orgs.), *Atas do 2.º Congresso Internacional de Avaliação em Educação – Aprender ao longo da vida: Contributos, perspetivas e questionamentos do currículo e da avaliação*. (pp. 322-339). Braga, Portugal: Universidade do Minho.
- Eugénio, I. (2009). *Ansiedade e perceções/attitudes dos profissionais da educação face à avaliação de desempenho*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Fernando Pessoa, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.
- Fernandes, D. (2006). Para uma avaliação formativa. *Revista Portuguesa de Educação*, 19(2), 21-50.
- Fernandes, D. (2008). *Avaliação do desempenho docente: Desafios, problemas e oportunidades*. Texto Editores
- Fernandes, D. (2009). Para uma avaliação de Professores com sentido social e cultural. *ELO*, 16, 19-23.
- Formosinho, J. & Machado, J. (2009). Desempenho, mérito e desenvolvimento. Para uma avaliação mais profissional dos professores. *E L O*, 16, 287-306.
- Hill, M., Hill, A. (1998). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Machado, E. (2011). Justificação da noção de “sistema” em vez de “modelo”. Documento interno do Projeto ADDin (não publicado). Universidade de Aveiro.
- Machado, E., M. Alves, F. Gonçalves (2011). *Observar e avaliar as práticas docentes*. De Facto Editores.
- Machado, E., Abelha, M. Barreira, C. & Salgueiro, A. (2012). Tabela de análise do enquadramento normativo relativo à Avaliação de Desempenho Docente. Documento interno do Projecto ADDin (não publicado). Universidade de Aveiro.
- Mesquita, F., Costa, N., & Machado, E. A. (2011). Investigação em avaliação do desempenho docente: estado da arte em Portugal (2008-2010). In C. S. Reis & F. S. Neves (Coords.), *Livro de Atas do XI Congresso da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação*. Guarda, (pp.667-672). Instituto Politécnico da Guarda.

- Morais, N. Almeida, L. Montenegro, M. (2006). Perceções do ensino pelos alunos: uma proposta de instrumento para o Ensino Superior. *Revista Análise Psicológica*, 24(1), 73-86.
- Moreira, D. (2001). Fatores Influentes na Avaliação do Professor pelo Aluno: uma experiência desenvolvida junto a um curso superior de Contabilidade. *Ciências Sociais em Perspetiva*, 01,(1), 1-21.
- Neves, E. (2010). *Estudo de uma escala de autoavaliação da prática docente: contributos para o desenvolvimento profissional*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra, FPCE.
- Pardal, L., Lopes, E. (2011). *Métodos e técnicas de investigação social*. (2ª ed.). Porto: Areal Editores.
- Pereira, M., Morais, J. (2002). Avaliação na graduação: estudo de caso. *Revista eletrónica de Ciências de Educação*, 1-12.
- Perrenoud, P. (1993). *Práticas Pedagógicas, profissão docente e formação: perspectivas sociológicas*. Edições Dom Quixote.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª ed.). Gradiva.
- Raupp, F.M. & Beuren, I., (2003). *Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais*. http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf em 10 de maio de 2012.
- Rodrigues, A., Peralta, H. (2008). *Algumas considerações a propósito da avaliação do desempenho dos professores*. Lisboa: Ministério da Educação/ DGRHE. Retirado de http://renatocosta4.com.sapo.pt/consideracoes_avaliacao_desempenho.
- Rodrigues, A., Peralta, H., & Nunes, C. (2011). Avaliação das aprendizagens no ensino superior: percepção de estudantes do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa. *23º Colóquio Internacional de ADMEE- Europe/2011*.
- Soares, M. (2010). *Eficácia docente e avaliação de desempenho docente: eficácia percebida dos professores e percepção dos alunos*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa.
- Tomás, I., & Costa, J. A. (2011). Avaliação de professores nas escolas públicas portuguesas. In *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, 19(72), 457-484

Referências Legislativas

Lei nº 9 de 79 de 19 de março. (Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo).

