



Universidade de Aveiro
2011

Departamento de Electrónica, Telecomunicações
e Informática

**MARCOS RAMOS
DA GRAÇA**

**SISTEMA PARA AVALIAÇÃO DE PROFESSORES
DO SECUNDÁRIO EM CABO VERDE**



Universidade de Aveiro
2011

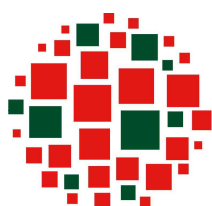
Departamento de Electrónica, Telecomunicações
e Informática

**MARCOS RAMOS
DA GRAÇA**

SISTEMA PARA AVALIAÇÃO DE PROFESSORES DO SECUNDÁRIO EM CABO VERDE

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Engenharia Electrónica e Telecomunicações, realizada sob a orientação científica do Doutor Joaquim Arnaldo Carvalho Martins, Professor Catedrático do Departamento de Electrónica, Telecomunicações e Informática da Universidade de Aveiro.

Com o apoio da Cooperação Portuguesa



**COOPERAÇÃO
PORTUGUESA**

Dedico este trabalho à memória do meu pai, minha mãe e ao meu
Irmão Pedro da Graça pelo incansável apoio.

o júri

presidente

Doutor Joaquim Manuel Henriques de Sousa Pinto
Professor Auxiliar da Universidade de Aveiro (Presidente)

Doutor Fernando Joaquim Lopes Moreira
Professor Associado da Universidade Portucalense (Arguente)

Doutor Joaquim Arnaldo Carvalho Martins
Professor Catedrático da Universidade de Aveiro (Orientador)

agradecimentos

Um trabalho desta natureza, acarreta sempre consigo um conjunto de dívidas de gratidão. E assim sendo, são muitas individualidades e instituições que merecem os nossos agradecimentos, por responderam calorosamente às nossas solicitações.

Em primeiro lugar queremos agradecer a **Deus Nosso Senhor e Maria** que nos proporcionou saúde e luz para a conclusão deste trabalho.

Um agradecimento muito especial ao meu professor e orientador, **Doutor Joaquim Arnaldo Carvalho Martins**, pela óptima orientação que concedeu à realização desta dissertação. A ele devo todo o apoio e confiança que me deixaram sempre entusiasmado para levar avante o trabalho.

A memória do meu pai Manuel da Graça e a minha mãe Teodora da Graça e aos meus irmãos Pedro, António, Zuzu, Maria, Francisca, Arlinda, ao meu filho Carlos e a minha namorada Carla pela força, confiança amor e incentivo.

Gostaria também de agradecer aos meus colegas Miguel Abrantes, Luís Costa e Aníbal Reis pelos apoios prestados.

Finalmente, resta agradecer aos meus colegas de curso e a todos os meus amigos que, directamente ou indirectamente, contribuíram para a realização deste trabalho. A esses **um muitíssimo obrigado!**

palavras-chave**Sistema de informação; ensino secundário; avaliação do desempenho.****resumo**

Na actual conjuntura educativa, social e económica torna-se imprescindível que a avaliação do desempenho docente seja um meio de compreensão de fenómenos educativos, de regulação dos processos, mudanças das práticas e melhoramento da qualidade do ensino.

É neste contexto que este trabalho teve como objectivo contribuir para a melhoria da qualidade da educação mais especificamente fazer uma análise da avaliação de desempenho docente em Cabo Verde, e propor um sistema de informação para auxiliar os avaliadores neste processo para que a avaliação de desempenho docente atinja os objectivos a que se propôs. Analisamos, por meio de referencial teórico a necessidade de avaliar o desempenho docente e da aprendizagem por meio de ferramentas que comprovam o desempenho dos professores. A discussão contempla a quem terão a missão de avaliar os professores, os meios e procedimentos que através dos resultados alcançados pela pesquisa, fundamenta o trabalho.

A maioria dos professores inquiridos, no âmbito deste estudo, está de acordo com as premissas acima referenciadas e entendem que há necessidade de fazer alguns reajustes no sistema de avaliação de professores em Cabo Verde.

keywords**Information system; secondary education, assessment of performance****abstract**

At the current educational, social and economic situation, it is essential that the teacher evaluation is a means of understanding educational phenomena, regulation of processes, changing practices and improving the quality of education.

In this context, this work aims to contribute to improving the quality of education and more specifically, to analyze the evaluation of teacher performance in Cape Verde, and propose an information system to assist the evaluators in this process so that evaluation of teaching performance achieves the objectives it has set. We try to analyze, through the theoretical necessity of evaluating teaching and learning through tools that demonstrate the performance of teachers. The discussion includes those who have the task of evaluating teachers, the methods and procedures by which the results achieved by research, support to this work.

Most teachers surveyed in this study is in accordance with the guidelines referenced above and understand that there is a need to make some adjustments in the evaluation system of teachers in Cape Verde

ÍNDICE

1- INTRODUÇÃO	1
1.1 - MOTIVAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO.....	1
1.2 - RELEVÂNCIA DO TEMA	2
1.3 – OBJECTIVOS.....	3
1.4 - HIPÓTESES.....	3
1.5 - METODOLOGIA	3
1.6 – ESTRUTURA DO TRABALHO	4
2 - ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO EM CABO VERDE	5
2.1 - OBJECTIVOS E INCIDÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	12
2.2 - FICHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	14
2.3 - REFLEXÃO CRÍTICA DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DOCENTES EM CABO VERDE	15
3 - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO DISCENTE	18
3.1 - CREDIBILIDADE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO	20
3.2 - O SURGIMENTO DE FAVORES ANTE O MEDO DE RETALIAÇÕES	22
4 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE PROFESSORES EM CABO VERDE	25
4.1 - ESTUDO DE CASO	26
4.1.1- UNIVERSO E AMOSTRA	27
4.1.2 - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	28
4.1.3 – CONCLUSÕES DO ESTUDO.....	35
5 – MODELAÇÃO DO SISTEMA (SAPS)	38
5.1 - SITUAÇÃO ACTUAL	38
5.2 - NOVAS OPORTUNIDADES.....	39
5.3 - RESUMO DAS CAPACIDADES PRETENDIDAS.....	39
5.4 - ARQUITECTURA PROPOSTA	40
5.5 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE PROFESSORES (SAPS).....	41
5.5.1 - MODELO DE REQUISITOS – SAPS	41
5.5.2 - CASOS DE UTILIZAÇÃO - SAPS	42
5.5.3 - DIAGRAMA DE CLASSES – SAPS.....	45
5.6 - SISTEMA DE GESTÃO DE SERVIÇOS ACADÉMICOS (SGSAES).....	47
5.6.1 - MODELO DE REQUISITOS - SGSAES.....	47
5.6.2 - CASOS DE UTILIZAÇÃO - SGSAES	49
5.6.2 -DIAGRAMA DE CLASSES – SGSAES	51
5.6.3 - DIAGRAMA DE ACTIVIDADES- SGSAES.....	52
5.7 - ESPECIFICAÇÃO SUPLEMENTAR DO SAPS.....	53
5.7.1 - FUNCIONALIDADE COMUM	53
5.7.2 - REQUISITOS DE USABILIDADE	53
5.7.3 - REQUISITOS DE DESEMPENHO.....	54
5.7.4 - REQUISITOS DE SEGURANÇA E INTEGRIDADE DOS DADOS	54
5.7.5 - REQUISITOS DE INTERFACE COM SISTEMAS EXTERNOS E COM AMBIENTES DE EXECUÇÃO	56
5.7.6 - REQUISITOS DE HARDWARE	56
5.8 - MODELO LÓGICO EM SQL SERVER	57
5.9 - PROTÓTIPO EXPLORATÓRIO	58
5.9.1 – INTERFACE DE ENTRADA NO SISTEMA.....	58
5.9.2 - PERFIL DE ADMINISTRADOR	60
5.9.3 - PERFIL DE PROFESSORES.....	63
5.9.4 - PERFIL DE COORDENADOR.....	64
5.9.5 – PERFIL DO ALUNO	67
5.9.6 - PERFIL FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA.....	69

6 - CONCLUSÕES E TRABALHO FUTURO	75
6.1 - ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS	75
7 - REFERÊNCIAS E BIBLIOGRAFIA	79
ANEXOS.....	83
A.1- FICHA DE AVALIAÇÃO ANUAL	83
A.1.1 - FICHA I - FACTORES OU INDICADORES DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES E ANIMADORES DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DOCENTES (FICHA MOD.1).....	83
A.1.2- FICHA II - FACTORES OU INDICADORES DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES EM EXERCÍCIO DE CARGOS DE GESTÃO (FICHA MOD. II)	85
A.2 – PROPOSTAS DE FICHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	88
A.2.1 - FICHA I - AVALIAÇÃO DAS REUNIÕES DE COORDENAÇÃO	88
A.2.2 – FICHA II - AVALIAÇÃO DE AULAS	89
A.2.3 – FICHA III - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO DISCENTE.....	90
A.2.4 - FICHA IV - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO DIRECTOR.....	91
A.2.5 - FICHA V - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO COORDENADOR	92
A.2.6 - FICHA IV - AVALIAÇÃO FINAL	93
A.3 - DESCRIÇÃO DOS CASOS DE UTILIZAÇÃO - SAPS.....	94
A.4 - DESCRIÇÃO DOS CASOS DE UTILIZAÇÃO - SGSAES	96
A.5 - MODELO LÓGICO DA BASE DE DADOS.....	100
A.5.1 -DESCRIÇÃO DAS RELAÇÕES E OS SEUS ATRIBUTOS	100
A.6. – DECRETO REGULAMENTAR Nº 10/2000. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE.....	106
A.7 - INQUÉRITO A PROFESSORES DO ENSINO SECUNDÁRIO	115
A8 - RESULTADOS DO INQUÉRITO	117
A.9 - PROTÓTIPO EXPLORATÓRIO	118

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 5.1- Diagrama de casos de utilização do SAPS.....	44
Figura 5.2 – Diagrama de classes do SAPS.....	45
Figura 5.3: Casos de utilização SGSAES.....	50
Figura 5.4 – Diagrama de classes do SGSAES.....	51
Figura 5.5 – Diagrama de actividades do módulo SGSAES.....	52
Figura 5.6 – Modelo lógico do sistema (SAPS).....	57
Fig 5.7 - Estrutura base do interface SAPS.....	59
Figura 5.8 - Estrutura do Interface do perfil de Administrador.....	61
Figura 5.9 – Interface para registar os factores de avaliação.....	62
Figura 5.10 – Interface para registar os objectivos da avaliação.....	62
Figura 5.11 – Interface para registar a avaliação dos professores feita pelo Director.....	63
Figura 5.12 – Interface do perfil dos professores.....	64
Figura 5.13 – Interface do perfil de coordenador.....	65
Figura 5.14 – Interface para os coordenadores avaliar os professores.....	65
Figura 5.15 – Interface para os coordenadores avaliar as aulas dos professores.....	66
Figura 5.16 – Interface para avaliar a participação dos professores nas reuniões de coordenação.....	67
Figura 5.17 – Interface do perfil dos Alunos.....	68
Figura 5.18 – Interface para os alunos avaliarem os professores.....	68
Figura 5.19 – Interface do perfil Funcionários da Secretaria.....	69
Figura 5.20 – Relatório de avaliação do Director.....	70
Figura 5.21 – Relatório de avaliação final do professor.....	71
5.22 – Relatório de avaliação da participação nas reuniões de coordenação.....	72
5.23 – Relatório de avaliação de aulas.....	73
Figura A.9.1- Interface entrar (Login).....	118
Figura A.9.2 - Estrutura base do interface SAPS.....	119
Figura A.9.3 – criação de contas de utilizadores.....	119
Figura A.9.4 – Interface registar factores de avaliação.....	120
Figura A.9.5 – Interface alterar factores de avaliação.....	121
Figura A.9.6 – Interface pesquisar factores de avaliação.....	121

Figura A.9.7 – Interface registar avaliação do director.....	121
Figura A.9.8 – Interface corrigir avaliação.....	122
Figura A.9.9 – Interface pesquisar avaliação do professor.....	122
Figura A.9.10 – Interface registo de actividades desenvolvidas pelo professor.....	123
Figura A.9.11 – Interface relatórios de avaliações.....	123
Figura A.9.12 – Interface para os coordenadores avaliar as aulas dos professores.....	124
Figura A.9.13 – Interface para avaliar a participação dos professores nas reuniões de coordenação.....	124
Figura A.9.14 – Interface para pesquisar os professores por turma.....	125
Figura A.9.15 – Interface para os alunos avaliarem os professores.....	125
Figura A.9.16 – Relatório de avaliação final do professor.....	126
Figura A.9.17 – Relatório de avaliação da participação nas reuniões de coordenação...	127
Figura A.9.18 – Relatório de avaliação de aulas.....	128
Figura A.9.19 – Relatório de avaliação feita pelo Director.....	129
Figura A.9.20 – Pauta nominais de alunos.....	130
Figura A.9.21 – Interface relatórios das propinas.....	130
Figura A.9.22 – Interface propinas cobradas por funcionário.....	131
Figura A.9.23- Interface inscrição de professores.....	131
Figura A.9.24 – Interface pesquisar dados dos professores.....	132
Figura A.9.25 - Interface registar notas dos alunos.....	132
Figura A.9.26 – Interface do perfil dos professores.....	133
Figura A.9.27 – Interface do perfil de coordenador.....	133
Figura A.9.28 – Interface do perfil Funcionários da Secretaria.....	134
Figura A.9.29 – Interface de pesquisas de propinas pagas por aluno.....	134
Figura A.9.30 – Recibo do pagamento de propina.....	135

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Comparação do sistema de ADD de Portugal e Cabo Verde.....	5
Tabela 5.1 - Principais benefícios do SAPS.....	40
Tabela 5.2 – Requisitos funcionais SAPS.....	41
Tabela 5.3 – Requisitos não funcionais SAPS.....	42
Tabela 5.4 – Actores do sistema (SAPS).....	44
Tabela 5.5 – Descrição das classes SAPS.....	46
Tabela 5.6 – Requisitos funcionais SGSAES.....	46
Tabela 5.7 – Requisitos não funcionais SGSAES.....	48
Tabela 5.8 – Actores do módulo SGSAES.....	51
Tabela 5.9 – Descrição das classes SGSAES.....	52
Tabela 5.10 – Requisitos de interface e usabilidade.....	54
5.11 – Requisito de desempenho.....	54
Tabela 5.12 - Requisito de segurança, privacidade e integridade de dados.....	56
5.13 - Requisito de interface com sistemas externos e com ambientes de execução.....	56
Tabela A.3.1 - CaU1 – validar acesso.....	94
Tabela A.3.2 – CaU2 – Inscrever professores.....	94
Tabela A.3.3 – CaU3 – Registar actividades.....	94
Tabela A.3.4 – CaU4 – Imprimir relatórios de avaliação.....	94
Tabela A.3.5 – CaU5 – Registar factores de avaliação.....	94
Tabela A.3.6 – CaU6 – Registar objectivos.....	95
Tabela A.3.7 – CaU7 – Avaliar professores.....	95
Tabela A.3.8 – CaU8 – Consultar a avaliação.....	95
Tabela A.3.9 – CaU9 – Registar apreciação.....	95
Tabela A.3.10 – CaU10 – pesquisar dados dos professores.....	95
Tabela A.4.1 - CaU1 – validar acesso.....	96
Tabela A.4.2 – CaU2 – Consultar notas.....	96
Tabela A.4.3 - CaU3 – Requerer Certificado.....	96
Tabela A.4.4 – CaU4 - Cobrar propinas.....	96
Tabela A.4.5 – CaU5 – Inscrever alunos.....	97
Tabela A.4.6 – CaU6 – Inscrever professores.....	97
Tabela A.4.7 – CaU7 – Emitir Declaração de frequência.....	97

Tabela A.4.8 – CaU8 – Emitir Certificado.....	98
Tabela A.4.9 – CaU9 – Emitir Declaração de notas.....	98
Tabela A.4.10 – CaU10 – Verificar propinas pagas.....	98
Tabela A.4.11 – CaU11 – Emitir Relatórios de Propinas.....	98
Tabela A.4.12 – CaU12 – Imprimir pautas.....	98
Tabela A.4.13 - CaU13 – Registrar notas dos alunos.....	99
Tabela A.4.14 - CaU14 – Aplicar taxas de multa.....	99
Tabela A.5.1 – Factores.....	100
Tabela A.5.2 – Categoria_avaliador.....	100
Tabela A.5.3 – Professores.....	100
Tabela A.5.4 – ProfessorDisciplina.....	100
Tabela A.5.5 – Aluno.....	101
Tabela A.5.6 - Ano lectivo.....	101
Tabela A.5.7 – Disciplina.....	101
Tabela A.5.8 – Curso.....	101
Tabela A.5.9 – CursoDisciplina.....	101
Tabela A.5.10 – Propina.....	102
Tabela A.5.11 – Nota.....	102
Tabela A.5.12 – Director.....	102
Tabela A.5.13 – Turma.....	102
Tabela A.5.14 – Actividades.....	102
Tabela A.5.15 – AvaliacaoCoordenacao.....	103
Tabela A.5.16 – Avaliacao Aluno.....	103
Tabela A.5.17 – AvaliacaoDirector.....	103
Tabela A.5.18 – Coordenador.....	103
Tabela A.5.19 – Objectivo.....	103
Tabela A.5.20 – ObjectivoCategoria.....	104
Tabela A.5.21 – Pedidosemolumentos.....	104
Tabela A.5.22 – Periodo.....	104
Tabela A.5.23 – CoordenacaoAvaliadas	104
Tabela A.5.24 – AvaliacaoCoordenacao.....	104
Tabela A.5.25 – AvaliacaoAulas.....	105

Tabela A.5.26 – AulasAvaliadas.....	105
Tabela A.5.27 - AvaliacaoFinal.....	105

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1- Transparência e justificação clara dos elementos de avaliação na ADD... 29	29
Gráfico nº 2 – Influência da subjectividade dos avaliadores na ADD.....	29
Gráfico nº 3 – Notas justas em função do desempenho do docente.....	30
Gráfico nº 4 – O sistema de avaliação favorece surgimento de favores ante o medo de retaliação.....	31
Gráfico nº 5 – Necessidade de criar um novo modelo de avaliação de docentes.....	32
Gráfico nº 6 – Assistência de aulas se deve contar para avaliação de professores.....	32
Gráfico nº 7 – Reuniões de coordenação se deve contar para avaliação de professores..	33
Gráfico nº 8 – Alunos se deve participar da avaliação dos seus professores.....	33
Gráfico nº 9 – Coordenadores deve participar da avaliação dos seus professores.....	34
Gráfico nº 10 – Grau de satisfação dos docentes em relação ao Sistema de avaliação de professores.....	34
Gráfico nº 11 – Responsabilização da insatisfação da ADD em Cabo verde.....	35

ACRÓNIMOS

AD	Avaliação do Desempenho
ADD	Avaliação do Desempenho Docente.
B.O.	Boletim Oficial
Ens. Sec.	Ensino Secundário
IGE	Inspecção-Geral da Educação.
LBSEC	Lei de Bases do Sistema Educativo Cabo-verdiano
MED	Ministério da Educação e Desporto
UML	Unified Modelling Language
ECD	Estatuto de carreira docente
SAPS	Sistema para Avaliação de Professores do Secundário em Cabo Verde
ESPCR	Escola Secundária Polivalente Cesaltina Ramos
EPD	Estatuto do Pessoal Docente
SI	Sistema de informação
PALOP	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
SGSAES	Sistema de Gestão de Serviços Académicos do Ensino Secundário

1- INTRODUÇÃO

1.1 - MOTIVAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

Com o objectivo de melhorar o ambiente de trabalho e diminuir o tempo de espera e proporcionar aos utentes de uma escola secundária pública ou privada um serviço de qualidade de uma forma transparente, tendo sempre em vista a promoção da qualidade de ensino em Cabo Verde torna-se necessário fazer uso das tecnologias actuais de modo a criar soluções que possam responder às necessidades, de uma forma eficaz num curto espaço de tempo.

Na qualidade de docente tenho verificado uma insuficiência de registo das actividades levadas a cabo pelos professores nas escolas do país no sentido duma avaliação mais transparente e fundamentada. É de realçar que há algum desconhecimento por parte dos docentes da legislação em vigor, no que respeita ao processo da avaliação dos mesmos, e isso constitui motivação para levar a cabo este trabalho que tem como objectivo dar a nossa contribuição para propor um sistema de informação capaz de fazer a gestão dos serviços académicos, bem como recolher elementos para avaliação dos docentes como forma de promoção da qualidade de ensino.

Com o sistema as escolas vão ter a possibilidade de ter os relatórios automatizados como os emolumentos dos alunos (certificados e declarações diversas), pagamentos das propinas, bem como outros documentos de apoio a gestão dos serviços académicos de uma escola secundária. Também terão todos os relatórios do processo da avaliação dos professores de forma que estes tenham acesso, a qualquer altura, aos dados do seu processo de avaliação.

Neste sistema serão registados todos os dados dos docentes e as actividades que cada docente realizou. Através dele os coordenadores e os gestores das escolas secundárias obterão informações para tomadas de decisões importantes no que se refere à gestão da escola, bem como do acompanhamento do processo de avaliação dos professores.

Para a realização deste trabalho escolhemos como escola piloto a Escola Secundária Polivalente Cesaltina Ramos que é uma Escola Pública que tem os dois ramos de ensino (via técnica e via geral).

A escola, assim como tantos outros organismos no país, ainda tratam a informação útil de forma tradicional (arquivos em papel), o que vem provocando algum atraso nas respostas dos pedidos de algumas documentações relacionadas com as suas actividades. Também temos constatado a inexistência de um sistema de informação capaz de armazenar todas as informações necessárias para a avaliação dos professores no sentido que este seja feito num curto espaço de tempo e de uma forma transparente para que as avaliações sejam os mais ajustados a qualidade de serviço prestado por cada professor. Isto tudo no sentido de promover a qualidade de ensino e capacitar as escolas para os novos desafios do milénio.

1.2 - RELEVÂNCIA DO TEMA

Este trabalho incidirá sobre um estudo do sistema de avaliação de professores que se pratica em Cabo Verde e no desenvolvimento de um protótipo de um sistema de gestão de avaliação de professores que, por seu turno, facilitará os avaliadores e gestores das escolas secundárias, no que se refere ao registo das informações obtidas através da aplicação de diversos instrumentos de avaliação de forma a documentar todo o processo de avaliação.

Embora a utilização de sistemas de gestão de serviços académicos não deva ser considerada como um tema absolutamente original, no contexto de Cabo Verde, mas já no que se refere à gestão de propinas e avaliação de professores consideramos que este estudo tem relevância e acaba por ser um produto inédito, já que das múltiplas pesquisas e revisão bibliográfica que efectuámos e pelo conhecimento dos serviços em funcionamento nas escolas secundárias nacionais não encontramos nenhum estudo sistemático ou sistema que faça gestão automatizada de cobrança de propinas e de avaliação de professores do ensino secundário. Também das nossas pesquisas feitas não encontramos um sistema de informação de avaliação de professores do ensino secundário em nenhum dos países dos PALOP e desconhecemos a existência em outras partes do mundo. Dai a importância deste estudo como forma de dar início a este estudo que culminará com a proposta de um protótipo. Como é natural não é o nosso objectivo esgotar este tema uma vez que dificuldades serão encontradas como a falta de legislação, principalmente no que toca a definição das métricas de avaliação.

1.3 - OBJECTIVOS

No contexto da gestão das Escolas Secundárias de Cabo Verde o objectivo desta tese é estabelecer um modelo para o Sistema de Informação (SI) para a gestão dos serviços académicos e de avaliação de professores de uma escola do ensino secundário. Este modelo deve incluir a gestão da cobrança das propinas, das notas, certificação das avaliações dos alunos e ainda permitir a recolha de informações para avaliação dos professores.

Para ilustrar a exequibilidade do modelo será implementado um protótipo focado especificamente na avaliação dos professores e da gestão da cobrança das propinas.

1.4 - HIPÓTESES

As hipóteses a seguir indicadas resultam, por um lado, dos objectivos anteriormente definidos e, por outro lado, da nossa vivência profissional ao longo de anos de trabalho com pessoas ligadas à educação:

Hipótese 1: A avaliação de desempenho docente pelo discente como um dos instrumentos para avaliação de professores do ensino secundário contribui para a melhoria da qualidade de ensino praticada em Cabo Verde.

Hipótese 2: A criação de um sistema de Gestão de Serviços Académicos e de avaliação de professores contribui para uma melhor organização e aumento da qualidade de ensino

1.5 - METODOLOGIA

Para levar a cabo o trabalho pretendemos utilizar a seguinte metodologia que consiste em dividir o trabalho em quatro fases:

I - Na primeira fase tentaremos identificar trabalhos, normas e tecnologias relacionadas com a Gestão das Escolas Secundárias e da avaliação dos professores em Cabo Verde. Nesta fase faremos algumas entrevistas e inquéritos aos gestores e docentes das escolas secundárias com o objectivo de recolher as informações necessárias para traçar os requisitos do sistema.

II – Na segunda fase tentaremos fazer uma análise das práticas de avaliação de uma forma geral e depois particularizar para Cabo Verde, com o objectivo de tentar estabelecer comparações com outro país de expressão Portuguesa.

III - Na terceira fase tentaremos fazer uma análise sobre a gestão das escolas secundárias em Cabo Verde bem como estabelecer os diversos parâmetros da avaliação dos professores de acordo com a legislação vigente e com os resultados do inquérito aplicado aos professores.

IV - Na quarta fase faremos o levantamento dos requisitos do sistema a ser modelado; apresentar o modelo da solução, do protótipo do módulo da avaliação dos professores bem como o da gestão da cobrança das propinas.

Neste trabalho pretendemos utilizar UML para a modelação do sistema e o Visual Studio para a implementação do mesmo.

1.6 – ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está organizada em seis capítulos:

O primeiro capítulo comporta a Introdução. Nele, basicamente, contextualizamos o problema em estudo, definimos os objectivos e apresentamos a organização e a metodologia de trabalho.

No segundo capítulo fizemos uma análise das práticas de avaliação em Cabo Verde.

No terceiro capítulo fizemos um estudo sobre a avaliação de docentes pelos discentes no sentido de ver a sua viabilidade na avaliação de docentes no ensino secundário.

No quarto capítulo fizemos uma análise de estudo de caso que realizamos sobre a avaliação de desempenho docente (ADD) em Cabo Verde com o objectivo de fazer o levantamento de requisitos para o sistema de informação de avaliação de professores.

No quinto capítulo apresentamos a modelação do sistema de avaliação professores e de Serviços académicos do ensino secundário. Por último, no sexto capítulo, apresentamos as conclusões que emergem deste trabalho, assim como as considerações finais, limitações, sugestões e recomendações para trabalho futuro.

2 - ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO EM CABO VERDE

A avaliação é essencial em qualquer organização para garantir a qualidade do serviço prestado e a melhoria das práticas profissionais. A concretização da avaliação de desempenho é, no entanto, um processo que, regra geral, provoca perplexidades, resistências e dificuldades.

.A avaliação deve ser entendida como um instrumento de gestão e melhoria da qualidade dos recursos humanos, da responsabilidade dos órgãos de gestão de topo ou intermédia.

A prática de avaliação de desempenho do pessoal docente em Cabo Verde a semelhança de outros países de expressão Portuguesa como por exemplo Portugal, é baseada em várias dimensões de avaliação constituída por vários objectivos de avaliação.

No quadro que se segue tentamos estabelecer uma comparação das práticas de avaliação em Cabo Verde e Portugal de acordo com o decreto regulamentar nº 10 de 2000, I série de 4 de Setembro; decreto legislativo nº 2/2010 I série de 7 de Maio de 2010; decreto legislativo nº 2 de 2004; decreto-lei nº 20/2002 de 19 de Agosto e os seguintes decretos-lei de Portugal: decreto-lei nº 75/2010 de 23 de Junho e decreto regulamentar nº 2/2010 de 23 de Junho.

