



Escola Superior de Educação de Fafe

DISSERTAÇÃO GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO
EDUCACIONAL

A Importância da Formação dos Avaliadores Externos no Processo de Avaliação do Desempenho Docente: um estudo de caso nas escolas associadas do Centro de Formação de Associação de Escolas Lezíria do Tejo

Orientador: Professor Doutor João Carlos Machado de Sousa

Fafe, julho de 2024

Maria Gabriela Caeiro Fernandes Cavalheiro

2022114594@iees.pt



TRABALHO DE PROJETO REALIZADO NO ÂMBITO DO MESTRADO EM EDUCAÇÃO
(MC95) – GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO EDUCACIONAL

**A Importância da Formação dos Avaliadores Externos no Processo
de Avaliação do Desempenho Docente: um estudo de caso nas escolas
associadas do Centro de Formação de Associação de Escolas Lezíria do
Tejo**

Trabalho Realizado Sob Orientação:

Professor Doutor João Carlos Machado de Sousa

Maria Gabriela Caeiro Fernandes Cavaleiro

2022114594

Fafe

julho de 2024



Maria Gabriela Caeiro Fernandes Cavalleiro

Aluna n.º 2022114594

julho de 2024

Data de aprovação: ____ - ____ - ____

Orientador: Professor Doutor João Carlos Machado de Sousa

Rúbrica:

Agradecimentos

Agradeço a todos os que escolheram fazer parte da minha vida, e não me abandonaram nos momentos mais difíceis.

Agradeço a todos os que me apoiaram e me incentivaram nesta caminhada.

Agradeço à minha família, aos amigos de sempre, e aos de agora.

Agradeço à Licínia, à Elsa e ao Sérgio, por todo o apoio e amizade que me têm dedicado.

A vossa amizade e encorajamento tornaram esta caminhada possível e deram-me forças para o caminho.

A Importância da Formação dos Avaliadores Externos no Processo de Avaliação do Desempenho Docente: um estudo de caso nas escolas associadas do Centro de Formação de Associação de Escolas Lezíria do Tejo

Resumo

A avaliação do desempenho docente em Portugal, já não é uma realidade recente, no entanto, continua a ser um tema pouco consensual.

A mesma, contempla a observação de aulas, sendo esta, atualmente, uma prática comum a nível nacional e internacional.

A observação de aulas para avaliação do desempenho docente, é assegurada por um avaliador externo, que deve ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

Parte da contestação relativa à avaliação do desempenho docente, está relacionada com a falta de formação dos avaliadores externos para o desempenho dessa função, o que tem contribuído para a descredibilização do processo de avaliação do desempenho docente em Portugal.

Este estudo pretende analisar a perceção dos docentes avaliadores externos, das escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, sobre a importância da formação dos avaliadores externos no processo de avaliação do desempenho docente.

Para tal, utilizou-se um inquérito por questionário, realizado online, cuja amostra em estudo foi do tipo probabilística por conveniência. A amostra incluiu 52 docentes que responderam a um inquérito por questionário cuja análise e tratamento de dados foram feitos através de estatística.

A esmagadora maioria dos inquiridos considera importante que a avaliação de desempenho docente seja realizada por detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica, tal como, por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do

desempenho ou supervisão pedagógica, não se demonstrando que uma se torne manifestamente mais relevante do que a outra.

Palavras-chave: Avaliação Docente, Formação, Experiência.

The Importance of Training External Evaluators in the Teacher Performance Evaluation Process: a case study in the member schools of the Lezíria do Tejo Schools Association Training Center

Abstract

The evaluation of teaching performance in Portugal is no longer a recent reality, however, it is still a subject on which there is little consensus.

It includes lesson observation, which is now common practice at national and international level.

Classroom observation for the evaluation of teaching performance is carried out by an external evaluator, who must be trained in performance evaluation or pedagogical supervision or have professional experience in pedagogical supervision.

Part of the opposition to the evaluation of teaching performance is related to the lack of training for external evaluators to carry out this role, which has contributed to the discrediting of the teaching performance evaluation process in Portugal.

The aim of this study was to analyze the perceptions of external evaluators from schools associated with the Lezíria do Tejo Training Centre on the importance of training external evaluators in the teaching performance evaluation process.

To this end, a questionnaire survey was carried out online, with a probabilistic convenience sample. The sample comprised 52 teachers who filled in a questionnaire and whose data was analyzed and processed using statistics.

The overwhelming majority of respondents consider it important that teacher performance appraisals be carried out by people with professional experience in pedagogical supervision, as well as by appraisers who have training in performance appraisal or pedagogical supervision, with no evidence that one is more relevant than the other.

Keywords: Teacher evaluation, Training, Experience.

Índice de Figuras e Tabelas

Gráfico 1: “A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica”	47
Gráfico 2 – “A avaliação do desempenho docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica” ...	49
Tabela 1: Análise Descritiva das Variáveis Estudadas	51

Índice de Anexos

Anexo 1 – Inquérito por questionário	65
Anexo 2 – Respostas ao Questionário	84
Anexo 3 – Tratamento Estatístico Geral	106
Anexo 4 – Tratamento Estatístico – Experiência	110
Anexo 5 – Tratamento Estatístico – Eficácia	111
Anexo 6 – Tratamento Estatístico – Formação	112
Anexo 7 – Declaração de Consentimento de Utilização Questionário.....	113

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract.....	v
Índice de Figuras e Tabelas	vi
Índice de Anexos.....	vii
Índice	viii
Introdução.....	10
Capítulo I – Contextualização e Apresentação do Estudo	
1.1. Justificação e Pertinência do Estudo.....	13
1.2. Problema ou Situação Problemática	14
1.2.1. Hipóteses.....	15
Capítulo II – Enquadramento Teórico	
2.1. A Avaliação do Desempenho Docente em Portugal.....	17
2.2. A Observação de Aulas Para Avaliação do Desempenho Docente	17
2.3. O Avaliador Externo na Avaliação do Desempenho Docente.....	30
2.4. A Formação Para o Desempenho da Função de Avaliador Externo.....	32
Capítulo III – Procedimentos Metodológicos	
3.1. Estudo de Caso.....	38
3.2. Objetivos da Investigação	39
3.3. Amostra.....	40

3.4. Instrumentos.....	40
3.5. Procedimentos.....	41
Capítulo IV – Apresentação e Discussão dos Resultados	
4.1. Análise e discussão dos dados	44
4.2. Objetivos e Questões do Estudo	47
Conclusões do Estudo	53
Referências Bibliográfica.....	61

Introdução

A avaliação do desempenho docente em Portugal, já não é uma realidade recente, no entanto, continua a ser um tema pouco consensual. Tendo acompanhado a evolução da sociedade portuguesa, e atravessado diversas épocas políticas, nem sempre a avaliação do desempenho docente, assumiu a mesma importância, ou cumpriu a mesma finalidade. Atualmente, a mesma, encontra-se regulamentada no Estatuto da Carreira Docente, através do Decreto-Lei n.º 139 – A/90, de 28 de abril, e está vinculada à progressão na carreira.

Da avaliação do desempenho docente, fazem parte vários atores, que nem sempre foram os mesmos ao longo dos tempos. Nesse leque de atores, encontramos atualmente, os avaliadores externos, os quais assumem um papel preponderante em todo o processo.

Apesar da importância da avaliação do desempenho docente, ser reconhecida pela classe docente em Portugal, a qual concorda com a mesma e a deseja, os docentes apontam algumas falhas ao processo, nomeadamente a falta de formação dos avaliadores externos, sobretudo na área específica de supervisão e avaliação do desempenho docente, facto que no entender de alguns autores, acaba por, em parte, descredibilizar o processo de avaliação de desempenho docente e gerar contestações.

Por esta razão, alguns autores consideram indispensável que os avaliadores externos sejam detentores de formação especializada na área específica de supervisão pedagógica e avaliação do desempenho docente.

Cabendo aos centros de formação, constituir e atualizar a bolsa de avaliadores externos que irão proceder à observação de aulas para avaliação do desempenho docente, não devem os mesmos ser alheios à formação específica dos docentes para o desempenho dessa função.

A investigação que pretendemos levar a cabo, tentará evidenciar a importância da formação dos avaliadores externos no processo de avaliação do desempenho docente. Assim, no Capítulo I, começaremos por fazer uma contextualização e apresentação do estudo,

justificando a pertinência do mesmo, dando conta do problema ou situação problemática e enunciando a questão de partida.

De seguida, no Capítulo 2, faremos um enquadramento teórico do nosso estudo. No Capítulo III, passaremos a apresentar os procedimentos metodológicos, onde iremos definir os objetivos da investigação, apresentar a nossa amostra, bem como o instrumento utilizado para a recolha dos dados, e explicar os procedimentos adotados. No Capítulo IV, iremos apresentar e discutir os resultados.

Por último, no Capítulo V, teceremos algumas considerações finais, nomeadamente as conclusões do estudo, bem como as limitações da pesquisa, e apresentaremos, ainda, sugestões de pesquisas futuras.

Capítulo I – Contextualização e Apresentação do Estudo

1.1. Justificação e Pertinência do Estudo

A legislação relativa à avaliação de desempenho docente, nomeadamente o Decreto-Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, define que o avaliador externo, entre outros requisitos, deva ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, ou detentor de experiência profissional em supervisão pedagógica. Ora, este “ou”, abre a possibilidade a que apenas uma das duas condições se verifique. No entanto, interessa saber se ambas as condições terão o mesmo grau de importância, ou se pelo contrário, uma das condições se sobrepõe à outra (tornando eventualmente a segunda dispensável), ou ainda, se apenas faz sentido que ambas as condições coexistam.

A propósito da formação dos avaliadores, Queiroga (2015) relembra que o anterior modelo de avaliação de desempenho docente foi fortemente criticado, por contemplar avaliadores internos sem qualquer formação específica para exercer a função.

Por outro lado, Gomes (2013) considera insuficiente, no caso do avaliador externo, que se trate apenas de um professor eficiente e com experiência, devendo o mesmo possuir também conhecimentos no campo da supervisão. No seu estudo, o autor chama à atenção para a falta de formação dos avaliadores, sobretudo na área específica da avaliação do desempenho docente. Na opinião do mesmo, a falta de formação dos avaliadores externos constitui um argumento que descredibiliza a avaliação do desempenho dos docentes. Por esta razão, considera ser indispensável que os avaliadores sejam detentores de formação especializada nesta área.

O autor chama ainda à atenção para a constatação de Vieira (1993, citado por Gomes, 2013) sobre a experiência de outros países, a qual indica que o sucesso da avaliação de professores decorre, em larga medida, da formação dos avaliadores.

Como tivemos ocasião de verificar a partir da revisão da literatura efetuada sobre o tema, em Portugal, os docentes reconhecem a importância da avaliação do desempenho docente,

concordam com o facto de serem avaliados, mas discordam do modelo de avaliação em vigor, apontando-lhe falhas.

Uma das falhas apontadas, por Gomes (2013), é justamente a falta de formação específica dos avaliadores externos para o desempenho dessa função.

Vaz (2019), refere um aumento significativo do número de estudos em Portugal, nos últimos anos, sobre a avaliação do desempenho docente, mas menciona que poucos têm sido os estudos realizados quer no domínio das perspetivas de professores sobre a avaliação do seu desempenho, quer em relação aos efeitos da avaliação do desempenho docente na aprendizagem e no desenvolvimento pessoal e profissional dos professores.

Em nosso entender, o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores, inclui a valorização que os docentes têm procurado levar a cabo, ao investir na sua formação, mais concretamente na formação em supervisão ou avaliação de desempenho docente.

Assim, a escolha do tema, pretende contribuir para a clarificação da questão da importância da formação dos avaliadores externos no processo de avaliação do desempenho docente, nas escolas associadas ao centro de formação Lezíria do Tejo, uma vez que este tem sido um tema pouco estudado tanto a nível local como nacional.

1.2. Problema ou Situação Problemática

Após a escolha do tema, relacionado com a avaliação do desempenho docente, decidimos focar-nos numa questão muito particular dentro desta temática, ou seja, a questão da formação dos avaliadores externos.

As inúmeras contestações e o pouco consenso que a avaliação de desempenho docente tem gerado, isto por um lado, e por outro, o reconhecimento por parte da classe docente, da importância da avaliação de desempenho docente, bem como a descredibilização da mesma face à falta de formação específica para o desempenho da função de avaliador externo, entre outros aspetos, faz-nos sentir que se torna necessário clarificar e colocar em destaque a

importância da formação dos avaliadores externos no processo de avaliação de desempenho docente.

O presente estudo, pretende responder à seguinte questão de partida:

Será a formação em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica relevante no processo de avaliação de desempenho docente?

1.2.1. Hipóteses.

Hipótese 1

A formação em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica é relevante no processo de avaliação do desempenho docente.

Hipótese 2

Apesar da formação em avaliação do desempenho docente ser relevante no processo de avaliação do desempenho docente, a experiência em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica é ainda mais relevante.

Capítulo II – Enquadramento Teórico

2.1. A Avaliação do Desempenho Docente em Portugal

A avaliação do desempenho docente nem sempre esteve presente em Portugal, e quando presente, tem gerado poucos consensos.

Na verdade, muito se tem dito, escrito e legislado sobre a avaliação do desempenho docente, tendo a mesma sofrido alterações ao longo do tempo, no que toca à sua finalidade e organização, em função da época e do regime político em vigor.

Entre 1947 e 1974, época marcada por um regime ditatorial, a avaliação de professores foi realizada pela inspeção geral da educação, sendo da responsabilidade dos inspetores e/ou reitores.