Lei nº 46/86 de 14 de outubro. (Lei de Bases do Sistema Educativo – LBSE).

Decreto de Lei n.º 553/ 80 de 21 de novembro. (Estatuto de Ensino Particular e Cooperativo).

Decreto de Lei n.º 139-A/90 de 28 de abril. (Aprova o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário).

Decreto Regulamentar n.º 14/92 de 4 de julho. (Determina os procedimentos no processo de ADD).

Decreto de Lei n.º 1/98 de 2 janeiro. (Revê o Estatuto da Carreira Docente).

Decreto Regulamentar n.º 11/98 de 15 de maio. (Regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, bem como dos educadores de infância).

Decreto-Lei nº 15/2007 de 19 de janeiro. (Define o novo Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário).

Decreto-Regulamentar nº 2/2008 de 10 de janeiro. (Regulamenta o novo processo de Avaliação de Desempenho Docente em Portugal).

Decreto Regulamentar n.º 2/ 2010 de 23 de junho. (Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário).

Decreto- Lei nº 75/2010 de 23 junho. (Altera o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores do Ensino Básico e Secundário).

Contrato Coletivo de Trabalho, (2011) do Ensino Particular e Cooperativo.

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro. (Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário).

Documentos consultados da Escola em estudo

Projeto Curricular de Escola

Projeto Educativo

Regulamento Interno

Anexos

Anexo 1

Grelha de avaliação do desempenho (Contrato Coletivo de Trabalho, 2001, p.56)

Domínio: Competências para lecionar

| Competências | Indicadores |
|--|---|
| 1. Conhecimentos científicos e didáticos | <ol style="list-style-type: none">1.Evidencia o conhecimento das matérias2.Explica com clareza as áreas do seu domínio científico3.Apresenta informação (científica) precisa e atualizada4.Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno5.Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação |
| 2. Promoção da aprendizagem pela Motivação e Responsabilização dos alunos | <ol style="list-style-type: none">1.Apoia os alunos na aquisição de novas competências2. Motiva os alunos para a melhoria3.Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências4.Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem5.Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo6.Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação |
| 3. Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação) | <ol style="list-style-type: none">1.Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos.2.Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver.3.Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação)4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos5.Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos |
| 4. Identificação e vivência do projeto educativo | <ol style="list-style-type: none">1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola |

| | |
|--|---|
| 5. Comunicação | <ol style="list-style-type: none">1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa2. Demonstra proficiência na utilização das vertentes oral da língua portuguesa3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua4. Promove competências eficazes de comunicação |
| 6. Planeamento | <ol style="list-style-type: none">1. Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos3. Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo4. Planifica adequadamente os temas das aulas5. Planifica adequadamente as aulas6. Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos7. Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar |
| 7. Procura de informação e atualização de conhecimentos | <ol style="list-style-type: none">1. Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem;2. Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos;3. Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais4. Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação5. Participa em ações de formação propostas pela escola |
| 8. Avaliação | <ol style="list-style-type: none">1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas.7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno |

Domínio: Competências profissionais e de conduta

| Competências | Indicadores |
|--|---|
| 1. Trabalho de Equipa e Cooperação Interáreas | <ol style="list-style-type: none">1. Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas2. Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.3. Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.).4. Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola5. Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola |

Domínio: Competências sociais e de relacionamento

| Competências | Indicadores |
|--|---|
| 1. Relação com os alunos e encarregados de educação | <ol style="list-style-type: none">1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos.6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes7. Demonstra ter bom relacionamento com os Encarregados de Educação8. Promove um ambiente disciplinado9. Consegue o compromisso efetivo dos Encarregados de Educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno |
| 2. Envolvimento com a comunidade educativa | <ol style="list-style-type: none">1. Demonstra estar integrado na comunidade educativa2. Reconhece e revela os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado4. Informa regularmente os pais, por exemplo, através de boletins informativos5. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola |

Anexo 2

“Inquérito” aos alunos usado na Escola em estudo no sistema de ADD

Nome do professor:

Turma:

| | Fraco | Não Satisfaz | Satisfaz | Bom | Muito Bom |
|--|-------|--------------|----------|-----|-----------|
| É pontual. | | | | | |
| Explica as matérias com clareza. | | | | | |
| Utiliza materiais de aprendizagem diversificados (fichas, audiovisuais...) | | | | | |
| Motiva os alunos para a melhoria e apoia-os nas suas dificuldades. | | | | | |
| Manifesta disponibilidade para esclarecer todas as dúvidas. | | | | | |
| Entrega testes, fichas e trabalhos num prazo razoável. | | | | | |
| Demonstra preocupação e respeito para com os alunos. | | | | | |
| Consegue manter um bom ambiente de trabalho na sala de aula. | | | | | |

Anexo 3

Questionário a Professores sobre o Processo de Avaliação do Desempenho Docente (ADD)

Este questionário insere-se no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Ciências da Educação/Ramo de Avaliação da Universidade de Aveiro (UA). Os seus principais objetivos são (a) caracterizar o posicionamento dos professores sobre o processo de ADD experienciado na escola em estudo e (b) recolher sugestões que o possam melhorar.

Esta dissertação integra-se num projeto mais amplo, “Avaliação da Desempenho Docente: compreendendo a sua complexidade para a tomada de decisões fundamentadas na investigação/ADDin” (Ref: PTDC/CPE-CED/104786/2008), financiado pela Fundação para Ciência e Tecnologia e coordenado pela Professora Doutora Nilza Costa da UA.

O questionário é anónimo. Não existem respostas certas ou erradas. O importante é que **as suas respostas traduzam o que realmente pensa sobre o processo de ADD na sua escola.**

As suas respostas são essenciais para a consecução dos objetivos do questionário e do estudo que estamos a desenvolver. Se estiver interessado em conhecer os resultados do estudo os mesmos ser-lhe-ão fornecidos.

Desde já o nosso muito obrigada pela sua colaboração!

Manuela Gonçalves

Junho 2012

I- Caracterização do perfil do respondente

I.1 Indique (assinalando com uma X a sua resposta):

I.1.1 o seu **tempo de serviço na escola onde leciona** no presente ano letivo:

1 a 5anos 6 a 10 anos 11 a 15anos

16 a 20anos 21 a 25 anos + de 25anos

I.1.2 o seu **tempo de serviço total como professor**:

1 a 5anos 6 a 10 anos 11 a 15anos

16 a 20anos 21 a 25 anos + de 25anos

I.2 Indique:

I.2.1 – o **nível de escolaridade** que leciona _____

I.2.2- o **grupo disciplinar** a que pertence _____

I.3 Na escola em que leciona atualmente, **já foi avaliado?**

(assinale com uma X a sua resposta)

Sim ____ Não ____

Caso tenha respondido “Sim” em I.3, responda às questões seguintes.

Caso tenha respondido “Não” em I.3, passe para a parte II do Questionário.

I.4 Indique **os anos letivos em que foi avaliado:**

_____; _____; _____; _____; _____; _____;

I.5 **Enquanto avaliado** indique, assinalando com uma X, se durante o processo de ADD

I.5.1 – já teve **aulas observadas**

Sim ____ Não ____

I.5.2 – já foi **avaliado pelos seus alunos** através do “inquérito” usado na sua escola

Sim ____ Não ____

I.6. Indique, assinalando com uma X, **a(s) função (ões) que já desempenhou no processo de ADD** na escola onde leciona:

I.6.1 Avaliador: ____

I.6.2 Membro da Comissão de Avaliação, na qualidade de

I.6.2.1 Diretor Pedagógico ____

I.6.2.2 Delegado do grupo disciplinar ____

I.6.2.3 Professor do Conselho Pedagógico nomeado como avaliador ____

I.6.3 Outra? ____ (Indique qual) _____

II- Posicionamento dos professores face ao processo de ADD

II.1 Relativamente às afirmações na tabela abaixo, sobre o **processo de ADD na sua Escola**, indique o seu posicionamento, assinalando com uma X a sua resposta.

| | Desconheço | Conheço mas muito pouco | Conheço razoavelmente bem | Conheço muito bem |
|--|------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| II.1.1 Conheço os objetivos pretendidos | | | | |
| II.1.2 Conheço os critérios com que sou avaliado | | | | |
| II.1.3 Conheço os procedimentos segundo os quais sou avaliado | | | | |
| II.1.4 Conheço quem são os responsáveis pela ADD | | | | |
| II.1.5 Conheço a constituição da Comissão de Avaliação | | | | |
| II.1.6 Conheço as funções da Comissão de Avaliação | | | | |
| II.1.7 Conheço os meus deveres no processo de ADD | | | | |
| II.1.8 Conheço os meus direitos no processo de ADD | | | | |

II.2 Relativamente às afirmações na tabela abaixo, sobre o **processo de ADD na sua Escola**, indique o seu posicionamento, assinalando com uma X a sua resposta.

| | Sem opinião | Discordo | Concordo parcialmente | Concordo em pleno |
|---|-------------|----------|-----------------------|-------------------|
| II.2.1 O processo de ADD na minha escola destina-se apenas a efeitos de progressão na carreira | | | | |
| II.2.2 O processo de ADD na minha escola destina-se a contribuir para o meu desenvolvimento profissional | | | | |
| II.2.3 O elemento mais importante na minha avaliação de desempenho é a grelha de autoavaliação | | | | |
| II.2.4 Os três domínios de competências da grelha de avaliação de desempenho correspondem ao que deve ser esperado de um professor | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| II.2.5 Os indicadores para cada domínio de competências são exequíveis , isto é, são possíveis de serem demonstrados por qualquer professor | | | | |
| II.2.6 De uma forma genérica concordo com a grelha de avaliação de desempenho usada na minha escola | | | | |
| II.2.7 O preenchimento que faço da grelha de avaliação de desempenho faz-me refletir sobre a minha função docente, e procurar melhorá-la | | | | |
| II.2.8 A observação de aulas contribui para o meu desenvolvimento profissional | | | | |
| II.2.9 O processo de ADD na minha escola é acompanhado por um processo de supervisão | | | | |
| II.2.10 É importante que os meus alunos se pronunciem sobre o meu desempenho docente | | | | |
| II.2.11Concordo com o “inquérito” usado na minha escola para os alunos avaliarem o meu desempenho | | | | |
| II.2.12 Utilizo os resultados do “inquérito” preenchido pelos meus alunos para melhorar as minhas práticas | | | | |
| II.2.13 O processo de ADD é parte integrante da vida da Escola , sendo assim vivenciado de uma forma bastante pacífica e consensual | | | | |
| II.2.14 De uma forma genérica considero que o processo de ADD na minha Escola é justo | | | | |

II.2.1 **Justifique**, de forma sucinta, a sua resposta **na afirmação II.2.14**

II.3 Relativamente às afirmações na tabela abaixo, sobre o **impacto do processo de ADD na sua Escola**, indique o seu posicionamento, assinalando com uma X a sua resposta.

| | Nunca | Algumas vezes | Frequentemente |
|--|-------|---------------|----------------|
| II.3.1 O processo de ADD na minha escola tem gerado tensões entre professores | | | |
| II.3.2 O processo de ADD na minha escola tem gerado tensões entre avaliados e avaliadores | | | |
| II.3.3 O processo de ADD na minha escola tem gerado tensões entre professores e a Direção da Escola | | | |
| II.3.4 A participação dos alunos na avaliação de desempenho dos professores afeta negativamente a relação entre ambos | | | |

Se respondeu **“algumas vezes”** ou **“frequentemente”** em alguma(s) da(s) afirmação(ões) da questão II.3, responda a II.4.
Se respondeu **“nunca”** em todas as afirmações da questão II.3, passe para a questão II.5.