Cabo Verde	Portugal
Objectivos ADD	
a) Melhorar a qualidade da educação e do ensino ministrado;	a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
b) Adequar a organização do sistema educativo às necessidades educacionais;	b) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente;
c) Melhorar a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes;	c) Permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal docente;
d) Valorizar e aperfeiçoar o trabalho dos docentes. (DL nº 2 de 2004, art. 29)	d) Detectar os factores 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. (DL 15/2007, artigo 40.º)

Intervenientes	
Directores ou gestores dos respectivos estabelecimentos de ensino que para tanto deverão ouvir previamente os conselhos ou núcleos pedagógicos (DL 10/2000, artigo 14º)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho (CCAD) Órgão que coordena todo o processo de avaliação de desempenho. ➤ Júri de Avaliação - Órgão que avalia o desempenho do docente. ➤ Relator - Docente que acompanha cada docente e propõe a respectiva avaliação. ➤ Coordenador do departamento Designa os relatores do seu departamento e coordena a respectiva acção; Avalia os relatores. ➤ Avaliado (ECD – artigo 43.º e ADD – artigo 12.º)
Periodicidade da avaliação	
A cada ano lectivo	2 em 2 anos lectivos
Observação de aulas não conta para avaliação	<p>Observação de aulas (opcional) a pedido do avaliado</p> <p>A avaliação da componente científico-pedagógica, com a respectiva observação de aulas, é facultativa, sendo no entanto condição necessária para a obtenção das menções qualitativas de <i>Excelente</i> e <i>Muito Bom</i>. São duas as aulas observadas pelo respectivo avaliador, podendo, caso o avaliado o solicite, realizar-se uma terceira observação.</p>
Instrumentos de avaliação	
<p>A ADD é feita com base em duas fichas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de avaliação de desempenho do pessoal docente; ➤ Ficha de avaliação de desempenho dos professores em exercício de cargos de gestão e de coordenação. ➤ É permitida a auto-avaliação e é facultativa. Não existe uma ficha para o efeito. 	<p>A ADD é feita com base em três fichas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente; ➤ Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente em período probatório ➤ Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente por ponderação curricular ➤ A auto-avaliação é obrigatória e deve ser feita preenchendo a ficha própria para este efeito.
Relevância da avaliação	
<p>A avaliação deve ter consequências, devendo permitir diferenciar, distinguir e premiar o mérito.</p> <p>A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para:</p>	<p>A avaliação deve ter consequências, devendo permitir diferenciar, distinguir e premiar o mérito.</p> <p>A avaliação do desempenho é obrigatória para:</p>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Progressão na carreira; ➤ Revalidação da nomeação dos docentes contratados; (ADD artigo nº 3) <p>A atribuição de classificação negativa determina a suspensão da contagem do tempo de serviço relativo ao período a que a avaliação de desempenho se reporta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ingresso na carreira; ➤ Progressão na carreira; ➤ Renovação do contrato; ➤ Graduação para efeitos de concurso; ➤ Atribuição do prémio de desempenho. (ECD – artigo 40.º)
Docentes a quem se aplica a avaliação	
<p>A avaliação de desempenho é obrigatória para todos os docentes, seja qual for o vínculo funcional destes”(ADD artigo 3º)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Docentes integrados na carreira entre o 1.º e o 10.º escalão. ➤ Docentes em período probatório. ➤ Docentes em regime de contrato. (ADD – artigo 2.º)
Domínios em que a avaliação incide	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qualidade do processo de ensino-aprendizagem; ➤ Aperfeiçoamento profissional; ➤ Inovação pedagógica; ➤ Responsabilidade; ➤ Relações humanas no trabalho; ➤ Actividades não lectivas. (Ficha de ADD) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vertente profissional, social e ética; ➤ Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem dos alunos; ➤ Participação na escola e relação com a comunidade educativa. (ECD – artigo 45.º e ADD – artigo 4.º)
Resultado da avaliação	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 17,5 a 20 – Muito Bom ➤ 13,5 a 17,4 - Bom ➤ 9,5 a 13,4 - Suficiente ➤ 0 a 9,4 – Deficiente. (ADD, artigo 10º) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9 a 10 - Excelente ➤ 8 a 8,9 - Muito Bom ➤ 6,5 a 7,9 - Bom ➤ 5 a 6,4 - Regular ➤ 1 a 4,9 – Insuficiente. (ECD – artigos 46.º e 103.º e ADD – artigos 2.º e 21.º)

Tabela nº 1 - Comparação do sistema de ADD de Portugal e Cabo Verde

Do quadro podemos constatar que a ADD em Cabo Verde é parcialmente semelhante ao que se utiliza em Portugal. Os instrumentos, métodos e objectivos são em tudo semelhantes o que um sistema de informação desenvolvido para apoiar o processo de avaliação de Cabo Verde pode ser facilmente adaptada para a realidade de Portugal.

Como é natural não se deve avaliar o desempenho de um docente fora do que constitui, legalmente, o seu conteúdo funcional, ou seja da actividade que desenvolve no gozo dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres.

No tocante aos direitos são os que constam do artigo 5º do Estatuto do Pessoal Docente, que passamos a citar:

1) “(...)Os direitos estabelecidos para os funcionários e demais agentes do Estado em geral, bem como os direitos profissionais decorrentes do presente Estatuto.

2) São direitos profissionais específicos do pessoal docente:

a) Participar no funcionamento do sistema educativo;

b) Participar na orientação pedagógica dos estabelecimentos de ensino;

c) Participar em experiências de inovação pedagógica;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos de gestão das escolas;

e) Ter acesso à formação com vista à actualização e reforço dos conhecimentos e evolução na carreira;

f) Dispor dos apoios e recursos necessários ao bom exercício da profissão;

g) Dispor de segurança na actividade profissional e segurança social, nos termos da lei.

3) O direito a que se refere a alínea g) do número anterior, compreende, nomeadamente:

a) A protecção por acidente em serviço, nos termos da legislação aplicável, bem como, a prevenção e tratamento das doenças que venham a ser definidas em Decreto-Regulamentar, como resultando necessária e directamente do exercício continuado da função docente;

b) A penalização, nos termos da legislação penal aplicável, da prática de ofensa corporal ou outra violência sobre docente no exercício das suas funções ou por causa destas.” (Decreto Legislativo nº 2 de 2004)

Quanto aos deveres estão expressos no artigo 6º do Estatuto do Pessoal Docente a saber:

1) *“O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e demais agentes do Estado em geral e dos deveres profissionais decorrentes do presente Estatuto.*

2. *Decorrendo da natureza da função exercida, cujo desempenho deve orientar-se para níveis de excelência, são deveres profissionais específicos do pessoal docente:*

a) Contribuir para a formação e realização integral dos alunos;

b) Colaborar com todos os intervenientes do processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente.

c) Participar na organização e assegurar a realização das actividades educativas;

d) Gerir o processo de ensino-aprendizagem, no âmbito dos programas definidos;

e) Enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como utilizar novos meios de ensino que lhes sejam propostos, numa perspectiva de abertura a inovações e de reforço da qualidade da educação e do ensino;

f) Co-responsabilizar-se pela preservação e uso adequado de equipamentos e instalações e propor medidas de melhoramento e renovação;

g) Empenhar-se e concluir as acções de formação em que participar;

h) Assegurar a realização de actividades educativas de acompanhamento de alunos, destinadas a suprir a ausência imprevista e de curta duração do respectivo docente;

i) Cooperar com os restantes intervenientes do processo educativo na detecção da existência de casos de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais;

Manter os órgãos de gestão das escolas informadas sobre os problemas que se detectem no funcionamento das escolas e dos cursos;

k) Participar nos actos constitutivos dos órgãos de gestão das escolas.

3. Para os efeitos do disposto na alínea h) do número anterior, considera-se ausência de curta duração a que não for superior a cinco dias lectivos na educação pré-escolar, no ensino básico e na educação básica de adultos e a dez dias no ensino secundário.

4. O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea h) do n.º 2 deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas.” (Decreto Legislativo nº 2 de 2004)

A avaliação do desempenho dos professores deve ser feita de forma a respeitar as normas gerais constantes do Estatuto do Pessoal Docente que são retomadas e desenvolvidas no regulamento de avaliação dos docentes.

O regulamento de avaliação dos docentes foi aprovado pelo Decreto regulamentar nº 10/2000, de 4 de Setembro. Estabelece que a avaliação de desempenho do docente é de carácter contínuo e sistemático, sem prejuízo da avaliação anual, que tem lugar, ordinariamente, entre Julho e Setembro, por iniciativa do órgão de direcção do respectivo estabelecimento de ensino, que deve ter em conta o parecer do correlativo órgão de gestão pedagógica (Núcleo Pedagógico, Conselho Pedagógico) ou por iniciativa do próprio professor que, neste caso, e no momento adequado (até finais de Junho), deve desencadear o processo, através de um relatório de autoavaliação que será objecto de apreciação e decisão pelo órgão de gestão da respectiva escola.

O diploma prevê ainda dispositivos diferenciados de avaliação dos professores investidos em actividades lectivas e dos afectos às actividades de gestão e coordenação.

De acordo com o regulamento da avaliação do pessoal docente a avaliação de desempenho é obrigatória para todos os docentes, seja qual for o vínculo funcional destes. Também se torna necessária essa avaliação para efeitos de promoção e progressão na carreira e ainda para a revalidação da nomeação dos docentes contratados.

Algumas das particularidades do regulamento da avaliação do pessoal docente residem no facto de prever amplas garantias ao avaliado, que pode assim accionar vários mecanismos de modo a desfrutar de uma avaliação justa; na circunstância de que o docente terá a classificação de Bom caso não tiver sido avaliado por razões que não lhe sejam imputáveis. Neste caso, nem o docente fica sem avaliação nem lhe é atribuída a classificação máxima, restando-lhe sempre a possibilidade de ele propor para si mesmo uma avaliação de Muito Bom em face do silêncio da Administração, desde que se julgue no direito de ter uma avaliação superior.

De acordo com o artigo 4º do diploma *“a avaliação de desempenho do pessoal docente incide sobre a actividade lectiva e não lectiva desenvolvida pelos professores na educação e no ensino ao longo do ano escolar a que se reporta, tendo em conta as suas qualificações profissionais e científicas, e processa-se em conformidade com os indicadores constantes da ficha “ em anexo A.1.*

Ainda de acordo com o mesmo artigo *“a avaliação dos docentes investidos nas funções que adiante se indicam far-se-á em função do desempenho das suas atribuições específicas, em conformidade com os indicadores constantes da ficha II,” em anexo A.1.*

“a) Director ou gestor dos estabelecimentos de ensino;

b) Coordenador dos centros concelhios de alfabetização e educação de adultos;

c) Membros do conselho directivo dos estabelecimentos de ensino secundário;

d) Coordenador pedagógico do ensino básico.”

Ainda o mesmo documento prevê que o desempenho do pessoal docente ao longo do ano escolar é objecto de uma avaliação contínua e sistemática, a cargo dos directores ou gestores dos respectivos estabelecimentos de ensino que para tanto deverão ouvir previamente os conselhos ou núcleos pedagógicos.

Também o mesmo documento prevê a avaliação dos directores ou gestores dos estabelecimentos de ensino, dos coordenadores pedagógicos e dos coordenadores concelhios da alfabetização e Educação de adultos que é da competência dos delegados do ministério responsável pela área da educação, nos respectivos concelhos.

Além do que referimos acima, eis os aspectos relevantes do regulamento, em termos de metodologia processual:

- Note-se, porém, que a ficha de avaliação anual é apenas o documento final onde devem constar os dados do balanço do desempenho do docente ao longo do ano;
- Deve haver também um registo de avaliação contínua, onde devem constar os dados da avaliação do desempenho do docente no quotidiano da sua acção;
- O docente deve ter acesso, caso o solicitar, aos registos da sua avaliação, com o direito de solicitar a rectificação dos dados que deles constarem;
- Quer tenha lugar por iniciativa do avaliado, quer por iniciativa da entidade administrativa competente, a avaliação deve ser sempre precedida de pronunciamento ou parecer fundamentado do órgão de gestão pedagógica das escolas (Conselho Pedagógico, Núcleo Pedagógico) ou dos Orientadores Pedagógicos das estruturas de alfabetização/educação de adultos, sob pena de poder suscitar a sua revogação ou anulação;
- A avaliação de desempenho deve ser dada a conhecer ao avaliado em entrevista individual, devendo o avaliado manifestar por escrito a sua concordância ou não com os mesmos.
- Caso o docente se recusar a tomar conhecimento dos resultados da sua avaliação, tal circunstância, devidamente comprovada por duas testemunhas, será averbada no respectivo processo de avaliação.

2.1 - OBJECTIVOS E INCIDÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Da mesma forma que os demais funcionários, os docentes dos estabelecimentos de educação pré-escolar, básica, secundária e da educação de adultos estão sujeitos a uma avaliação de desempenho que, nos termos do respectivo Estatuto (artº 29º), deve nortear-se pelos seguintes objectivos:

- e) “Melhorar a qualidade da educação e do ensino ministrado;*
- f) Adequar a organização do sistema educativo às necessidades educacionais;*

g) Melhorar a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes;

h) Valorizar e aperfeiçoar o trabalho dos docentes.”

Segundo o EPD (artigo 30º), a avaliação de desempenho do pessoal docente incide sobre a actividade profissional desenvolvida pelos docentes na educação e no ensino, tendo em conta as suas qualificações profissionais e científicas e é reportada a períodos de tempo específicos.

No que concerne aos efeitos das classificações de acordo com o mesmo estatuto para além de outros efeitos previstos na lei, a atribuição de classificação negativa determina a suspensão da contagem do tempo de serviço relativo ao período a que a avaliação de desempenho se reporta.

A atribuição de duas classificações negativas seguidas implica procedimento disciplinar por incompetência profissional. Também a atribuição de classificação inferior a Bom impede a revalidação para o ano lectivo seguinte dos contratos a termo. A atribuição de classificação negativa durante o período probatório determina a exoneração do cargo.

O EPD distingue dois tipos ou processos de avaliação de desempenho do pessoal docente a saber: o processo comum de avaliação e o processo especial de avaliação.

Assim, o processo comum de avaliação de desempenho é feito anualmente e em relação ao ano lectivo anterior, tendo lugar nos meses de Julho a Setembro enquanto o processo especial pode ter lugar a todo o tempo.

Conforme o mesmo estatuto, os docentes interessados podem requerer a abertura de processo especial caso frequentem com êxito cursos de especialização ou tenham obtido uma classificação negativa na avaliação de desempenho. Neste último caso, pressupõe-se que, subsequentemente a uma avaliação negativa, se verifiquem factos susceptíveis de fundamentar a alteração do juízo anteriormente feito sobre o desempenho do docente. Assim, o regulamento de avaliação de desempenho estabelece que entre a data da classificação negativa e a do pedido de abertura do processo especial deve decorrer, pelo menos, seis meses.

“A avaliação dos docentes de nomeação definitiva, com pelo menos 5 anos de experiência, pode ter lugar por iniciativa dos mesmos, mediante apresentação à entidade competente para avaliação, até 10 de Agosto, de um relatório de autoavaliação individual”(Decreto regulamentar nº 10 de 2000), cuja estrutura do mesmo será estabelecida pelo próprio docente. Este relatório de auto-avaliação deve constar uma apreciação crítica e objectiva da actividade docente em relação aos diversos domínios ou indicadores, podendo ser ilustrado com quadros estatísticos, mapas ou outros documentos elucidativos.

O professor que desejar exercer essa iniciativa deverá comunicar a sua intenção à entidade avaliadora, com conhecimento do delegado do ministério no concelho, até 20 de Junho do ano escolar a que se reporta a avaliação. Mais detalhes sobre a ADD no Anexo A.5

2.2 - FICHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação anual do exercício das funções docentes (incluindo a modalidade de autoavaliação) é feita em função de 6 factores (dimensões) de avaliação, que são objecto de apresentação detalhada na respectiva ficha, de modelo I, a saber:

- a) Qualidade do processo de ensino-aprendizagem;
- b) Aperfeiçoamento profissional;
- c) Inovação pedagógica;
- d) Responsabilidade;
- e) Relações humanas no trabalho;
- f) Actividades não lectivas.

A avaliação anual do exercício das funções de gestão e coordenação (incluindo a modalidade de autoavaliação) é feita em função de 7 factores de avaliação, que são objecto de desenvolvimento na respectiva ficha, de modelo II, a saber:

- a) Qualidade do trabalho;
- b) Aperfeiçoamento profissional;
- c) Iniciativa;
- d) Criatividade;
- e) Responsabilidade
- f) Espírito de equipa;
- g) Capacidade para dirigir ou coordenar

h) Relações humanas no trabalho.

De acordo o (DL nº 10/2000, artigo 11º), o desempenho em cada um dos domínios (factores) é objecto de graduação em quatro escalas ascendentes, com um intervalo de 5 pontos, num total de 20 pontos. Entretanto, cada um dos factores possui um coeficiente ou ponderação, em função da relevância que lhes é atribuída. Assim, na avaliação docente, a qualidade do processo de ensino-aprendizagem tem maior peso ou coeficiente (3x), contra 2 para os factores responsabilidade e actividades não lectivas e 1 para os restantes. No total, a avaliação é de 200 pontos.

As classificações a atribuir na avaliação de desempenho do pessoal docente são: Muito Bom, de 17,5 a 20; Bom, de 13,5 a 17,4; Suficiente, de 9,5 a 13,4; Deficiente, de 0 a 9,4.

2.3 - REFLEXÃO CRÍTICA DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DOCENTES EM CABO VERDE

A investigação que levámos a cabo leva-nos a concluir que o facto do sistema ADD em Cabo Verde que possui não poucas virtualidades, nem sempre tem sido implementado da melhor forma, devido ao seu deficiente conhecimento por parte dos gestores e docentes. Sem que se possa esperar que essa avaliação por si só conduza à ambicionada qualidade da educação, pois que são diversos os factores que concorrem para a realização desse desejo. Em Cabo Verde há necessidade de se encarar a avaliação dos docentes como um processo de carácter contínuo e sistemático, no qual o planeamento, a organização, a liderança, a execução e a avaliação do serviço educativo devem conjugar-se de modo a que possa ser maximizada a qualidade da educação.

Nesse sentido, importa desenvolver as práticas de avaliação existentes, tirar o máximo partido das potencialidades e inovações que o sistema incorpora e procurar aperfeiçoá-lo no dia-a-dia mediante a implementação criativa dos princípios que o enformam, designadamente: o carácter contínuo e sistemático da avaliação, a conjugação do rigor com a flexibilidade, a equidade, a transparência, a participação e o envolvimento dos avaliados, a valorização da autoavaliação, a imparcialidade e as garantias de justiça e defesa, etc.

Pensamos que a legislação vigente quanto à avaliação de professores deverá ser colocada em prática adoptando outras estratégias para que possa ser entendida por todos da forma

mais justa possível. Eis alguns factos que têm criado algum mal-estar no seio dos professores Cabo-Verdianos:

a) Os professores avaliadores podem ter habilitações académicas e profissionais inferiores às dos professores avaliados;

b) Os professores avaliadores podem avaliar os seus colegas de áreas científicas muito distintas das suas. Um professor de Português pode avaliar as competências científicas dos seus colegas de matemática, um de Educação Física pode avaliar um de História.

c) A fixação de quotas para "Muito Bom", "Bom" e "Suficiente" em cada escola produz um natural conflito de interesses entre avaliadores e avaliados dado que ambos podem estar a disputar os mesmos lugares e classificações. O actual sistema de avaliação não garante a imparcialidade dos avaliadores.

d) Muitos dos professores avaliadores não têm formação específica para a maioria das tarefas que irão executar como avaliadores dos seus pares, nomeadamente na observação das aulas o que pode representar um elemento de perturbação das mesmas. Por vezes deparamos com casos em que os avaliadores têm níveis de formação inferior aos avaliados o que faz com que os avaliados não aceitem a autoridade dos avaliadores em os avaliar.

e) O conteúdo dos critérios de avaliação varia de escola para escola, o que produz resultados contraditórios. Um mesmo professor pode obter a classificação de "Muito Bom" numa escola e noutra com o mesmo desempenho profissional a de "Insuficiente". Os critérios de avaliação não são universais, o que não garante uma avaliação equitativa.

f) A maioria dos indicadores de avaliação são de tal forma ambíguos que as grelhas de avaliação que os procuram operacionalizar em cada escola, são verdadeiros exercícios de imaginação, o que potencia todo o tipo de arbitrariedades.

Se for dada a conhecer, os resultados da avaliação de desempenho e propostas de melhorias durante o ano, e não no final do ano lectivo, discutida, ou mesmo publicada a nível da escola, a avaliação de desempenho pode tornar-se num instrumento capaz de contribuir para generalização das boas práticas e para a consecução dos objectivos que todos almejam.

Uma outra preocupação com a avaliação de desempenho do pessoal docente é o facto de um modo geral, os professores, e não só conhecerem apenas as fichas de avaliação que lhes são distribuídas para preenchimento ou assinatura, no fim de cada ano, revelando um desconhecimento completo do regulamento dessa avaliação.

É de referir que se torna difícil de conseguir um modelo de avaliação capaz de agradar a todos os professores não só pelo carácter subjectivo subjacente a avaliação, que é difícil de ser eliminado na totalidade, bem como pela disputa que poderá estar em jogo entre avaliados e avaliadores que por vezes em alguns modelos de avaliação estarão a disputar os mesmos objectivos, daí a razão de muitas discordâncias dos resultados da avaliação criando no seio dos professores um sentimento de injustiça. Mas torna-se o dever de todos procurar soluções os mais adequadas possíveis no sentido de se encontrar saídas capazes de diminuir ao máximo esse sentimento de injustiça e que cada professor se sinta mais motivado para dar o seu contributo para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem que todos almejam.

Para alcançar esses objectivos pensamos que torna-se necessário criar um modelo de avaliação que permite colectar informações para a avaliação do professor, com todos aqueles que lidam directamente com ele no exercício das suas funções. Entre eles destrancam-se alunos, coordenadores, e outros elementos do corpo directivo da instituição.

3 - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO DISCENTE

As auto-avaliações e avaliações de docentes pelos discentes sempre foi alvo de resistência quanto à utilidade das informações colectadas pelos diversos meios utilizados. Esta resistência, que segundo Carvalho *et al.* (1998) citado por Coelho (2003) “[...] *é um fenómeno psicossocial e está presente no início de qualquer situação nova, portanto, também no processo de avaliação*”, é reflectida nas avaliações académicas tanto no ensino secundário como no ensino superior por entender-se que em educação por regra geral o professor avalia e não é avaliado. Isto torna-se mais contestada quando o corpo docente é avaliado pelo corpo discente, o qual, para o docente, o discente não estão informados dos factores que fundamentam uma avaliação.

Shulmann (1988) citado por Coelho (2003) “*aduz que a tarefa de ensinar é tão complexa e contextualizada que qualquer modo de medi-la irá falhar, invalidando os resultados.*”

É neste sentido que torna-se difícil de conseguir um modelo de avaliação capaz de agradar a todos os professores não só pelo carácter subjectivo subjacente a avaliação, que é difícil de ser eliminado na totalidade, bem como pela disputa que poderá estar em jogo entre avaliados e avaliadores.

Na avaliação do corpo docente em Cabo Verde os alunos não têm participado o que não vai de encontro àquilo que Cohen (1990), Feldman (1993) e Hidlebaugh (1973) citado por Coelho (2003) “*afirmam que a fonte primária do desempenho do professor e a identificação do alcance dos objectivos do curso/disciplina são os alunos. De todos os envolvidos no processo ensino-aprendizagem, nenhum outro agente tem a oportunidade de observar o desempenho do professor no seu dia-a-dia quanto o aluno.*” Wilkerson (1997) citado por Coelho (2003) dá força a esta ideia ao dizer que “*(...) a avaliação realizada pelos estudantes referente aos professores contém informações mais úteis do que a auto-avaliação docente.*” Também Scriven (1994) citado por Coelho, (2003) “*comenta que a avaliação discente adiciona informações que devem ser utilizadas para a melhoria da performance do professor.*” Stiggins & Duke (1988) citado por Coelho (2003) “*salientam que a avaliação dos alunos providencia informações mais significativas que qualquer outro tipo de avaliação que venha a ser realizada.*” Cashin (1995), citado por Coelho,

(2003) “*por sua vez, considera que a avaliação discente tende a ser mais confiável, válida e relativamente livre de tendências, provavelmente mais útil que qualquer outro dado utilizado como avaliação*”. Aleamoni (1987) citado por Coelho (2003) “*alerta que toda fonte de pesquisa referente ao processo ensino-aprendizagem deve conter informações da avaliação discente.*”

Esses autores demonstram a importância da avaliação discente em relação aos docentes demonstrando a validade e a veracidade das informações das avaliações realizadas por alunos, mas há ainda quem não reconheça o valor das avaliações feitas pelos discentes aos docentes e permanecem vários estereótipos quanto à credibilidade deste tipo de avaliação.

Em Cabo Verde de acordo com o estudo que fizemos 68% dos professores inqueridos entendem que os alunos devem participar da avaliação de professores enquanto que 23% se posicionaram ao contrário e 9% não se posicionaram sobre esta questão.

Pensamos que os resultados obtidos justificam-se pelas seguintes razões:

- A avaliação do docente pelo discente está livre de disputa dos mesmos objectivos entre avaliador e avaliado.
- O aluno lida com o professor no dia a dia, e ele mais do que ninguém é capaz de reconhecer e avaliar o comportamento, as relações e as metodologias adoptadas pelo professor por forma a que o aluno atinge os objectivos da aprendizagem o mais rápido possível.
- A avaliação pode ser mais justa e transparente quanto maior o nº de alunos que participam da avaliação. Desta forma as possibilidades de reclamação dos professores vai diminuindo ou seja é quase nula, porque da mesma forma que possa existir um ou outro aluno com intenções de prejudicar o professor, poderá ter um ou outro com intenção contrária de beneficiar o professor, o que acaba por resultar na avaliação que o professor merece. Esta questão de prejudicar ou beneficiar em processos de avaliação é susceptível de acontecer em qualquer processo de avaliação independentemente de métodos e avaliadores. Mas ela é menos contestada quanto maior for o número de avaliadores e dos instrumentos utilizados.

- Os professores sabendo que estão sujeitos a avaliação dos alunos farão todos os possíveis para melhorarem cada vez mais para obter os melhores resultados possíveis, e que por outro lado terá repercussões na melhoria da qualidade da educação, acabando por atingir o verdadeiro objectivo da implementação da avaliação de desempenho docente.

3.1 - CREDIBILIDADE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

A avaliação é um processo de reflexão sobre toda e qualquer actividade desenvolvida pelo ser humano, com o objectivo de aperfeiçoar e guiar as acções empregadas no desenvolvimento destas actividades.

As avaliações por vezes sugerem mudanças comportamentais que podem ser encarados pelos avaliados como avaliações viciados ou inadequados. Isto acontece independentemente da ferramenta utilizada, ou do método empregado na aplicação da ferramenta, sempre haverá um carácter de descrédito, para os avaliados. Daí surgem julgamentos quanto à profundidade ou à superficialidade da ferramenta utilizada em torno do processo avaliativo.

É natural que muitos docentes possam questionar se os estudantes têm maturidade e experiência suficiente para fornecer dados objectivos sobre o desempenho do professor. Algo que pensamos ser discutível que tem os seus prós e contra, bem como tem os seus pontos fortes e fracos. É discutível, porque alegar falta de experiência de alunos do ensino secundário ou de cursos de formação profissional, quando estes no dia-a-dia são obrigados pelos professores a terem as competências necessárias para emitirem pareceres e buscarem soluções para resolução de determinados problemas, que implicam o emprego de técnicas de resolução, parece ser contraditório. Por outro lado a solicitação de professores aos alunos para desenvolverem trabalhos escolares mostre que este esteja consciente que o aluno seja apto a buscar argumentos e julgar o que deve e o que não deve estar contido no desenvolvimento da sua tarefa. A própria escolha do método de resolução de uma equação ou de um problema específico de disciplinas voltadas para qualquer área de conhecimento são exemplos de que o professor reconhece que o aluno tem capacidade de julgar e de escolher o melhor caminho para encontrar soluções. O que foi confirmado com os

resultados do estudo de caso que elaboramos sobre a avaliação de desempenho em Cabo Verde.

Um outro aspecto que pode resultar em discredibilidade da avaliação dos docentes pelos discentes é que por vezes alguns estudantes podem mostrar-se desinteressados em avaliar seus professores. Resultando assim em pouca concentração na tarefa e não dedica o tempo necessário para responder às questões, e que alguns podem responder simplesmente porque foram solicitados a fazê-lo.

Isto acontece quando os objetivos da avaliação não estão suficientemente esclarecidos aos alunos.

Em qualquer avaliação deve anteceder um momento de negociação com os avaliadores para esclarecer as razões pelas quais se quer realizar a avaliação, bem como os motivos e os interesses que lhe sejam subjacentes e as funções e necessidades que supostamente a avaliação pretende satisfazer. Os avaliadores não podem sentir-se motivados e nem dedicar tempo e seriedade para algo que desconhecem. A motivação e o nível de responsabilidade que os discentes colocam à disposição para responder aos inquéritos referentes à avaliação docente, portanto, tem origem no processo de divulgação dos objetivos específicos que levaram a escola a utilizar o instrumento avaliativo. Também é importante deixar bem claro aos avaliados o que e como avaliar.