Entre 1974 e 1986, num período pós-revolução de abril, a avaliação do desempenho docente foi praticamente inexistente, e a progressão na carreira acontecia essencialmente pelo acumular de tempo de serviço, tendo sido reintroduzida mais tarde, em 1986, com a publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo. Apesar da inexistência de um processo sistemático de avaliação dos docentes durante este período, Vaz (2019) refere a realização de inúmeros debates sobre a carreira, o papel do professor, e a avaliação do seu desempenho.

Em 1990, é estabelecido o Estatuto da Carreira Docente, através do Decreto-Lei n.º 139 – A/90, de 28 de abril, sendo a ADD, pela primeira vez, vinculada à progressão na carreira.

Alves, M. P. ET AL (2018), referem a abundância de legislação sobre a avaliação do desempenho docente ao longo dos anos, e destacam a grande alteração ao sistema de avaliação de desempenho docente, que se dá com o Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, o qual altera o Estatuto da Carreira Docente, passando a estar contemplada a observação de aulas.

2.2. A Observação de Aulas Para Avaliação do Desempenho Docente

A observação de aulas para avaliação do desempenho docente, é atualmente uma prática comum a nível nacional e internacional. No relatório da OCDE de 2013, referido por Gomes (2013), são apresentados dados relativos ao funcionamento do processo de avaliação do

desempenho docente em vários países, constatando-se que o recurso à observação em sala de aula é comum a quase todos os modelos, sendo utilizada em 86% dos países que têm estruturas formais de avaliação do desempenho docente.

Em Portugal, esta prática de avaliação passou a fazer parte do Estatuto da Carreira docente desde 2007, de acordo com o Decreto-Lei n.º 15/07, de 19 de janeiro.

Inicialmente, a observação de aulas para a avaliação do desempenho docente, era levada a cabo por um avaliador interno, docente do mesmo departamento curricular, mas não necessariamente do mesmo grupo disciplinar, posicionado num escalão da carreira igual ou superior ao docente avaliado. O facto deste modelo dar a possibilidade de o docente ser avaliado por outro, que não do seu grupo disciplinar, gerou grande contestação da parte da classe, uma vez que permitia a avaliação por alguém com poucos conhecimentos da área científica do docente avaliado. Por outro lado, este modelo criava desigualdades entre os professores avaliados por docentes da sua área disciplinar, comparativamente a outros docentes, avaliados por docentes de uma área disciplinar diferente. Sempre que possível, para evitar os constrangimentos atrás mencionados, a tarefa de professor/avaliador recaía sobre o delegado de grupo disciplinar, por norma um docente experiente e reconhecido pelos pares. Para a avaliação do desempenho docente, para além da observação de aulas por parte do avaliador interno (cujas fichas de observação eram produzidas no seio da escola), o professor tinha de produzir e entregar um portefólio bastante exaustivo onde constasse um extenso relatório de autoavaliação, e todo o tipo de evidências que fizessem prova da sua intervenção na escola, nos mais variados projetos em que estivesse envolvido. Nesse modelo, os documentos de avaliação e observação de aulas, onde se procedia aos registos do avaliador interno, eram produzidas no seio da escola, o que conduzia a desigualdades no grau de exigência aplicado aos professores de diferentes escolas.

Outro motivo, que levou à forte contestação por parte dos docentes a este modelo, prendia-se com o facto de abrir a possibilidade ao favorecimento (se houvesse uma boa relação

anterior), ou até ao desfavorecimento (se já tivesse havido lugar a dissensões). Recorde-se que a avaliação era feita por um colega da mesma escola, e do mesmo grupo disciplinar, com quem o avaliado tinha um relacionamento diário, o que poderia gerar o mal-estar entre docentes.

No ano de 2012, fruto das sucessivas mudanças nas políticas educativas em Portugal, dá-se a 11ª alteração ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, com o estabelecimento de um novo regime de avaliação de desempenho docente, fixado pelo Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro. Segundo o preâmbulo do referido Decreto-Regulamentar, o novo modelo de avaliação passa a integrar um avaliador externo, que fica responsável pela observação de aulas para a avaliação do desempenho docente. Com esta mudança de paradigma na avaliação do desempenho docente, pretende-se pôr em marcha um novo modelo, com recurso à avaliação externa, centrada na observação de aulas, e no acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente. Passam a ser avaliadas as dimensões científica e pedagógica, a participação na escola e a relação com a comunidade, a formação contínua e o desenvolvimento profissional.

Esta avaliação de natureza externa, passa a aplicar-se aos docentes em período probatório, aos docentes posicionados no 2.º e 4.º escalões da carreira ou sempre que requeiram a atribuição da menção de Excelente, bem como aos docentes integrados na carreira que obtenham a menção de Insuficiente. Nos restantes escalões a avaliação tem unicamente uma natureza interna.

De acordo com o artigo 13º do referido Decreto-Regulamentar, o avaliador externo deve, entre outros requisitos, ser titular de formação em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

Esta nova figura do avaliador externo, pretende mitigar os problemas levantados no modelo anterior. Por um lado, este avaliador externo passa a ser obrigatoriamente um docente

do mesmo grupo disciplinar, e por isso necessariamente da mesma área científica, por outro lado, os documentos de avaliação e observação de aulas passam a ser emanados pelo ministério da educação. Aos centros de formação de associação de escolas (CFAE), passa a caber a tarefa de adaptar os procedimentos, sem desvirtuar as principais diretrizes. No que toca às questões éticas relacionadas com a parcialidade/imparcialidade, a introdução de um avaliador externo, responsável pela observação de aulas para a avaliação do desempenho docente, procurou reduzir o mal-estar sentido nas escolas entre os professores. No entanto, o propósito de diminuir o mal-estar entre os docentes, que se procurou alcançar, com a alteração introduzida, parece não ter sido inteiramente alcançado, e não tardaram a chegar novas contestações por parte da classe docente.

Segundo Gomes (2013), a recolha de informação na observação de aulas, leva a que os docentes possam refletir sobre as suas práticas e desempenho, tomando consciência das suas dificuldades, virtudes e competências, levando a que as mesmas tenham impacto sobre o seu desenvolvimento pessoal e profissional, elevando assim a qualidade de todo o processo de ensino-aprendizagem. No entanto, o autor reconhece que a presença de docentes/observadores em sala de aula pode alterar a dinâmica da mesma, sendo este um impedimento para se verificar as reais competências do docente avaliado. Silva (2013), aponta como efeitos negativos, resultantes da avaliação de desempenho docente: os conflitos internos e externos, a desmotivação e insatisfação entre docentes, e a competitividade entre os mesmos. Serrano (2015), parece corroborar da mesma opinião, ao referir nas conclusões do seu estudo, que o novo modelo de avaliação de desempenho docente, ao recorrer a aulas observadas, aumenta a competição entre os docentes, gerando mal-estar e conflitos. Por sua vez, Kenneth, Kelly & Caskey, (2006, citados por Queiroga 2015), afirmam que, inevitavelmente, a avaliação entre pares gera conflitos, dilemas e celeumas.

Se a introdução de um avaliador externo, minorou em parte as contestações relacionadas com a questão do eventual favorecimento/desfavorecimento do docente, fruto do melhor ou

pior relacionamento que este poderia manter com o seu avaliador interno, o facto é que suscitou outras, desta vez pelos motivos exatamente contrários. Desta feita, as contestações, passam a dever-se ao facto de o avaliador externo não conhecer o avaliado, nem o trabalho que este desenvolve na escola e nas suas aulas. O facto de avaliador e avaliado não se conhecerem, pode também condicionar o desempenho do avaliado nas aulas observadas, ao fazer com que este se sinta desconfortável perante a presença de um estranho.

Enquanto uns autores realçam as vantagens do novo modelo avaliativo, outros há que lhes reconhecem desvantagens.

Em Portugal, a observação de aulas para avaliação do desempenho docente, já não é um tema recente. Apesar disso, continua a ser um tema rodeado de polémica.

A familiarização por parte dos professores com este procedimento, inicia-se durante a sua formação inicial, onde o professor estagiário é posto à prova através de aulas assistidas, por parte do seu orientador de estágio. Neste contexto, a vertente formativa da avaliação é dominante, apesar de haver também uma vertente classificativa. Findo o período de estágio, os professores só voltam a ter aulas observadas com carácter obrigatório, quando se encontram em período probatório, no 2º e 4º escalão, ou sempre que requeiram a atribuição da menção de Excelente.

De acordo com o artigo 3º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

O estudo de Taylor e Tylor (2012), parece confirmar e justificar os objetivos atrás citado, tanto no que se refere à melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, como no que respeita ao desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes. Neste estudo, verificou-se ainda, que os professores são mais produtivos durante o ano letivo em que estão a ser avaliados, mas ainda mais produtivos nos anos após a avaliação. Taylor e Tylor

(2012), demonstraram ainda que as melhorias pós-avaliação no desempenho, foram maiores para os professores cujo desempenho era mais fraco antes da avaliação, sugerindo que a avaliação dos professores pode ser uma ferramenta eficaz de desenvolvimento profissional.

Vaz (2019), corrobora a opinião de Rodrigues e Peralta (2008), que salientam que a avaliação de desempenho docente é um instrumento fundamental na procura de melhores resultados para a escola. Peterson (2000) e Queiroga (2015), manifestam uma opinião semelhante, uma vez que associam a melhoria do ensino ao processo de avaliação dos professores no sistema educativo.

Assim, verificamos que um leque alargado de autores, em diferentes estudos, aponta para a importância da avaliação de desempenho docente, e para o contributo dessa avaliação para a melhoria do ensino em geral.

Queiroga (2015) e Reis (2011), referem-se à observação de aulas e de outros contextos escolares, como elementos – chave para qualquer processo de avaliação de desempenho docente, permitindo aos docentes superar as fragilidades individuais, bem como ver o seu mérito reconhecido. A observação de aulas para avaliação do desempenho docente, constitui-se como uma oportunidade de melhoria e de desenvolvimento pessoal, com vantagens tanto para o observador, como para o observado. Queiroga (2015), afirma também que, os docentes, no desempenho da sua profissão assumem diversas funções, para além da função principal de docência, como seja a de avaliador dos seus pares. O autor conclui no seu estudo, que a avaliação pelos pares, com recurso a aulas observadas, possibilita ao avaliador melhorar nessas duas áreas de intervenção. Portanto, a avaliação pelos pares cumpre uma dupla função formativa para os professores avaliadores, potenciando as suas competências, enquanto docentes, mas também como avaliadores.

Na formação de professores e, segundo Queiroga (2015), a observação de aulas tem um papel fundamental, pois promove a auscultação, introspeção, descrição, explanação e análise, factos que permitem uma reconstrução da prática profissional docente. No seu estudo, Serrano

(2015), partilha de opinião idêntica, ao mencionar que a qualidade do trabalho docente é melhorada pela avaliação de desempenho docente, levando a mesma à reflexão crítica e à autorregulação profissional.

O efeito da avaliação no desempenho dos professores, tem constituído um tema de interesse e de estudo por parte dos investigadores, constatando-se um consenso generalizado nesta temática, bem como na importância desta prática.

Alguns autores, entre os quais Soares (2013) e Pinto e Santos (2006), referem que em toda a atividade humana está presente a avaliação, ressaltando ainda que a medida do comportamento humano é tão antiga como a própria humanidade. Embora estas premissas sejam referidas por estes autores, Soares (2013) salienta que, tradicionalmente, o termo avaliação se associa ao contexto escolar, onde inicialmente se referia apenas à verificação de conhecimentos adquiridos pelos alunos.

O facto é que o ser humano tende a julgar o outro, a medi-lo e a tecer juízos de valor sobre os seus comportamentos. Podemos encontrar referências a este ato de julgar, medir, e tecer juízos de valor sobre o outro, em textos muito antigos, como sejam os textos da Bíblia Sagrada, em Mateus 7: 1-5. Em suma, podemos dizer que a avaliação está presente em toda a atividade humana. Sabendo que a observação de aulas para avaliação do desempenho docente, constitui uma prática que já não é nova nas escolas, questionamo-nos por que razão este tema continua a causar tanto desconforto entre a classe. Segundo alguns estudos, uma das razões para esse desconforto parece estar relacionada com a vertente sumativa da avaliação e a repercussão a nível da progressão na carreira.

A avaliação do desempenho docente envolve duas componentes, uma formativa e outra sumativa.

Enquanto na componente formativa se procura a melhoria e a qualidade do trabalho docente, através da reflexão sobre as suas práticas e metodologias de ensino, com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional do docente, na componente sumativa

procura-se quantificar o desempenho docente. Esta vertente sumativa, que se vai traduzir numa menção de Insuficiente, Regular, Bom, Muito Bom ou Excelente, tem uma implicação direta na progressão na carreira e consequentemente no índice remuneratório do docente. Assim, o facto de assumir tão elevada importância na vida pessoal e financeira do docente, aumenta a competitividade entre os docentes e torna o tema mais sensível.

Para alguns autores, entre os quais Serrano (2015), as escolas assumem um papel fundamental, para a democracia baseada no conhecimento, na justiça, igualdade, solidariedade e em princípios sociais e éticos, sendo imprescindíveis para o desenvolvimento e para o bem-estar das pessoas, das organizações e sociedades.

Um dos objetivos do novo sistema de avaliação do desempenho docente foi também o de procurar estabelecer regras, de modo que os docentes não fossem prejudicados, para efeitos de progressão na carreira, pelo resultado das avaliações obtidas.