II.4 Dê **dois exemplos** de **tensões** ocorridas na sua Escola como consequência do processo de ADD e suas **razões**.

Exemplo1:

Tensão: _____

Razão: _____

Exemplo2:

Tensão: _____

Razão: _____

II.5 Indique os **dois aspetos mais e menos positivos** que considera ocorrerem no **processo de ADD da sua Escola:**

1 aspeto **mais positivo**

2 aspeto **mais positivo**

1 aspeto **menos positivo**

2 aspeto **menos positivo**

III- Sugestões para o eventual melhoramento do processo de ADD

III.1 Considera que o **processo de ADD na sua escola deveria ser alterado**
(assinale com uma X)?

Sim _____ Não _____ Sem opinião _____

Caso tenha respondido “Sim” em III.1, responda à questão III.2.

Caso tenha respondido “Não” ou “Sem opinião”, a sua resposta ao questionário termina aqui. Muito obrigada, mais uma vez, pela sua colaboração!

III.2 Dê **duas sugestões** que, na sua opinião, podem contribuir para o melhoramento do processo de ADD na sua Escola

Sugestão 1

Sugestão 2

Muito obrigada, mais uma vez, pela sua colaboração!

Manuela Gonçalves

Anexo 4

“Output 1”- “Perfil do respondente”

Número dos questionários

| | | Frequência | Percentagem | Percentagem Validada | Percentagem Acumulada |
|----------|-------|------------|-------------|----------------------|-----------------------|
| Validade | 1,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| | 2,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 6,7 |
| | 3,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 10,0 |
| | 4,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 13,3 |
| | 5,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 16,7 |
| | 6,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 20,0 |
| | 7,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 23,3 |
| | 8,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 26,7 |
| | 9,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 30,0 |
| | 10,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 33,3 |
| | 11,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 36,7 |
| | 12,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 40,0 |
| | 13,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 43,3 |
| | 14,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 46,7 |
| | 15,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 50,0 |
| | 16,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 53,3 |
| | 17,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 56,7 |
| | 18,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 60,0 |
| | 19,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 63,3 |
| | 20,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 66,7 |
| | 21,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 70,0 |
| | 22,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 73,3 |
| | 23,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 76,7 |
| | 24,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 80,0 |
| | 25,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 83,3 |
| | 26,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 86,7 |
| | 27,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 90,0 |
| | 28,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 93,3 |
| | 29,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 96,7 |
| | 30,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| Total | | 30 | 100,0 | 100,0 | |

**Conceções de Professores sobre Avaliação do Desempenho Docente
Um estudo exploratório numa Instituição de Ensino Particular e Cooperativo**

| | Número dos questionários | O seu tempo de serviço na escola onde leciona no presente ano letivo | O seu tempo de serviço total como professor | O nível de escolaridade que leciona | O grupo disciplinar que pertence |
|---------------|--------------------------|--|---|-------------------------------------|----------------------------------|
| N Validade | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Média | 15,5000 | 2,2000 | 2,6333 | 1,9667 | 8,1667 |
| Mediana | 15,5000 | 2,0000 | 3,0000 | 2,0000 | 9,0000 |
| Moda | 1,00 ^a | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 1,00 ^a |
| Desvio Padrão | 8,80341 | ,76112 | ,76489 | ,80872 | 4,81437 |
| Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Máximo | 30,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 16,00 |

a. Múltiplas modas existentes. O valor mais baixo está exibido.