Melchior (1999) citado por Coelho (2003) reitera que para o professor a avaliação é importante, uma vez que seus resultados *“poderão contribuir para uma análise reflexiva, no sentido de avaliar seu desempenho [...] (tendo) a possibilidade de melhorar sua compreensão das formas de aprendizagem dos alunos e do processo de ensino e aprendizagem”*. Os resultados da avaliação permitirão identificar deficiências e também realçar as qualidades do professor.

“Não deve o professor viver sob a metáfora da caverna de Platão, onde as sombras refletidas no fundo da caverna são tomadas como realidade. Não somente o professor está apto a perceber suas deficiências e falhas no processo ensino-aprendizagem, como, principalmente, aqueles que são a essência de seu trabalho, os alunos.”(Coelho,2003)

3.2 - O SURGIMENTO DE FAVORES ANTE O MEDO DE RETALIAÇÕES

Este constitui um aspecto muito falado no seio dos professores, e que pensamos não tem contribuído para melhoria do processo de ensino aprendizagem. O actual modelo de avaliação de professores em Cabo Verde favorece o aparecimento de favores e por vezes muitos são obrigados a agir de uma forma menos adequada por causa do medo de retaliação tanto da parte do avaliador e do avaliado. Isto porque no actual modelo de avaliação ainda falta a diversificação dos instrumentos de avaliação dos professores. É necessário descentralizar a avaliação dos docentes por várias pessoas que lidam com o professor na execução do seu trabalho. Não deixar a avaliação dos professores nas mãos dos seus superiores hierarquicos ou seja dos elementos da direcção que em alguns casos consultam também o coordenador antes da tomada de decisão sobre a nota a ser atribuída ao professor. Um processo que tem sido feito em muitos casos com poucas informações sobre as actividades realizadas por cada professor, dando lugar a uma avaliação que em muitos casos reflecte a subjectividade dos avaliadores que favorece este esteriótipo do surgimento de favores ante o medo de retaliação. Este modelo faz com que muitas vezes a troca de favores seja colocada à frente do aperfeiçoamento e melhoria do processo de ensino e aprendizagem visto que estas informações, por vezes, são colocadas de lado por não estarem na posse dos avaliadores. O que cria alguma desmotivação e ao mesmo tempo um sentimento de injustiça a muitos avaliados com consequências negativas no processo de ensino-aprendizagem. Isto ficou patente no resultado do estudo que fizemos no âmbito desta tese onde 53% dos professores inquiridos entendem que o actual sistema de avaliação de professores em Cabo Verde favorece o surgimento de favores ante o medo de retaliações enquanto que 26% defendem que “não” e 21% não se posicionaram sobre esta questão.

Para melhorar o proceso de ensino-aprendizagem pensamos que o corpo discente deveria participar na avaliação dos docentes como um dos instrumentos de avaliação com um peso em conformidade com a importancia e o grau de confiabilidade dessa avaliação. A mesma ideia é defendida por muitos autores como ficou patente no ponto anterior. Esta mesma ideia também é defendida por 68% dos professores inquiridos enquanto 23% se manifestaram contra e 9% não se posicionarm sobre esta questão.

É natural que a avaliação feita pelos discentes aos docentes tem os seus prós e contras. Alguns docentes, defendem que o aluno irá avaliar melhor os professores que não o estejam a ameaçar com a reprovação. Ou seja, o bom professor é aquele que não exige suficientemente para desafiar o aluno no cumprimento de suas tarefas. Defendem ainda que os resultados das avaliações feitas pelos alunos são influenciados pelo número de alunos que têm um baixo desempenho em sua disciplina. Para estes docentes, o aluno poderia ameaçá-los com uma avaliação desfavorável, como forma de pressão para obter a nota necessária para a aprovação.

Tudo isto pode levar, muitas vezes, à instalação de um processo de troca de favores entre os actores envolvidos na avaliação. De um lado o professor favorece os alunos com uma diminuição do nível de exigência que requer a disciplina ministrada. Do outro lado o aluno, com a ameaça da reprovação, faz da sua avaliação em relação ao docente um instrumento para a obtenção da nota para a aprovação.

Esta troca de favores torna-se evidente quando não estiverem definidos claramente os objetivos do processo avaliativo. Também quando não forem utilizados vários instrumentos para a avaliação. É natural que o corpo docente fica preocupado a partir do momento que estes percebem que o processo avaliativo do aluno é o único instrumento utilizado para a sua permanência na sala de aula ou na escola. Esta preocupação é patente também quando o docente sabe que o único avaliador do seu desempenho é o Director da escola que na maioria dos casos não dispõe de informações sobre a qualidade de serviço prestado pelo professor no que toca ao ensino e aprendizagem, acabando por avaliar mais o relacionamento e o comportamento do professor na instituição de ensino. Isto faz com que os professores tenham a percepção que a avaliação de desempenho tenha reflectido a subjectividade dos avaliadores de acordo com o estudo que fizemos no âmbito desta tese em que 61% dos inquiridos entendem que a avaliação de desempenho de docentes reflecte a subjectividade dos avaliadores enquanto que 32% entendem que “não” e, 7% não se posicionaram sobre esta questão.

As avaliações dos alunos devem ser utilizadas como parte de um sistema de avaliação docente. É muito importante que tanto o corpo docente e o corpo discente esteja informado que este tipo de avaliação não é o único para a avaliação dos professores, mas que tem relevância como subsídios de aperfeiçoamento da prática pedagógica.

Torna-se também importante deixar claro para o aluno que a avaliação dos discentes aos docentes não tem como objectivo decidir a continuidade ou não do professor na escola ou que o resultado da avaliação será utilizada para premiar ou punir o docente, mas sim para recolher elementos para melhoria do processo ensino-aprendizagem.

Quando os objectivos estiverem claros, de acordo Medley (1984) citado por Coelho(2003) *“qualquer aluno irá fazer a escolha entre o bom e mau professor sem hesitar, e irá escolher, não pelos resultados obtidos na disciplina, mas pelo desempenho do professor na sala de aula”*. Os esclarecimentos dos objetivos além de ajudar a atingir este objetivo levam o aluno a reconhecer a importância das avaliações e por ser uma avaliação anonima elimina a preocupação de que possam sofrer retaliações.

Para evitar a troca de favores nas escolas é necessário que a aplicação dos instrumentos avaliativos sejam feitas num momento mais adequado para a coleta dos dados. Mesmo que os docentes entenderam na totalidade os objectivos a serem alcançados com a avaliação, a aplicação dos instrumentos avaliativos devem evitar períodos de provas e de avaliação do aluno.

Resumindo é preciso, que haja o envolvimento da classe docente e discente de forma a garantir a eficácia do processo ensino-aprendizagem. Avaliações entre estes dois agentes devem ser implementadas nas escolas, com o objectivo de medir o grau de comprometimento entre as partes no processo ensino-aprendizagem. Isto porque a avaliação da escola depende em grande parte do desempenho dos docentes, pelo que é necessário criar mecanismos capazes de motivar e impulsionar aos docentes para desenvolverem as suas capacidades no sentido de melhorar as suas prestações rumo a um melhoramento do nível de ensino e aprendizagem.

4 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE PROFESSORES EM CABO VERDE

A avaliação sempre foi vista como uma preocupação, que tem vindo a diminuir à medida que os avaliadores e os avaliados vêm a consciencializar-se da sua importância em qualquer das nossas actividades. Isto porque a avaliação faz com que tenhamos conhecimentos daquilo que está errado e nos apela para reflectirmos sobre o que podemos fazer para melhorar e alcançarmos, cada vez mais, qualidade nas actividades que realizamos.

Curado (2000) citado por Semedo (2007) refere que, *“segundo a linha de pensamento tradicional ou da abordagem psicológica, a avaliação do desempenho podia e devia ser racional e objectiva e consistia, fundamentalmente, em medir o desempenho dos integrantes de uma organização, neste caso organização escolar, centrando, apenas e só, no instrumento da avaliação.”* Daí a necessidade de seleccionar os melhores instrumentos para medir o desempenho para conseguir alcançar esses objectivos.

Um dos elementos fundamentais para o desenvolvimento das organizações é a avaliação, que serve como meio de medir, compreender e regular as práticas.

É neste sentido que a avaliação do desempenho terá que se centrar no desenvolvimento profissional dos docentes, fornecendo dados para que estes reflectam sobre as suas práticas pedagógicas. Entendemos que a avaliação de desempenho dos docentes não deve ser utilizada como forma para premiar ou punir os professores como tem deixado transparecer em Cabo Verde. Isto porque agindo desta forma o prémio ou a punição será o centro da atenção prejudicando a melhoria da qualidade do ensino. Isto é evidente principalmente quando os avaliadores e avaliados estão a disputar o mesmo prémio, o que cria sempre esse clima de injustiça manifestado pelos professores no estudo que fizemos no âmbito desta tese. É neste sentido que defendemos o mesmo que os professores inquiridos e outros autores das bibliografias consultadas defendem, e pelo qual propomos que os alunos devem participar da avaliação dos docentes.

A proposta de avaliação que pretendemos deixar neste documento foi feita com base no estudo que fizemos que está indissociavelmente ligado ao desenvolvimento profissional dos professores, a melhoria da qualidade de ensino-aprendizagem e o desenvolvimento da

organização escolar, no quadro da integração e participação de todos os actores da acção educativa na implementação de políticas educativas contextualizadas e flexíveis.

A actual conjuntura educativa, social e económica requer que a avaliação do desempenho docente seja um meio de compreensão de fenómenos educativos, de regulação dos processos, mudanças das práticas e melhoramento da qualidade do ensino.

A maioria dos professores inquiridos e entrevistados, no âmbito deste estudo, demonstrou a necessidade de repensar a avaliação de professores e propor um outro sistema de avaliação de forma a atingir as premissas atrás referidas. Verificou-se uma diferença entre a forma como eles olham o processo de avaliação que se desenvolve e a forma como ela deveria ser.

De seguida apresentaremos os resultados do estudo de caso que fizemos sobre a avaliação do desempenho do pessoal docente em Cabo Verde.

4.1 - ESTUDO DE CASO

Cabo Verde, à semelhança de outros países, nomeadamente de língua oficial Portuguesa, tem registado alguma problemática em torno de avaliação dos professores. Problemática que não pode ser eliminada na sua plenitude mas que poderá ser diminuída. Constitui propósito deste trabalho deixar aqui uma reflexão sobre essa problemática, que no nosso entender tem influenciado negativamente a qualidade do ensino e uma proposta de um sistema de informação capaz de diminuir ao máximo as divergências entre avaliadores e avaliados e também complementar aquilo que existe no que toca à legislação vigente, criando assim mecanismos para que todos se sintam satisfeitos com as suas avaliações e que vejam na avaliação do pessoal docente um instrumento para os professores analisarem aquilo que está mal e tentarem corrigir de forma a melhorar as suas competências no desenvolvimento da sua actividade profissional.

Para tentar propor um sistema de informação capaz de ajudar a alcançar estes objectivos tivemos que fazer um estudo da legislação vigente sobre a avaliação dos professores cujos traços gerais apresentámos no capítulo 2 e também fazer um estudo junto dos professores para recolher informações de como que estes pensam acerca de como deveria ser feita a

avaliação de professores em Cabo Verde. Tudo isso com o propósito de tentar encontrar os requisitos necessários para a construção do sistema de avaliação de professores.

4.1.1- UNIVERSO E AMOSTRA

No que concerne ao universo a partir do qual se baseou este estudo ele incide sobre os professores do ensino secundário, do sexo masculino e feminino, da ilha de Santiago, Cabo Verde.

Esta escolha não foi inconsciente ou obra do acaso, na medida em que por detrás da mesma estiveram motivações pessoais e também de ordem profissional e técnica.

As motivações pessoais prendem-se com o facto de residir e trabalhar no concelho da Praia. Por esta razão, tenho todo o interesse em estudar uma realidade que me diz respeito directamente. Por outro lado, o facto de eu residir e trabalhar na Cidade da Praia, dá-me a possibilidade de acompanhar as etapas e processos da realização do estudo, como por exemplo a aplicação do questionário e a realização de algumas entrevistas às pessoas ligadas ao processo de avaliação do desempenho docente.

A motivação mais importante que norteou a escolha desta ilha é o facto de ela ser a mais populosa do país, com mais de metade da população de Cabo Verde e por conseguinte com maior número de professores. Assim, um fenómeno educativo estudado nesta ilha pode, muito bem, ser utilizado como referencial para uma análise do mesmo fenómeno noutras ilhas do país.

Note-se que, segundo o anuário estatístico 2008/09, publicado pelo Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação e Desporto, o número dos professores a desempenhar funções na ilha de Santiago no ensino secundário é de 1530.

É a partir da cifra acima referenciada que se calculou e determinou a amostra para a realização deste estudo.

“Há um consenso generalizado entre os investigadores das ciências sociais e humanas de que uma amostra para ser representativa tem que ser, pelo menos, de 10%.”(Semedo, 2006) A partir deste pressuposto, a amostra seria de 153 professores, de ambos os sexos, do ensino secundário. Decidimos ultrapassar a referida amostra para que os resultados

sejam os mais representativos possíveis. Neste sentido aplicamos o inquérito a 209 professores.

No que toca à metodologia que decidimos adoptar para este estudo foram aplicados inquéritos por questionário como técnica de recolha de dados para o estudo em questão. Porém, também, recorreremos ao inquérito por entrevista, sobretudo para o cruzamento e certificação de informações.

Este instrumento de recolha de dados foi elaborado com o objectivo de recolher as impressões dos inquiridos sobre o processo de avaliação do desempenho docente praticado em Cabo Verde e recolher algumas informações sobre os requisitos do sistema de avaliação de professores que é o objecto principal desta tese.

Nesta proposta de avaliação do pessoal docente tivemos o cuidado de levar em consideração as pretensões administrativas do processo de avaliação do desempenho docente; o desenvolvimento da organização escolar; o desenvolvimento profissional dos docentes, onde se procura identificar as incidências da avaliação dos professores sobre aspectos como a melhoria da prática dos docentes, mudanças de postura dos mesmos, e melhoria da qualidade do ensino ministrado.

4.1.2 - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Vamos, em seguida, verificar o grau de concordância dos respondentes em relação às variáveis do questionário. Note-se que a amostra com a qual nos trabalhamos é de 209 professores da ilha de Santiago.

O questionário foi distribuído pelos professores e procurou-se fazer uma distribuição equitativa em nove escolas secundárias.

O estudo que fizemos revelou que os professores de Cabo Verde reclamam pela falta de transparência no processo de avaliação dos docentes e da falta de justificações dos elementos de avaliação. Cerca de 68% dos professores inquiridos responderam à questão “ A avaliação de professores tem sido feita pelas escolas secundárias de uma forma transparente e com a justificação clara dos elementos de avaliação?” de “não” enquanto

26% responderam “sim” e 6% não quiseram posicionar-se sobre esta questão conforme o gráfico nº 1.

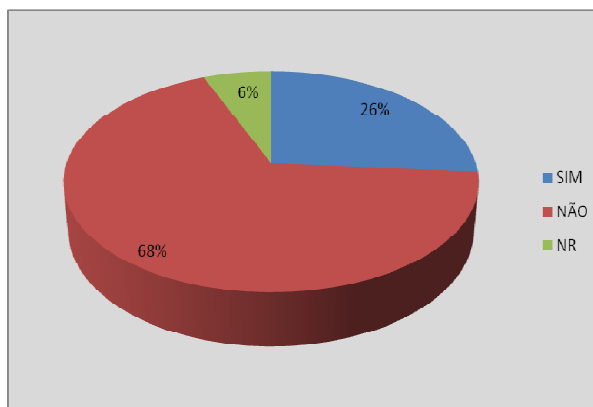


Gráfico nº 1- A avaliação de professores tem sido feita pelas escolas secundárias de uma forma transparente e com a justificação clara dos elementos da avaliação?

Esta falta de transparência e falta de justificativas na avaliação de professores justifica-se pela ausência de critérios e métodos bem definidos sobre a avaliação de professores. Por outro lado nem todos os avaliadores fazem a avaliação de desempenho ao longo do ano deixando tudo para o final do ano lectivo para preencher o formulário da avaliação sem as devidas justificativas que deviam ser recolhidas ao longo do ano.

No que toca à influência da subjectividade dos avaliadores no processo de avaliação de professores cerca de 61% dos inquiridos dizem que o actual sistema de avaliação de professores tem reflectido a subjectividade dos avaliadores, enquanto que 32% responderam que não. Os que não se posicionaram sobre esta questão foram de 7% conforme o gráfico nº 2.

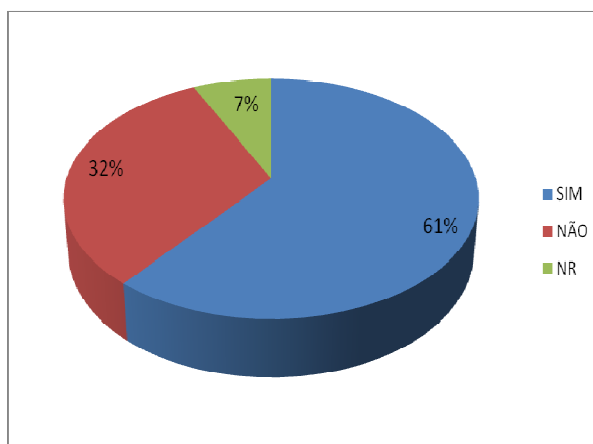


Gráfico nº 2 – Concorda que o actual sistema de avaliação de professores tem reflectido a subjectividade dos avaliadores?

Esta subjectividade defendida pelos inquiridos é resultado por vezes da ausência de recolha de informações ao longo do ano pelo avaliador, deixando a avaliação para ser feita no final do ano lectivo onde os requisitos determinantes têm a ver com as relações sociais do professor. Ficando assim por vezes as competências didácticas e pedagógicas de fora ou relegada para o segundo plano por falta de conhecimento desses pelo avaliador que por vezes não assistem às aulas para as recolher por falta de tempo ou por causa de alguma resistência do avaliado aceitar a assistência das aulas pelo avaliador.

No que respeita às notas atribuídas aos professores ter sido justa em função da qualidade do trabalho desempenhado pelos professores cerca de 67% dos inquiridos responderam que “não” e, cerca de 21% entende que “sim” e 12% não se posicionaram sobre esta questão conforme o gráfico nº 3.

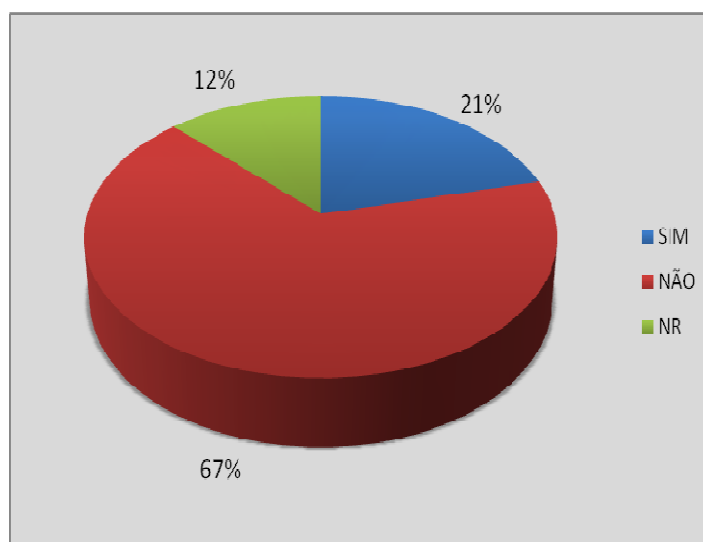


Gráfico nº 3 – As notas atribuídas aos professores têm sido justas em função da qualidade do trabalho desempenhado pelo professor?

No que se refere ao actual sistema de avaliação de docentes favorecer o surgimento de favores ante o medo de retaliação, cerca de 53% dos professores inquiridos entende que “sim”, 26% entende que “não” e 21% não se posicionaram sobre esta questão conforme o gráfico nº 4.

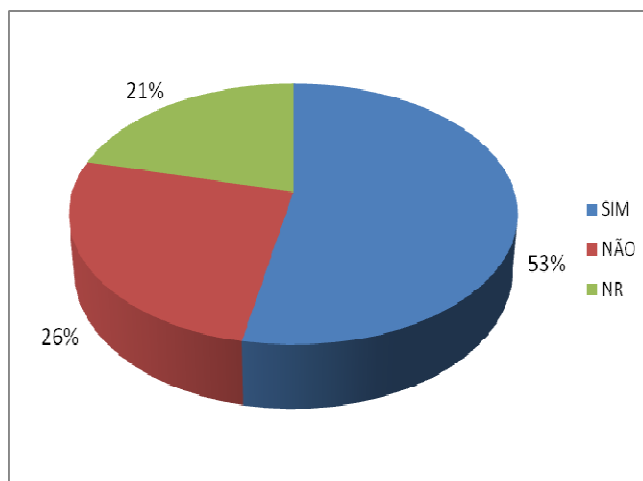


Gráfico n.º 4 – O actual sistema de avaliação favorece o surgimento de “favores” ante o medo de retaliações?

Este resultado é justificado pelos professores pela falta de diversificação dos instrumentos de avaliação e dos intervenientes neste processo, que em alguns casos resultam no simples preenchimento da ficha de avaliação anual pelo Director da escola. E como por vezes este não está na posse das informações sobre a actuação do professor na sala de aula, acaba por avaliar mais o nível de relacionamento e o comportamento do professor perante a direcção e aos demais colegas. Quando assim é o professor terá que se preocupar mais em estabelecer boas relações com os avaliadores com medo de serem penalizados na avaliação. Por outro lado, por vezes, o avaliador por medo de alguns avaliados reagirem de forma inadequado perante os resultados da avaliação acaba por avaliá-los com uma qualificação superior àquilo que merece para evitar atrito e conflito com o avaliado.

Também cerca de 84% dos professores inquiridos defende a necessidade de criar um novo modelo de avaliação capaz de diminuir a subjectividade dos avaliadores e transparência no processo. Os que têm uma posição contrária são 9%, e aqueles que não se posicionaram atingem os 7% como se apresenta o gráfico n.º 5.

As necessidades de se criar um novo modelo de avaliação de professores defendida pelos inqueridos justificam-se pela falta de definição de métricas de avaliação a serem implementadas em todas as escolas, bem como a necessidade de fazer com que todos os actores que lidam com o professor no exercício das suas funções possam participar da sua avaliação. Também para que a avaliação não seja simplesmente a atribuição de uma nota ao desempenho do professor mas sim dar ao avaliado conhecimento dos aspectos em que

ele esteve bem e os que ele deve melhorar para que no final do ano ele tenha uma melhor avaliação possível.

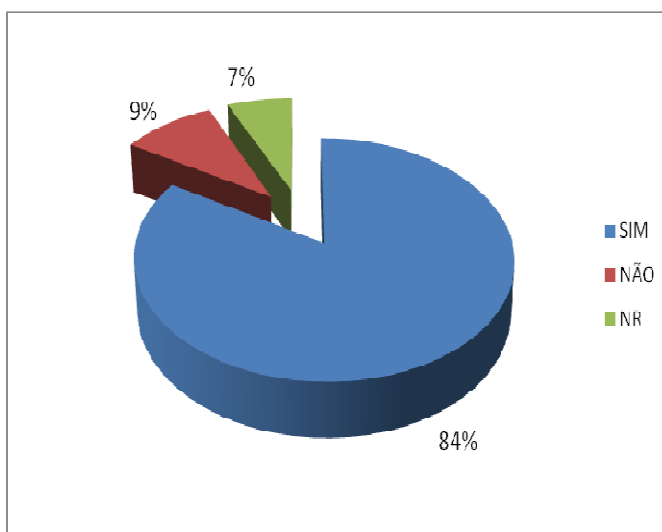


Gráfico n° 5 – Defende um outro modelo de avaliação capaz de diminuir a subjectividade dos avaliadores e mais transparência no processo?

No que concerne a quem deveria avaliar os professores os inquiridos foram questionados sobre se as assistências de algumas aulas dos professores deveriam contar para a avaliação dos professores. Cerca de 70% entenderam que “sim”, 27% foram contra, e 3% não se posicionaram sobre esta questão como se apresenta no gráfico n° 6.

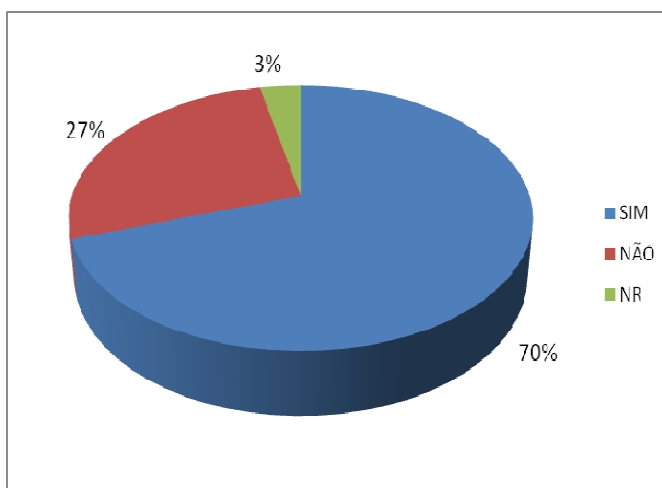


Gráfico n° 6 – Concorda que as informações recolhidas da assistência de algumas aulas deveriam contar para a avaliação dos professores?

Por outro lado cerca de 78% dos inquiridos manifestaram-se a favor de que as informações recolhidas das reuniões de coordenação dos professores devam contar para a avaliação,

enquanto que 17% entendem que “não” e 5% não se posicionaram sobre esta questão conforme o gráfico nº 7.

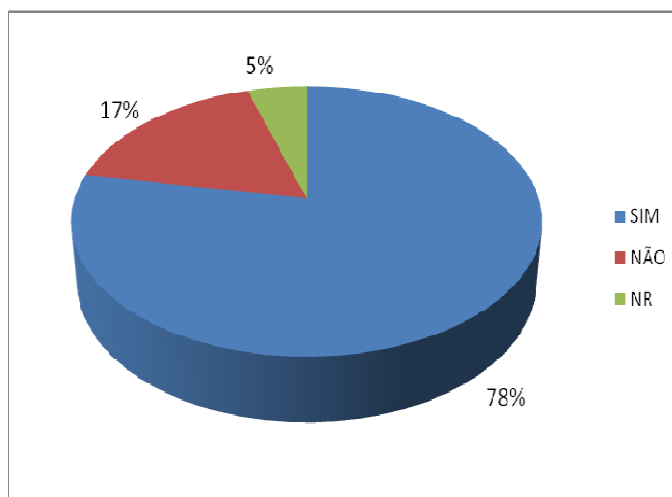


Gráfico nº 7 – Concorda que as informações recolhidas nas reuniões de coordenação devem contar para a avaliação dos professores?

Questionados se os alunos deveriam participar da avaliação de professores 68% dos professores inquiridos posicionaram-se a favor, 23% mostraram-se contra e 9% não se posicionaram sobre esta questão conforme o gráfico nº 8.

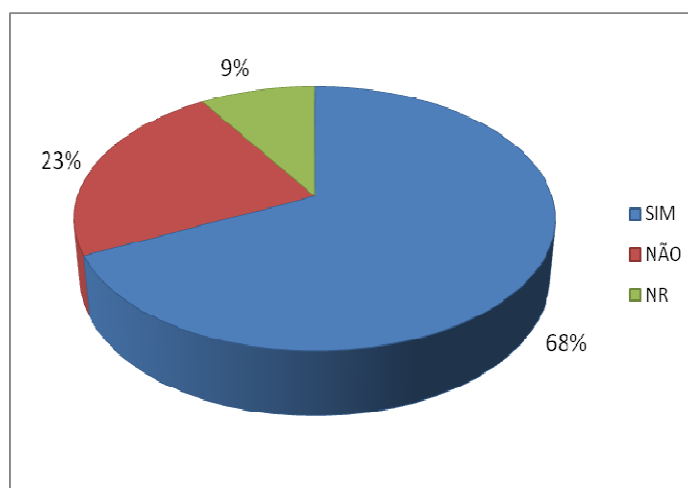


Gráfico nº 8 – Concorda que os alunos deveriam participar na avaliação de professores através de inquéritos informatizados?

Quanto à participação dos coordenadores no processo de avaliação dos professores, 83% posicionaram-se a favor, 12% entendem que não e 5% não se posicionaram sobre esta questão de acordo o gráfico 9.