Quanto a esta intenção, a avaliar pela crescente onda de protestos por parte dos professores, onde o regime de avaliação do desempenho docente é um dos tópicos principais da lista de reclamações, a mesma parece não ter sido conseguida, muito antes pelo contrário. Os professores queixam-se que este modelo de avaliação de desempenho docente os prejudica para efeitos de progressão na carreira, o que tem causado descontentamento e desmotivação entre a classe.

Serrano (2015), afirma no seu estudo, que na opinião dos professores, as duas vertentes do modelo de avaliação de desempenho (formativa e sumativa), não são compatíveis. Para estes, a vertente sumativa para efeito de progressão na carreira condiciona fortemente toda a vertente formativa. Os professores apontaram ainda algumas limitações ao modelo, como seja a existência de quotas para a progressão na carreira. Na opinião destes, trata-se de uma medida economicista que condiciona todo o processo de avaliação, e seus resultados.

Assim, parece haver uma opinião desfavorável da parte dos professores acerca do modelo de avaliação docente em vigor. No entanto, se por um lado existe esta opinião

desfavorável relativamente ao modelo, o mesmo não acontece em relação à importância que os professores atribuem, nem à vontade que os professores manifestam, em serem avaliados no seu desempenho docente.

O consenso científico neste momento sobre esta questão indica que os professores concordam com a importância da avaliação do desempenho docente e querem ser avaliados.

Gomes (2013), refere que a necessidade de avaliação é reconhecida pelos próprios docentes, para que os mesmos possam evoluir, quer pessoal, quer profissionalmente. O autor, refere ainda que há um consenso em torno do mérito e da utilidade da avaliação dos docentes, embora não haja consenso no que ao modelo e finalidades dessa mesma avaliação diz respeito. Também Serrano (2015) é da opinião, que os professores aceitam a avaliação do desempenho docente, mas não aceitam o atual modelo. De igual modo, Silva (2013), vai ao encontro das opiniões dos professores que concordam com a necessidade de um sistema de avaliação, mas referem que estão preocupados com o clima geral da escola, pois consideram este modelo injusto e pouco exequível.

Assim sendo, a contestação dos professores não é contra a avaliação do desempenho docente em si mesmo, mas sim, contra o modelo aplicado.

Para além do desconforto que os professores dizem sentir, pelo facto de serem sujeitos à observação das suas aulas por parte do avaliador externo, existem também outras questões, tais como a regularidade, frequência e a duração das aulas observadas, que poderão contribuir para a aceitação ou não, deste modelo.

Deste modo, torna-se necessário esclarecer os objetivos e perceber como se operacionaliza a observação de aulas para avaliação do desempenho docente, neste modelo de avaliação.

Referindo-nos novamente ao Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, que estabelece o novo regime de avaliação de desempenho docente, o mesmo visa simplificar o processo e promover um regime exigente, rigoroso, onde se valorize a atividade letiva e se

criem condições para que as escolas e os docentes recentrem o essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem, através de procedimentos simples, com um mínimo de componentes e de indicadores, e com processos de trabalho centrados na sua utilidade e no desenvolvimento profissional.

Este modelo procura também potenciar a dimensão formativa da avaliação e minimizar conflitos entre avaliadores e avaliados, regulando uma avaliação com uma natureza externa, centrada na observação de aulas e no acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente. Visa ainda, a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes. Para além destes objetivos, o sistema de avaliação do desempenho, deve ainda permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes, a considerar no plano de formação de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, não esquecendo a formação em Avaliação do Desempenho ou Supervisão Pedagógica, requisito (entre outros) previsto para o desempenho da função de avaliador externo.

Assim, espera-se que através da aplicação deste modelo, se promovam hábitos de reflexão, capazes de levar o professor a identificar as suas forças e fraquezas, e que por intermédio do acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente, o mesmo adquira as competências e ferramentas necessárias à melhoria da sua prática profissional. Deste modo, procura-se que a observação de aulas do docente para fins avaliativos, possa contribuir para a autorregulação do mesmo. Para operacionalizar a observação de aulas no contexto de avaliação docente, estabeleceu-se que a mesma se efetive num período de 180 minutos, distribuídos por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

Estabeleceu-se ainda que havendo observação de aulas, a avaliação externa represente 70 % da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica.

Posto isto, na prática, o que acontece é que os 180 minutos são muitas vezes divididos em dois blocos de 90 minutos de aula, por uma questão da organização dos horários das turmas. Esses dois momentos deverão ser calendarizados preferencialmente durante o segundo período/ semestre, geralmente um antes da interrupção letiva do Carnaval e outro depois. No entanto, a calendarização/distribuição dos dois momentos de aulas observadas pode ser flexível, podendo variar de escola para escola. Normalmente procura-se que exista algum distanciamento temporal entre as aulas observadas, que permita ao avaliador externo observar a evolução quer do professor (dando a este a possibilidade de melhorar a prestação na primeira aula, caso tenha havido algum aspeto menos conseguido), quer dos alunos (isto se as duas aulas observadas forem na mesma turma).

Os estudos mostram que os docentes consideram duas aulas observadas insuficientes, para que se possa fazer uma avaliação do seu desempenho docente fiável. Esta poderá ser uma das razões que contribui para o descontentamento dos professores relativamente a este modelo de avaliação.

Ainda que Gomes (2013) refira que, com este novo modelo de avaliação do desempenho docente, existe a possibilidade de reconhecimento do mérito e da diferenciação da qualidade do ensino, os professores parecem considerar duas aulas insuficientes para que se consiga fazer a diferenciação da qualidade de ensino. Para os professores, duas aulas observadas parece ser um número pouco representativo, face ao número total de aulas por ano em cada turma, e também à diversidade de matérias a lecionar. Gomes (2013), salienta ainda que, para evitarem os efeitos perversos de uma avaliação que não tem em conta a complexidade da profissão, os professores ocultam as suas fraquezas e insucessos. Assim, consideramos que será tão mais fácil recorrer a esta estratégia de defesa, quanto menor for o número de aulas observadas. Por outro lado, também é de considerar a eventualidade da possível encenação da aula por parte do professor. Uma vez que a calendarização da observação da aula, é previamente combinada entre avaliador e avaliado, dá a este a possibilidade de preparar/

encenar, uma aula substancialmente diferente das aulas que dá habitualmente. De novo, Gomes (2013), chama à atenção para essa possibilidade, ao referir que a observação de aulas nem sempre espelha as competências profissionais dos docentes, pois a mesma pode não refletir a prática diária dos mesmos. Também Queiroga (2015), reitera esta posição, afirmando que o avaliado sabendo da importância e do peso da aula observada na avaliação final de desempenho nesse ciclo avaliativo, tende a demonstrar as suas competências de forma eficaz. O mesmo autor afirma que uma grande percentagem dos docentes, mais de 80%, confessa alterar a forma de preparação das aulas que são sujeitas a observação. Assim, o que o avaliador observa durante as duas aulas em que está a avaliar o docente, pode não representar a realidade da prática diária desse docente. O facto é que uma aula observada nunca é uma aula “normal”, desde logo porque a presença de um elemento estranho pode influenciar o comportamento e condicionar a naturalidade, dos alunos, que se sentem inibidos, e do próprio avaliado. Contudo, Reis (2011) considera que, mesmo que as aulas observadas sejam encenadas, as mesmas não são inúteis, pois mesmo assim, proporcionam informações sobre as competências profissionais e suas concepções, no que ao processo de ensino/aprendizagem dizem respeito.

Desde que se introduziu a observação de aulas na avaliação do desempenho docente em Portugal, o número de aulas regulamentado não foi sempre de duas. Se observarmos o fixado no, Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de setembro, por exemplo, o número de aulas observadas em cada ciclo de avaliação era de três, tendo mais tarde passado para um mínimo de duas aulas observadas, face à grande contestação dos professores e à necessidade de simplificar o processo. Esse número mantém-se até hoje.

Os dados encontrados em estudos, sobre a opinião dos professores acerca do número de aulas observadas, mostram que os professores consideram duas aulas um número reduzido. No entanto, não revelam qual a opinião dos professores sobre o número ideal de aulas observadas, nem indicam se ele existe, no contexto de avaliação do desempenho docente. Serrano (2015), defende que a avaliação de desempenho docente deve incidir sobre a

observação em sala de aula, mas considera que o número de aulas observadas no atual modelo não é o suficiente.

Queiroga (2015) refere que para que o processo de supervisão obtenha êxito, o avaliador deve centrar-se no essencial a observar, deixando de lado o global. Defende ainda que, para que esse êxito seja alcançado, a supervisão deverá demorar algumas aulas, uma vez que o que está em causa é o desenvolvimento dos alunos e do avaliado. Assim sendo, o autor defende que deve ser o avaliado a definir o número de aulas que considera suficiente para a avaliação do seu desempenho. Também Reis (2011), refere que uma preparação cuidada na seleção de metodologias a utilizar e instrumentos de registo adequados para recolha de informação, bem como uma frequência e duração ajustados, são aspetos importantes para o sucesso da observação das aulas.

Este autor defende ainda a variedade de condições na observação de aulas para a avaliação do desempenho docente, tais como: as turmas, os dias, os períodos/semestres e os tipos de aulas, de modo a permitir a construção de uma imagem o mais completa possível da prática letiva do avaliado. Tal variedade de condições, torna-se preponderante para uma boa prática de validade, quando se trata de observação de aulas.

A exigência dos procedimentos atrás mencionados parece reforçar a necessidade de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica por parte do avaliador externo ou supervisor, ou a detenção de experiência profissional em supervisão pedagógica, conforme preconizado artigo 13º do Decreto-Regulamentar nº26 /2012 de 21 de fevereiro.

Apesar destes autores não apontarem para um número ideal de aulas observadas, depreende-se, pelos requisitos que consideram fazer parte de uma boa prática, que possivelmente duas aulas seriam consideradas pelos mesmos insuficientes. Reis (2011), afirma que uma observação regular, seguida da discussão dos dados recolhidos, são fundamentais para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores, levando isso a claros benefícios para os intervenientes no processo de avaliação. Para este autor, a

regularidade das observações deve estar dependente da experiência e do desenvolvimento profissional dos professores, sendo de considerar que um docente em início de carreira terá a necessidade de uma observação mais frequente do que um docente com uma vasta experiência. Neste último caso, o autor considera que, uma periodicidade mensal poderá ser uma opção. Contudo, esta decisão dependerá forçosamente dos níveis de conhecimento profissional, experiência e confiança de cada docente, e essas mesmas observações devem ser espaçadas, para que os professores consigam progredir entre cada sessão. O termo “regular”, usado por Reis (2011), para defender o que seria uma boa prática no que respeita à frequência da observação de aulas para avaliação do desempenho docente, é um termo um pouco vago, podendo conduzir a interpretações diferentes. Assim, ocorre-nos questionar o que entende o autor por “regular” quando se refere à frequência na observação de aulas. O consenso científico neste momento, sobre o número ideal de aulas observadas para a avaliação do desempenho docente, indica que duas é um número insuficiente face aos objetivos a que se destinam, não havendo, no entanto, uma referência a qual seria o número ideal. Craveiro (2014), alertou para a necessidade de se realizarem mais estudos relativamente ao número necessário e suficiente de aulas observadas, para uma real avaliação do desempenho docente.

2.3. O Avaliador Externo na Avaliação do Desempenho Docente

A cada docente avaliado é atribuído um avaliador externo (docente de uma escola diferente da do avaliado, mas do mesmo grupo disciplinar) e um interno (docente da mesma escola do avaliado, coordenador de departamento curricular ou quem este designar, desde que seja do mesmo grupo disciplinar) integrados em escalão igual ou superior ao do avaliado.

O Despacho normativo nº24/2012, determina que em cada centro de formação de associação de escolas, seja constituída uma bolsa de avaliadores externos, os quais procedem à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica prevista no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

A coordenação e gestão da bolsa de avaliadores externos, compete ao diretor do centro de formação de associação de escolas.

Nesse âmbito, compete ao coordenador da bolsa de avaliadores externos, desenvolver os procedimentos necessários à constituição e atualização da bolsa de avaliadores externos, calendarizar os procedimentos de avaliação e divulgá-los aos intervenientes do respetivo centro de formação de associação de escolas, atribuir um avaliador externo a cada avaliado, e apoiar os avaliadores monitorizando a implementação do processo de avaliação externa do desempenho docente.

O avaliador externo deve, cumulativamente, estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado, pertencer ao mesmo grupo de recrutamento e não exercer funções na mesma escola ou agrupamento de escolas do avaliado, devendo ainda ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

Para além do avaliador externo, intervêm ainda no processo de avaliação de um docente, o presidente do conselho geral, o diretor, o conselho pedagógico, a secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico, bem como o avaliador interno.

Aos avaliadores externos compete, proceder à observação de aulas, aplicar instrumentos de registo requeridos para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica (tendo por referência os parâmetros nacionais), proceder à avaliação das aulas observadas, emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às aulas observadas, e por último, articular com o avaliador interno o resultado final da avaliação da dimensão científica e pedagógica dos docentes sujeitos à avaliação externa.

Dado a exigência e indispensável rigor inerente à função de avaliador externo, a atribuição no mesmo ano escolar, de mais de dez docentes a um avaliador externo para efeitos de avaliação da dimensão científica e pedagógica, está sujeita a autorização expressa do serviço competente do ministério da educação e ciência.

De acordo com o artigo 57º do Decreto-Lei nº 41/2012, o docente que possua qualificação para o exercício de outras funções educativas, é obrigado ao desempenho das mesmas desde que para tal tenha sido eleito ou designado, a menos que, por despacho do Ministro da Educação e Ciência, sejam reconhecidos motivos atendíveis e fundamentados que o impeçam desse exercício. Não se verificando qualquer impedimento, a recusa por parte do docente qualificado, determina, na primeira avaliação do desempenho a ela subsequente, a atribuição da menção qualitativa de Insuficiente.