| | Na escola em que leciona atualmente, já foi avaliado | Os anos letivos em que foi avaliado (2007/2008) | Os anos letivos em que foi avaliado (2008/2009) | Os anos letivos em que foi avaliado (2009/2010) | Os anos letivos em que foi avaliado (2010/2011) | Os anos letivos em que foi avaliado (2011/2012) |
|---------------|--|---|---|---|---|---|
| N Validade | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Média | 1,0000 | 1,5667 | 1,2000 | 1,0000 | 1,0333 | 1,0333 |
| Mediana | 1,0000 | 2,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 |
| Moda | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Desvio Padrão | ,00000 | ,50401 | ,40684 | ,00000 | ,18257 | ,18257 |
| Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Máximo | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 |

**Concepções de Professores sobre Avaliação do Desempenho Docente
Um estudo exploratório numa Instituição de Ensino Particular e Cooperativo**

| | | Enquanto avaliado, já teve aulas observadas | Foi avaliado pelos alunos através do "inquérito" usado na sua escola |
|---|---------------|--|---|
| N | Validade | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 |
| | Média | 1,0333 | 1,0000 |
| | Mediana | 1,0000 | 1,0000 |
| | Moda | 1,00 | 1,00 |
| | Desvio Padrão | ,18257 | ,00000 |
| | Mínimo | 1,00 | 1,00 |
| | Máximo | 2,00 | 1,00 |

| | | As função (ões) que já desempenhou no processo de ADD na escola: MCA-Diretor pedagógico | As função (ões) que já desempenhou no processo de ADD na escola: MCA-Delegado do grupo disciplinar | As função (ões) que já desempenhou no processo de ADD na escola: MCA- Prof. Cons. Pedag. nomeado c/ Avaliador | As função (ões) que já desempenhou no processo de ADD na escola: MCA- professor Avaliador |
|---|------------------|---|---|--|---|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 2,6667 | 2,3667 | 2,6333 | 2,6333 |
| | Mediana | 3,0000 | 3,0000 | 3,0000 | 3,0000 |
| | Moda | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| | Desvio padrão | ,47946 | ,92786 | ,55605 | ,55605 |
| | Mínimo | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| | Máximo | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |

Anexo 5

“Output 2”- “Posicionamento dos professores face à ADD”

| | | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço os objetivos pretendidos | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço os critérios com que sou avaliado | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço os procedimentos segundo os quais sou avaliado | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço quem são os responsáveis pela ADD |
|---|---------------|---|--|---|--|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 3,0667 | 2,9667 | 2,9333 | 3,7000 |
| | Mediana | 3,0000 | 3,0000 | 3,0000 | 4,0000 |
| | Moda | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |
| | Desvio Padrão | ,82768 | ,88992 | ,78492 | ,46609 |
| | Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 3,00 |
| | Máximo | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |

| | | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço a constituição da Comissão de avaliação | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço as funções da Comissão de Avaliação | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço os meus deveres no processo de ADD | Posicionamento dos professores no processo de ADD: Conheço os meus direitos no processo de ADD |
|---|---------------|--|--|---|--|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 3,6000 | 2,8667 | 3,4333 | 3,1667 |
| | Mediana | 4,0000 | 3,0000 | 4,0000 | 3,0000 |
| | Moda | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| | Desvio Padrão | ,56324 | ,86037 | ,72793 | ,91287 |
| | Mínimo | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| | Máximo | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |

Concepções de Professores sobre Avaliação do Desempenho Docente
Um estudo exploratório numa Instituição de Ensino Particular e Cooperativo

| | | O processo de ADD na minha escola destina-se apenas a efeitos de progressão na carreira | O processo de ADD na minha escola destina-se a contribuir para o meu desenvolvimento profissional | O elemento mais importante na minha avaliação de desempenho é a grelha de autoavaliação | Os três domínios de competências da grelha de avaliação de desempenho correspondem ao que deve ser esperado de um professor |
|---|---------------|---|---|---|---|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 2,7000 | 3,1333 | 2,1667 | 2,7000 |
| | Mediana | 3,0000 | 3,0000 | 2,0000 | 3,0000 |
| | Moda | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 |
| | Desvio Padrão | ,91539 | ,97320 | ,79148 | ,98786 |
| | Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| | Máximo | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 |