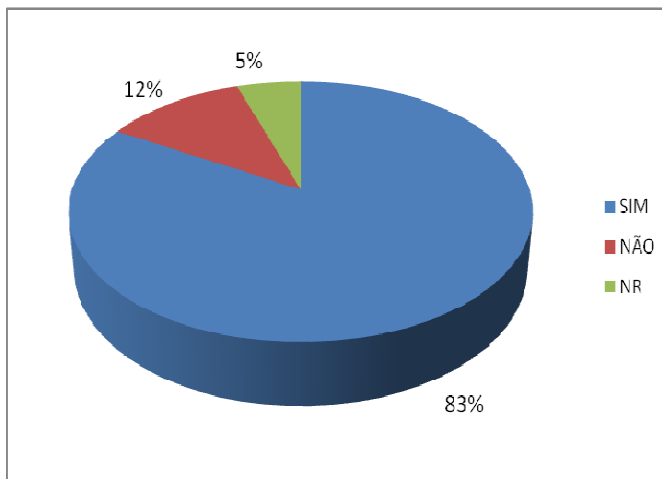


Gráfico nº 9 – Concorda que os coordenadores devam participar da avaliação dos professores e vice-versa?

Confrontando os professores se estão satisfeitos com o sistema de avaliação de professores em Cabo Verde, 77% responderam que não, 15% disseram que “sim” e 8% não se posicionaram sobre esta questão conforme o gráfico nº 10.

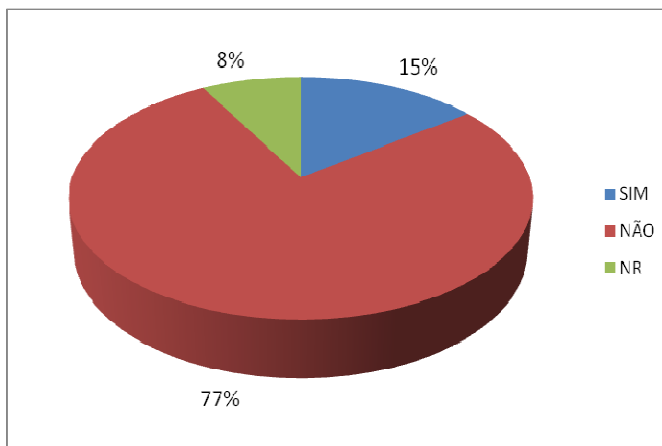


Gráfico nº 10 – Está satisfeito com o actual sistema de avaliação de professores em Cabo Verde?

No que toca à responsabilização da insatisfação criada em torno da avaliação de docentes em Cabo Verde, 56% dos professores inquiridos entende que é culpa da legislação, 31% disseram que é culpa dos avaliadores e 13% atribui a culpa aos avaliados conforme o gráfico nº 11.

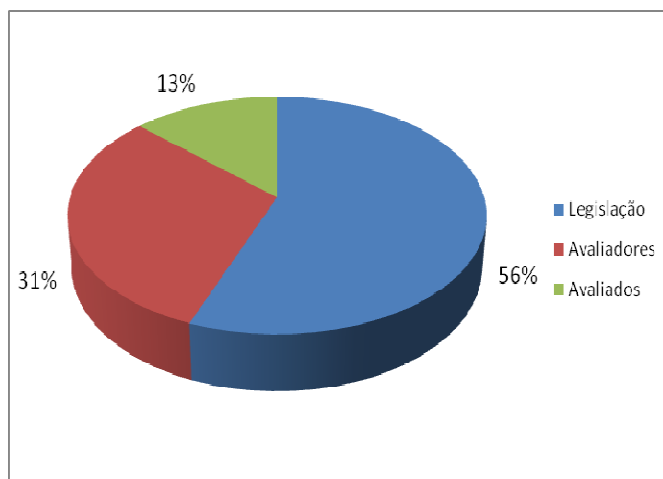


Gráfico n.º 11 – A insatisfação por vezes criada em torno das avaliações dos professores em Cabo Verde é da culpa de:

4.1.3 – CONCLUSÕES DO ESTUDO

Do estudo efectuado chegamos à conclusão que os professores defendem uma mudança do sistema de avaliação principalmente no que se refere aos intervenientes da avaliação de professores e os métodos de avaliação. Um sistema onde quem avalia os professores seriam alunos, coordenadores, e os gestores das escolas através de vários instrumentos de avaliação.

A escolha desses participantes justifica-se pelo conhecimento que estes agentes da acção educativa podem possuir acerca da realidade das escolas e, em particular, do trabalho realizado pelos professores no seu dia-a-dia de trabalho.

Nesta proposta para o sistema de informação destacamos a introdução da participação dos alunos no processo da avaliação dos docentes. Participação dos alunos defendida pelos docentes inquiridos e por vários autores como tivemos oportunidade de citar neste documento.

No que concerne aos 3 instrumentos de avaliação dedicados a ADD feito pelos alunos, coordenadores e Director da escola, entendemos que todos terão o mesmo peso na avaliação final do professor. Quanto aos factores ou dimensões de avaliação de cada um desses instrumentos de avaliação utilizamos os mesmos pesos (coeficientes de graduação) que estão expressos na ficha de ADD no anexo A.1 conforme o decreto regulamentar n.º 10 de 2000 de 4 de Setembro.

O objectivo do sistema de informação é dotar as escolas de instrumentos para recolher informações para ajudar os avaliadores a avaliar os professores de uma forma mais transparente, justa e fundamentada. Também é nossa pretensão que a avaliação seja não só quantitativa mas também qualitativa de forma que a avaliação não seja vista como um instrumento para premiar ou punir os professores mas sim para análise daquilo em que os professores estiverem bem e aquilo em que eles possam fazer para melhorar o desenvolvimento profissional, a melhoria da qualidade do processo do ensino-aprendizagem e o desenvolvimento da organização escolar.

Alguns dos aspectos que pensamos que devem ser avaliados têm a ver com as sanções disciplinares sofridas pelos professores porque possuem uma perspectiva globalizante da função docente, na medida em que a prática docente não se reduz, apenas, ao processo de transmissão de conhecimentos por parte dos professores, mas também, faz parte desta nobre função outros aspectos que ultrapassam as barreiras de uma sala de aula que podem influir, quer no desempenho dos professores em particular, quer ainda no processo de ensino-aprendizagem, como a postura dos professores, a sua forma de actuar, perante os seus alunos, colegas e a comunidade educativa no geral.

No que se refere aos métodos de avaliação docentes, propomos que a avaliação deve ser feita sempre que for necessário e sem marcações predefinidas. Isto porque só desta forma se pode ter um acompanhamento permanente do trabalho do dia-a-dia dos professores, dando, desta forma, aos avaliadores, a possibilidade de formular juízos conscientes, responsáveis, pertinentes, contextualizados e realistas sobre o desempenho dos professores.

O Estatuto do Pessoal Docente e, principalmente o Decreto Regulamentar nº10/2000 definem as modalidades de ADD que podem ser comuns e também podem ser especial. A avaliação comum é a que se faz no final de cada ano que de acordo com a nossa proposta será feita pelo Director com base nos dados recolhidos pelos demais avaliadores e das actividades registadas no sistema sobre o desempenho de cada professor.

Propomos que a avaliação de desempenho deverá ser feita com base nos objectivos definidos nos formulários no anexo A.2. O Coordenador e o Subdirector Pedagógicos terão que avaliar o docente com base em formulários para registar dados recolhidos nas reuniões de coordenação e da assistência às aulas de acordo com as fichas I e II no anexo A.2. O

discente deverá avaliar o docente preenchendo um inquérito informatizado de acordo com a ficha III e o director deverá avaliar os docentes preenchendo a ficha IV no anexo A.2 e através dos registos de actividades realizadas pelos professores durante o ano lectivo.

Estas fichas de avaliação funcionam como indicadores e poderão ser alterados pelo Ministério da Educação ou pelos responsáveis para traçar os objectivos da avaliação. Isto porque o sistema será feito de uma forma dinâmica para permitir alterações das dimensões ou factores da avaliação bem como dos objectivos associados.

5 - MODELAÇÃO DO SISTEMA (SAPS)

5.1 - SITUAÇÃO ACTUAL

A Escola Secundária Polivalente Cesaltina Ramos é uma Escola Pública que opera na Cidade da Praia desde 1995. É uma escola que tem os dois ramos de ensino (via técnica e via geral). A escola, como tantas outras no país, trata ainda a informação útil de forma tradicional (arquivos em papel), o que vem provocando algum atraso nas respostas dos pedidos de algumas documentações relacionados com as suas actividades.

Desde a criação da escola até agora, o número de docentes vem aumentando e a expectativa é que aumente ainda mais com a abertura, dos cursos do Ano Complementar Profissionalizante.

Com o crescimento da escola, e conseqüentemente do número de docentes, crescem as dificuldades em avaliar o desempenho e de controlar as actividades exercidas pelos docentes. Para avaliação, deverão ser assistidas algumas aulas durante o ano lectivo bem como acompanhar as actividades desenvolvidas por cada professor durante todo o ano, principalmente nas reuniões de coordenação. Hoje em dia o único modo que a escola tem de avaliar seus docentes é através de uma ficha que é preenchida no final de cada ano consoante as actividades realizadas pelos professores durante o ano e também por dados recolhidos da assistência de aulas pelo coordenador e de outros elementos do corpo directivo da escola. No anexo A.1 encontram-se a ficha que é preenchida anualmente para avaliação dos professores com os factores da avaliação e suas pontuações.

Essa ficha de avaliação é preenchida pelo Director da escola após entrar em concertação com os coordenadores das disciplinas e do Subdirector Pedagógico.

Após o preenchimento dessa ficha é dado ao professor conhecimento do mesmo para fazer a sua apreciação sobre a sua avaliação.

5.2 - NOVAS OPORTUNIDADES

Os utentes poderiam ficar mais satisfeitos, por exemplo, se pedissem um certificado, um histórico de notas, ou qualquer outra declaração de propinas pagas ou em dívida, e pudessem receber o documento na hora sem ter que esperar pela burocracia existente nesse momento.

Também é de realçar a rapidez e a segurança no que concerne ao controlo do pagamento das propinas e a respectiva automatização dos diversos relatórios de apoio a gestão no que concerne aos pagamentos das propinas.

Um outro aspecto não menos importante prende-se com a necessidade de realizar de forma eficaz as actividades (matrícula, distribuição dos alunos por turmas e emissão de relatórios) de que estes serviços sofrem em relação a capacidade de resposta, especialmente concentrados no curto prazo, faz com que seja necessário desenvolver novos meios de realizar tarefas antigas ou mesmo inovar e reinventar novas tarefas.

Pretende-se, portanto, promover e desenvolver um sistema automatizado para reduzir os encargos e melhorar a qualidade dos serviços no que concerne à gestão dos serviços académicos e de avaliação de professores da ESPCR.

Um sistema onde serão registados todas as actividades desenvolvidas pelo professor durante o período da avaliação bem como da avaliação feita pelos diversos avaliadores com base nos formulários e inquérito disponibilizado pelo sistema.

5.3 - RESUMO DAS CAPACIDADES PRETENDIDAS

Com a implementação do sistema, a ESPCR usufruirá dos seguintes benefícios:

Benefícios	Suporte incluído no sistema
Redução do tempo no processamento de inscrições	Sistema permite verificar se o aluno pode ou não inscrever num determinado curso
Tornar o processo de avaliação de professores mais organizado	O sistema permite registar todas as actividades desenvolvidas pelos professores bem como as avaliações feitas pelos avaliadores.

Benefícios	Suporte incluído no sistema
Tornar o processo de avaliação de professores mais transparente e mais justo	O sistema permite que os professores tenham relatórios sobre as suas actividades desenvolvidas e a sua avaliação a qualquer altura do ano.
Aumentar a qualidade de ensino	Pela transparência imposta pelo sistema e o feedback das avaliações ao longo do ano, faz com que todos os professores se esforcem para ter os melhores resultados.
Entrega de certificados em menos espaço de tempo	O sistema já contém os registos das notas. É só imprimir o certificado
Manter as propinas em dia	O sistema permite verificar os alunos com propinas em atraso
Listar os alunos por turmas	Tendo em conta as inscrições, pode-se listar os alunos por turmas, ou então por disciplinas conforme for o caso.
Listar os alunos com disciplinas em atraso	No final de cada semestre, ou ano emite um relatório contendo a lista dos alunos que reprovaram ou que tenha alguma disciplina em falta
Obtenção de dados pessoais tanto dos alunos como dos professores	O sistema permite a procura de informações tanto de professores como dos alunos, tendo em conta diversos critérios de pesquisas.

Tabela 5.1: Principais benefícios do SAPS.

5.4 - ARQUITECTURA PROPOSTA

Da análise da legislação e dos resultados do estudo sobre o sistema de avaliação de professores em Cabo Verde, e dos requisitos necessários para gestão dos serviços académicos elaboram-se os requisitos necessários para o sistema SAPS. Analisaram-se as funcionalidades básicas do sistema e optou-se por dividi-los em dois módulos integrados partilhando a mesma base de dados:

- Sistema de Avaliação de Professores do Secundário (SAPS)

➤ Sistema de Gestão de Serviços Académicos do Ensino Secundário (SGSAES)

O Sistema de Avaliação de Professores do Secundário (SAPS), permite colectar informações que serão utilizadas para a avaliação final do professor. Neste sistema os alunos, coordenadores e Subdirectores Pedagógicos são chamados para registar as suas apreciações sobre o desempenho dos professores. Também os gestores e os professores registarão todas as actividades desenvolvidas para que a avaliação seja a mais justa possível com a respectiva justificação e documentação. Um outro objectivo é disponibilizar aos professores os relatórios da avaliação ao longo do ano, para que estes possam saber os aspectos em que não estiveram bem de forma a melhorá-los, contribuindo assim para a melhoria da qualidade de ensino.

O SGSAES é um sistema que gere a cobrança de propinas dos alunos e faz também a gestão das notas dos alunos. O sistema permite extrair diversos tipos de relatórios sobre as propinas e também emitir os certificados e declarações de notas de forma automática.

5.5 - SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE PROFESSORES (SAPS)

5.5.1 - MODELO DE REQUISITOS – SAPS

5.5.1.1 - Requisitos funcionais

A Tabela 5.2 apresenta os requisitos funcionais do sistema e a sua vinculação com o(s) caso(s) de uso.

Requisitos funcionais	Caso de uso
RF1. O sistema permite ao administrador definir os privilégios dos utilizadores.	CAU1
RF2. O sistema deve permitir o registo dos alunos e professores.	CAU2
RF3. O sistema deve permitir registar os factores da avaliação e os objectivos associados	CAU5 CAU6
RF4. O sistema deve ter um inquérito para os alunos fazerem o registo da avaliação dos docentes.	CAU7
RF5. O sistema deve ter um formulário para os coordenadores ou Subdirector Pedagógico registar as avaliações das aulas assistidas.	CAU7

RF6. O sistema deve permitir o registo das avaliações dos docentes nas reuniões de coordenação.	CAU7
RF7. O sistema deve permitir o registo das avaliações finais.	CAU7
RF8. O sistema deve disponibilizar os relatórios das aulas assistidas, das reuniões de coordenação da avaliação feita pelos alunos e da avaliação final de cada professor através de vários critérios de pesquisa.	CAU4
RF9. O sistema deve permitir fazer pesquisas de dados pessoais dos professores de acordo com vários critérios de pesquisas.	CAU10
RF10. O sistema deve possibilitar o registo das actividades desenvolvidas pelos professores necessárias à avaliação dos mesmos.	CAU3
RF1. O sistema deve permitir o professor registar a sua apreciação sobre a sua avaliação.	CAU9

Tabela 5.2 – Requisitos funcionais SAPS

5.5.1.2 Requisitos não funcionais

A tabela 5.2 ilustra os requisitos não funcionais do sistema.

Requisitos não funcionais
RNF01. O sistema deve ser desenvolvido utilizando o <i>Visual Studio 2008</i> .
RNF02. A Base de Dados utilizada para suporte ao sistema deve ser <i>Microsoft SQL Server</i> .

Tabela 5.3 – Requisitos não funcionais SAPS

5.5.2 - CASOS DE UTILIZAÇÃO - SAPS

O SAPS permitirá registar as informações sobre as actividades realizadas pelos docentes para o processo de avaliação dos professores. Este sistema disponibilizará formulários para recolher informações para avaliação dos professores feitos por todas as entidades que deverão participar da avaliação dos professores. As entidades que participarão da avaliação dos professores de acordo o estudo que fizemos serão os alunos, coordenadores / Subdirector Pedagógico e os gestores da escola.

Os alunos avaliarão os seus professores através de inquérito informatizado onde responderão a algumas questões sobre os objectivos da avaliação dos professores

distribuídos por 6 factores de avaliação de acordo com ficha de ADD em anexo A.2.3. Os coordenadores / Subdirector pedagógico avaliarão os professores através da assistência de algumas aulas e também das suas prestações e contribuições nas reuniões de coordenação de acordo com a ficha em anexo A.2.2 e A.2.1 respectivamente. No final do período de avaliação os coordenadores preencherão um formulário de acordo com a ficha em anexo A.2.5. O Director para além de registar as actividades realizadas pelos professores durante o período da avaliação no sistema, avaliará os professores conforme a ficha em anexo A.2.4.

Da análise dos requisitos para o sistema surgiram as seguintes funcionalidades (casos de utilização) que consideramos mais importante para o sistema:

- Validar o acesso dos utilizadores ao sistema de acordo o seu perfil - (CaU1 Validar Acesso (VA));
- Registar os professores no sistema - (CaU2 *Inscrever Professores* (IP));
- Registar actividades realizadas pelos professores - (CaU3 - *Registar Actividades* (RAP));
- Imprimir relatórios de avaliação – (CaU4 – imprimir relatórios de avaliação (IRA));
- Registar os factores de avaliação – (CaU5 – Registar factores de avaliação (RFA));
- Registar os objectivos da avaliação – (CaU6 – Registar objectivos (RO));
- Registar as avaliações dos professores – (CaU7 – Avaliar professores (AP));
- Consultar relatórios de avaliação – (CaU8 – Consultar relatórios de avaliação (CRA));
- Registar a posição do professor sobre a sua avaliação (CaU9 – Registar a apreciação (RA));
- Pesquisar dados dos professores (CaU10 – Pesquisar dados dos professores (PDP));

A Figura 5.1 ilustra o diagrama de casos de utilização, sintetiza as funcionalidades do sistema de avaliação de professores (SAPS) e actores envolvidos no processo de avaliação de professores. Mais informação sobre os casos de utilização no Anexo A.3

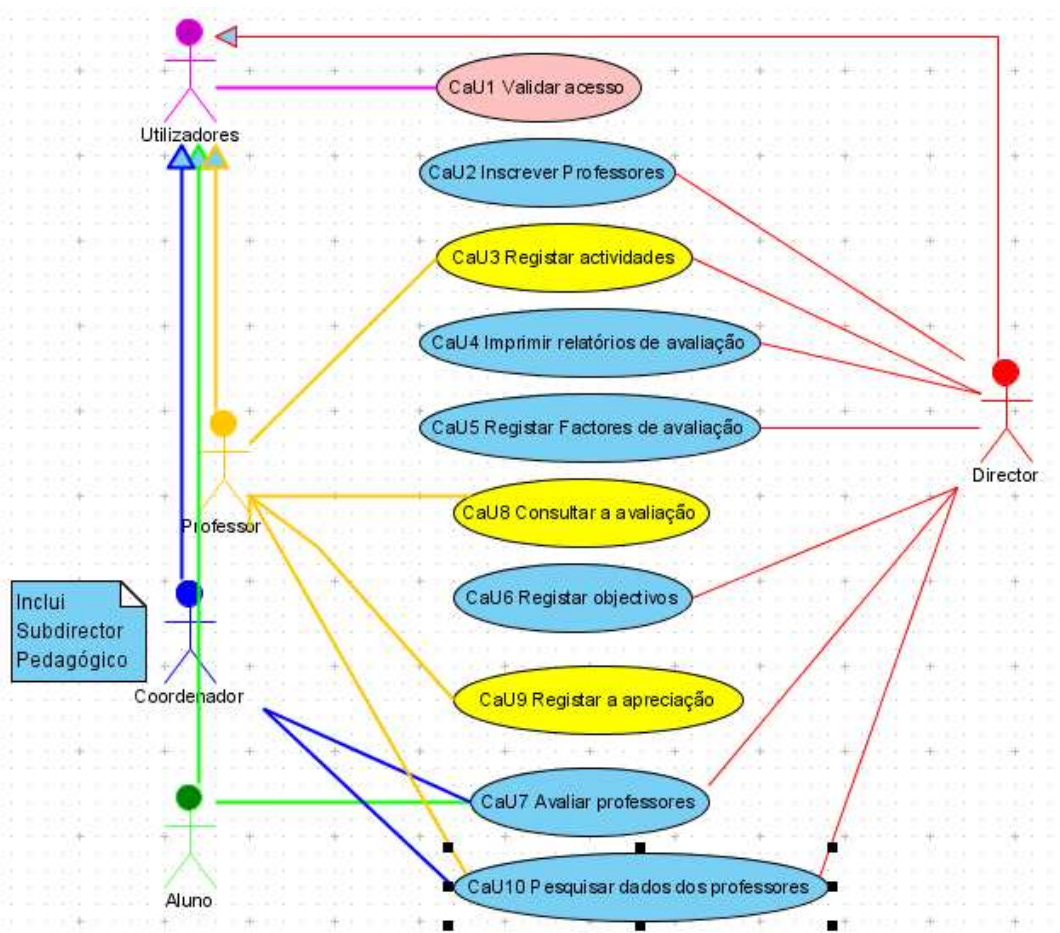


Figura 5.1- Diagrama de casos de utilização do SAPS

5.5.2.1 - Actores

Actor	Papel no sistema
Aluno	Um aluno inscrito em algum curso, com número único e <i>login</i> válido, que pode inscrever-se em disciplinas e participar da avaliação dos seus professores
Directores	Responsável pelo registo das actividades desenvolvidas pelos professores e participar da avaliação dos professores
Coordenadores	Responsável pela avaliação dos professores através da assistência de aulas e reuniões de coordenação.
Professor	Pessoa que lecciona pelo menos uma disciplina e pela qual o seu desempenho é objecto de avaliação.

Tabela 5.4 – Actores do sistema (SAPS)

Classes	Descrição e responsabilidades	Atributos identificados
Director	Representa a pessoa responsável pela gestão da escola	CodDirector, NomeAbreviado, NomeCompleto
Professor	Representa as pessoas que leccionam pelo menos uma disciplina na escola e pela qual esta sujeita a avaliação	CodProfessor, nome, apelido, cargo, referencia, escalao, morada, telefone, movel, BI, e-mail, comentarios
Alunos	Representa as pessoas que frequentam um curso ou algumas disciplinas e pela qual participa da avaliação dos professores	Codaluno, nome, apelido, morada, codpostal, telefone, móvel, BI, Email, naturalidade, concelho, pai e mae
Período	Representa o espaço de tempo a que se destina a avaliação	Periodo, Descricao, data_inicial, datafim, percentagem_validacao, mensagem_inicial, mensagem_final
Factor	Representa um agrupamento de objectivos/perguntas que define uma métrica de avaliação dos professores.	Cod_factor, Descricao, peso_factor
Objectivo	Representa os objectivos /perguntas a ser respondida para avaliar os professores.	Cod_objectivo, Codfactor objectivo
Coordenador	Entidade que coordena os professores que leccionam a mesma disciplina de um nível ou de um ciclo lectivo.	Codcoordenador, Coddisciplina, Codcurso, Ano_lectivo
TipoAvaliacao	Representa os diversos tipos de avaliação	Cod Tipo, Tipo
TipoAvalFactor	Representa os factores da avaliação de cada tipo de avaliação	CodTipo, CodFactor
AvaliacaoCoord	Representa a avaliação de	CodProfessor, CodFactor Periodo,

enador	desempenho feita pelo coordenador e subdirector pedagógico	nota, Coordenador
AvalicaoAluno	Representa as avaliações feitas pelos alunos	CodProfessor, Objectivo, Periodo, Aluno, nota
AvaliacaoDirector	Representa as avaliações feitas pelo Director	CodProfessor, CodFactor Periodo, nota

Tabela 5.5 – Descrição das classes SAPS

5.6 - SISTEMA DE GESTÃO DE SERVIÇOS ACADÉMICOS (SGSAES)

O SGSAES é um sistema que gere a cobrança de propinas dos alunos e faz também a gestão das notas dos mesmos. O sistema permite extrair diversos tipos de relatórios sobre as propinas e também permite emitir os certificados e declarações de notas automatizadas dos alunos.

5.6.1 - MODELO DE REQUISITOS - SGSAES

5.6.1.1 - Requisitos funcionais

A Tabela 5.6 apresenta os requisitos funcionais do sistema e a sua vinculação com o(s) caso(s) de uso.

Requisitos funcionais	Caso de uso
RF1. O sistema permite ao administrador definir os privilégios dos utilizadores.	CAU1
RF2. O sistema deve permitir o registo dos alunos e distribui-los por turmas	CAU5
RF3. O sistema deve permitir a consulta de dados pessoais dos alunos de acordo vários critérios de pesquisa	CAU10
RF4. O sistema deve aplicar as taxas de multa, de acordo com o período em atraso	CAU14
RF5. O sistema deve emitir os recibos numerados automaticamente de cada pagamento das propinas.	CAU4
RF6. O sistema deve emitir relatórios de alunos com propinas em dia e em atraso de acordo o nº de prestações desejado.	CAU11

RF7. O sistema deve permitir os alunos e funcionários da secretaria registrar os pedidos de certificados, declaração de notas e declaração de frequência.	CAU3
RF8. O sistema deve emitir relatórios do nº de prestações pagas por aluno.	CAU11
RF9. O sistema deve emitir relatório do montante arrecadado das propinas diariamente, semanalmente, mensalmente ou qualquer outro intervalo de tempo	CAU11
RF10. O sistema deve emitir o relatório do montante das propinas arrecadado por funcionário na secretaria diariamente, semanalmente, ou qualquer outro intervalo de tempo.	CAU11
RF11. O sistema deve emitir relatórios do montante das propinas por turmas e por cada prestação.	CAU11
RF12. O sistema deve emitir as pautas nominais dos alunos	CAU12
RF13. O sistema deve emitir certificados, declaração de notas e de frequência automaticamente.	CAU8 CAU9 CAU7
RF14. O sistema deve possibilitar o registo das solicitações de certificados, declaração de notas e de frequência dos alunos.	CAU3
RF15. O sistema deve permitir os professores fazerem o registo das notas dos alunos	CAU13

Tabela 5.6 – Requisitos funcionais SGSAES

5.6.1.2 - Requisitos não funcionais

A Tabela 5.7 ilustra os requisitos não funcionais do sistema.

Requisitos não funcionais
RNF01. O sistema deve ser desenvolvido utilizando o <i>Visual Studio 2008</i> .
RNF02. A Base de Dados utilizada para suporte ao sistema deve ser <i>Microsoft SQL Server</i> .

Tabela 5.7 – Requisitos não funcionais SGSAES

5.6.2 - CASOS DE UTILIZAÇÃO - SGSAES

Da análise dos requisitos para o sistema surgiram as seguintes funcionalidades (casos de utilização) que consideramos mais importantes para o sistema:

- Validar o acesso dos utilizadores ao sistema de acordo o seu perfil - (CaU1 Validar Acesso (VA));
- Consultar notas dos alunos - (CaU2 Consultar notas (CP));
- Registrar pedidos de certificados dos alunos (CaU3 – Requerer certificado (RE));
- Registrar os pagamentos das propinas (CaU4 – Cobrar propina (CP));
- Matricular os alunos num curso (CaU5 – Inscrever alunos (IA));
- Registrar professores (CaU6 – Inscrever professores (IP));
- Emitir declaração que comprova que o aluno frequenta um curso na escola (CaU7 – Emitir declaração de frequência (EDF));
- Emitir certificado que comprova que o aluno frequentou um curso com sucesso (CaU8 – Emitir certificado));
- Emitir declaração de notas (CaU9 – Emitir declaração de notas (EDN));
- Emitir os relatórios de propinas de apoio a gestão (CaU12 - Emitir relatórios de propinas (ERP));
- Imprimir as pautas nominais e de notas dos alunos (CaU13 – imprimir pautas (IP));
- Lançar as notas no sistema (CaU14 – Registrar notas (RN));
- Aplicar as taxas de multas as prestações em atraso (CaU14 – Aplicar taxas de multas (ATM));

A Figura 5.3 ilustra o diagrama de casos de utilização, sintetiza as funcionalidades do sistema SGSAES e actores envolvidos no processo de avaliação de professores. Descrição dos casos de utilização no anexo A.4.