Caso o docente, não esteja interessado em desempenhar as funções de avaliador externo no âmbito da avaliação do desempenho docente, assiste-lhe o direito de apresentar ao diretor-geral da administração escolar um pedido de dispensa desta função, fundamentando os seus motivos.

A este propósito, Aguiar e Alves (2009, citados por Queiroga 2015), referem que a função de avaliador não deve ser imposta, uma vez que os mesmos devem estar motivados para o desempenho desta função, e que, acima de tudo devem possuir formação adequada para o efeito.

2.4. A Formação Para o Desempenho da Função de Avaliador Externo

O Decreto-Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, determina que o avaliador externo, entre outros requisitos, seja titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, ou que seja detentor de experiência profissional em supervisão pedagógica.

A formação do pessoal docente, desenvolve-se de acordo com os princípios gerais constantes do artigo 33.º da lei de bases do sistema educativo, compreendendo a formação inicial, a formação especializada e a formação contínua.

A formação inicial dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, habilita o profissional para a docência no respetivo nível de educação ou de ensino.

A formação especializada qualifica os docentes para o desempenho de funções ou atividades educativas especializadas.

A formação contínua assegura a atualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à atividade profissional do pessoal docente, visando o desenvolvimento ao longo de toda a carreira.

A qualificação para o exercício de outras funções ou atividades educativas especializadas por docentes integrados na carreira com nomeação definitiva, adquire-se, de acordo com o artigo 56º do Decreto-Lei nº 41/2012, pela frequência, com aproveitamento, de cursos de formação especializada realizados em estabelecimentos de ensino superior competentes para o efeito, ou pela obtenção dos graus de mestre ou de doutor, nas áreas de: educação especial; administração escolar; administração educacional; animação sócio - cultural, educação de adultos; orientação educativa; supervisão pedagógica e formação de formadores, gestão e animação de formação; comunicação educacional e gestão da informação e ainda inspeção da educação.

Diz ainda o artigo 80º do Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro, que o desempenho de cargos de natureza pedagógica, designadamente de orientação educativa e de supervisão pedagógica, dá lugar a redução da componente letiva.

O Despacho n.º 779/2019, de 18 de janeiro, no âmbito dos objetivos da política educativa e atendendo ao previsto no artigo 30º do Regime Jurídico da Formação Contínua, inclui na dimensão científica e pedagógica, as ações de formação realizadas por docentes que exerçam funções de direção de escolas ou de centros de formação de associação de escolas, bem como funções de coordenação educativa e de supervisão pedagógica, sempre que a acreditação pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua considere que essas

ações se enquadrem numa das seguintes áreas: formação educacional geral e das organizações educativas; administração escolar e administração educacional; liderança, coordenação e supervisão pedagógica.

Deste modo, pretende-se incentivar e fomentar um maior comprometimento dos docentes qualificados para o desempenho de exercício de outras funções ou atividades educativas especializadas.

Segundo Formosinho, Machado & Oliveira-Formosinho (2010, citados por Coimbra, Marques e Martins, 2012), a supervisão pedagógica que, anteriormente em Portugal, dizia respeito apenas à formação inicial, nomeadamente durante o período de estágio pedagógico dos professores, passou a contemplar também a supervisão pedagógica ao longo da carreira, com a observação de aulas para avaliação do desempenho docente.

Para estes autores, a mudança de paradigma supervisiivo, levou um grupo crescente de professores, a iniciar um novo ciclo de estudos, assistindo-se assim, a um crescimento significativo de professores inscritos no Ensino Superior, em 2º e 3º ciclo de estudos, dispostos a custear a sua própria formação. O investimento pessoal em formação, consubstanciado no regresso às universidades e aos institutos superiores de educação, decorridos longos anos desde a conclusão das respetivas licenciaturas e estágios profissionais, permitiu a atualização de conhecimentos e levou muitos docentes a retomar o contacto com a pesquisa e escrita científica.

No que à formação especializada diz respeito, o curso de mestrado em supervisão, é um dos que tem tido maior procura, e surge como oferta formativa em diversas instituições portuguesas de ensino superior com a designação de supervisão pedagógica, supervisão e avaliação, ou formação de supervisores.

Alarcão (2009, citado por Coimbra, Marques e Martins, 2012), afirma que a maioria dos formandos, são professores com muitos anos de docência, bastante experientes, que procuram aumentar os seus conhecimentos teóricos e explorar metodologias investigativas.

Apesar do curso de mestrado em supervisão estar na lista de cursos com maior procura ao nível da formação especializada, Sanches (2019, citado por Mesquita, Sanches & Freire-Ribeiro, 2020) afirma que nas escolas a ação supervisiva de qualidade, nem sempre é fácil de assegurar, para o que contribuem, entre outros fatores, a diversidade de tarefas que a escola de hoje exige aos docentes e o fraco investimento que ainda se verifica na formação no domínio da supervisão pedagógica.

Para Mesquita, Sanches & Freire-Ribeiro (2020), a diversidade de situações e a complexidade da ação supervisiva exigem um investimento continuado, que permita criar dinâmicas colaborativas, facilitadoras da aprendizagem e desenvolvimento de todos os intervenientes e dos contextos em que se inserem.

Os mesmos autores, consideram que os supervisores devem dominar os conteúdos, possuir conhecimentos ao nível do desenvolvimento curricular e das metodologias de ensino-aprendizagem, conhecer os contextos e pautar as suas ações por uma ética responsável.

Fernandes (2008, citado por Serrano, 2015), corrobora desta opinião, pois entende que a avaliação de professores deve ser rigorosa e credível do ponto de vista científico e eticamente irrepreensível.

Ruivo (2009, citado por Serrano, 2015) afirma que para avaliar os professores, os avaliadores terão de estar dotados de características pessoais e profissionais especiais, bem como, de uma formação especializada com treino, dedicação à observação, registo e interpretação crítica.

Queiroga (2015) relembra que o anterior modelo de avaliação de desempenho docente, foi fortemente criticado, por contemplar avaliadores internos sem qualquer formação específica para exercer a função.

Dada a complexidade da tarefa do supervisor, Gomes (2013), considera insuficiente tratar-se apenas de um professor eficiente e com experiência, devendo o mesmo possuir também conhecimentos no campo da supervisão.

A este respeito, Alarcão (2003, citado por Gomes, 2013), refere que o desempenho da função de supervisão implica capacidades humanas e técnicas profissionais específicas e pressupõe pré-requisitos e formação especializada.

Vieira (1993, citado por Gomes, 2013), destaca a importância da formação do supervisor, na área da observação de aulas, como um fator que poderá contribuir para minimizar os constrangimentos sentidos pelos professores avaliados, sujeitos à observação de aulas.

No seu estudo, Gomes (2013) chama à atenção para a falta de formação dos avaliadores, sobretudo na área específica da avaliação do desempenho docente. Segundo o autor, este facto tem sido identificado como um aspeto polémico e constitui um argumento que descredibiliza a avaliação do desempenho dos docentes. Por esta razão, considera ser indispensável que os avaliadores sejam detentores de formação especializada nesta área, de modo a transmitirem a segurança de que os docentes necessitam para uma avaliação que se pretende formativa e reflexiva, permitindo também reduzir a carga negativa e o stress associados à prática da observação de aulas.

O autor chama ainda à atenção para a constatação de Vieira (1993, citado por Gomes, 2013) sobre a experiência de outros países, a qual indica que o sucesso da avaliação de professores decorre, em larga medida, da formação dos avaliadores, os quais deverão possuir um conjunto de saberes (dos processos de supervisão, de observação, da didática da disciplina), atitudes (abertura, flexibilidade, disponibilidade, sentido crítico) e capacidades (descrição, interpretação, comunicação, negociação, etc.) inerentes ao desempenho das funções de avaliador.

Capítulo III – Procedimientos Metodológicos

3.1. Estudo de Caso

Para a concretização dos objetivos da nossa investigação, foi realizado um estudo de caso nas escolas associadas do Centro de Formação de Associação de Escolas Lezíria do Tejo, utilizando um modelo de investigação quantitativa, com recurso a um inquérito por questionário.

A decisão de realizar um estudo de caso, bem como a escolha do Centro de Formação de Associação de Escolas Lezíria do Tejo, teve em conta a proximidade geográfica e a maior facilidade de comunicação com o referido Centro. Uma vez que a investigadora leciona numa das escolas associadas ao mesmo, esta proximidade torna-se vantajosa na fase da recolha dos dados.

Segundo André (1984), o uso do estudo de caso na educação, teve o seu marco numa conferência internacional, realizada em 1975, em Cambridge, Inglaterra.

Atualmente, o recurso ao estudo de caso em educação, é uma prática comum.

Para da Ponte (1994), um estudo de caso é uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça propositadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única em muitos aspetos, procurando descobrir o que nela existe de mais essencial e característico. O autor refere ainda, que se trata de um tipo de pesquisa que tem sempre um forte cunho descritivo, em que o investigador não pretende intervir sobre a situação, mas sim, dá-la a conhecer.

Num estudo de caso, estuda-se uma dada entidade no seu contexto real (Yin, 1984, citado por da Ponte, 1994).

André (1984), refere no seu estudo, algumas características frequentemente associadas ao estudo de caso.

Assim, para o autor, o estudo de caso busca a descoberta, enfatiza a interpretação em contexto, procura representar os diferentes pontos de vista presentes numa situação social, usa uma variedade de fontes de informação e procura retratar a realidade de forma completa e

profunda. O autor, refere ainda que, os relatos de um estudo de caso, são elaborados numa linguagem e de uma forma mais acessível do que em outros tipos de relatórios de pesquisa.

3.2. Objetivos da Investigação

O Homem é orientado por objetivos, uns gerais outros específicos. Assim, estes devem ser expressos de uma forma clara e apreciável uma vez que se não for assim, não nos referimos a objetivos, mas a desejos (Silva, 2013, p.336).

Dentro da temática da avaliação do desempenho docente, decidimos explorar com maior detalhe a perceção dos avaliadores externos acerca da importância da formação dos mesmos em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica, para o processo de avaliação do desempenho docente, uma vez que a formação em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica se constitui como um dos requisitos previstos na legislação em vigor. Alguns autores chamam à atenção para a falta de formação dos avaliadores, sobretudo na área específica da avaliação do desempenho docente, enquanto outros, consideram insuficiente que os avaliadores sejam apenas professores eficientes e com experiência, considerando que os mesmos devem possuir também conhecimentos no campo da supervisão.

Assim, definimos objetivos gerais e objetivos específicos para o nosso estudo.

Assumimos o seguinte objetivo geral:

- Compreender a perceção dos inquiridos acerca do modo como decorre a avaliação do desempenho docente.

Estabelecemos como objetivos específicos:

- Avaliar a importância que os inquiridos, enquanto avaliadores externos, atribuem à formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, no processo de avaliação do desempenho docente.

- Compreender, na opinião dos inquiridos, se a formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica é relevante no processo de avaliação do desempenho docente.

- Perceber, na opinião dos inquiridos, se a experiência em supervisão pedagógica assume maior relevância do que a formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, no processo de avaliação de desempenho.

3.3. Amostra

A amostra em estudo é do tipo não probabilístico por conveniência, sendo constituída por docentes que exercem funções nas escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, que desempenharam o cargo de avaliadores externos nos últimos cinco anos, e que aceitaram participar voluntariamente no estudo.

A escolha da amostra recaiu sobre os docentes que lecionam numa das escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, por uma questão de proximidade física e profissional, possibilitando assim uma maior facilidade de contacto entre a investigadora e o respetivo centro de formação.

Deste modo, foi solicitada a colaboração ao diretor do respetivo centro de formação, para a divulgação do questionário, o qual prontamente acedeu ao pedido.

Assim, foi enviado pelo diretor do Centro de Formação Lezíria do Tejo, por correio eletrónico privado, a cada um dos docentes da bolsa de avaliadores externos das escolas associadas ao referido centro, o link próprio para a resposta ao questionário desta investigação.

De entre os professores a quem se solicitou a resposta ao questionário (121 docentes que totalizam a bolsa de avaliadores externos) resultaram 52 inquiridos. Contudo, somente 45 inquiridos preenchiam os requisitos essenciais para fazerem parte da amostra.

3.4. Instrumentos

A recolha de dados foi realizada através de um inquérito por questionário, online, realizado entre fevereiro e março de 2024, com recurso ao *googleforms*. O questionário utilizado foi adaptado do questionário validado por Vaz (2019) na sua tese de doutoramento,

realizada na Universidade de Évora, subordinada ao tema: Avaliação do Desempenho Docente: Sentidos e Desafios na Perspetiva de Professores, para o qual solicitámos e obtivemos a autorização da investigadora (anexo 7).

Ao questionário foram acrescentadas seis questões sobre a formação específica dos avaliadores externos em avaliação de desempenho ou supervisão Pedagógica. O convite para o preenchimento foi enviado por correio eletrónico, com o respetivo link e protocolo de investigação.

O questionário é composto por 51 questões de autorresposta, incluindo 2 questões de seleção de amostra, e utiliza uma escala de *Likert* de 4 pontos, sendo 1) Não concordo mesmo nada, e 4) Concordo totalmente.

A cotação do questionário é realizada através da média dos itens que por sua vez estão agrupados em três grandes áreas, a saber: Experiência, Eficácia e Formação. A interpretação dos valores obtidos, tem em consideração o ponto de corte do questionário.