| | | Os indicadores para cada domínio de competências são exequíveis, isto é, são possíveis de serem demonstrados por qualquer professor | De uma forma genérica concordo com a grelha de avaliação de desempenho usada na minha escola | O preenchimento que faço da grelha de avaliação de desempenho faz-me refletir sobre a minha função docente, e procurar melhorá-la | A observação de aulas contribui para o meu desenvolvimento profissional |
|---|---------------|---|--|---|---|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 2,5667 | 2,9333 | 3,4667 | 3,0333 |
| | Mediana | 3,0000 | 3,0000 | 4,0000 | 3,0000 |
| | Moda | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 |
| | Desvio Padrão | ,93526 | 1,01483 | ,77608 | ,61495 |
| | Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| | Máximo | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |

Concepções de Professores sobre Avaliação do Desempenho Docente
Um estudo exploratório numa Instituição de Ensino Particular e Cooperativo

| | | O processo de ADD na minha escola é acompanhado por um processo de supervisão | É importante que os meus alunos se pronunciem sobre o meu desempenho docente | Concordo com o “inquérito” usado na minha escola para os alunos avaliarem o meu desempenho |
|---|---------------|---|--|--|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 2,1667 | 3,1000 | 2,3667 |
| | Mediana | 2,0000 | 3,0000 | 3,0000 |
| | Moda | 1,00 | 3,00 ^a | 3,00 |
| | Desvio Padrão | 1,26173 | ,95953 | 1,06620 |
| | Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| | Máximo | 4,00 | 4,00 | 4,00 |

| | | Utilizo os resultados do “inquérito” preenchido pelos meus alunos para melhorar as minhas práticas | O processo de ADD é parte integrante da vida da Escola, sendo assim vivenciado de uma forma bastante pacífica e consensual | De uma forma genérica considero que o processo de ADD na minha Escola é justo |
|---|---------------|--|--|---|
| N | Validade | 30 | 30 | 30 |
| | Omissões | 0 | 0 | 0 |
| | Média | 1,6333 | 2,4667 | 2,5333 |
| | Mediana | 1,0000 | 3,0000 | 3,0000 |
| | Moda | 1,00 | 3,00 | 3,00 |
| | Desvio padrão | ,76489 | ,77608 | ,97320 |
| | Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| | Máximo | 3,00 | 4,00 | 4,00 |

**Conceções de Professores sobre Avaliação do Desempenho Docente
Um estudo exploratório numa Instituição de Ensino Particular e Cooperativo**

| | Impacto do processo: o processo de ADD na minha escola tem gerado tensões entre professores | Impacto do processo: o processo de ADD na minha escola tem gerado tensões entre avaliados e avaliadores | Impacto do processo: o processo de ADD na minha escola tem gerado tensões entre professores e a Direção da Escola | Impacto do processo: a participação dos alunos na avaliação de desempenho dos professores afeta negativamente a relação entre ambos |
|---------------|---|---|---|---|
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Validade | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Omissões | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Média | 1,9667 | 1,7333 | 1,7667 | 1,4000 |
| Mediana | 2,0000 | 2,0000 | 2,0000 | 1,0000 |
| Moda | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 |
| Desvio Padrão | ,61495 | ,58329 | ,56832 | ,56324 |
| Mínimo | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Máximo | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |

Anexo 6

“Output 3”- “Sugestões para melhorar o processo de ADD”

| Considera que o processo de ADD na sua escola deveria ser alterado | | |
|--|---------------|--------|
| N | Validade | 30 |
| | Omissões | 0 |
| | Média | 1,8667 |
| | Mediana | 2,0000 |
| | Moda | 1,00 |
| | Desvio Padrão | ,89955 |
| | Mínimo | 1,00 |
| | Máximo | 3,00 |