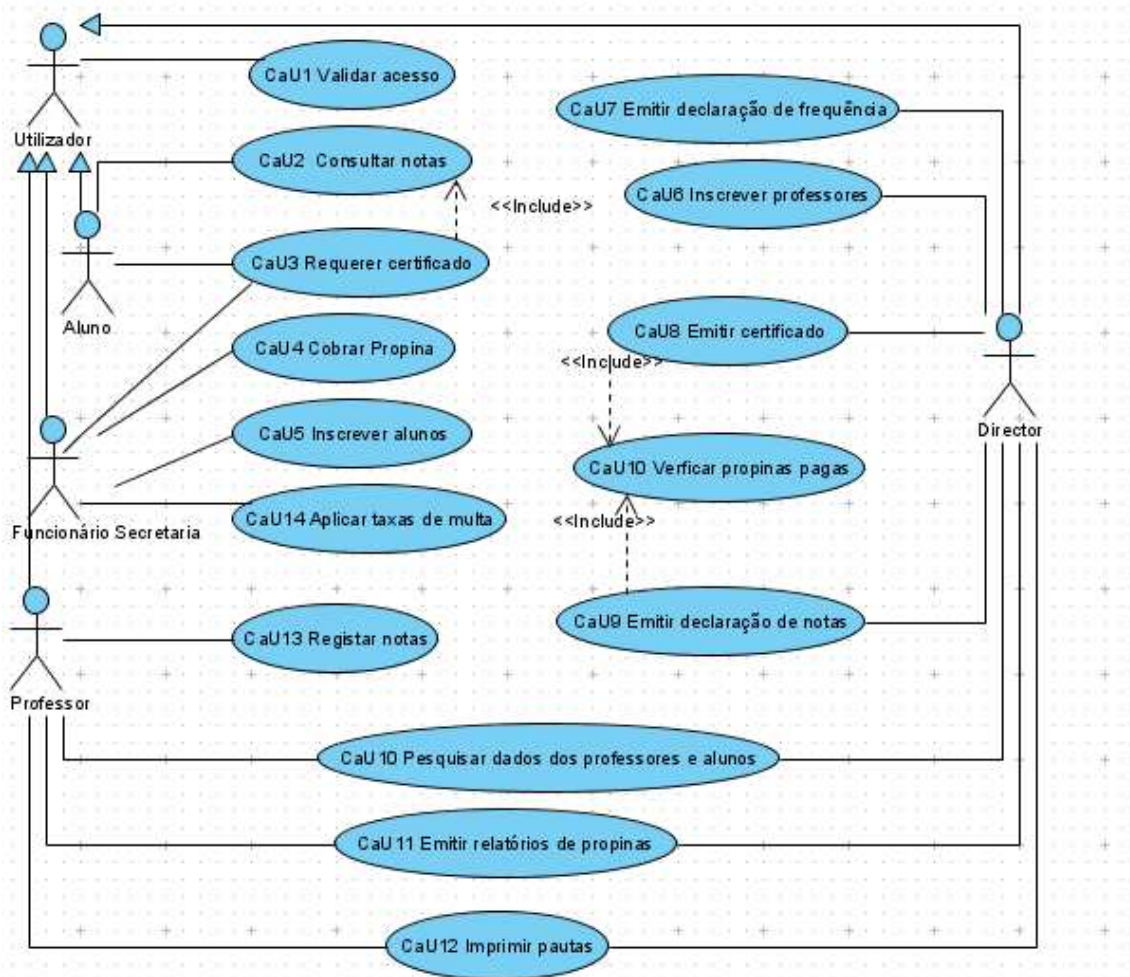


Figura 5.3: Casos de utilização SGSAES

5.6.1.3 - Actores

Actor	Papel no sistema
Aluno	Um aluno inscrito em algum curso, com número único e <i>login</i> válido, que pode inscrever-se em disciplinas e participar da avaliação dos seus professores
Director	Responsável pela extracção dos diversos relatórios de apoio a tomada de decisão e dos emolumentos dos alunos
Funcionário da secretaria	Responsável pela cobrança de propinas e registo dos pedidos dos emolumentos dos alunos

Actor	Papel no sistema
Professores	Pessoa que lecciona pelo menos uma disciplina e pela qual lança os resultados da avaliação dos alunos no sistema.

Tabela 5.8 – Actores do módulo SGSAES

5.6.2 -DIAGRAMA DE CLASSES – SGSAES

Nos pontos anteriores, através de diagramas de casos de utilização, apresentamos uma visão global do módulo Sistema de Gestão de Serviços Académicos do Ensino Secundário em termos funcionais, de seus intervenientes e das suas interacções no processo de avaliação de professores.

Seguindo a mesma abordagem, orientada por objectos e com os recursos da linguagem UML procederemos de seguida a apresentação do respectivo diagrama de classes.

A Figura 5.4 apresenta as classes consideradas relevantes para o SGSAES e as suas relações.

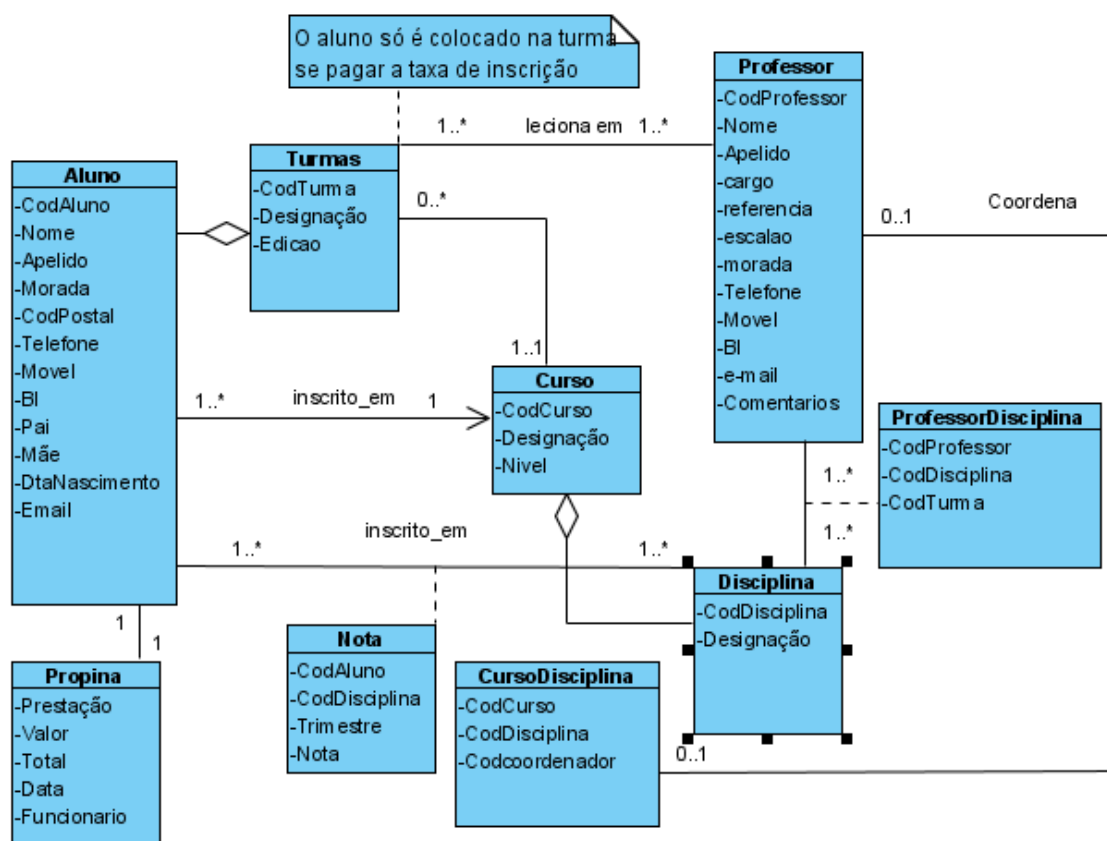


Figura 5.4 – Diagrama de classes do SGSAES

Na tabela 5.9 descrevemos as classes constantes do diagrama de classes:

Classes	Descrição e responsabilidades	Atributos identificados
Professor	Representa as pessoas que leccionam pelo menos uma disciplina na escola	CodProfessor, nome, apelido, cargo, referencia, escalao, morada, telefone, movel, BI, e-mail, comentarios
Alunos	Representa as pessoas que frequenta um curso na escola	Codaluno, nome, apelido, morada, codpostal, telefone, móvel, BI, Email, naturalidade, concelho, pai e mae
Turmas	Identificação de um agrupamento de alunos do mesmo curso numa sala	Codturma, Designacao, edicao
Curso	Representa os cursos ministrados na escola	CodCurso, Designacao, nivel
Nota	Representa as notas obtidas em cada disciplina em cada trimestre	Codaluno, codDisciplina, trimestre, nota
CursoDisciplina	Representa as disciplinas de cada curso	CodCurso, CodDisciplina, CodCoordenador
Disciplina	Representa todas disciplinas dos cursos	CodDisciplina, Designação
ProfessorDisciplina	Representa as disciplinas de cada professor	CodProfessor, CodDisciplina, CodTurma
Propina	Registo dos Valores de propinas por cada prestação	Prestacao, valor, total, data, funcionario

Tabela 5.9 – Descrição das classes SGSAES

5.6.3 - DIAGRAMA DE ACTIVIDADES- SGSAES

De seguida temos o diagrama de actividade que mostra as diferentes fases do processo de um aluno desde a sua inscrição na escola, passando pelos exames até chegar à publicação das notas.

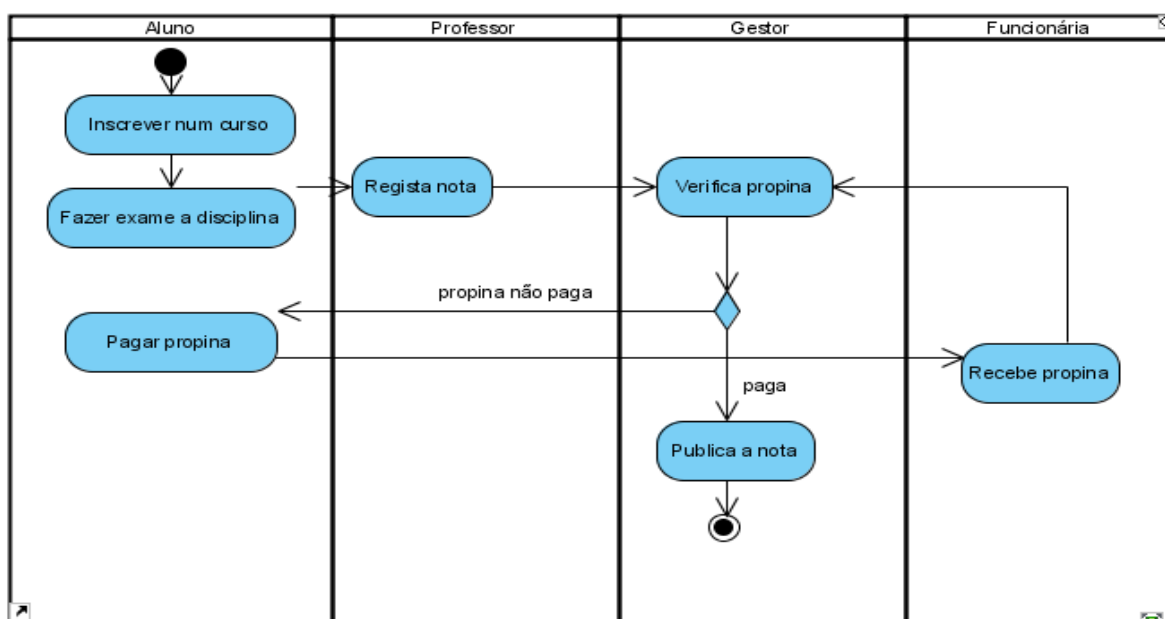


Figura 5.5 – Diagrama de actividades do módulo SGSAES

5.7 - ESPECIFICAÇÃO SUPLEMENTAR DO SAPS

5.7.1 - FUNCIONALIDADE COMUM

Os seguintes requisitos têm uma funcionalidade comum aos vários casos de usos:

- Validação de utilizadores
- Logs de utilização do sistema

Qualquer utilizador para entrar no sistema tem que fazer o login, indicando o seu nome de usuário e uma palavra passe. O nível de acesso de cada utilizador é estabelecido pelo Administrador do sistema de acordo os seguintes níveis:

Nível 1 → atribuído ao Director;

Nível 2 → atribuído ao subdirector administrativo e financeiro

Nível 3 → atribuído aos elementos do corpo Directivo;

Nível 4 → atribuído aos Coordenadores das disciplinas

Nível 5 → atribuído aos professores;

Nível 6 → atribuído aos funcionários da Secretaria;

Nível 7 → atribuído aos alunos.

5.7.2 - REQUISITOS DE USABILIDADE

Tratando-se de um sistema computacional interactivo que visa satisfazer os requisitos de usabilidade, isto é, a facilidade de aprendizagem do sistema, facilidade de uso e satisfação do utilizador, entre outros. A interface constitui um meio relevante para interacção utilizador/sistema e uma ferramenta que oferece os instrumentos para esse processo comunicativo.

A interface do Sistema é gráfica baseada no estilo de interação WIMP (acrónimo em inglês para Janelas, Ícones, Menus e Apontadores). Pretende-se, com este estilo, que o utilizador desfrute o máximo da usabilidade do sistema trazendo, conseqüentemente, eficiência na gestão da escola.

Ref^a	Requisito de interface e usabilidade	CaU relacionados
RInt.1	Usar fontes e cores que facilite a legibilidade da informação. O texto deve ser legível a 1m do ecrã.	Todos.
RInt.2	Identificar utilizadores através de um Login de acesso e Palavra passe	Todos.

Tabela 5.10 – Requisitos de interface e usabilidade

5.7.3 - REQUISITOS DE DESEMPENHO

Ref^a	Requisito de desempenho	CaU relacionados
RDes.1	Garantir que todas as pesquisas ou interrogações a base de dados demoram menos de 5 segundos	Todos

5.11 – Requisito de desempenho

5.7.4 - REQUISITOS DE SEGURANÇA E INTEGRIDADE DOS DADOS

Por questões de segurança e integridades dos dados, há uma limitação de pessoas com acessos a determinadas funcionalidades do sistema, sendo assim, cabe ao administrador ceder o nível de acesso a determinados funcionários e colaboradores da escola. Nesta óptica o sistema terá 7 níveis de acesso:

1 – É atribuído ao administrador do sistema. Consegue fazer tudo no sistema com excepção de cobrança de propinas que é exclusivo do funcionário da secretaria. Pode associar um utilizador a um determinado perfil.

2 – É atribuído ao Subdirector Administrativo e Financeiro que tem poder para eliminar e modificar pagamento das propinas. Tem a permissão também para emitir a

2ª via dos recibos de propinas. Tem permissão para realizar todas as outras funções concedidas aos outros elementos da direcção do nível 3.

3 - É atribuído ao pessoal da direcção da escola. Tem acesso a todos os relatórios de apoio a tomada de decisões e ainda poderão introduzir e modificar dados na base de dados, com excepção dos pagamentos das propinas. Terão acesso a formulários para registar actividades desenvolvidas pelos professores para a avaliação dos mesmos.

4 - É atribuído aos coordenadores das disciplinas. Tem a permissão de registar as notas nas suas disciplinas, ver os relatórios de avaliação dos alunos e também das suas avaliações de desempenho. Ainda tem permissão para registar no sistema as avaliações das aulas assistidas, e da prestação dos professores nas reuniões de coordenação e ainda avaliar e registar as actividades levado a cabo pelos professores com quem coordena.

5 - É atribuído aos professores. Tem a permissão de registar as notas nas suas disciplinas, ver os relatórios de avaliação dos alunos e também das suas avaliações de desempenho.

6 - É atribuído aos funcionários da secretaria. Tem acesso aos formulários do pagamento das propinas, a verificação dos montantes arrecadados diariamente e mensalmente e ainda pode consultar os dados dos alunos. Tem acesso a formulários para registar os pedidos de emolumentos dos alunos.

7 - É atribuído aos alunos. Conseguem ver as notas e as informações sobre as suas propinas e todas as outras informações de caris público do sistema. Ainda terá a permissão de avaliar os seus professores num período determinado.

Refª	Requisito de segurança, privacidade e integridade de dados	CaU relacionados
RSeg.1	Apenas o administrador pode efectuar as alterações no sistema.	Todos
RSeg.2	Somente o programador do sistema tem acesso ao código fonte.	Todos

5.12 - Requisito de segurança, privacidade e integridade de dados

5.7.5 - REQUISITOS DE INTERFACE COM SISTEMAS EXTERNOS E COM AMBIENTES DE EXECUÇÃO

Ref^a	Requisito de interface com sistemas externos e com ambientes de execução	CaU relacionados
RSeg.1	Uma vez que o sistema vai ser publicado na web é conveniente que o mesmo seja implementado numa linguagem com o mesmo objectivo como: Java Script, Asp, C# e Sql Server	Todos
RSeg.2	Utilização do motor de base de dados Microsoft SQL Server.	Todos (que têm persistência)
RSeg.2	O sistema deverá ser construído para ser rodado no sistema operativo Windows.	Todos

5.13 - Requisito de interface com sistemas externos e com ambientes de execução

5.7.6 - REQUISITOS DE HARDWARE

Necessidades de um servidor com o Windows server 2003 com disco de pelo menos 1TB e configuração RAID, 8 Gb de memória RAM. Também é necessário um disco adicional para fazer backup dos dados do sistema e 4 UPS de 1000 VA para o ligar o servidor, 7 postos de trabalho com o Windows 7 e com 2 Gb de memória Ram.

5.9 - PROTÓTIPO EXPLORATÓRIO

O Sistema para Avaliação de Professores do Secundário em Cabo verde (SAPS) visa melhorar a forma de fazer a avaliação de professores e de alunos bem como tornar o processo de cobrança de propinas mais eficiente na gestão das escolas secundárias em Cabo Verde.

O protótipo assenta em tecnologias *web* e está constituído por um único interface para a gestão da informação da avaliação dos professores e da Gestão dos Serviços Académicos. O sistema terá uma parte pública contendo informações para o público em geral e uma parte privada contendo informações de acesso restrito e destinadas aos alunos, professores, coordenadores, funcionários da secretaria e gestores da escola de acordo o perfil de utilizador de cada um destes actores.

Os acessos aos sistemas podem ser feitos através de terminais ligados a intranet da escola.

O acesso e manipulação das bases de dados são garantidos pelos servidores *SQL* (*Structured Query Language*) da *Microsoft* para a base de dados.

5.9.1 - INTERFACE DE ENTRADA NO SISTEMA

O interface de acesso às funcionalidades do sistema representa a componente principal do protótipo e é de utilização exclusiva dos utilizadores cadastrados no sistema e associado a um determinado perfil de utilizador. O primeiro interface com que o utilizador depara ao entrar no SAPS está ilustrado na Figura 5.7.

Este interface é um bom exemplo da estrutura base do SAPS. Para além da barra onde se apresenta a escola (Figura 5.7- 1), existe uma área relativa à entrada e saída do utilizador (Figura 5.7- 2). Todas as páginas apresentam um directório que permite navegar nos conteúdos do sítio (Figura 5.7 - 3) que são apresentados na parte central (Figura 5.7 - 4).



Figura 5.7 - Estrutura base do interface SAPS

O interface do SAPS permite aceder aos seguintes componentes:

- **Entrar** – permite a autenticação dos utilizadores do sistema a partir do qual pode se aceder as funcionalidades disponíveis.
- **Cadastro** - disponibiliza interfaces para o preenchimento dos dados para a avaliação dos professores (Objectivos, factores, categoria e período de avaliação).
- **Avaliação de professores** - disponibiliza interfaces para registar as actividades realizadas pelos professores e para avaliar os professores.
- **Relatórios** – disponibilizam os relatórios de avaliação dos professores como: actividades realizadas pelos professores durante um determinado período de avaliação; relatório das aulas observadas; da prestação dos professores nas reuniões de avaliação; da avaliação feita pelos alunos, coordenadores e director, e da avaliação final feita com base nos outros relatórios de avaliação. Ainda vamos encontrar relatórios de pagamento das propinas dos alunos e das pautas nominais dos alunos.
- **Inserir** – disponibiliza interfaces para o preenchimento dos dados básicos do sistema (Alunos, Professores turmas, cursos, disciplinas, atribuir a ministração das disciplinas aos

professores, notas dos alunos, e ainda formulários para registar os pedidos de certificado e declarações dos alunos);

- **Administração** – disponibiliza interfaces para criação de contas de utilizador e para a gestão de acesso ao sistema.

Os interfaces são caracterizados pelos seguintes aspectos:

- Baseiam-se em formulários *web*, o que implica maior facilidade na exploração do sistema;
- Disponibilizam botões que materializam as principais funcionalidades de manipulação de dados;

Por sua vez os subcomponentes subdividem-se em diversas interfaces que em última análise implementam os casos de uso identificados no modelo do Sistema de Avaliação de Professores do Secundário em Cabo Verde (SAPS). Como complemento a essas informações apresentamos de seguida a interacção dos diversos actores agrupados em perfis de utilizadores com o sistema.

5.9.2 - PERFIL DE ADMINISTRADOR

O perfil de Administrador é o perfil a ser atribuído ao Director da escola. Este perfil para além de dar acesso aos elementos de gestão do sítio como criação de contas e associa-los a um determinado perfil, tem acesso aos diversos formulários para introdução e alteração de informações na base de dados.

Para todas estes formulários deixamos botões que leva ao utilizador aos formulários de pesquisa e alteração das informações após ter sido lançado na base de dados.

O trabalho a ser feito pelo gestor do sítio (administrador) tem de seguir as seguintes etapas para que não haja problema quanto ao relacionamento entre as diversas tabelas:

1. Inserir os cursos na base de dados;
2. Inserir as disciplinas e associa-los aos cursos;
3. Criar as turmas;

4. Matricular os alunos;
5. Inscrever os professores e os coordenadores;
6. Atribuir as disciplinas aos professores;
7. Introduzir as actividades desenvolvidas pelos professores que serão levados em consideração para a avaliação do professor;
8. Introduzir os objectivos e os factores de avaliação no sistema de cada instrumento de avaliação.
9. Avaliar os professores.
10. Emitir os relatórios de avaliação dos docentes

Na figura 5.8 apresenta-se a estrutura do interface para o perfil de Administrador

Figura 5.8 – Interface do perfil de Administrador

Na figura 5.9 apresenta-se a interface para registar os factores da avaliação.



Figura 5.9 – Interface para registar os factores de avaliação

Na figura 5.10 apresenta-se o interface para registar os objectivos / perguntas da avaliação de professores que esta associada a um factor de avaliação.



Figura 5.10 – Interface para registar os objectivos da avaliação

Na figura 5.11 apresenta-se o interface para o director da escola registar a sua avaliação dos professores.



Figura 5.11 – Interface para registar a avaliação dos professores feita pelo Director

5.9.3 - PERFIL DE PROFESSORES

O perfil de Professores é o perfil a ser atribuído aos professores da escola. Este perfil para além de dar acesso aos professores os relatórios das suas avaliações feitas pelos alunos, coordenadores, director e da avaliação final, dão lhes acesso a um formulário onde estes registarão as actividades realizadas a fim de ser levado em conta nas suas avaliações.

Após a consulta da avaliação final em caso de discordância o professor deverá entrar em contacto com o Director ou outros órgãos competentes de acordo com a legislação em vigor para reclamar as avaliações.

Após a aceitação dos resultados o Director imprimirá o relatório final para ser encaminhado a Inspeção Geral da Educação para os procedimentos legais de acordo com a legislação vigente.

Também este perfil dispõe de um formulário onde os professores registam as avaliações dos alunos no sistema.

Na figura 5.12 apresenta-se a estrutura do interface para o perfil de Professores



Figura 5.12 – Interface do perfil dos professores

5.9.4 - PERFIL DE COORDENADOR

O perfil de Coordenador é o perfil a ser atribuído aos professores que tem a função de coordenar um grupo de professores. Este perfil é semelhante ao perfil de professores. A única diferença é que tem um interface para avaliar os professores com que coordena e também para registar as informações sobre a assistência das aulas bem como das suas prestações nas reuniões de coordenação.

É de realçar que os coordenadores são professores e pela qual terá que ser avaliados como tal. O processo é o mesmo a única diferença é que a assistência de aulas e prestação nas reuniões de coordenação é feita pelo subdirector pedagógico.

Na figura 5.13 apresenta-se a estrutura da interface para o perfil de Coordenador



Figura 5.13 – Interface do perfil de coordenador

Na figura 5.14 apresenta-se o interface para os coordenadores avaliar os professores com que coordena. Estes formulários de avaliação permitem registar o nome do utilizador automaticamente para identificar o coordenador que fez a avaliação do professor. A mesma coisa acontece em relação aos formulários de avaliação feita pelo aluno.



Figura 5.14 – Interface para os coordenadores avaliar os professores

Este interface deverá permitir registar a identificação do avaliador automaticamente tanto no registo da avaliação ou alteração de alguma avaliação.

Na figura 5.15 e 5.16 apresenta-se o interface para os coordenadores avaliar as aulas e a participação dos professores nas reuniões de coordenação respectivamente.



Figura 5.15 – Interface para os coordenadores avaliar as aulas dos professores



Figura 5.16 – Interface para avaliar a participação dos professores nas reuniões de coordenação

5.9.5 – PERFIL DO ALUNO

O perfil de aluno tem acesso a um formulário para avaliar cada um dos seus professores num determinado período de avaliação. Ainda terão interfaces para consultar algumas informações como os cursos e os seus respectivos planos curriculares, a constituição das turmas, as notas obtidas em cada disciplina e as propinas pagas e por pagar bem como as disciplinas que cada professor lecciona na escola.

Na figura 5.17 apresenta-se a estrutura do interface para o perfil de Alunos



Figura 5.17 – Interface do perfil dos Alunos

Na figura 5.18 apresenta-se o interface para os alunos avaliarem os seus professores. No registo das notas atribuídas serão também registadas o nome de utilizador do aluno a fim de evitar que o aluno faça avaliação mais do que uma vez para o mesmo período de avaliação.



Figura 5.18 – Interface para os alunos avaliarem os professores

5.9.6 - PERFIL FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA

O perfil Funcionários é atribuído aos funcionários que trabalha na secretaria. Este perfil tem a permissão para cobrar as propinas dos alunos, bem como emitir os respectivos recibos automaticamente. Também tem disponível um formulário para obter dados estatísticos sobre as propinas pagas e as que estão em dívidas. E ainda tem um formulário para registar os pedidos de declarações e certificados dos alunos.