3.5. Procedimentos

Aos participantes foi garantido o direito de deliberar livremente se desejavam ou não participar no estudo sem o risco de se sujeitarem a represálias que viessem a afetá-los;

Aos participantes foi garantido o respeito pela vida privada e pela confidencialidade das informações pessoais;

Aos participantes foi garantido que a sua participação na investigação não viria de alguma forma a ser aproveitada contra eles.

No cabeçalho do Inquérito, constaram os objetivos do estudo, e foram assegurados o anonimato e a confidencialidade dos participantes, podendo os mesmos declinar participar no estudo.

No que respeita à análise e tratamento dos dados do questionário, a mesma foi feita com recurso ao software Microsoft Excel (anexo 3 – Tratamento Estatístico Geral). Assim,

verificaram-se médias, mediana e modo, como tendência central e de dispersão, e foi calculado o desvio padrão.

A representação gráfica foi obtida através da ferramenta do *Googleforms*, que permite apresentar os dados obtidos através de gráficos circulares e/ou de barras (anexo 2 – Respostas ao Inquérito por Questionário).

Capítulo IV – Apresentação e Discussão dos Resultados

4.1. Análise e discussão dos dados

A nossa população alvo é composta por docentes de carreira, que lecionam numa das escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, e que ao longo dos anos de docência já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito da Avaliação de Desempenho Docente.

O Centro de Formação Lezíria do Tejo, conta atualmente com uma bolsa de 121 docentes avaliadores externos, dos quais 52 responderam ao questionário (43%), sendo que após as duas questões de seleção de amostra iniciais, resultaram 45 inquiridos. Logo, a nossa amostra de estudo é constituída por 45 indivíduos.

A amostra do nosso estudo é maioritariamente feminina, com idade igual ou superior a 51 anos.

A esmagadora maioria dos inquiridos apresenta um tempo de serviço superior a 25 ou mais anos, exercendo cargos (um ou vários) no estabelecimento de ensino em que leciona, o que parece indicar uma relação entre o número de anos de carreira mais avançado e a atribuição de cargos.

A maioria dos inquiridos (57,8%) tem, como grau académico mais elevado, uma licenciatura pré- Bolonha, facto que está em consonância com a sua idade.

Podemos ainda constatar que a maioria deles mantém o grau académico obtido na formação inicial, revelando que apesar da formação contínua fazer parte da avaliação docente, a mesma não é uma prioridade dos docentes para modificar o seu grau académico.

Apesar disso, o nosso estudo vai ao encontro dos resultados de estudos anteriores de diferentes autores, nos quais se refere haver um grupo crescente de professores, a iniciar um novo ciclo de estudos, e inscritos no Ensino Superior, em 2º e 3º ciclo de estudos, já que 28,9% dos inquiridos afirmam possuir um curso de mestrado, sendo que 18,8% dos inquiridos afirmaram possuir mestrado em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, o que não é de estranhar, uma vez a nossa amostra é constituída unicamente por docentes avaliadores

externos. Assim, faz sentido que a escolha do mestrado tenha recaído numa área onde os inquiridos se encontram em desempenho de funções.

A maioria dos inquiridos (64,5%) considera a diversidade de cargos e funções, que o professor desempenha na escola, um ponto essencial na avaliação do desempenho docente, o que pode estar relacionado com o facto de a maioria dos inquiridos os desempenharem, sendo, portanto, natural que considerem esse um aspeto a valorizar.

No que diz respeito ao contributo da avaliação do desempenho docente para a valorização da profissão, os resultados do nosso estudo parecem confirmar o consenso científico atual, uma vez que a maioria dos inquiridos (62,2%) concordam que a avaliação do desempenho docente contribua para a valorização da profissão docente, considerando ainda tratar-se de um meio para aumentar a eficácia dos professores (53,3%), o que vem ao encontro dos resultados do estudo de Taylor e Tylor (2012). A maioria dos inquiridos (68,9%), também concordam que através desta, se obtém a promoção na melhoria da prática pedagógica do professor.

Apesar das inúmeras vantagens que reconhecem à avaliação do desempenho docente, a esmagadora maioria dos inquiridos (82%) consideram que a mesma implica uma sobrecarga burocrática de trabalho. Esta conclusão, parece indicar que o objetivo de simplificar o processo de avaliação docente, fixado no Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro (que estabelece o novo regime de avaliação de desempenho docente), não está a ser bem-sucedido.

A maioria dos inquiridos (60%) não consideram que a avaliação do desempenho docente promova o trabalho colaborativo.

Relativamente à observação de aulas, a esmagadora maioria dos inquiridos (80%) considera que este é um item a ter em conta, para a avaliação do desempenho docente, o que vai ao encontro do consenso científico atual, sendo ainda da opinião de que a mesma deve ser realizada por avaliadores da mesma área científica do avaliado.

Quanto à questão de a avaliação do desempenho docente fomentar a reflexão do professor sobre a sua prática, bem como a sua aprendizagem, novamente a esmagadora maioria (80%), considera que sim, o que confirma o estudo de Gomes (2013), ao afirmar que a recolha de informação na observação de aulas, leva a que os docentes possam refletir sobre as suas práticas e desempenho, tomando consciência das suas dificuldades, virtudes e competências, levando a que as mesmas tenham impacto sobre o seu desenvolvimento pessoal e profissional, elevando assim a qualidade de todo o processo de ensino-aprendizagem.

Em consonância com a resposta à questão anterior, a maioria dos inquiridos (64,4%) é da opinião de que a avaliação do desempenho docente, promove oportunidades de formação, aprendizagem e consequente desenvolvimento profissional, facto que é confirmado através na análise das respostas aos questionários, uma vez que 86,7% dos inquiridos afirmaram que os centros de formação onde já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação de desempenho docente, lhe proporcionaram algum tipo de formação para o desempenho desta função.

A maioria dos inquiridos (75.6%), considera, que a avaliação do desempenho docente permite identificar necessidades de formação dos professores, sendo ainda a maioria (60%) da opinião que a mesma proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores. Assim, não é de estranhar que a maioria dos inquiridos (77,8%), considere, ainda, que a avaliação do desempenho docente, fomenta a procura de formação por parte dos avaliados, em diferentes modalidades e diferentes temáticas.

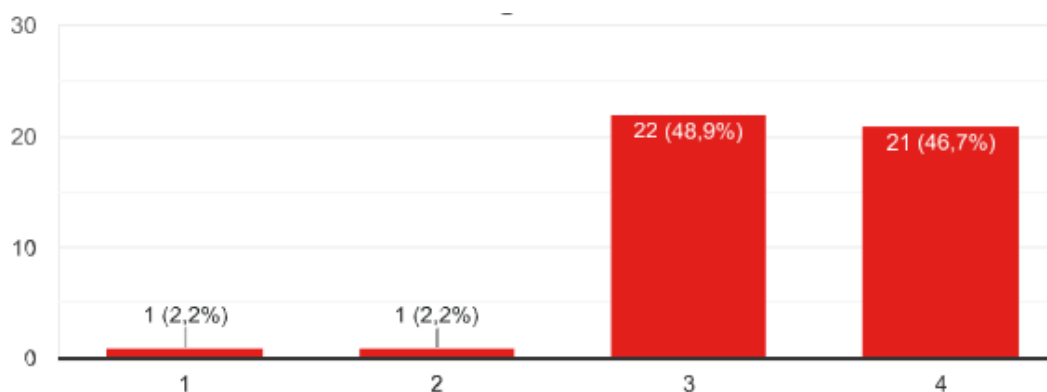
Novamente a maioria dos inquiridos (62,2%), considera que a avaliação do desempenho docente, fomenta a existência na escola de um plano de formação visando a melhoria do mesmo. Confirmando esta afirmação, podemos constatar, que a grande maioria dos inquiridos (86,7%) afirma que os centros de formação onde já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação do desempenho docente, lhe proporcionaram algum tipo de formação para o desempenho dessa função.

A esmagadora maioria dos inquiridos é também da opinião que a avaliação do desempenho docente deve ser realizada por detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica (95,6%).

4.2. Objetivos e Questões do Estudo

A definição de vários objetivos permite uma observação global e contextualizada do tema. Assim e sabendo que o objetivo "constitui um enunciado declarativo que precisa as variáveis-chave, a população alvo e a orientação da investigação, indicando, consequentemente, o que o investigador tem intenção de fazer no decurso do estudo" (Freixo, 2011, p. 164).

Gráfico 1: “A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica”



Analisando as respostas, podemos ainda inferir que os mesmos 95,6% dos inquiridos consideram que a avaliação do desempenho deve contemplar a dimensão “Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional”, bem como a dimensão “Científica e Pedagógica” (91,1%).

A maioria dos inquiridos (64,4%) consideram também que, a avaliação do desempenho deve focar-se no desempenho do professor na sala de aula, facto que é assegurado pela observação de aulas para a avaliação do desempenho docente. Consideram, ainda, que a avaliação do desempenho docente, deve ter como base Parâmetros Nacionais de Avaliação que indiquem o que é esperado dos professores.

A constatação de que a esmagadora maioria dos inquiridos considera importante que a avaliação de desempenho docente seja realizada por detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica (gráfico 1), é reforçada através da análise das respostas ao questionário, verifica-se que 73,3% dos inquiridos (33 dos 45 inquiridos) consideram que a avaliação deve ser realizada por avaliadores com conhecimento de diferentes técnicas de recolha de dados (observação, entrevistas, questionários, notas de campo).

A maioria dos inquiridos (64,5%) é da opinião de que a avaliação do desempenho docente contribui para a melhoria da qualidade docente. Da análise das respostas, podemos ainda inferir que os mesmos 60% dos inquiridos, considera que a avaliação do desempenho docente, constitui um meio para melhorar o conhecimento do professor quanto às matérias que ensina e para melhorar a forma de as ensinar aos alunos.

No que se refere à prestação de contas, as opiniões são mais dispersas, entendendo a maioria dos inquiridos (57,3%) que a prestação de contas não deve ser um dos propósitos da avaliação do desempenho docente, até porque a maioria dos inquiridos (57,8%) discorda que a avaliação do desempenho docente ajude a diferenciar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente.

Tal conclusão, parece, no entanto, contrariar o estudo de Gomes (2013), o qual afirma que, o modelo de avaliação do desempenho docente em vigor, possibilita o reconhecimento do mérito e da diferenciação da qualidade do ensino.

Assim, não é de estranhar que no nosso estudo, a esmagadora maioria dos inquiridos (80%) considerem que a avaliação do desempenho docente deva ter um carácter unicamente formativo. Esta conclusão, contraria o modelo de avaliação em vigor, no qual a avaliação do desempenho docente engloba as duas componentes, predominando a componente sumativa.

No entanto, quando questionados sobre se a avaliação do desempenho docente deva ter em vista a promoção do professor com efeitos na progressão na carreira, a maioria dos inquiridos (62,2%) afirma que sim, o que parece contradizer a opinião dos mesmos

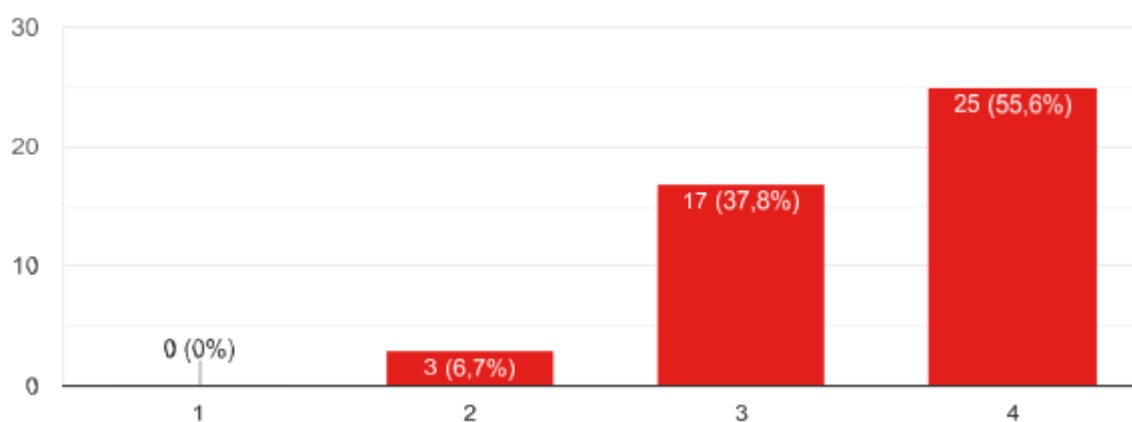
relativamente ao carácter unicamente formativo que defendem para a avaliação do desempenho docente.

A quase totalidade dos inquiridos (44 em 45), considera que a avaliação do desempenho docente, deva ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar feedback que origine novas e eficazes formas de ensinar.

No que se refere à questão da avaliação do desempenho docente, constituir um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos, a maioria dos inquiridos (55,6%) não considera que a mesma constitua um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos. No entanto, no que respeita à melhoria da aprendizagem e do desenvolvimento dos alunos, as opiniões são mais dispersas. Assim 51,1% dos inquiridos considera que a mesma constitui um meio para melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos, enquanto 48,9 % não o considera.

A esmagadora maioria dos inquiridos (93,4%), considera que a avaliação do desempenho docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, o que vem ao encontro dos estudos de Alarcão (2003, citado por Gomes, 2013), Gomes (2013) e Queiroga (2015).