Na figura 5.19 apresenta-se a estrutura do interface para o perfil de funcionário da secretaria, mais concretamente o formulário para cobrança das propinas. Os dados deste formulário serão guardados na tabela “propina”



Figura 5.19 – Interface do perfil Funcionários da Secretaria

De seguida apresentamos alguns exemplos de relatórios de avaliação gerados automaticamente pelo SAPS.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CESÁLIA RAMOS

AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

[Avaliação feita pelo Director]

CÓDIGO DO PROFESSOR: PERÍODO:

Nome	Apelido	Função
Luis	Antonio Delgado	Professor

Descrição	Nota
Qualidade do processo de ensino_aprendizagem	15
Aperfeiçoamento profissional	15
Inovação pedagógica	15
Responsabilidade	20
Relações humanas no trabalho	20
Actividades não lectivas	20
Pontuação Total	175
Avaliação de desempenho	Muito Bom

O avaliador

Figura 5.20 – Relatório de avaliação do Director



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CESÁRIA RAMOS

AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

[Avaliação final]

CÓDIGO DO PROFESSOR: PERÍODO:

Nome	Apelido	Função
Luis	Antonio Delgado	Professor

Descrição	Nota
Qualidade do processo de ensino/aprendizagem	20
Aperfeiçoamento profissional	15
Inovação pedagógica	20
Responsabilidade	15
Relações humanas no trabalho	20
Actividades não lectivas	20
Pontuação Total	130
Avaliação de desempenho	Muito Bom

Apreciação Geral (comentários do avaliador)

O avaliador

Entrevista com o avaliado _____

CONCORDANCIA COM AVALIAÇÃO

CONCORDO

NÃO CONCORDO

O avaliado,

Figura 5.21 – Relatório de avaliação final do professor



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CE SALTINA RAMOS

AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

[Avaliação da participação nas reuniões de Coordenação]

CÓDIGO DO PROFESSOR: REUNIÃO Nº:

Nome	Apelido	Data	Avaliador
Luis	Antonio Delgado	11-03-2011 20:41:43	Suzana


Objectivo	Nota
Demonstra conhecimento e domínio do programa	20
Verifica o cumprimento da planificação anterior	20
Resolva os atrasos existentes no cumprimento do plano	15
Organiza a planificação de acordo com o plano trimestral	15
Aceita a colaboração dos colegas na elaboração da planificação	15
Selecciona material que pode ser partilhado pelos colegas	20
Sugere estratégias / actividades a desenvolver na aula	20
Procura ouvir as dificuldades	20
Revela capacidade de fazer e receber críticas	20
Mostra disponibilidade	15
Mantém boas relações com os colegas	15
Promove um clima favorável durante a reunião	15

avaliador

avaliado

SAPS - Impresso em: 11-03-2011

5.22 – Relatório de avaliação da participação dos professores nas reuniões de coordenação



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CÉSALTINA RAMOS

AValiação DE PROFESSORES

[Avaliação de Aulas]

CÓDIGO DO PROFESSOR: NÚMERO DA AULA:

Nome	Apelido	Turma	Data	Avaliador
Luis	Antonio Delgado	7ª A	11-03-2011 8:53:07	Marina

Objectivo	Nota
Formula adequadamente os objectivos	15
Selecciona adequadamente os conteúdos Programáticos	20
Selecciona as estratégias adequadamente	20
Selecciona materiais didácticos adequados	15
Revela competência pedagógica	20
Revela competência científica ao nível dos conteúdos e técnicas da respectiva área disciplinar	20
Utiliza linguagem adequada aos alunos e as situações	15
Suscita e fomenta a participação de todos os alunos	15
Utiliza os materiais didácticos adequados	20
Organiza a sala de aula estabelecendo as condições físicas adequadas para o trabalhar a desenvolver	20
Desenvolve diálogo em toda a extensão da turma	15
Mostra disponibilidade em relação aos alunos	20
Mantém na sala um clima favorável ao ensino e a aprendizagem	15
Revela capacidade de estabelecer e manter regras e rotinas justas e apropriadas para os alunos	20
Avalia os conhecimentos dos alunos	20
Atinge os objectivos propostos	20
Identifica os factores de (in) sucesso das aulas e sugere de alternativas para a sua melhoria	15
Mostra disposto a reflexão sobre a sua prática lectiva e disposição para aceitar sugestões de melhorias	20
Revela satisfação na actividade docente	20

SAPS - Impresso em: 11-03-2011

5.23 – Relatório de avaliação de aulas

Detalhes dos interfaces do protótipo podem ser consultados no Anexo A9

Neste capítulo apresentamos a modelação do sistema de avaliação de professores e de gestão dos serviços académicos. O sistema permite efectuar a gestão de uma multiplicidade de funções designadamente, registo de utilizadores, registo das avaliações dos professores feitas pelos alunos, coordenadores e director da escola. Permite ainda registar as avaliações das aulas observadas e também da participação dos professores nas reuniões de coordenação bem como das actividades realizadas pelos professores a serem levados em consideração para a avaliação. Permite ainda a emissão de um conjunto de relatórios sobre

as actividades desenvolvidas pelos docentes e as suas respectivas avaliações de desempenho. Ainda o sistema permite fazer a cobrança e facturação das propinas pagas pelos alunos e extrair diversos relatórios de apoio a tomada de decisão no que toca às propinas.

O sistema adapta a diferentes critérios do utilizador final visto que este pode utilizar todos ou alguns dos instrumentos de avaliação sugeridas nesta proposta de avaliação de desempenho docente. Ainda o sistema permite alterar os objectivos e factores bem como dos seus pesos associados de forma a dar resposta a eventuais necessidades de alterar algum critério de avaliação.

É evidente que num trabalho académico desta natureza não é possível reflectir e analisar todos os aspectos que gostaríamos. Muitos foram os constrangimentos encontrados na sua realização principalmente alguns requisitos que não foram equacionados por gerarem conflitos com a actual legislação, mas pensamos ter apresentado uma solução adequada e eficiente que permite agilizar os processos de avaliação dos professores e da gestão dos serviços académicos do ensino secundário.

Neste modelo gostaríamos de apresentar algumas alterações no que toca aos factores de avaliação de alguns dos instrumentos utilizados mas optamos por não fazê-lo para não entrar em conflito com a legislação. Isto porque um dos objectivos deste trabalho é que esta proposta seja utilizada na prática, e por isso não podemos introduzir mudanças muito profundas no sistema de avaliação de professores porque poderia não ser bem interpretado, o que poderia criar resistências na sua aceitação.

6 - CONCLUSÕES E TRABALHO FUTURO

6.1 - ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

Após as análises feitas nos diversos capítulos a concepção de um protótipo de Sistema de Avaliação de Professores do Secundário, consideramos que houve, da nossa parte, um ganho na aprendizagem, quer seja na elaboração de um trabalho científico, quer seja no desenvolvimento prático de um sistema de gestão.

Importa no entanto realçar com detalhe algumas das conclusões que emergiram deste trabalho, a saber:

- Os professores defendem uma mudança do sistema de avaliação de professores, principalmente no que se refere aos intervenientes da avaliação de professores e os métodos de avaliação. Um sistema onde quem avalia os professores seriam alunos, coordenadores, e os gestores das escolas através de vários instrumentos de avaliação. A escolha desses participantes justifica-se pelo conhecimento que estes agentes da acção educativa podem possuir acerca da realidade das escolas e, em particular, do trabalho realizado pelos professores no seu dia-a-dia de trabalho.
- Nesta proposta para o sistema de informação destacamos a introdução da participação dos alunos no processo da avaliação dos docentes. Participação defendida pelos docentes inquiridos e por vários autores como tivemos oportunidade de citar neste documento.
- O sistema do caso de estudo permite efectuar a gestão de uma multiplicidade de funções designadamente, registo de utilizadores, registo das avaliações dos professores feitas pelos alunos, coordenadores e Director da escola. Permite ainda registar as avaliações das aulas observadas e também da participação dos professores nas reuniões de coordenação bem como das actividades realizadas pelos professores a serem levados em consideração para a avaliação. Permite ainda a emissão de um conjunto de relatórios sobre as actividades desenvolvidas pelos docentes e as suas respectivas avaliações de desempenho. Ainda o protótipo permite fazer a cobrança e

facturação das propinas pagas pelos alunos e extrair diversos relatórios de apoio a tomada de decisão no que toca às propinas.

- O sistema adapta a diferentes critérios do utilizador final visto que este pode utilizar todos ou alguns dos instrumentos de avaliação sugeridas nesta proposta de ADD. Ainda o sistema permite alterar os objectivos e factores bem como dos seus pesos associados de forma a dar resposta a eventuais necessidades de alterar algum critério de avaliação.
- O sistema contribuirá muito para que ADD atinja os objectivos a que se propôs. Isto porque os requisitos para o sistema espelham o resultado do estudo de caso que fizemos sobre a avaliação do desempenho docente em Cabo Verde em que o objectivo era recolher subsídios junto dos professores para traçar os requisitos para o sistema informático que dará resposta às reivindicações dos professores.
- Com o SAPS as escolas ficam dotadas de um instrumento para recolher informações para ajudar os avaliadores na avaliação dos professores de uma forma mais transparente, justa e fundamentada. Também a avaliação passará a ser não só quantitativa, mas também qualitativa, de forma que ela não seja vista como um instrumento para premiar ou punir os professores mas sim para analisar os aspectos bons e os menos bons e o que poderão ser feito para melhorar o desenvolvimento profissional, e a qualidade do processo do ensino-aprendizagem e o desenvolvimento da organização escolar.
- O professor passará a conhecer os seus resultados da avaliação de desempenho ao longo do ano e se lhe forem dados as propostas de melhorias durante o ano, e não no final do ano lectivo, a avaliação de desempenho pode tornar-se num instrumento capaz de contribuir para generalização das boas práticas e para a consecução dos objectivos que todos almejam.

De acordo com as conclusões atrás referidas, importa dizer que os objectivos foram atingidos e as hipóteses formuladas inicialmente foram também confirmadas por este trabalho. É evidente que num trabalho académico desta natureza não é possível reflectir e

analisar todos os aspectos que gostaríamos. Muitos foram os constrangimentos encontrados na sua realização principalmente alguns requisitos que não foram equacionados por gerarem conflitos com a actual legislação, mas pensamos ter apresentado uma solução adequada e eficiente que permite agilizar os processos de avaliação dos professores e da gestão dos serviços académicos do ensino secundário.

Neste contexto, esta dissertação poderá constituir pistas para uma futura análise feita pelas entidades competentes no sentido de fazer alguma revisão do decreto regulamentar que regula a avaliação de desempenho em Cabo Verde, que, de acordo com os inquiridos, padece de uma revisão para que os objectivos dos professores no que se refere a uma avaliação justa, documentada, transparente, possa ser maximizada e que a avaliação dos professores não seja vista somente como um instrumento para premiar ou punir os mesmos mas sim que contribui para a melhoria da qualidade da educação em Cabo Verde e da melhoria do serviço prestado pelas escolas.

6.2 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

É de se referir que se torna difícil conseguir um modelo de avaliação capaz de agradar a todos os professores não só pelo carácter subjectivo subjacente a avaliação, que é difícil de ser eliminado na totalidade, bem como pela disputa que poderá estar em jogo entre avaliados e avaliadores que por vezes em alguns modelos de avaliação estarão a disputar os mesmos objectivos, daí a razão de muitas discordâncias dos resultados da avaliação criando no seio dos professores um sentimento de injustiça. Mas torna-se o dever de todos procurar soluções as mais adequadas possíveis no sentido de se encontrar saídas capazes de diminuir, ao máximo, este tipo de sentimento e que cada professor se sinta mais motivado para dar o seu contributo para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem que todos almejam.

6.3 - TRABALHO FUTURO

A principal proposta para trabalho futuro vai no sentido de solicitar as entidades competentes no sentido de regulamentar sobre a utilização dos instrumentos de avaliação deixados neste documento.

Constitui também trabalho futuro fazer um estudo das dimensões e os objectivos associados a cada dimensão da avaliação para que a avaliação de professores também seja associada a avaliação da escola. Trabalho esta que será facilitado visto que o sistema foi construído com um carácter dinâmico para permitir a adaptação a diferentes critérios do utilizador final.

7 – REFERÊNCIAS E BIBLIOGRAFIA

BEM, Amilton Barreto. **Confiabilidade e validade estatísticas da avaliação docente pelo discente: proposta metodológica e estudo de caso.** [Em Linha]. Tese de doutoramento em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina; 2004. [consult. em 17 de Dezembro de 2010]. Disponível na internet:

<URL:http://www.geraldomacedo.pro.br/Arquivos/PEPS4439_Avalia%E7%E3o%20doce%20pelo%20discente.pdf

COELHO, Jailson. **Um modelo para avaliar perdas académicas de processos ensino-aprendizagem em instituições de ensino superior: com aplicação à unisul no ano de 1999.** Tese de doutoramento em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina; 2003.

Decreto Legislativo nº 2/2010 I série de 7 de Maio de 2010. **Lei de Bases do sistema educativo.** Concelho de Ministros: Cabo Verde.

Decreto Legislativo nº 2 de 2004. **Estatuto do pessoal docente.** [Em Linha]. Ministério de Educação Cabo Verde. [consult. em 14 de Setembro de 2010]. Disponível na internet:
<URL:

http://www.minedu.gov.cv/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=17&dir=DESC&order=date&Itemid=74&limit=5&limitstart=20

Decreto regulamentar nº 10 de 2000, I série de 4 de Setembro. **Avaliação do pessoal docente.** [Em Linha]. Ministério de Educação Cabo verde. [consult. em 14 de Setembro de 2010]. Disponível na internet: <URL:

http://www.minedu.gov.cv/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=17&dir=DESC&order=date&Itemid=74&limit=5&limitstart=25

Decreto – Legislativo nº 3/93 de 5 de Abril. **Regime jurídico das férias e faltas.** Ministério de Educação Cabo Verde.

Decreto Regulamentar n.º 11/93 de 27 de Setembro – **Princípios e Normas de Avaliação do Desempenho do Pessoal do Quadro Comum da Função Pública.**

Decreto-lei n.º 25/2001 de 25 de Novembro – **lei Orgânica do Ministério da Educação.**

Decreto-lei n.º 20/2002 de 19 de Agosto – **Regime de Organização e Gestão dos estabelecimentos do Ensino Secundário.** [Em Linha]. [consult. em 14 de Setembro de 2010]. Disponível na internet: <URL:

http://www.minedu.gov.cv/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=17&dir=DESC&order=date&Itemid=74&limit=5&limitstart=5

Decreto-Lei n.º 37/2003 de 6 de Outubro. **Regime jurídico geral da formação profissional.** [Em Linha]. [consult. em 10 de Novembro de 2010]. Disponível na internet: <URL:

http://www.minedu.gov.cv/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=17&dir=DESC&order=date&Itemid=74&limit=5&limitstart=15

Decreto-Lei n.º 75/2010 de 23 de Junho **Estatuto de Carreira Docente (ECD).** Ministério de Educação Portugal.

Decreto-lei n.º 20/2002 de 19 de Agosto – Regime de Organização e Gestão dos Estabelecimentos do Ensino Secundário.

Decreto Regulamentar n.º 2/2010 de 23 de Junho. **Avaliação do Desempenho de Docentes (ADD).** Ministério de Educação Portugal.

Fichas de Avaliação do pessoal docente. [Em Linha]. Ministério de Educação Cabo Verde. [consult. em 10 de Novembro de 2010]. Disponível na internet: <URL:

http://www.minedu.gov.cv/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=17&dir=DESC&order=date&Itemid=74&limit=5&limitstart=20

FLORES Maria Assunção. **Da Avaliação de Professores: Reflexões Sobre o Caso Portugues.** [Em Linha]. [consult. em 10 de Janeiro de 2011]. Disponível na internet: <URL: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol2-num1/art13_hm.html

O'NEILL Henrique. **Exercícios de UML**. Lisboa: FCA – Editora de informática; 2010. ISBN: 978-972-722-616-0.

PINENT C. Carlos et al. **Avaliação do professor pelo aluno. Questionário avaliativo e teste de validação**. [Em Linha]. [consult. em 5 de Janeiro de 2011]. Disponível na internet: <URL: <http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1036/1036.pdf>

PRESSMAN, Roger. **Engenharia de software**. 5ª ed. United States of America: McGraw Hill; 2002.

MATOS A. José. **Dicionário de Informática e Novas Tecnologias**. 2ª edição aumentada. Lisboa: FCA – Editora de Informática; 2004.

MIGUEL, António. **Gestão de Projectos de Software**. Lisboa: FCA – Editora de informática; 2003.

Ministério da Educação Cabo Verde. **Anuário da Educação 2008/2009**. [Em Linha]. [consult. em 24 de Outubro de 2010]. Disponível na internet: <URL: http://www.minedu.gov.cv/index.php?option=com_docman&Itemid=32

MACEDO S. Granzotto et al. **Modelo estatístico de análise na avaliação institucional: Apresentando um Recorte do Desempenho Docente**. [Em Linha]. [consult. em 12 de Janeiro de 2011]. Disponível na internet: <URL:

http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/III%20Encuentro/Completos/GRANZOTTO.pdf

SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de software**. 6ª ed. S. Paulo. Addison Wesley. 2003.

SEMEDO, José. **Avaliação de desempenho docente**. Tese de Mestrado em Ciências da Educação. Universidade do Porto; 2003.

SANTOS Mirza Tavares S. **Avaliação de desempenho de docentes: Modelo com uma abordagem construtivista**. [Em linha]. [consult. em 24 de Janeiro de 2010]. Florianópolis, 2006. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) programa de pós-graduação em Engenharia de Produção, USFC, 2006. Disponível na internet:

<http://dominiopublico.qprocura.com.br/dp/98412/um-modelo-construtivista-para-identificacao-do-perfil-de-desempenho-dos-docentes-de-uma-instituicao-de-ensino-superior-no-estado-de-sergipe.html>

SPAKI, Eduardo, e tal. **Desenvolvimento para Web usando o visual studio 2008**. Rio de Janeiro: Brasport, 2008. ISBN 978-85-7452-393-4

VARELA, Bartolomeu. **Excelência Educativa em Cabo Verde**. [Em linha]; [consult. em 24 de Outubro de 2010]. Disponível na internet: <URL:

<http://excelenciaeducativa.blogs.sapo.cv/10485.html>

ANEXOS

A.1- FICHA DE AVALIAÇÃO ANUAL

A.1.1 - FICHA I - FACTORES OU INDICADORES DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES E ANIMADORES DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DOCENTES (FICHA MOD.1)

Factores	Coefficiente	1ª Graduação	2ª Graduação	3ª Graduação	4ª Graduação
<p>1. Qualidade do processo ensino – aprendizagem:</p> <p>Avalia a actividade lectiva, tendo em conta: a pertinência dos objectivos e das estratégias; a qualidade dos planos de aula e animação comunitária e dos materiais didácticos; o cumprimento dos programas curriculares e o domínio de conhecimentos científico – metodológicos.</p>	3.0	<p>Actividades com alguns erros, quer de leccionação, quer relativos a materiais elaborados (planos de aula, fichas de avaliação e materiais concretizadores), exigindo acompanhamento e correcções frequentes.</p> <p>5</p>	<p>Actividades sem erros, mas que exigem aperfeiçoamentos de pormenor, tendo em vista a qualidade do ensino aprendizagem que se pretende.</p> <p>10</p>	<p>Actividades bem executadas: planos de aulas bem elaborados; materiais concretizadores bem organizados, sem deficiências que chamem a atenção.</p> <p>15</p>	<p>Actividades de excelente qualidade, muito bem organizadas e executadas. Trabalho que chama a atenção pela sua perfeição e rigor de execução.</p> <p>20</p>
<p>2. Aperfeiçoamento profissional.</p> <p>Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e facilidade de se ajustar às novas exigências e situações relacionadas com a função.</p>	1.0	<p>Mostra pouco interesse em adquirir novos conhecimentos e revela na prática resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina</p>	<p>Mostra algum interesse em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho, embora hesite perante situações menos</p>	<p>Revela interesse em aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. Adapta-se bem às novas exigências e a situações</p>	<p>Revela interesse em aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. Adapta-se bem às novas exigências e a situações</p>

		5	frequentes. 10	pouco frequentes. 15	pouco frequentes. 20
3. Inovação pedagógica: Avalia a contribuição do docente na criação e implementação de métodos e técnicas educativas e na realização de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica.	1.0	Não se esforça por desenvolver ou criar novos métodos, estudos e trabalhos de investigação	Esforça-se por desenvolver ou criar novos métodos, estudos e trabalhos de investigação, embora os resultados nem sempre sejam adequados ou oportunos.	Esforça-se por desenvolver ou criar novos métodos, estudos e trabalhos de investigação, apresentando sugestões normalmente adequadas e oportunas.	Destacado empenhamento em desenvolver e criar métodos, estudos e trabalhos de investigação. As soluções apresentadas São sempre adequadas e oportunas. 20
4. Responsabilidade: Avalia o grau de observância das normas disciplinares e de assunção das responsabilidades inerentes ao cargo	2.0	É normalmente pouco cumpridor das normas disciplinares, faltando-lhe a noção exacta das responsabilidades	É normalmente disciplinado e responsável, inspirando no entanto alguns cuidados nestes domínios.	É disciplinado e assume as responsabilidades inerentes ao cargo.	É muito disciplinado e assume plenamente as suas responsabilidades 20
1. Relações humanas no trabalho. Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e toda a comunidade escolar	1.0	Estabelece fracas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e a comunidade escolar. Pouco contribui para existência de um bom ambiente de trabalho.	Estabelece relações satisfatórias com os alunos, pais, encarregados de educação e comunidade escolar. Contribui algumas vezes para a existência de um bom ambiente de	Estabelece boas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e a comunidade escolar. Contribui sempre para manter um bom ambiente de trabalho.	Em qualquer situação sabe sempre estabelecer óptimas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e toda a comunidade escolar. A sua maneira de ser e de estar incentiva

			trabalho.		sempre um bom ambiente de trabalho.
		5	10	15	20
2. Actividades não lectivas: Avalia o grau de empenhamento do docente na realização das tarefas que integram a componente não lectiva (actividades de complemento curricular, ligação com a família e a comunidade, reuniões de âmbito pedagógico, etc.), nos termos do nº3 do art. 51º do Estatuto do Pessoal Docente.	2.0	Descura a realização das tarefas que integram a componente não lectiva a que está obrigado.	Dispensa alguma atenção à realização das tarefas não lectivas a que está obrigado	Boa participação nas tarefas que integram a componente não lectiva a que está obrigado.	Excelente participação Nas tarefas da componente não lectiva a que está obrigado
		5	10	15	20

Fonte: Ministério de Educação, 2000

A.1.2- FICHA II - FACTORES OU INDICADORES DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES EM EXERCÍCIO DE CARGOS DE GESTÃO (FICHA MOD. II)¹

Factores	Coeficiente	1ª Graduação	2ª Graduação	3ª Graduação	4ª Graduação
1. Qualidade de trabalho: Avalia a qualidade do trabalho realizado com vista ao desenvolvimento global e equilibrado da sua unidade orgânica.	1.5	Dá pouca atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um deficiente funcionamento da sua unidade orgânica. 5	Dá alguma atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um normal funcionamento da sua unidade orgânica. 10	Dá atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um bom funcionamento da sua unidade orgânica. 15	Dá muita atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um excelente funcionamento da sua unidade orgânica. 20
2. Aperfeiçoamento profissional.		Mostra pouco interesse em	Mostra algum interesse em	Revela interesse em	Revela interesse

¹Incluem-se os membros do Conselho Directivo do Ensino Secundário, os Gestores dos Pólos do EBI, os Coordenadores Pedagógicos do EBI, os Coordenadores e Orientadores Pedagógicos da Alfabetização e Educação de Adultos.

<p>Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e facilidade de se ajustar às novas exigências e situações relacionadas com a função.</p>	<p>1.0</p>	<p>adquirir novos conhecimentos e revela na prática resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina.</p>	<p>aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho, embora hesite perante situações menos frequentes.</p>	<p>aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. Adapta-se bem a novas exigências e a situações pouco frequentes</p>	<p>metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho. A sua adaptação à muda</p>
<p>3. Iniciativa: Avalia a facilidade de adoptar soluções para os problemas, independentemente da intervenção superior.</p>	<p>1.0</p>	<p>É incapaz de tomar iniciativa, trabalhando apenas sob orientação pormenorizada .</p>	<p>Em certos casos, toma iniciativa, mas dificilmente consegue concluir ou encontrar soluções adequadas.</p>	<p>Toma iniciativa e quase sempre de forma acertada</p>	<p>Sempre toma iniciativa e resolve os problemas de uma forma rápida e acertada</p>
<p>4. Criatividade: Avalia o esforço demonstrado para criar ou desenvolver novas metodologias e estratégias para superar as dificuldades.</p>	<p>1.0</p>	<p>Faz alguns esforços para criar novas metodologias e estratégias, embora os resultados nem sempre sejam adequados.</p>	<p>Esforça-se por criar e desenvolver novas metodologias, e estratégias normalmente adequadas e oportunas.</p>	<p>Esforça-se por criar e desenvolver novas metodologias normalmente adequadas e oportunas.</p>	<p>É muito criativo. As metodologias e estratégias utilizadas são sempre adequadas e oportunas.</p>
<p>5. Responsabilidade: Avalia o grau de resposta às solicitações superiores e observância das normas disciplinares e das demais responsabilidades inerentes ao cargo.</p>	<p>1.5</p>	<p>Dificilmente responde às solicitações superiores. É normalmente pouco cumpridor das normas disciplinares</p>	<p>Responde algumas vezes às solicitações superiores. É cumpridor das normas disciplinares.</p>	<p>Responde às solicitações superiores. É cumpridor das normas disciplinares</p>	<p>Responde prontamente às solicitações superiores. É muito cumpridor das normas disciplinares.</p>

<p>6 Espírito de equipa: Avalia a facilidade de promover uma gestão participada e incentiva atitudes de trabalho em equipa</p>	1.0	<p>Promove uma gestão pouco participada e privilegia o trabalho individualizado</p>	<p>Por vezes, promove uma gestão participada e incentiva o trabalho em equipa</p>	<p>Promove uma gestão participada e incentiva o trabalho em equipa</p>	<p>Revela grande capacidade em promover uma gestão participada e privilegia sempre o trabalho em equipa.</p>
<p>7.Capacidade para dirigir ou coordenar: Avalia a capacidade para planificar, orientar e controlar o trabalho, tendo em conta os recursos disponíveis</p>	2.0	<p>Normalmente, a programação e a coordenação das acções não são adequadas e os recursos existentes são deficientemente e aproveitados</p>	<p>A programação e a coordenação das acções são feitas de forma satisfatória, carecendo, no entanto, de melhorias.</p>	<p>Programa, orienta e controla as acções de forma adequada, com bom aproveitamento dos recursos existentes</p>	<p>Programa, orienta e controla as acções de modo excelente, com óptimo aproveitamento dos recursos existentes.</p>
<p>8.Relações Humanas: Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com o pessoal docente e administrativo, os alunos, pais e encarregados de educação e toda a comunidade.</p>	1.0	<p>Estabelece fracas relações com o pessoal docente, alunos, pais, encarregados de educação e comunidade escolar. Pouco contribui para existência de um bom ambiente de trabalho.</p>	<p>Estabelece relações satisfatórias com o pessoal docente, alunos, pais encarregados da educação e a comunidade escolar. Contribui sempre para manter um bom ambiente de trabalho</p>	<p>Estabelece boas relações com o pessoal docente, alunos, pais, encarregados de educação e a comunidade escolar. Contribui sempre para manter um bom ambiente de trabalho</p>	<p>Em qualquer situação sabe sempre estabelecer Óptimas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e toda a comunidade escolar. A sua maneira de ser e de estar incentiva sempre um bom ambiente de trabalho.</p>

Fonte: Ministério de Educação 2000

A.2 – PROPOSTAS DE FICHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A.2.1 - FICHA I - AVALIAÇÃO DAS REUNIÕES DE COORDENAÇÃO

Dia: ___/ ___/ _____

Hora: _____

Coordenador(a): _____ Disciplina: _____

DO CUMPRIMENTO DO PROGRAMA	Nota
Demonstra conhecimento / domínio do programa	
Verifica o cumprimento da planificação anterior	
Respeita os atrasos existentes no cumprimento do plano	
Organiza a planificação de acordo com o plano trimestral	
Aceita a colaboração dos colegas na elaboração da planificação	
Selecciona material que pode ser partilhado pelos colegas	
Sugere estratégias/actividades a desenvolver na aula	
DAS RELAÇÕES HUMANAS	
Procura ouvir as dificuldades	
Revela capacidade de fazer e receber críticas	
Mostra disponibilidade	
Mantém boas relações com os colegas	
Promove um clima favorável durante a reunião	

Obs: _____

O (a) subdirector(a) pedagógica

O (A) Coordenador(a)

A.2.2 - FICHA II - AVALIAÇÃO DE AULAS

I - IDENTIFICAÇÃO			
Escola Secundária			
Professor			
Coordenador			
Subdirector Pedagógico			
Data:	Hora:	Ano:	Turma:
Tema /Assunto da aula			
II - PLANIFICAÇÃO			Nota
Formula adequadamente os objectivos			
Selecciona adequadamente os conteúdos programáticos			
Selecciona adequadamente as actividades			
Selecciona as estratégias adequadamente			
Selecciona materiais didácticos adequados			
III - EXECUÇÃO			
Revela competência pedagógica			
Revela competência científica ao nível dos conteúdos e técnicas da respectiva área disciplinar			
Utiliza linguagem adequada aos alunos e às situações			
Suscita e fomenta a participação de todos os alunos			
Utiliza os materiais didácticos adequados			
Organiza a sala de aula estabelecendo as condições físicas adequadas para o trabalho a desenvolver			
IV - INTERACÇÃO			
Desenvolve diálogo em toda a extensão da turma			
Mostra disponibilidade em relação aos alunos			
Mantém na sala um clima favorável ao ensino e a aprendizagem			
Revela capacidade de estabelecer e manter regras e rotinas justas e apropriadas para os alunos			
V - AVALIAÇÃO			
Avalia os conhecimentos dos alunos.			
Atinge os objectivos propostos.			
Identifica os factores de (in) sucesso das aulas e sugestão de alternativas para a sua melhoria.			
Mostra disposto a reflexão sobre a sua prática lectiva e disposição para aceitar sugestões de melhorias.			
Revela satisfação nas actividades docentes.			