Gráfico 2 – “A avaliação do desempenho docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica”



Reforçando a opinião dos inquiridos na questão anterior, a esmagadora maioria dos inquiridos (97,8%), considera ainda que a avaliação do desempenho docente deve ser realizada por avaliadores com competência profissional que garanta justiça e imparcialidade dos juízos avaliativos, bem como deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar apoio ao professor avaliado na reflexão sobre a sua prática (93,4%).

Por forma a confirmar as nossas hipóteses de partida, de entre as 51 perguntas do questionário, agrupámos por áreas/dimensões as que se relacionam diretamente com as hipóteses que formulámos. Assim, foram estabelecidas as seguintes áreas/dimensões: formação dos professores em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica, experiência dos professores em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica, e eficácia dos professores.

Para clarificar qual a área/dimensão com maior expressividade na opinião dos inquiridos, expõem-se os dados apurados. Numa análise estatística descritiva, considerando o ponto mediano do questionário utilizado, foram estudadas as médias em relação à importância que os docentes avaliadores externos, atribuem à formação em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica, bem como em relação à experiência em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica, para o desempenho da função de avaliador externo. O mesmo foi feito em relação à opinião que os inquiridos atribuem relativamente ao contributo da avaliação do desempenho docente para aumentar a eficácia, tanto dos professores como dos alunos.

Tabela 1: Análise Descritiva das Variáveis Estudadas

Análise descritiva das variáveis estudadas (N = 45)		
Dimensões	M (Média)	DP (Desvio Padrão)
Formação dos professores em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica	3,34	0,356
Experiência dos professores em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica	3,18	0,222
Eficácia dos professores	2,59	0,156

Através da análise dos dados apurados na tabela 1, podemos confirmar que os inquiridos atribuem grande importância quer à formação, quer à experiência em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, para o desempenho da função de avaliador externo.

Ao analisarmos isoladamente as respostas a cada questão (gráficos 1 e 2), verificamos que, na opinião dos inquiridos a experiência dos avaliadores externos em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, é ligeiramente mais valorizada, do que a formação dos mesmos em avaliação do desempenho docente ou supervisão. No entanto, os valores andam muito próximos: 95,6% dos inquiridos (43 inquiridos) concordam com a importância da experiência dos avaliadores externos em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, para o processo de avaliação do desempenho docente, enquanto 93,4% (42 inquiridos) concordam com a importância da formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, para o processo de avaliação do desempenho docente.

Assim, quanto à importância atribuída pelos inquiridos quer à formação quer à experiência dos avaliadores externos em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, podemos dizer que é praticamente a mesma, uma vez que a diferença encontrada se deve a apenas 1 inquirido.

Ao atendermos aos dados apurados na tabela 1, voltamos a constatar que os inquiridos atribuem grande importância tanto à experiência quanto à formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, para o processo de avaliação do desempenho docente, uma vez que a média das respostas (média = 3,34 para a formação, e média = 3,18 para a experiência) se encontra acima do ponto mediano do questionário utilizado. Desta feita, a formação surge ligeiramente mais valorizada, mas igualmente com valores muito próximos.

Questionados sobre se alguma vez realizaram formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, a maioria (71,1%) afirmou que sim, o que não é de estranhar, dado a nossa amostra ser constituída exclusivamente por docentes que desempenham ou já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação do desempenho docente.

Quanto ao tipo de formação realizada, a maioria realizou ações de curta duração (71,9%), seguindo-se os cursos de formação (50%) e de mestrado (18,8%).

Relativamente ao horário e regime em que frequentaram a referida formação, a maioria afirmou tê-lo feito em horário pós-laboral (87,5%) e no regime presencial (65,5%).

A maioria dos inquiridos (86,7%), afirmaram que os Centros de Formação onde já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação de desempenho docente, lhes proporcionou algum tipo de formação para o desempenho desta função. Quanto ao tipo de formação disponibilizada pelo Centro de Formação, a mesma incidia maioritariamente em ações de curta duração (87,2%), seguida dos cursos de formação (17,9%) e de oficinas de formação (10,3%). Novamente no que respeita ao horário e regime em que frequentaram a referida formação, a maioria afirmou tê-lo feito em horário pós-laboral (71,8%), no regime presencial (48,7%), sendo, no entanto, de ainda de salientar que 30,8% dos inquiridos frequentaram a formação no regime totalmente *on-line*.

Conclusões do Estudo

A nossa população alvo é composta por docentes de carreira, que lecionam numa das escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, e que ao longo dos anos de docência já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito da Avaliação de Desempenho Docente.

A amostra do nosso estudo é maioritariamente feminina, com idade igual ou superior a 51 anos. A maioria dos inquiridos apresenta um tempo de serviço superior a 25 ou mais anos, exercendo cargos (um ou vários) no estabelecimento de ensino em que leciona, o que parece indicar uma relação entre o número de anos de carreira mais avançado e a atribuição de cargos.

A maioria dos inquiridos tem, como grau académico mais elevado, uma licenciatura pré-Bolonha, facto que está em consonância com a sua idade. Podemos ainda constatar que a maioria deles mantém o grau académico obtido na formação inicial, revelando que apesar da formação contínua fazer parte da avaliação docente, a mesma não é uma prioridade dos docentes para modificar o seu grau académico. Apesar disso, os nossos dados vão ao encontro dos resultados de estudos anteriores de diferentes autores, que apontavam para um grupo crescente de professores, a iniciar um novo ciclo de estudos, uma vez que 28,9% dos inquiridos afirmam possuir um curso de mestrado, sendo que 18,8% possui mestrado em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica.

No que diz respeito ao contributo da avaliação do desempenho docente para a valorização da profissão, os resultados do nosso estudo parecem confirmar o consenso científico atual, uma vez que a maioria dos inquiridos concordam que a avaliação do desempenho docente contribui para a valorização da profissão docente, considerando ainda tratar-se de um meio para aumentar a eficácia dos professores, o que vem ao encontro dos resultados de estudos anteriores de diferentes autores.

A maioria dos inquiridos, também concordam que através desta, se obtém a promoção na melhoria da prática pedagógica do professor.

Apesar das inúmeras vantagens que reconhecem à avaliação do desempenho docente, a esmagadora maioria dos inquiridos consideram que a mesma implica uma sobrecarga burocrática de trabalho. Esta conclusão, parece indicar que o objetivo de simplificar o processo de avaliação docente, fixado no Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro (que estabelece o novo regime de avaliação de desempenho docente), não está a ser bem-sucedido.

Acresce, que a maioria dos inquiridos, não concordam que a avaliação do desempenho docente promova o trabalho colaborativo.

A esmagadora maioria dos inquiridos, considera que a observação de aulas é um item a ter em conta para a avaliação do desempenho docente, indo ao encontro do consenso científico atual, sendo ainda da opinião que a mesma deve ser realizada por avaliadores da mesma área científica do avaliado.

Maioritariamente, os inquiridos, são da opinião que a avaliação do desempenho docente fomenta a reflexão do professor sobre a sua prática, bem como a sua aprendizagem, o que confirma a conclusão de Gomes (2013). Consideram ainda, que a avaliação do desempenho docente permite identificar necessidades de formação dos professores, sendo ainda a maioria da opinião que a mesma proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores.

Assim, não é de estranhar que a maioria dos inquiridos, seja da opinião, que a avaliação do desempenho docente, fomenta a procura de formação por parte dos avaliados, em diferentes modalidades e diferentes temáticas, bem como fomenta a existência na escola de um plano de formação visando a melhoria do mesmo, sendo ainda da opinião que a avaliação do desempenho docente promove oportunidades de formação, aprendizagem e consequente desenvolvimento profissional.

Confirmando esta afirmação, podemos constatar, que a grande maioria dos inquiridos afirma que os centros de formação onde já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação do desempenho docente, lhe proporcionaram algum tipo de formação para o desempenho dessa função.

A maioria dos inquiridos consideram ainda que, a avaliação do desempenho deve focar-se no desempenho do professor na sala de aula, facto que é assegurado pela observação de aulas para a avaliação do desempenho docente. Esta opinião por parte dos inquiridos não é de estranhar, uma vez que na qualidade de avaliadores externos, cabe-lhes a eles procederem à observação de aulas para a avaliação do desempenho docente.

A esmagadora maioria dos inquiridos são da opinião que a avaliação do desempenho docente, deve ter como base Parâmetros Nacionais de Avaliação que indiquem o que é esperado dos professores, e que a mesma deve ser realizada por detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica.

Assim, compreende-se que a maioria dos inquiridos concorde que a avaliação deva ser realizada por avaliadores com conhecimento de diferentes técnicas de recolha de dados.

A maioria dos inquiridos considera que a avaliação do desempenho docente contribui para a melhoria da qualidade docente e, constitui um meio para melhorar o conhecimento do professor quanto às matérias que ensina e para melhorar a forma de as ensinar aos alunos.

Maioritariamente, os inquiridos, consideram que a avaliação do desempenho docente, não deve ter como propósito a prestação de contas, já que discordam que a avaliação do desempenho docente ajude a diferenciar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente.

Tal conclusão, parece, no entanto, contrariar o estudo de Gomes (2013), o qual afirma que, o modelo de avaliação do desempenho docente em vigor, possibilita o reconhecimento do mérito e da diferenciação da qualidade do ensino.

No nosso estudo, a esmagadora maioria dos inquiridos, consideram que a avaliação do desempenho docente deve ter um carácter unicamente formativo. Esta conclusão, contraria o modelo de avaliação em vigor, no qual a avaliação do desempenho docente engloba as duas componentes, predominando a componente sumativa.

No entanto, quando questionados sobre se a avaliação do desempenho docente deva ter em vista a promoção do professor com efeitos na progressão na carreira, a maioria dos inquiridos afirmaram que sim, o que parece contradizer a opinião dos mesmos, relativamente ao carácter unicamente formativo que defendem para a avaliação do desempenho docente.

A quase totalidade dos inquiridos (44 em 45), considera que a avaliação do desempenho docente, deva ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar feedback que origine novas e eficazes formas de ensinar.

A maioria dos inquiridos não concorda que a avaliação do desempenho docente constitua um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos. No entanto, no que respeita à melhoria da aprendizagem e do desenvolvimento dos mesmos, as opiniões são mais dispersas. Assim 51,1% dos inquiridos considera que a mesma constitui um meio para melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos, enquanto 48,9 % não o considera.

A esmagadora maioria dos inquiridos considera que a avaliação do desempenho docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, o que vem ao encontro dos estudos de Alarcão (2003, citado por Gomes, 2013), Gomes (2013), Queiroga (2015) e Ruivo (2009, citado por Serrano, 2015).

Como tal, a grande maioria dos inquiridos, considera ainda que a avaliação do desempenho docente deve ser realizada por avaliadores com competência profissional que garanta justiça e imparcialidade dos juízos avaliativos, bem como deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar apoio ao professor avaliado na reflexão sobre a sua prática.

Através da análise das respostas ao questionário, podemos constatar que a esmagadora maioria dos inquiridos consideram que, quer a experiência, quer a formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, são relevantes para o desempenho da função de avaliador externo, não se conseguindo demonstrar que uma se torne manifestamente mais relevante do que a outra, o que vem ao encontro do estudo de Gomes (2013), o qual, considera insuficiente tratar-se apenas de um professor eficiente e com experiência, devendo o mesmo possuir também conhecimentos no campo da supervisão, numa perspetiva de complementaridade.

Assim, relativamente à nossa questão de partida, podemos afirmar que a formação em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica é relevante no processo de avaliação de desempenho docente, o que confirma a hipótese 1 do nosso estudo.

Relativamente à hipótese 2 do nosso estudo, a mesma não se confirma totalmente. Na opinião dos inquiridos, quer a experiência quer a formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, assumem relevância no processo de avaliação do desempenho docente, parecendo não haver uma mais relevante do que a outra.

A maioria dos inquiridos já realizaram formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, tendo maioritariamente realizado ações de curta duração, seguindo-se os cursos de formação e de mestrado (com 18,8% dos inquiridos a possuir mestrado em avaliação do desempenho docente ou supervisão pedagógica).

A constatação de que a maioria dos inquiridos já realizaram formação em avaliação do desempenho, não nos causa estranheza, uma vez que a nossa amostra é constituída exclusivamente por docentes que desempenham ou já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação do desempenho docente. Acresce referir que estes dados vão ao encontro dos estudos de Formosinho, Machado & Oliveira-Formosinho (2010, citados por Coimbra, Marques e Martins, 2012), os quais referem que a mudança de paradigma supervisivo, levou um grupo crescente de professores, a iniciar um novo ciclo de

estudos, assistindo-se assim, a um crescimento significativo de professores inscritos no Ensino Superior, em 2º e 3º ciclo de estudos.

Por outro lado, a maioria dos inquiridos, afirmaram que os Centros de Formação onde já desempenharam a função de avaliador externo, no âmbito do processo de avaliação de desempenho docente, lhes proporcionou algum tipo de formação para o desempenho desta função.

Assim, parece haver uma boa articulação entre, por um lado, aquilo que é a procura e as necessidades de formação dos professores, e por outro lado, a oferta de formação disponibilizada pelo Centro de Formação associado à escola onde o professor exerce funções.

Constata-se também a preocupação por parte dos Centros de Formação em ir ao encontro da conveniência e disponibilidade de horário dos professores, uma vez que a maioria frequentou a referida formação, em horário pós-laboral.

Quanto ao tipo de formação disponibilizada pelo Centro de Formação, a mesma incidiu maioritariamente em ações de curta duração, seguida dos cursos de formação e de oficinas de formação. Novamente no que respeita ao horário e regime em que frequentaram a referida formação, a maioria afirmou tê-lo feito em horário pós-laboral, no regime presencial, sendo, no entanto, ainda de salientar que 30,8% dos inquiridos frequentaram a formação no regime totalmente *on-line*, o que revela uma vez mais, a preocupação por parte dos Centros de Formação em se ajustar aos horários e disponibilidade dos formandos.

Relembrando que uma das críticas apontadas ao anterior modelo de avaliação docente, era a falta de formação dos avaliadores, sobretudo na área específica da avaliação do desempenho docente, podemos afirmar, pelo número elevado de inquiridos que afirmaram já ter realizado algum tipo de formação na área específica da avaliação do desempenho docente, que no caso dos docentes que exercem funções nas escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, a formação dos avaliadores externos não se constitui como um fator crítico e nem contribui para a descredibilização da avaliação do desempenho docente.

Assim, podemos concluir que, parece haver uma preocupação e uma boa conjugação de esforços quer da parte do Centro de Formação Lezíria do Tejo, quer dos docentes a exercer funções em escolas a ele associados, relativamente à formação específica para o desempenho do cargo de avaliador externo, e que os mesmos atendem à constatação de Vieira (1993, citado por Gomes, 2013) sobre a experiência de outros países, a qual indica que o sucesso da avaliação de professores decorre, em larga medida, da formação dos avaliadores.

Terminada a investigação, importa refletir, sobre as limitações ou constrangimentos da mesma, tendo em conta os objetivos e a questão de investigação, que traçámos à partida.

Assim, indicamos as limitações que identificámos no decurso ou no final da investigação, de forma que possam ser tidas em conta e/ou evitadas por futuros investigadores.

Tratando-se de uma investigação circunscrita à recolha de opinião dos docentes avaliadores externos das escolas associadas ao Centro de Formação Lezíria do Tejo, deparamo-nos com a impossibilidade de fazer generalizações dos resultados obtidos para outros Centros de Formação.

Teria sido interessante a realização de uma entrevista ao diretor de centro de formação, a fim de comparar as opiniões do mesmo com as dos inquiridos.

Através da revisão da literatura que realizámos, podemos constatar que já existe em Portugal alguma investigação realizada no âmbito da avaliação do desempenho docente. No entanto, no que respeita à questão específica da formação dos avaliadores externos para o desempenho dessa função, a investigação é quase inexistente.

Assim, parece-nos que este é um tema a ter em conta em futuras investigações, as quais beneficiariam de um aprofundamento sobre o tema, que fosse para além da importância atribuída à formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica, no processo de avaliação do desempenho docente, e que pudesse contemplar também a forma como a mesma decorre.

Seria interessante questionar os avaliadores externos que realizaram formação específica para o desempenho dessa função, se consideram que a mesma foi ao encontro das suas necessidades e se sentem que com a mesma melhoraram a sua eficácia enquanto avaliadores externos.

Como sugestão, consideramos ainda importante que, em estudos futuros sobre esta temática, o investigador possa ter em conta, tanto a opinião dos docentes avaliadores externos quanto a do diretor do centro de formação através de uma entrevista.

Referências Bibliográfica

André, M. E. D. A. D. (1984). Estudo de caso: seu potencial na educação. *Cadernos de pesquisa*, (49), 51-54.

Aguiar, J. & Alves, M. (2010). *A Avaliação do desempenho docente: tensões e desafios na escola e nos professores*. In Maria Palmira Alves e Maria Assunção Flores. Trabalho Docente, Formação e Avaliação: *Clarificar conceitos, fundamentar práticas* (pp. 229-258). Mangualde: Edições Pedagogo.

Alves, M. P., Cunha, P., Lourenço, A. A., & Monteiro, A. P. (2018). *Perceção dos professores sobre a avaliação do desempenho docente*. *Revista Portuguesa de Educação*, 31(1), 61-78.

Brooks, V. e Sikes, P. (1997). *The good mentor guide: initial teacher education in secondary schools*. Buckingham: Open University Press.

Chagas, C. (2010). *A Avaliação de desempenho dos professores no quadro da regulação da educação. Um estudo de caso numa escola secundária*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Educação. Universidade de Lisboa.

Coimbra, M. D. N. C. T., Marques, A. T., & de Oliveira Martins, A. M. (2012). *Formação e supervisão: o que move os professores?* *Revista Lusófona de Educação*, (20), 31-46.

Coelho, M. (2013). *Avaliação de Desempenho Docente: Efeitos no Desenvolvimento*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Lisboa – Escola Superior de Educação de Lisboa.

Conselho Científico para a Avaliação de Professores (2010). *Relatório sobre o acompanhamento e a monitorização da avaliação do desempenho docente na rede de escolas associadas ao CCAP*. Lisboa: Ministério da Educação.

Correia, J. A., & Matos, M. (2001). *Solidões e solidariedades nos quotidianos dos professores*. Porto: Asa.

Craveiro, C. (2014). *Impacto da Observação de Aulas na Avaliação de Professores Muito Experientes* (Tese de Mestrado). Universidade de Lisboa.

da Ponte, J. P. (1994). *O estudo de caso na investigação em educação matemática*. *Quadrante*, 3(1), 3-18.

Danielson, C., and McGreal, T. (2000). *Teacher evaluation: to enhance professional practices*. Alexandria: ASCD
Fernandes, D. (2009). *Para uma avaliação de professores com sentido social e cultural*. *Revista do Centro de Formação Francisco de Holanda*. Avaliação do Desempenho Docente, 16, 19-23.

Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro. Estatuto da carreira docente. Ministério da Educação

Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de setembro. Alteração ao estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário. Ministério da Educação.

Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro. Alteração ao estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário. Ministério da Educação.

Decreto Regulamentar n.º 26/ 2012, de 21 de fevereiro. Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente. Ministério da Educação

Despacho normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro. Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica. Ministério da Educação.

Despacho n.º 779/2019. Define as prioridades de formação. Ministério da Educação.

Ferreira de Almeida, J. (2019). *A Bíblia Sagrada (Mateus 7:1-5)*. Sociedade Bíblica de Portugal.

Gomes, C. (2013). *Perceção dos Professores Face à Observação de aulas, em contexto de Avaliação do Desempenho* (Tese de Mestrado). Instituto Superior de Educação e Ciências

Kenneth, P., Kelly, P., & Caskey, M. (2006). *Consideraciones éticas para los profesores en la evaluación de sus colegas*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 11(28), 317-326.

Lei nº 46/86, de 14 de outubro. Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE). Estabelece o quadro geral do sistema educativo nacional. Ministério da Educação.

Machado, E. & Abelha, M. (2014). *Avaliação de professores: que lições do caso português? Olhares*, Guarulhos, V. 2, n.1, p. 55-80. Maio, 2014.

Nolan, J., & Hoover, L. (2011). *Teacher supervision and evaluation: Theory into practice*. USA: Jossey-Bass.

Nóvoa, A. (1995). *As organizações escolares em análise*. Lisboa: Dom Quixote.

Pinto, Jorge; Santos, Leonor (2006) – *Modelos de Avaliação das Aprendizagens*.

Temas Silva, M. D. (2013). *A Importância da Observação de Aulas no Processo de Avaliação de Desempenho Docente: Concepções de Professores*.

Queiroga, L. C. (2015). *Avaliação do desempenho Docente; Contributo da avaliação pelos pares para o desenvolvimento profissional dos professores* (Tese de Doutoramento). Universidade de Coimbra.

Reis, P. (2011). *Observação de aulas e avaliação do desempenho docente*. Cadernos CCAP-2- Ministério da Educação - Conselho científico para a avaliação de professores.

Rodrigues, A. & Peralta, H. (2008). *Algumas considerações a propósito da avaliação do desempenho dos professores*. (Publicação eletrónica acedida em 15 de fevereiro de 2009, da Direção Geral dos Recursos Humanos da Educação, em:<http://www.dgrhe.minedu.pt/Portal/WebForms/Docentes/PDF/Docente/AvaliacaoDesempenho/TextosApoioAvDesempenho.pdf>).

Serrano, N. (2015). *Perceção dos Professores Face à Avaliação e Face ao Modelo de Avaliação do Desempenho Docente* (Tese de Mestrado em Avaliação e Supervisão Escolar) Instituto Politécnico de Castelo Branco – Escola Superior de Educação.

Soares, R. (2013). *Avaliação de Desempenho Docente – percepção dos professores e implicações na sua prática* (Tese de Mestrado). Universidade Aberta Universitários, Lisboa: Universidade Aberta.

Taylor, Eric S., and John H. Tyler. (2012). "*The Effect of Evaluation on Teacher Performance*". *American Economic Review*, 102 (7): 3628-51.

Vaz, A. R. (2019). *Avaliação do Desempenho Docente: Sentidos e Desafios na Perspetiva de*

Anexo 1 – Inquérito por questionário

A Importância da Formação dos Avaliadores Externos no Processo de Avaliação do Desempenho Docente

O presente questionário insere-se num estudo que pretende dar resposta a algumas questões relacionadas com a perceção dos inquiridos, relativamente à relevância da formação dos avaliadores externos em avaliação de desempenho ou supervisão pedagógica.

Assim, pedimos, por favor, que responda com a máxima sinceridade, clareza e objetividade possível, não existindo respostas certas ou erradas.

Todas as questões serão tratadas de forma agregada, sendo garantida a confidencialidade e o anonimato aos inquiridos.

A utilização dos dados obtidos servirá exclusivamente para o presente estudo.

O tempo médio de preenchimento é de 15 minutos.

A vossa participação é fundamental para a realização do estudo.

Gratos pela disponibilidade e colaboração!

** Indica uma pergunta obrigatória*

Consentimento

1. Declaro que aceito participar neste estudo. Fui informado/a acerca da natureza do estudo, da participação voluntária e da confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos. *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

Pular para a seção 13 (Agradecimento)

Questão de Seleção de Amostra

2. A escola onde atualmente leciona é uma das escolas associadas ao Centro de Formação da Lezíria do Tejo? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não Pular para a seção 13 (Agradecimento)

Questão de Seleção de Amostra

3. Ao longo dos anos de docência já desempenhou a função de avaliador externo no âmbito da Avaliação de Desempenho Docente? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não Pular para a seção 13 (Agradecimento)

Dados Sociodemográficos

4. Género *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

5. **Idade ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 30
- ☐ 30 a 35
- ☐ 36 a 40
- ☐ 41 a 45
- ☐ 46 a 50
- ☐ 51 a 55
- ☐ 56 a 60
- ☐ Mais de 60

6. **Habilitação Acadêmica ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura pré-Bolonha
- ☐ Licenciatura pós-Bolonha
- ☐ Mestrado pré-Bolonha
- ☐ Mestrado pós-Bolonha
- ☐ Formação Complementar
- ☐ Especialização
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Doutorado
- ☐ Outro

7. Tempo de Serviço *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 0 a 5 anos
- ☐ 6 a 10 anos
- ☐ 11 a 15 anos
- ☐ 16 a 20 anos
- ☐ 21 a 25 anos
- ☐ + de 25 anos

8. Situação Laboral *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Quadro de Zona Pedagógica
- ☐ Quadro de Escola/Agrupamento
- ☐ Outro

9. Grupo Disciplinar *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 100 - Educação Pré-escolar
- ☐ 110 - 1º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ 120 - Inglês (1º Ciclo do Ensino Básico)
- ☐ 200 - Português e Estudos Sociais - História
- ☐ 210 - Português e Francês
- ☐ 220 - Português e Inglês
- ☐ 230 - Matemática e Ciências da Natureza
- ☐ 240 - Educação Visual Tecnológica
- ☐ 250 - Educação Musical
- ☐ 260 - Educação Física
- ☐ 290 - Educação Moral e Religiosa Católica
- ☐ 300 - Português
- ☐ 310 - Latim e Grego
- ☐ 320 - Francês
- ☐ 330 - Inglês
- ☐ 340 - Alemão
- ☐ 350 - Espanhol
- ☐ 360 - Língua Gestual Portuguesa
- ☐ 400 - História

- ☐ 410 - Filosofia
- ☐ 420 - Geografia
- ☐ 430 - Economia e Contabilidade
- ☐ 500 - Matemática
- ☐ 510 - Física e Química
- ☐ 520 - Biologia e Geologia
- ☐ 530 - Educação Tecnológica
- ☐ 540 - Eletrotecnia
- ☐ 550 - Informática

- ☐ 560 - Ciências Agropecuárias
- ☐ 600 - Artes Visuais
- ☐ 610 - Música
- ☐ 620 - Educação Física
- ☐ 910 - Educação Especial 1
- ☐ 920 - Educação Especial 2
- ☐ 930 - Educação Especial 3
- ☐ Outro

10. Dos seguintes cargos, identifique qual ou quais desempenha, neste momento, no estabelecimento de ensino em que exerce funções. *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Diretor (a)
- ☐ Subdiretor(a)
- ☐ Adjunto(a) da Direção
- ☐ Coordenador(a) de Estabelecimento
- ☐ Presidente Conselho Geral
- ☐ Coordenador(a) de Curso Profissional
- ☐ Coordenador(a) de Diretores de Turma
- ☐ Coordenador(a) de Departamento
- ☐ Coordenador(a) de Grupo Disciplinar
- ☐ Diretor(a) de Turma
- ☐ Diretor de Instalações
- ☐ Outro
- ☐ Não Exerço Qualquer Cargo

11. Nível que leciona neste ano letivo. (pode seleccionar mais que uma opção). *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ 1º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ 2º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ 3º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Secundário Profissional
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Sem Componente Letiva
- ☐ Outro

Intervenção no Processo de Avaliação do Desempenho Docente nos últimos cinco anos letivos, incluindo o ano 2023//2024

Tendo em conta este período de tempo, responda, por favor, às questões que se seguem.