O Coordenador

O Professor

O Subdirector Pedagógico

A.2.3 – FICHA III - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO DISCENTE

FACTOR	OBJECTIVOS	NOTA
1	Qualidade do processo de ensino aprendizagem	
	Administra o tempo em sala de aula de forma produtiva	
	O professor é claro e objectivo em suas explanações	
	As avaliações referem-se aos conteúdos desenvolvidos	
2	Aperfeiçoamento profissional	
	Revela domínio de conteúdo na sua disciplina	
	Utiliza uma terminologia clara e adequada aos alunos	
	Trabalha a disciplina com nível de exigência suficiente	
3	Inovação pedagógica	
	Icentiva a inovação pedagógica	
	Promove a discussão de temas da actualidade a partir de pesquisas em artigos científicos e de outras mídias	
	Conduz o ensino da disciplina com qualidade	
4	Responsabilidade	
	Elabora instrumentos de avaliação compatíveis com os conteúdos ministrados e objectivos propostos	
	Respeita o aluno	
	Falta as aulas ou chega atrasado	
5	Relações humanas no trabalho	
	Estimula o bom relacionamento em sala de aula	
	O professor administra bem as situações de conflito em sala de aula	
	O professor é atento às demandas e necessidades dos alunos	
6	Actividades não lectivas	
	Participa em actividades não lectivas	
	Indicaria este professor para outras turmas	

A.2.4 - FICHA IV - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO DIRECTOR

IDENTIFICAÇÃO		
Nome	Apelido	Função

CÓDIGO	FACTORES	NOTA
1	Qualidade do processo de ensino aprendizagem	
2	Aperfeiçoamento profissional	
3	Inovação pedagógica	
4	Responsabilidade	
5	Relações humanas no trabalho	
6	Actividades não lectivas	
7	Pontuação total	
8	Avaliação de desempenho	

O avaliador

A.2.5 - FICHA V - AVALIAÇÃO DOCENTE PELO COORDENADOR

IDENTIFICAÇÃO		
Nome	Apelido	Função

Código	FACTORES	Nota
1	Qualidade do processo de ensino aprendizagem	
2	Aperfeiçoamento profissional	
3	Inovação pedagógica	
4	Responsabilidade	
5	Relações humanas no trabalho	
6	Actividades não lectivas	
7	Pontuação total	
8	Avaliação de desempenho	

O COORDENADOR

A.2.6 - FICHA IV - AVALIAÇÃO FINAL

IDENTIFICAÇÃO		
Nome	Apelido	Função

CÓDIGO	FACTORES	NOTA
1	Qualidade do processo de ensino aprendizagem	
2	Aperfeiçoamento profissional	
3	Inovação pedagógica	
4	Responsabilidade	
5	Relações humanas no trabalho	
6	Actividades não lectivas	
7	Pontuação total	
8	Avaliação de desempenho	

APRECIÇÃO GERAL

(COMENTÁRIOS DO AVALIADOR)

O avaliador

Entrevista com o avaliado _____

CONCORDÂNCIA COM A AVALIAÇÃO

CONCORDO

NÃO CONCORDO

O avaliado,

A.3 - DESCRIÇÃO DOS CASOS DE UTILIZAÇÃO - SAPS

Tabela A.3.1 - CaU1 – validar acesso

Nome	CaU1 – Validar acesso
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Impedir o acesso ao sistema de pessoas não autorizadas
Actores:	Director, Coordenador, Subdirector Pedagógico, aluno e professor
Pré-condições:	Os utilizadores terão que ser alunos professores e membros da direcção da escola.

Tabela A.3.2 – CaU2 – Inscrever professores

Nome	CaU2 – Inscrever professores
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Registar os professores no sistema que ministra uma ou mais disciplinas na escola.
Actores:	Professor e Director
Pré-condições:	O professor terá apresentar a guia de apresentação.

Tabela A.3.3 – CaU3 – Registar actividades

Nome	CaU3 – Registar actividades
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Registar as actividades desenvolvidas pelos professores no sistema para efeitos de avaliação dos professores.
Actores:	Professor e Director
Pré-condições:	O professor terá de estar registado no sistema.

Tabela A.3.4 – CaU4 – Imprimir relatórios de avaliação

Nome	CaU2 – Imprimir relatórios de avaliação
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Emitir os relatórios das actividades e de avaliação dos professores durante o ano lectivo
Actores:	Professor e Director
Pré-condições:	O professor terá de estar registado no sistema.
Sequência típica dos eventos:	1 – O Director escolhe o tipo de relatório 2 – O sistema pede para introduzir o nº mecanográfico do professor. 3 – O sistema mostra o relatório pronto para ser impressa.

Tabela A.3.5 – CaU5 – Registar factores de avaliação

Nome	CaU5 – Registar factores de avaliação
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Registar os factores de avaliação dos professores no sistema
Actores:	Director

Tabela A.3.6 – CaU6 – Registrar objectivos

Nome	CaU6 – Registrar objectivos
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Registrar os objectivos como métricas de avaliação de desempenho dos professores
Actores:	Director
Pré-condições:	

Tabela A.3.7 – CaU7 – Avaliar professores

Nome	CaU3 – Avaliar professores
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Registrar as notas atribuídas a cada objectivo da avaliação e aos factores da avaliação
Actores:	Director, Alunos, Coordenadores e Subdirector Pedagógico
Pré-condições:	

Tabela A.3.8 – CaU8 – Consultar a avaliação

Nome	CaU3 - Consultar a avaliação
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Dar aos professores o feedback das suas avaliações
Actores:	Professor
Pré-condições:	

Tabela A.3.9 – CaU9 – Registrar apreciação

Nome	CaU3 – Registrar apreciação
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Registrar no sistema a posicionamento do professor relativo a avaliação.
Actores:	Professores
Pré-condições:	

Tabela A.3.10 – CaU10 – pesquisar dados dos professores

Nome	CaU2 – Pesquisar dados dos professores
Âmbito:	Sistema SAPS
Finalidade:	Pesquisar os dados pessoais dos professores
Actores:	Professor e Director
Pré-condições:	O professor terá estar inscrito no sistema

A.4 - DESCRIÇÃO DOS CASOS DE UTILIZAÇÃO - SGSAES

Tabela A.4.1 - CaU1 – validar acesso

Nome	CaU1 – Validar acesso
Âmbito:	Sistema SGSAES
Finalidade:	Impedir o acesso ao sistema de pessoas não autorizadas
Actores:	Director, Coordenador, Subdirector Pedagógico, aluno e professor
Pré-condições:	Os utilizadores terão que ser alunos professores e membros da direcção da escola.

Tabela A.4.2 – CaU2 – Consultar notas

Nome	CaU2 – Consultar notas
Âmbito:	Sistema SGSAES
Finalidade:	Dar aos alunos oportunidade de consultar as notas no sistema
Actores:	Alunos
Pré-condições:	O aluno terá que estar cadastrado no sistema

Tabela A.4.3 - CaU3 – Requerer Certificado

Nome	CaU3 – Requerer Certificado
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Registrar os pedidos de certificados dos alunos
Actores:	Aluno e Funcionário da Secretaria
Pré-condições:	O aluno tem que ter concluído todas as disciplinas e as propinas em dia.
Sequência típica dos eventos:	1 – O sistema pede para introduzir o número de matrícula do aluno. 2 - O sistema verifica se o aluno já pagou todas as prestações de propinas 3 - O sistema emite o certificado.
Sequências alternativas e extensões:	1 - Caso o aluno tiver alguma disciplina em atraso ou se tiver alguma prestação de propina em atraso, o sistema emite uma mensagem informando as disciplinas que tem em atraso.
Requisitos especiais:	Ter pago todas as prestações de propinas e ter concluído todas as disciplinas do curso.

Tabela A.4.4 – CaU4 - Cobrar propinas

Nome:	CaU4 - Cobrar Propinas
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Lançar os pagamentos das propinas no sistema
Actores:	Funcionário da Secretaria
Pré-condições:	O aluno tem que estar inscrito num curso

Tabela A.4.5 – CaU5 – Inscrever alunos

Nome	CaU5 - Inscrever alunos
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Inscrever os alunos que vão frequentar.
Actores:	Funcionário da Secretaria
Pré-condições:	O dossier de candidatura deverá conter: boletim de inscrição devidamente preenchido, fotocópia de BI, atestado médico, 2 fotografias tipo passe e certificado de habilitações literárias. Pagar a 1ª prestação de propinas
Sequência típica dos eventos:	1 – O Candidato submete o Dossier de candidatura ao Funcionário da Secretaria para apreciação e validação; 2 – Se a candidatura reúne as condições exigidas o Gestor introduz as informações do aluno no sistema 3 - O sistema devera obrigar o candidato a pagar a taxa de inscrição de propinas. 4 - Após a confirmação do pagamento da propina o sistema deverá emitir o respectivo recibo onde consta o nº mecanográfico do aluno que o identificará no sistema.
Sequências alternativas e extensões:	1 – Se o aluno não pagar a taxa de inscrição, o sistema deverá enviar uma mensagem a respeito disso. 2 – O aluno paga a taxa de inscrição e os dados serão registados no sistema. 3 - O sistema envia uma mensagem que a operação foi efectuada com sucesso.

Tabela A.4.6 – CaU6 – Inscrever professores

Nome	CaU6 – Inscrever professores
Âmbito:	Sistema SGSAES
Finalidade:	Registar os professores no sistema que ministra uma ou mais disciplinas na escola.
Actores:	Director
Pré-condições:	O professor terá de apresentar a guia de apresentação.

Tabela A.4.7 – CaU7 – Emitir Declaração de frequência

Nome	CaU7 – Emitir Declaração de frequência
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Emitir uma Declaração que comprova que o aluno frequenta um curso.
Actores:	Director
Pré-condições:	O aluno tem que estar inscrito num curso.

Tabela A.4.8 – CaU8 – Emitir Certificado

Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Emitir certificado do aluno
Actores:	Director
Pré-condições:	O aluno tem que ter pago todas as prestações de propinas

Tabela A.4.9 – CaU9 – Emitir Declaração de notas

Nome	CaU9 – Emitir Declaração de notas
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Emitir Declaração de notas de um aluno
Actores:	Director
Pré-condições:	O aluno tem que ter pago todas as prestações de propinas

Tabela A.4.10 – CaU10 – Verificar propinas pagas

Nome	CaU10 – Verificar propinas pagas
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Certificar as prestações de propinas que já forma pagas
Actores:	Director
Pré-condições:	O aluno tem que estar inscrito num curso

Tabela A.4.11 – CaU11 – Emitir Relatórios de Propinas

Nome	CaU11 – Emitir Relatórios de Propinas
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Emitir os relatórios das propinas pagas, não pagas por prestação; de cada aluno e agrupados por turmas.
Actores:	Director
Pré-condições:	O aluno tem que estar inscrito num curso.

Tabela A.4.12 – CaU12 – Imprimir pautas

Nome	CaU12 – Imprimir pautas
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Imprimir as pautas das avaliações dos alunos
Actores:	Director e professores
Pré-condições:	O utilizador terá que ter o perfil de Administrador ou professor

Tabela A.4.13 - CaU13 – Registrar notas dos alunos

Nome	CaU13 – Registrar notas do aluno
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Registrar notas dos alunos
Actores:	Professor e Subdirector Pedagógico
Pré-condições:	O professor entrega as notas devidamente assinadas ao Subdirector Pedagógico

Tabela A.4.14 - CaU14 – Aplicar taxas de multa

Nome	CaU14 – Aplicar taxas de multa
Âmbito:	Sistema SGSAES.
Finalidade:	Aplicar taxa de multa as prestações em atraso
Actores:	Funcionário da Secretaria
Pré-condições:	Prestações em atraso após a data limite de pagamento

A.5 - MODELO LÓGICO DA BASE DE DADOS

A.5.1 - DESCRIÇÃO DAS RELAÇÕES E OS SEUS ATRIBUTOS

Tabela A.5.1 – Factores

Factores	Factores ou indicadores de avaliação dos professores
Atributos	Descrição
Cod_factor: numeric (4,0)	Identificação do factor de avaliação
Descricao: nvarchar (70)	Nome do factor da avaliação
Peso_factor: numeric (4,0)	Peso do factor da avaliação

Tabela A.5.2 – TipoAvaliacao

Categoria_avalizador	Tipos de avaliações
Atributos	Descrição
CodTipo: numeric(4,0)	Identificação do tipo da avaliação
Tipo: nvarchar(50)	Descrição do tipo de avaliação

Tabela A.5.3 - Professor

Professores	Pessoas que leccionam pelo menos uma disciplina. ou que ocupa cargos de gestão da escola
Atributos	Descrição
CodProfessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
Nome: nvarchar(25)	Nome principal do professor
Apelido: nvarchar(25)	Apelido do professor
Cargo: nvarchar(100)	Descrição do cargo do professor
Referencia: nvarchar(100)	Referência do enquadramento do professor
Escalao: nvarchar(50)	Escalão do enquadramento do professor
Morada: nvarchar(30)	Morada do professor
Telefone: numeric(10,0)	Nº de telefone do professor
Movel: numeric(10,0)	Nº de telemóvel do professor
BI: numeric(10,0)	Bilhete de identidade do professor
Email: nvarchar(30)	Endereço de correio electrónico
Comentarios: nvarchar(200)	Informações adicionais

Tabela A.5.4 - ProfessorDisciplina

ProfessorDisciplina	Registo das disciplinas leccionadas por cada professor
Atributos	Descrição
CodProfessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
CodDisciplina: numeric(4,0)	Identificação da disciplina
CodTurma: numeric(5,0)	Identificação da turma

Tabela A.5.5 - Aluno

Aluno	Registo dos alunos da escola
Atributos	Descrição
CodAluno: numeric(8,0)	Identificação do aluno
Codturma: numeric(5,0)	Código da turma
Nome: nvarchar(25)	Nome principal do aluno
Apelido: nvarchar(50)	Apelido do aluno
Morada: nvarchar(30)	Morada do aluno
CodPostal: numeric(8,0)	Código postal do aluno
Telefone: numeric(10,0)	Nº de telefone do aluno
Movei: numeric(10,0)	Nº de telemóvel do aluno
BI: numeric(10,0)	Nº de bilhete de identidade do aluno
Email: nvarchar(30)	Endereço de correio electrónico do aluno
Naturalidade: nvarchar(30)	Freguesia que o aluno nasceu
Concelho: nvarchar(30)	Concelho que o aluno nasceu
Pai: nvarchar(50)	Nome completo do pai
Mae: nvarchar(50)	Nome completo da mãe

Tabela A.5.6 - Ano lectivo

Ano lectivo	Registo dos períodos de avaliação
Atributos	Descrição
Ano_lectivo: nvarchar(15)	Identificação do ano lectivo
CodCurso: nvarchar(12)	Identificação do curso

Tabela A.5.7 - Disciplina

Disciplina	Registo das disciplinas
Atributos	Descrição
CodDisciplina: numeric(3,0)	Identificação da disciplina
Designacao: nvarchar(50)	Nome da disciplina

Tabela A.5.8 - Curso

Curso	Registos dos cursos
Atributos	Descrição
CodCurso: nvarchar(12)	Identificação do curso
Designacao: nvarchar(50)	Nome do curso
Nivel: nvarchar(4)	Nível do curso

Tabela A.5.9 - CursoDisciplina

CursoDisciplina	Registo das disciplinas de cada curso
Atributos	Descrição
CodCurso: nvarchar(12)	Identificação do curso
CodDisciplina: numeric(3,0)	Identificação da disciplina
Codcoordenador: numeric(3,0)	Identificação do coordenador

Tabela A.5.10 - Propina

Propina	Registo dos pagamentos de propinas
Atributos	Descrição
CodAluno: numeric(8,0)	Identificação do aluno
Prestacao: numeric(3,0)	Identificação da prestação a pagar
ValorPropina: numeric(5,0)	Valor da propina referente a prestação
Data: Datetime	Data do pagamento da prestação da propina
Total: numeric(5,0)	O valor da prestação acrescido da taxa de multa
NumFactura: numeric(18,0)	Identificação da factura
Funcionario: nvarchar(25)	Nome do funcionário que cobrou a propina

Tabela A.5.11 - Nota

Nota	Registo das notas dos alunos
Atributos	Descrição
CodAluno: numeric(8,0)	Identificação do aluno
CodDisciplina: numeric(3,0)	Identificação da disciplina
Trimestre; numeric(4,0)	Identificação do trimestre
Nota: numeric(4,0)	Nota atribuída a disciplina no respectivo trimestre
Data: Datetime	Data do lançamento da nota no sistema

Tabela A.5.12 - Director

Director	
Atributos	Descrição
CodDirector: numeric(4,0)	Identificação do director
Codprofessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
Nome_abreviado: nvarchar(25)	Nome abreviado do director
Nome_Extenso: nvarchar(50)	Nome completo do director

Tabela A.5.13 – Turma

Turma	Registo das turmas
Atributos	Descrição
CodTurma: numeric(5,0)	Identificação da turma
CodCurso: nvarchar(12)	Identificação do curso
Designacao: nvarchar(10)	Designação da turma
Ano_lectivo: nvarchar(15)	Identificação do ano lectivo

Tabela A.5.14 – Actividades

Actividades	Registo das actividades desenvolvidas pelos professores
Atributos	Descrição
Codactividade: numeric(18,0)	Identificação da actividade
CodProfessor: numeric(4,0)	Identificação do professor
Data: Datetime	Data do registo da actividade
Descricao: nvarchar(300)	Descrição da actividade
Comentarios (text)	Comentários sobre a actividade

Tabela A.5.15 - AvaliacaoCoordenador

AvaliacaoCoordenacao	Registo da avaliação feita pelo coordenador
Atributos	Descrição
Codprofessor: numeric(3,0)	Identificação do respectivo código do professor
CodFactor: numeric(4,0)	Identificação do factor de avaliação
Periodo: nvarchar(20)	Identificação do período
Nota: nvarchar(50)	Nota atribuída
Coordenador: nvarchar(50)	Identificação do avaliador

Tabela A.5.16 - AvaliacaoAluno

AvaliacaoAluno	Registo da avaliação feitas pelos alunos
Atributos	Descrição
Codprofessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
Codobjectivo: numeric(4,0)	Identificação do objectivo
Aluno: nvarchar(50)	Registo do aluno que fez a avaliação
Periodo: nvarchar(20)	Identificação do Período
Nota: nvarchar(50)	Nota atribuida

Tabela A.5.17 - AvaliacaoDirector

AvaliacaoDirector	Registo da avaliação feita pelo Director
Atributos	Descrição
Codprofessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
Codfactor: numeric(4,0)	Identificação do factor de avaliação
Periodo: nvarchar(20)	Identificação do Período
Nota: nvarchar(50)	Nota atribuida

Tabela A.5.18 - Coordenador

Coordenador	Registo dos coordenadores
Atributos	Descrição
Codcoordenador: numeric(3,0)	Identificação do coordenador
Codprofessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
CodDisciplina: numeric(4,0)	Identificação da disciplina
Codcurso: nvarchar(12)	Identificação do Curso
Periodo: nvarchar(20)	Identificação do período de avaliação

Tabela A.5.19 - Objectivo

Objectivo	Registo dos objectivos a serem avaliados em cada instrumento de avaliação.
Atributos	Descrição
CodObjectivo: numeric(4,0)	Identificação do objectivo
Cod_factor: numeric(4,0)	Identificação do factor de avaliação
Objectivo: nvarchar(150)	Descrição do objectivo

Tabela A.5.20 - TipoAvalFactor

TipoAvalFactor	Atribuição dos factores a cada tipo de avaliação
Atributos	Descrição
CodTipo: numeric(4,0)	Identificação do tipo de avaliação
CodFactor: numeric(4,0)	Identificação do factor de avaliação

Tabela A.5.21 - Pedidosemolumentos

Objectivo	Registo dos objectivos da avaliação
Atributos	Descrição
Codpedido: numeric(18,0)	Identificação do pedido
CodAluno: numeric(8,0)	Identificação do aluno
Tipo: nvarchar(50)	Identificação do tipo de documento
Data: datetime	Data do pedido

Tabela A.5.22 - Periodo

Periodo	Registo dos períodos da avaliação
Atributos	Descrição
Periodo: nvarchar(20)	Identificação do periodo
Descricao: nvarchar(50)	Descrição do periodo
Data_inicial: Datetime	Data do inicio da avaliação
Data_fim: datetime	Data do término da avaliação
Percentagem_validacao: numeric(4,0)	Percentagem atribuída para que a avaliação possa ser validada
Mensagem_inicial: nvarchar(300)	Mensagem inicial da avaliação
Mensagem_final: nvarchar(300)	Mensagem final da avaliação

Tabela A.5.23 - CoordenacaoAvaliadas

CoordenacaoAvaliadas	Registo das reuniões que foram avaliadas
Atributos	Descrição
CoordenacaoNumero: numeric(18,0)	Identificação da reunião de coordenação
CodProfessor: numeric(8,0)	Identificação do professor avaliado
Data: Datetime	Data da reunião
Avaliador: nvarchar(50)	Identificação do avaliador

Tabela A.5.24 - AvaliacaoCoordenacao

AvaliacaoCoordenacao	Registo das notas atribuídas a cada objecto de avaliação.
Atributos	Descrição
CoordenacaoNumero: numeric(18,0)	Identificação da reunião de coordenação
CodObjectivo: numeric(4,0)	Identificação do objectivo a ser avaliado
Nota: nvarchar(50)	Nota atribuída a cada objectivo

Tabela A.5.25 - AvaliacaoAulas

AvaliacaoAulas	Registo das avaliações de aulas.
Atributos	Descrição
AulaNumero: numeric(18,0)	Identificação da reunião de coordenação
CodObjectivo: numeric(4,0)	Identificação do objectivo a ser avaliado
Nota: nvarchar(50)	Nota atribuída a cada objectivo

Tabela A.5.26 - AulasAvaliadas

AulasAvaliadas	Registo das aulas que foram avaliadas
Atributos	Descrição
AulaNumero: numeric(18,0)	Identificação da aula
CodProfessor: numeric(8,0)	Identificação do professor avaliado
Sumário: nvarchar(300)	Assunto que foi tratada na aula
Turma: nvarchar(50)	Identificação da turma que a aula foi ministrada
Data: Datetime	Data da ministração da aula
Avaliador: nvarchar(50)	Identificação do avaliador

Tabela A.5.27 - AvaliacaoFinal

AvaliacaoFinal	Registo da avaliação final do professor do ano lectivo
Atributos	Descrição
Codprofessor: numeric(3,0)	Identificação do professor
Codfactor: numeric(4,0)	Identificação do factor de avaliação
Periodo: nvarchar(20)	Identificação do Período
Nota: nvarchar(50)	Nota atribuída

A.6. - DECRETO REGULAMENTAR Nº 10/2000. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Avaliação do Pessoal docente

**Decreto Regulamentar nº 10/2000
de 4 de Setembro – BO nº 27, I série**

Decreto Regulamentar nº 10/2000

de 4 de Setembro – BO nº 27, I série

A revisão do sistema de avaliação do pessoal docente afecto aos estabelecimentos públicos de ensino pré-escolar, básico e secundário e da alfabetização e educação de adultos é uma necessidade imposta pelas exigências da reforma educativa em curso, que tem como um dos parâmetros ou objectivos fundamentais o reforço da qualidade do ensino e da aprendizagem.

A realização deste desiderato requer, por seu turno, que o desempenho do pessoal docente se oriente para níveis de excelência, que o processo avaliativo deve estimular e favorecer.

Ora, o sistema actual de avaliação docente não valoriza adequadamente os factores qualitativos do processo de ensino – aprendizagem, obedecendo antes a critérios que se acham ultrapassados à luz dos objectivos do sistema educativo e das inovações entretanto introduzidas, designadamente em matéria de avaliação do aproveitamento dos alunos. Outrossim, o modelo vigente não acautela suficientemente os interesses dos próprios docentes, caracterizando-se pela insuficiência das garantias processuais do avaliado. Assim, a adopção dum novo sistema de avaliação constitui uma das reivindicações antigas da classe docente.

Correspondendo às expectativas, o Estatuto do Pessoal Docente em vigor consagra algumas opções básicas em matéria de avaliação do desempenho, prevendo, no seu artigo 34º, a regulamentação desta matéria através de diploma próprio, a aprovar pelo Governo.

No quadro da elaboração do presente diploma, procedeu-se à auscultação das instituições educativas, das organizações sindicais representativas do corpo docente, e do departamento governamental responsável pela Administração Pública, tendo-se logrado estabelecer um amplo consenso a respeito das soluções consagradas no articulado.

Nestes termos, ao abrigo do disposto no artigo 34º do Decreto – Legislativo nº 10/97, de 8 de Maio, na nova redacção dada pelo Decreto-Lei nº 60/98, de 28 de Dezembro;

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do artigo 217º da Constituição da República, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º

(Objecto e âmbito)

1. O presente diploma regula a avaliação de desempenho das categorias de pessoal docente em exercício de funções nos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da alfabetização e educação de adultos, salvo o disposto nos números seguintes.
2. A avaliação de desempenho dos docentes que prestem serviços noutros departamentos governamentais, a título de requisição ou destacamento, efectuar-se-á em conformidade com as normas vigentes nos mesmos.
3. A avaliação de desempenho dos professores que, nos estabelecimentos de ensino, não exerçam actividades lectivas nem cargos de gestão far-se-á de acordo com as normas aplicáveis aos funcionários ou agentes da Administração Pública afectos a idênticas tarefas.

Artigo 2º
(Objectivos da avaliação)

A avaliação de desempenho do pessoal docente tem por objectivos:

- a) Melhorar a qualidade da educação e do ensino ministrados;
- b) Adequar a organização do sistema educativo às necessidades educativas;
- c) Melhorar a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes;
- d) Valorizar e aperfeiçoar o trabalho dos docentes.

Artigo 3º
(Obrigatoriedade da avaliação)

1. A avaliação de desempenho é obrigatória para todos os docentes, seja qual for o vínculo funcional destes.
2. É obrigatória a avaliação de desempenho para efeitos de promoção e progressão na carreira e ainda para a revalidação da nomeação dos docentes contratados.
3. Na falta de avaliação de desempenho por razões não imputáveis ao interessado, considera-se, para os efeitos a que se refere o número anterior, que o docente obteve a classificação de Bom.

Artigo 4º
(Incidência)

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a avaliação de desempenho do pessoal docente incide sobre a actividade lectiva e não lectiva desenvolvida pelos professores na educação e no ensino ao longo do ano escolar a que se reporta, tendo em conta as suas qualificações profissionais e científicas, e processa-se em conformidade com os indicadores constantes da ficha I, anexa ao presente diploma.
2. A avaliação dos docentes investidos nas funções que adiante se indicam far-se-á em função do desempenho das suas atribuições específicas, em conformidade com os indicadores constantes da ficha II, anexa ao presente diploma:
 - a) Director ou gestor dos estabelecimentos de ensino;
 - b) Coordenador dos centros concelhios de alfabetização e educação de adultos;
 - c) Membros do conselho directivo dos estabelecimentos de ensino secundário;
 - d) Coordenador pedagógico do ensino básico.

Artigo 5º
(Carácter contínuo e sistemático da avaliação)

1. O desempenho do pessoal docente ao longo do ano escolar é objecto de uma avaliação contínua e sistemática, a cargo das entidades competentes nos termos do artigo 14º.
2. Os docentes têm o direito de acesso ao registo da respectiva avaliação contínua, podendo, de forma fundamentada, solicitar a rectificação dos dados constantes do mesmo.

Artigo 6º
(Tipos de avaliação)

1. A avaliação de desempenho do pessoal docente é comum ou especial.
2. O processo comum de avaliação realiza-se anualmente, nos meses de Julho a Setembro, com relação ao ano escolar findo, e o processo especial pode ter lugar a todo o tempo, sem prejuízo do disposto número 3 do artigo 9º.

Artigo 7º
(Processo comum de avaliação)

1. O processo comum de avaliação é da iniciativa da entidade competente para a avaliação, salvo o disposto no artigo 9º.
2. Ao processo comum de avaliação estão sujeitos todos os docentes abrangidos pelo presente diploma.

Artigo 8º
(Processo especial de avaliação)

1. O processo especial de avaliação efectua-se por iniciativa dos docentes interessados e visa propiciar a estes:
 - a) A possibilidade de acelerar a promoção na carreira por força da especialização;
 - b) A correcção de classificação negativa obtida na avaliação de desempenho.
2. Os docentes podem requerer a abertura do processo especial nas seguintes situações:
 - a) Frequência com êxito de cursos de especialização;
 - b) Classificação negativa na avaliação de desempenho.
3. No caso da alínea b) do número anterior, entre a data da classificação negativa e a do pedido de abertura de processo especial deverão decorrer pelo menos seis meses.
4. Ao processo especial de avaliação é aplicável o disposto no presente diploma com as necessárias adaptações.

Artigo 9º
(Relatório de auto-avaliação)

1. A avaliação dos docentes de nomeação definitiva, com pelo menos 5 anos de experiência, pode ter lugar por iniciativa dos mesmos, mediante apresentação à entidade competente para avaliação, até 10 de Agosto, de um relatório de autoavaliação individual.
2. Cabe ao docente estabelecer a estrutura do relatório a que se refere o número anterior, tendo em devida conta os indicadores de avaliação que lhe dizem respeito, nos termos do disposto no artigo 4º.
3. O relatório de auto-avaliação deve ser elaborado em termos sintéticos e conter uma apreciação crítica e objectiva da actividade docente em relação aos diversos domínios ou indicadores, podendo fazer-se acompanhar de quadros estatísticos, mapas ou outros documentos elucidativos.
4. O docente que pretender exercer a iniciativa a que se refere o número 1 deverá comunicar a sua intenção à entidade avaliadora, com conhecimento do delegado do ministério no concelho, até 20 de Junho do ano escolar a que se reporta a avaliação.
5. A avaliação dos docentes a que se refere o presente artigo obedece ao disposto nos artigos 10º, 13º e seguintes.

Artigo 10º
(Classificações)

As classificações a atribuir na avaliação de desempenho do pessoal docente são as seguintes:

- a) Muito Bom, de 17,5 a 20;
- b) Bom, de 13,5 a 17,4;
- c) Suficiente, de 9,5 a 13,4;
- d) Deficiente, de 0 a 9,4.

Artigo 11º
(Graduação dos indicadores de avaliação)

1. Cada um dos indicadores de avaliação a que se referem os modelos anexos ao presente diploma é susceptível de graduação em quatro posições, ponderadas em 5, 10, 15 e 20.
2. A cada indicador é atribuído um coeficiente de ponderação.
3. A determinação do valor de cada indicador é obtida pela multiplicação do respectivo coeficiente de ponderação com a graduação atribuída.
4. A classificação final de cada docente será obtida pela soma dos valores atribuídos aos indicadores, a dividir por dez.

Artigo 12º
(Mérito excepcional)

1. O Conselho de Ministros, mediante proposta do membro do Governo responsável pela área da educação, poderá atribuir menções de mérito excepcional aos docentes que tiverem desempenho relevante.
2. Atribuição de mérito excepcional deve especificar os seus efeitos, permitindo, alternativamente:
 - a) Redução do tempo de serviço para efeitos de promoção ou progressão;
 - b) Promoção na respectiva carreira independentemente de concurso.

Artigo 13º
(Efeitos das classificações)

1. Para além de outros efeitos previstos na lei, a atribuição de classificação negativa determina a suspensão da contagem do tempo de serviço relativo ao período a que a avaliação de desempenho se reporta.
2. A atribuição de duas classificações negativas seguidas implica procedimento disciplinar por incompetência profissional.
3. A atribuição de classificação inferior a Bom impede a revalidação para o ano lectivo seguinte dos contratos a termo.
4. A atribuição de classificação negativa durante o período probatório determina a exoneração do cargo.

Artigo 14º
(Competência)

1. Sem prejuízo do disposto no presente diploma, são competentes para a avaliação dos docentes os directores ou gestores dos respectivos estabelecimentos de ensino que para tanto deverão ouvir previamente os conselhos ou núcleos pedagógicos.
2. A avaliação dos docentes em exercício de funções nas estruturas da alfabetização e educação de adultos é da competência dos respectivos coordenadores concelhios que para o efeito deverão ouvir previamente os orientadores pedagógicos das áreas a que pertencem os avaliados.
3. A avaliação dos directores ou gestores dos estabelecimentos de ensino, dos coordenadores pedagógicos e dos coordenadores concelhios da alfabetização e educação de adultos é da competência dos delegados do ministério responsável pela área da educação, nos respectivos concelhos.
4. Os delegados do ministério podem avocar a competência referida nos números 1 e 2 sempre que as entidades responsáveis pela avaliação a não exerçam até 31 de Agosto ou sempre que razões ponderosas assim o aconselharem.

Artigo 15º
(Conhecimento)

1. Os resultados da avaliação de desempenho devem ser dados a conhecer ao docente a que dizem respeito em entrevista individual com a entidade competente para a avaliação, devendo o avaliado manifestar por escrito a sua concordância ou não com os mesmos.
2. Caso o docente se recusar a tomar conhecimento dos resultados da sua avaliação nos termos do número 1, tal circunstância, devidamente comprovada por duas testemunhas, será averbada no respectivo processo de avaliação.
3. São nulas as avaliações de desempenho que se processarem em violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 16º
(Reclamação)

1. O docente que não se conformar com a sua avaliação deverá, no prazo de cinco dias após o conhecimento oficial da mesma, solicitar a respectiva rectificação à entidade avaliadora, fundamentando o pedido.
2. A entidade avaliadora, ouvido o conselho ou núcleo pedagógico ou o orientador pedagógico da alfabetização, conforme o caso, proferirá decisão fundamentada, que dará a conhecer ao avaliado no prazo de 10 dias contados da data do recebimento do pedido de rectificação.

Artigo 17º
(Homologação)

1. As decisões em matéria de avaliação de desempenho, que não hajam sido objecto de recurso, devem ser submetidas à homologação do delegado do ministério no respectivo concelho.
2. Em caso de não homologação, o delegado, em despacho fundamentado, devolverá o processo à entidade avaliadora para, no prazo de cinco dias, proceder à rectificação da avaliação, com a observância do disposto na parte final dos números 1 e 2 do artigo 14º.
3. Caso a entidade avaliadora mantiver a sua posição, o processo subirá novamente ao delegado, que poderá homologar ou modificar a classificação atribuída, devendo no último caso dar conhecimento da sua decisão ao avaliado, nos termos e para os efeitos do disposto no número 1 do artigo 15º, e bem assim à entidade avaliadora.

Artigo 18º
(Recurso hierárquico necessário)

1. O docente que discordar da decisão a que se refere o número 2 do artigo 16º ou da referida no número 3 do artigo anterior poderá, no prazo de cinco dias a contar da data do conhecimento da mesma, recorrer para o Director-Geral do Ensino Básico e Secundário ou, caso esteja afecto às estruturas de alfabetização e educação de adultos, ao Director-Geral da Alfabetização e Educação de Adultos.

2. Nos cinco dias imediatos ao do recebimento do recurso, as entidades referidas no número anterior solicitarão o parecer da Inspeção-Geral do Ensino, a formular no prazo de 15 dias.
3. A Inspeção-Geral do Ensino poderá solicitar ao avaliador, ao avaliado e a outras entidades os elementos que reputar necessários a uma adequada apreciação do recurso.
4. Recebido o parecer da Inspeção-geral, a entidade competente proferirá, no prazo de cinco dias, a decisão de recurso, que será notificada ao avaliado, através da respectiva delegação concelhia, no prazo de dez dias.
5. A decisão a que se refere o número anterior é passível de recurso hierárquico necessário para o membro do Governo responsável pela área da educação, a interpor no prazo de 30 dias após o recebimento da notificação.

Artigo 19º
(Recurso contencioso)

Da decisão ministerial em matéria de avaliação caberá recurso contencioso nos termos da lei.

Artigo 20º
(Trâmites finais)

1. As delegações concelhias remeterão à Inspeção-Geral do Ensino, até 20 de Setembro, os processos de avaliação de desempenho dos respectivos concelhos, acompanhados de um mapa geral, por ordem alfabética, contendo as classificações atribuídas a cada docente.
2. Uma vez verificada a regularidade dos processos de avaliação, a Inspeção Geral do Ensino remetê-los-á ao departamento de recursos humanos, a fim de constarem dos processos individuais existentes no arquivo central.

Artigo 21º
(Certificação da avaliação)

1. A requerimento do docente interessado, o departamento de recursos humanos do ministério passará certidão da classificação de desempenho obtida pelo avaliado ou facultará cópia do respectivo processo de avaliação.
2. Os encargos resultantes serão suportados pelo requerente.

Artigo 22º

(Entrada em vigor)

O presente diploma entra em vigor a partir de 1 de Setembro do ano 2000.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Carlos Veiga – António Fernandes

Promulgado em 24 de Agosto de 2000.

O Presidente da República, António Manuel Mascarenhas Gomes Monteiro

Referendado em 24 de Agosto de 2000.

O Primeiro-Ministro, Carlos Veiga

A.7 - INQUÉRITO A PROFESSORES DO ENSINO SECUNDÁRIO

Este inquérito foi elaborado por mim, Marcos Ramos da Graça, no âmbito da minha tese de Mestrado em Engenharia Electrónica e Telecomunicações, perfil Sistema de Informação, pela Universidade de Aveiro e tem como objectivo recolher informações necessárias para propor um sistema de informação de Gestão de Serviços Académicos e Avaliação de Professores do Ensino Secundário.

Os dados são confidenciais e anónimos e serão utilizados única e exclusivamente para a elaboração da minha tese de Mestrado.

Responda às questões abaixo com sim ou não ou assinale a opção “NR” se não quiser responder.

Nº	PERGUNTAS	SIM	NÃO	NR
1	A avaliação de professores tem sido feita pelas escolas secundárias de uma forma transparente e com a justificação clara dos elementos da avaliação?			
2	Concorda que o actual sistema de avaliação de professores tem reflectido a subjectividade dos avaliadores?			
3	As notas atribuídas aos professores têm sido justas em função da qualidade do trabalho desempenhado pelo professor?			
4	O actual sistema de avaliação favorece o surgimento de “favores” ante o medo de retaliações?			
5	Defende um outro modelo de avaliação capaz de diminuir a subjectividade dos avaliadores e mais transparência no processo?			
6	Concorda que as informações recolhidas da assistência de algumas aulas deveriam contar para a avaliação dos professores?			
7	Concorda que as informações recolhidas nas reuniões de coordenação devem contar para a avaliação dos professores?			
8	Concorda que os alunos deveriam participar na avaliação de professores através de inquéritos informatizados?			
9	Concorda que os coordenadores devam participar da avaliação			

	dos professores e vice-versa?			
10	Está satisfeito com o actual sistema de avaliação de professores em Cabo Verde?			

10. A insatisfação por vezes criada em torno das avaliações dos professores em cabo Verde é da culpa de:

Legislação

Avaliadores

Avaliados

Outra: _____

11. Na sua opinião como é que deveria ser feita a avaliação dos professores? Fala de quem deve avaliar, o quê, e como avaliar?

QUEM AVALIA	O QUÊ	COMO

Obrigado pela sua colaboração!

A8 - RESULTADOS DO INQUÉRITO

Nº	PERGUNTAS	SIM	NÃO	NR	%SIM	%NÃO	%NR
1	A avaliação de professores tem sido feita pelas escolas secundárias de uma forma transparente e com a justificação clara dos elementos da avaliação?	55	141	13	26	67	6
2	Concorda que o actual sistema de avaliação de professores tem reflectido a subjectividade dos avaliadores?	127	67	15	61	32	7
3	As notas atribuídas aos professores têm sido justas em função da qualidade do trabalho desempenhado pelo professor?	44	139	26	21	67	12
4	O actual sistema de avaliação favorece o surgimento de “favores” ante o medo de retaliações?	111	54	44	53	26	21
5	Defende um outro modelo de avaliação capaz de diminuir a subjectividade dos avaliadores e mais transparência no processo?	175	20	14	84	10	7
6	Concorda que as informações recolhidas da assistência de algumas aulas deveriam contar para a avaliação dos professores?	146	56	7	70	27	3
7	Concorda que as informações recolhidas nas reuniões de coordenação devem contar para a avaliação dos professores?	163	36	10	78	17	5
8	Concorda que os alunos deveriam participar na avaliação de professores através de inquéritos informatizados?	142	48	19	68	23	9
9	Concorda que os coordenadores devam participar da avaliação dos professores e vice-versa?	174	24	11	83	11	5
10	Está satisfeito com o actual sistema de avaliação de professores em Cabo Verde?	31	161	17	15	77	8

A insatisfação por vezes criada em torno das avaliações dos professores em Cabo Verde é da culpa de:

Legislação		Avaliadores		Avaliados	
128	60%	71	31%	30	13%

A.9 - PROTÓTIPO EXPLORATÓRIO

Nesta secção será exposto o protótipo do sistema. Apresentaremos alguns exemplos de interfaces e relatórios do sistema de avaliação de professores e de cobrança de propinas.

A.9.1 – Interface de entrada no sistema

O interface de acesso às funcionalidades do sistema representa a componente principal do protótipo. O primeiro interface com que o utilizador depara ao entrar no SAPS está ilustrado na Figura A.9.1



The screenshot shows the login page of the SAPS system. At the top, there is a green banner with the school's logo on the left, the acronym 'ESPCR' in large green letters in the center, and a photograph of the school building on the right. Below the banner, the page is divided into a left sidebar and a main content area. The sidebar is green and contains a 'Home' menu with 'Login' and 'Cria Nova Conta' options. The main content area is white and titled 'Identificação do Utilizador'. It contains a yellow box with the 'Log In' form, which includes input fields for 'User Name' and 'Password', a checkbox for 'Remember me next time.', and a 'Log In' button. Below the form is a 'Forgot Password' link. At the bottom of the page, there is a green footer with the text 'Copyright: Não se deve copiar © 2016'.

Figura A.9.1- Interface entrar (Login)

Este interface é um bom exemplo da estrutura base do SAPS (Figura A.9.2). Para além da barra onde se apresenta a escola (Figura A.9.2- 1), existe uma área relativa à entrada e saída do utilizador (Figura A.9.2- 2). Todas as páginas apresentam um directório que permite navegar nos conteúdos do site (Figura A.9.2- 3) que são apresentados na parte central (Figura A.9.2- 4).



Figura A.9.2 - Estrutura base do interface SAPS

A.9.2 - Criação de contas de utilizadores

A figura A.9.3 permite criar contas de utilizadores e associa-los a um determinado perfil.



Figura A.9.3 – criação de contas de utilizadores

A.9.3 – Registrar factores de avaliação



Figura A.9.4 – Interface registrar factores de avaliação

A.9.4 - Alterar factores de avaliação



Figura A.9.5 – Interface alterar factores de avaliação

A.9.5 - listar factores de avaliação



The screenshot shows the website interface for ESPCR (Escola Secundária Polivalente Cesaltina Ramos). The page is titled "FACTORES" and displays a table with the following data:

Codfactor	Descricao	Peso_factor
1	Qualidade do processo de ensino_aprendizagem	3
2	Aperfeiçoamento profissional	1
3	Inovação pedagogica	1
4	Responsabilidade	2
5	Relações humanas no trabalho	1
6	Actividades não lectivas	2
13	Nível de aceitação do professor	0
14	Pontuação Total	0
15	Avaliação de desempenho	0

Figura A.9.6 – Interface pesquisar factores de avaliação

A.9.6 – Avaliação de professores pelo director



The screenshot shows the website interface for ESPCR, specifically the "AVALIAÇÃO FEITA PELO DIRECTOR" section. The form includes the following fields and options:

- Introduz o código do professor:
- Escolhe o período:
- Avalia cada um dos seguintes factores:
- Nota:
- Buttons: [Insert](#), [Cancel](#), ,

Figura A.9.7 – Interface registar avaliação do director

A.9.7 - Alterar avaliação



Figura A.9.8 – Interface para corrigir avaliação

A.9.8 Pesquisar avaliação



Figura A.9.9 – Interface pesquisar avaliação do professor

A.9.9 - Registrar actividades



Figura A.9.10 – Interface registo de actividades desenvolvidas pelo professor

A.9.10- Relatórios de avaliação de professores



Figura A.9.11 – Interface relatórios de avaliações

A.911 – Interface para avaliação das aulas

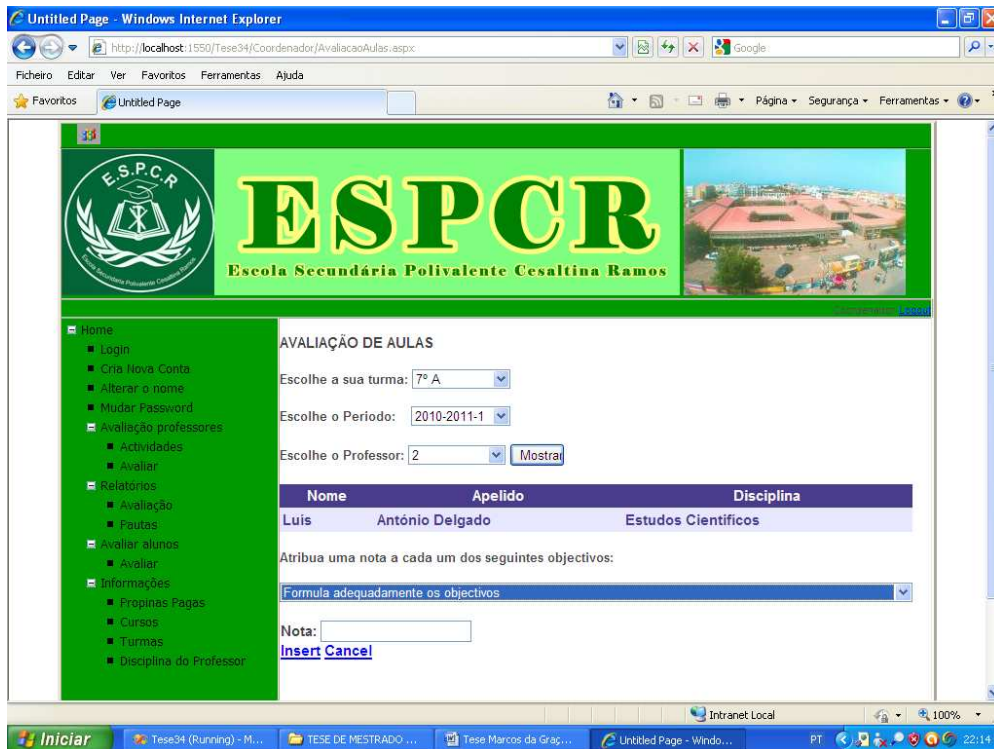


Figura A.9.12 – Interface para os coordenadores avaliar as aulas dos professores

A.9.12 - Interface para avaliar a participação dos docentes nas reuniões de coordenação.



Figura A.9.13 – Interface para avaliar a participação dos professores nas reuniões de coordenação

A.9.13 - Interface para pesquisar os professores por turma



Figura A.9.14 – Interface para pesquisar os professores por turma

A.9.14 - Interface para os alunos avaliar os professores

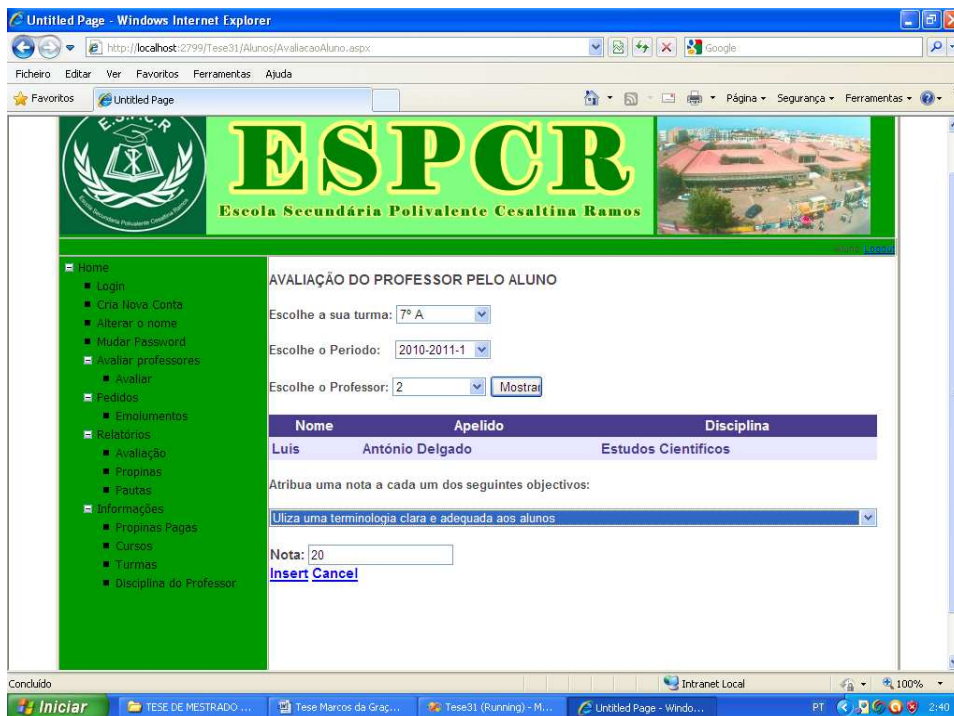



Figura A.9.15 – Interface para os alunos avaliarem os professores

A.9.15 – Relatório de avaliação final do professor



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CESALTINA RAMOS

AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

[Avaliação final]

CÓDIGO DO PROFESSOR: PERÍODO:

Nome	Apelido	Função
Luis	Antonio Delgado	Professor

Descrição	Nota
Qualidade do processo de ensino aprendizagem	20
Aperfeiçoamento profissional	15
Inovação pedagógica	20
Responsabilidade	15
Relações humanas no trabalho	20
Actividades não lectivas	20
Pontuação Total	180
Avaliação de desempenho	Muito Bom

Apreciação Geral (comentários do avaliador)

O avaliador

Entrevista com o avaliado _____

CONCORDANCIA COM AVALIAÇÃO


CONCORDO NÃO CONCORDO

O avaliado,

SAPS - Impresso em: 25-02-2011

Figura A.9.16 – Relatório de avaliação final do professor

A.9.16- Relatório de avaliação da participação dos professores nas reuniões de coordenação.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CESALINA RAMOS

AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

[Avaliação da participação nas reuniões de Coordenação]

CÓDIGO DO PROFESSOR: REUNIÃO Nº:

Nome	Apelido	Data	Avaliador
Luis	Antonio Delgado	11-03-2011 10:41:43	Suzana

Objectivo	Nota
Demonstra conhecimento domínio do programa	20
Verifica o cumprimento da planificação anterior	20
Respeita os atrasos existentes no cumprimento do plano	15
Organiza a planificação de acordo com o plano trimestral	15
Aceita a colaboração dos colegas na elaboração da planificação	15
Selecciona material que pode ser partilhado pelos colegas	20
Sugere estratégias / actividades a desenvolver na aula	20
Procura ouvir as dificuldades	20
Revela capacidade de fazer e receber críticas	20
Mostra disponibilidade	15
Mantém boas relações com os colegas	15
Promove um clima favorável durante a reunião	15


○ avaliador

○ avaliado

SAPS - Impresso em: 11-03-2011

Figura A.9.17 – Relatório de avaliação da participação nas reuniões de coordenação

A.9.17 - Relatório de avaliação de aulas



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CE SALTINA RAMOS

AVALIAÇÃO DE PROFESSORES

[Avaliação de Aulas]

CÓDIGO DO PROFESSOR: NÚMERO DA AULA:


Nome	Apelido	Turma	Data	Avaliador
Luis	Antonio Delgado	7ª A	11-03-2011 8:53:07	Marina

Objectivo	Nota
Formula adequadamente os objectivos	15
Selecciona adequadamente os conteúdos Programáticos	20
Selecciona as estratégias adequadamente	20
Selecciona materiais didáticos adequados	15
Revela competência pedagógica	20
Revela competência científica ao nível dos conteúdos e técnicas da respectiva área disciplinar	20
Utiliza linguagem adequada aos alunos e as situações	15
Suscita e fomenta a participação de todos os alunos	15
Utiliza os materiais didáticos adequados	20
Organiza a sala de aula estabelecendo as condições físicas adequadas para o trabalhar a desenvolver	20
Desenvolve diálogo em toda a extensão da turma	15
Mostra disponibilidade em relação aos alunos	20
Mantém a sala um clima favorável ao ensino e a aprendizagem	15
Revela capacidade de estabelecer e manter regras e rotinas justas e apropriadas para os alunos	20
Avalia os conhecimentos dos alunos	20
Atinge os objectivos propostos	20
Identifica os factores de (in) sucesso das aulas e sugere de alternativas para a sua melhoria	15
Mostra disposto a reflexão sobre a sua prática lectiva e disposição para aceitar sugestões de melhorias	20
Revela satisfação na actividade docente	20

SAPS - Impresso em: 11-03-2011

Figura A.9.18 – Relatório de avaliação de aulas

A.9.18 - Relatório de avaliação feita pelo Director


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CESÁLIA TINA RAMOS
AVALIAÇÃO DE PROFESSORES
[Avaliação feita pelo Director]
CÓDIGO DO PROFESSOR: 2 PERÍODO: 2010-2011-1

Nome	Apelido	Função
Luis	Antonio Delgado	Professor

Descrição	Nota
Qualidade do processo de ensino_aprendizagem	15
Aperfeiçoamento profissional	15
Inovação pedagógica	15
Responsabilidade	20
Relações humanas no trabalho	20
Actividades não lectivas	20
Pontuação Total	175
Avaliação de desempenho	Muito Bom

O avaliador

SAFS - Impresso em: 28-02-2011

Figura A.9.19 – Relatório de avaliação feita pelo Director

A.9.19 - Pautas nominais dos alunos

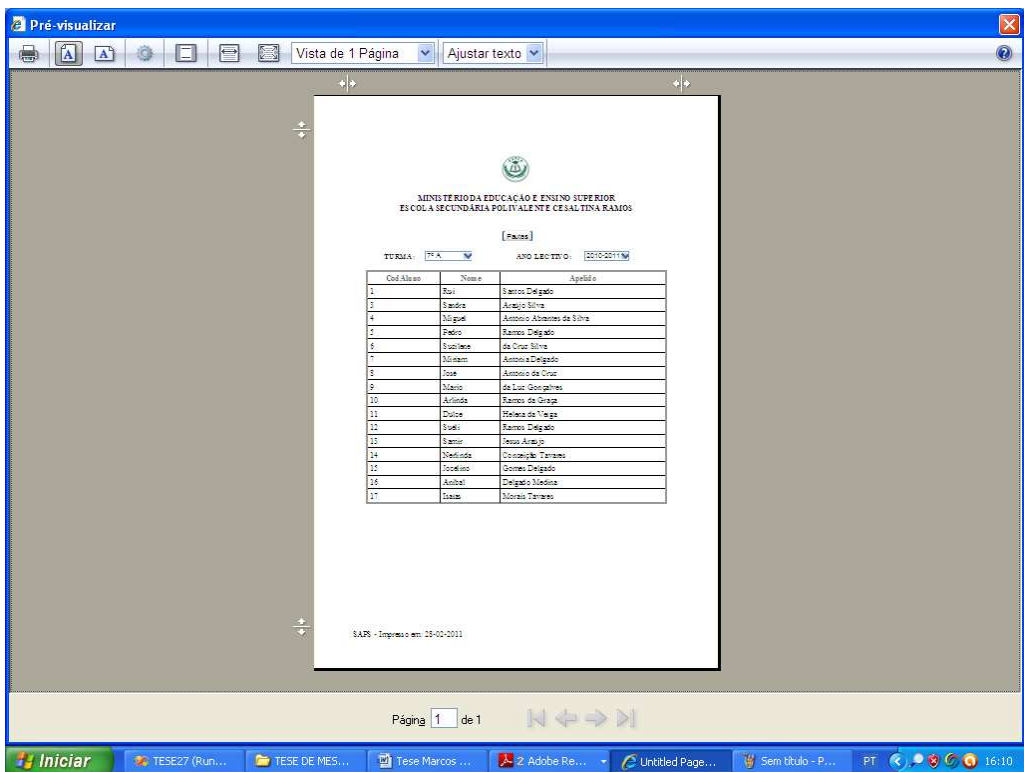


Figura A.9.20 – Pauta nominais de alunos

A.9.20- Relatório das propinas



Figura A.9.21 – Interface relatórios das propinas

A.9.21 - Propinas cobradas por funcionário num determinado período



Figura A.9.22 – Interface propinas cobradas por funcionário.

A.9.22 – Interface para inscrever professores



Figura A.9.23- Interface inscrição de professores

A.9.23 - Pesquisar dados dos professores



Figura A.9.24 – Interface pesquisar dados dos professores

A.9.24 - Registrar notas dos alunos



Figura A.9.25 - Interface registrar notas dos alunos

A.9.25 -. Interface para consulta dos relatórios pelos professores



Figura A.9.26 – Interface do perfil dos professores

A.9.26 – Interface para os coordenadores avaliar os professores



Figura A.9.27 – Interface do perfil de coordenador

A.9.27 – Interface do perfil do funcionário da secretaria



Figura A.9.28 – Interface do perfil Funcionários da Secretaria

A.9.28- Consultar propinas pagas



Figura A.9.29 – Interface de pesquisas de propinas pagas por aluno

A.9.29 - Recibo de pagamento de propina

The image shows two identical receipt forms for propina payment, one above the other. Each form contains the following text:

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR
ESCOLA SECUNDÁRIA POLIVALENTE CEBALTINA RAMOS
NIF: 102219652 Recibo nº 10
Recibo de Pedro Ramos Delgado da turma 7.º A a quantia de 2500\$00 proveniente do pagamento da 3.ª prestação de Propina.
ESPGR.nos 08-Maço-2011 18:16

O funcionário

Processado por computador - SAPE

SAPE - Impresso em: 08-03-2011

Figura A.9.30 – Recibo do pagamento de propina