12. Dos cargos que se seguem, assinale os que desempenha ou desempenhou. (pode seleccionar mais do que uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Diretor (a)
- ☐ Membro da Comissão Especializada de Avaliação/Comissão de Coordenação da Avaliação do Desempenho/Secção de Avaliação do Desempenho Docente
- ☐ Coordenador/a de Departamento Curricular
- ☐ Avaliador/a Interno/a
- ☐ Avaliador/a Externo/a
- ☐ Relator/a
- ☐ Outro

Perspetivas sobre a Avaliação do Desempenho Docente

Encontra seguidamente um conjunto de **itens** relacionados com a **Avaliação do Desempenho**

Docente. Através deles pretende-se caracterizar as perceções dos avaliadores externos, acerca do modo como a **Avaliação do Desempenho Docente deveria decorrer** e não propriamente recolher o seu posicionamento crítico relativamente ao normativo vigente, bem como acerca da **importância da Formação dos Avaliadores Externos no processo de Avaliação do Desempenho Docente.**

Pedimos-lhe, desse modo, **que se posicione relativamente a cada um dos itens** e nos diga qual o seu **grau de concordância** face à afirmação que lhe está associada, tentando **abstrair-se do Modelo de Avaliação do Desempenho Docente em vigor.**

Utilize a seguinte escala:

1	2	3
4		
Não Concordo Mesmo Nada		
Concordo Totalmente		

13. A **Avaliação do Desempenho Docente**, contribui para a valorização da profissão docente. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4
Não	☐	☐	☐
Concordo Totalmente			

14. A Avaliação do Desempenho Docente, constitui um meio para aumentar a eficácia dos professores. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

15. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter um carácter unicamente formativo *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

16. A Avaliação do Desempenho Docente, promove a melhoria da prática pedagógica do professor. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

17. A Avaliação do Desempenho Docente, deve contemplar a dimensão "Científica e Pedagógica". *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

18. A Avaliação do Desempenho Docente, deve focar-se no desempenho do professor na sala de aula. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Não	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

19. A Avaliação do Desempenho Docente, implica uma sobrecarga burocrática para os professores. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Não	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

20. A Avaliação do Desempenho Docente, deve relevar o número e a diversidade de cargos e funções que o professor desempenha na escola. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Não	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

21. A Avaliação do Desempenho Docente, deve proporcionar a observação de aulas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Não	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

22. A Avaliação do Desempenho Docente, fomenta a reflexão do professor sobre a sua prática bem como a sua aprendizagem. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

23. A Avaliação do Desempenho Docente, permite identificar necessidades de formação dos professores. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

24. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores da mesma área científica do professor avaliado. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

25. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter em vista a promoção do professor com efeitos na progressão na carreira. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

26. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

27. A Avaliação do Desempenho Docente, deve contemplar a dimensão "Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional". *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

28. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com conhecimento de diferentes técnicas de recolha de dados (observação, entrevistas, questionários, notas de campo). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

29. A Avaliação do Desempenho Docente, fomenta a procura de formação por parte dos avaliados (em diferentes modalidades e diferentes temáticas). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

30. A Avaliação do Desempenho Docente, ajuda a diferenciar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

31. A Avaliação do Desempenho Docente, promove oportunidades de formação, aprendizagem e consequente desenvolvimento profissional dos professores. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

32. A Avaliação do Desempenho Docente, contribui para a melhoria da qualidade docente. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

33. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar *feedback* que origine novas e eficazes formas de ensinar. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

34. A Avaliação do Desempenho Docente, promove o trabalho colaborativo entre os professores. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

35. A Avaliação do Desempenho Docente, proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

36. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter como base Parâmetros Nacionais de Avaliação que indiquem o que é esperado dos professores. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

37. A Avaliação do Desempenho Docente, constitui um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

38. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência profissional para o efeito. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

39. A avaliação do desempenho docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

40. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com competência profissional que garanta justiça e imparcialidade dos juízos avaliativos. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

41. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter como propósito o desenvolvimento profissional do professor, mas também a prestação de contas. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

42. A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar apoio ao professor avaliado na reflexão sobre a prática. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

43. A Avaliação do Desempenho Docente, constitui um meio para melhorar o conhecimento do professor quanto às matérias que ensina e para melhorar a forma de as ensinar aos alunos. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

44. A avaliação do desempenho docente, constitui um meio para melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

45. A Avaliação do Desempenho Docente, fomenta a existência na escola de um plano de formação visando a melhoria do desempenho docente. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Formação em Avaliação do Desempenho ou Supervisão Pedagógica

46. Alguma vez realizou formação em Avaliação do Desempenho ou Supervisão Pedagógica? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim *Pular para a pergunta 47*

☐ Não *Pular para a pergunta 49*

47. Indique que **tipo de formação realizou** (pode seleccionar mais do que uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Cursos de Formação
- ☐ Oficina de Formação
- ☐ Ação de Curta Duração
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra

48. Indique em que **regime e horário** (pode seleccionar mais do que uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Horário Laboral
- ☐ Horário Pós-laboral
- ☐ Regime Presencial
- ☐ Regime e-learning (totalmente on-line)
- ☐ Regime b-learning (parcialmente on-line)

49. Os Centros de Formação onde já desempenhou a função de Avaliador Externo no âmbito do Processo de Avaliação de Desempenho Docente, proporcionaram-lhe algum tipo de formação para o desempenho desta função? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Pular para a pergunta 50*
- ☐ Não *Pular para a seção 13 (Agradecimento)*

50. Indique que tipo de formação foi disponibilizada pelo Centro de Formação. (pode seleccionar mais do que uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Cursos de Formação
- ☐ Oficina de Formação
- ☐ Ação de Curta Duração
- ☐ Outra

51. Indique em que regime e horário foi disponibilizada essa formação. (pode seleccionar mais do que uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Horário Laboral
- ☐ Horário Pós-laboral
- ☐ Regime Presencial
- ☐ Regime e-learning (totalmente on-line)
- ☐ Regime b-learning (parcialmente on-line)

Agradecimento

Obrigado pela colaboração e disponibilidade.

Formação em Avaliação do Desempenho Docente ou Supervisão Pedagógica

Anexo 2 – Respostas ao Questionário



**INSTITUTO EUROPEU
DE ESTUDOS
SUPERIORES**
P O R T U G A L

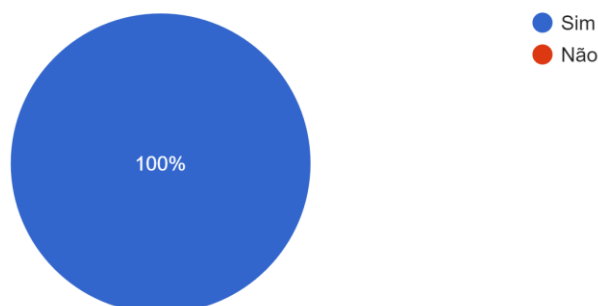
A Importância da Formação dos Avaliadores Externos no Processo de Avaliação do Desempenho Docente

52 respostas

[Publicar análise](#)

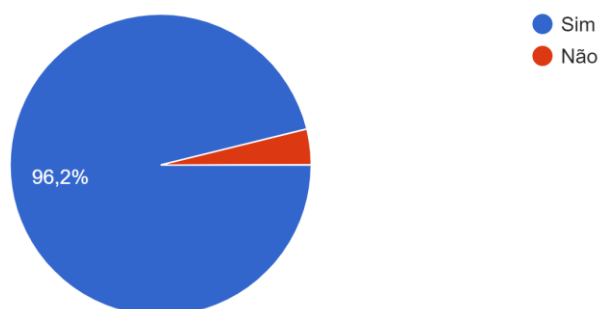
Declaro que aceito participar neste estudo. Fui informado/a acerca da natureza do estudo, da participação voluntária e da confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos.

52 respostas



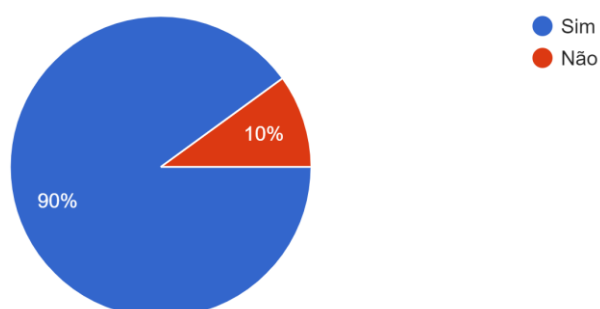
A escola onde atualmente leciona é uma das escolas associadas ao Centro de Formação da Lezíria do Tejo?

52 respostas



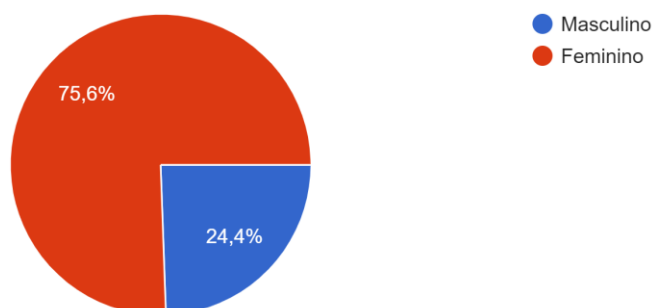
Ao longo dos anos de docência já desempenhou a função de avaliador externo no âmbito da Avaliação de Desempenho Docente?

50 respostas



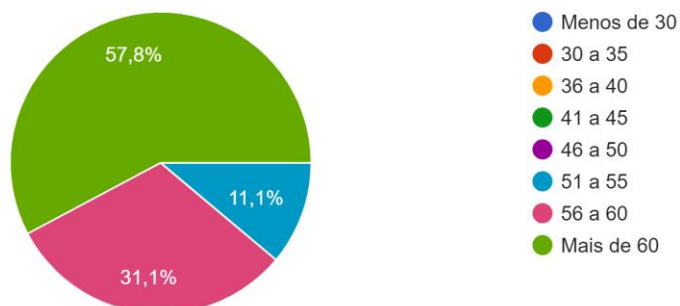
Género

45 respostas



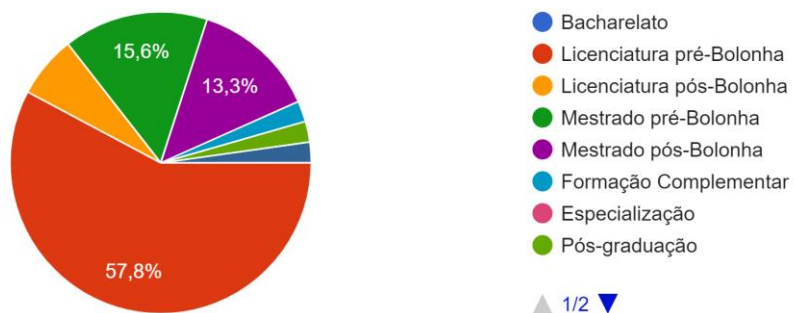
Idade

45 respostas



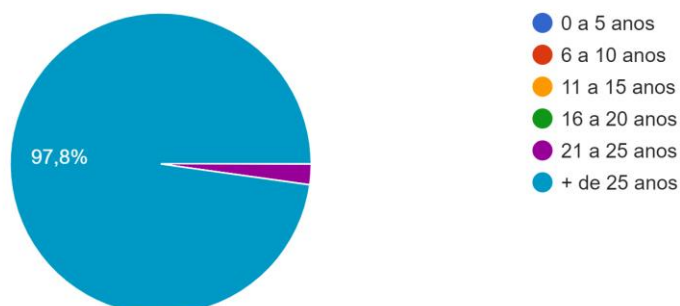
Habilitação Académica

45 respostas



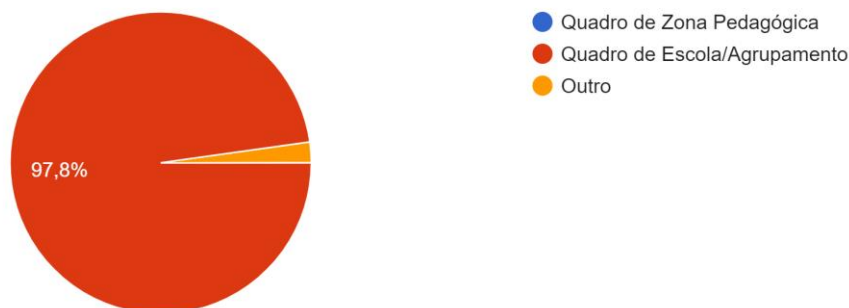
Tempo de Serviço

45 respostas



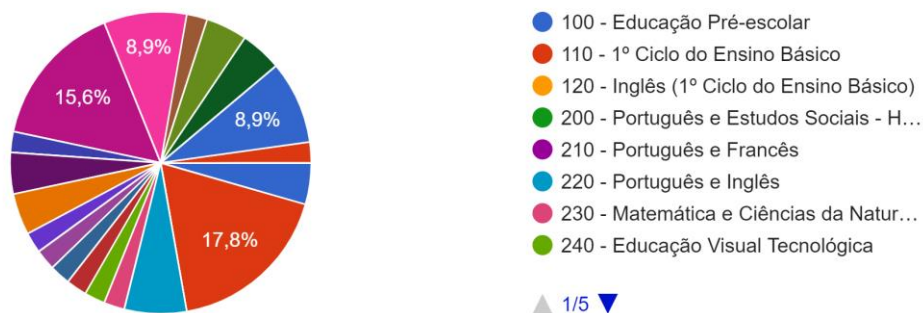
Situação Laboral

45 respostas



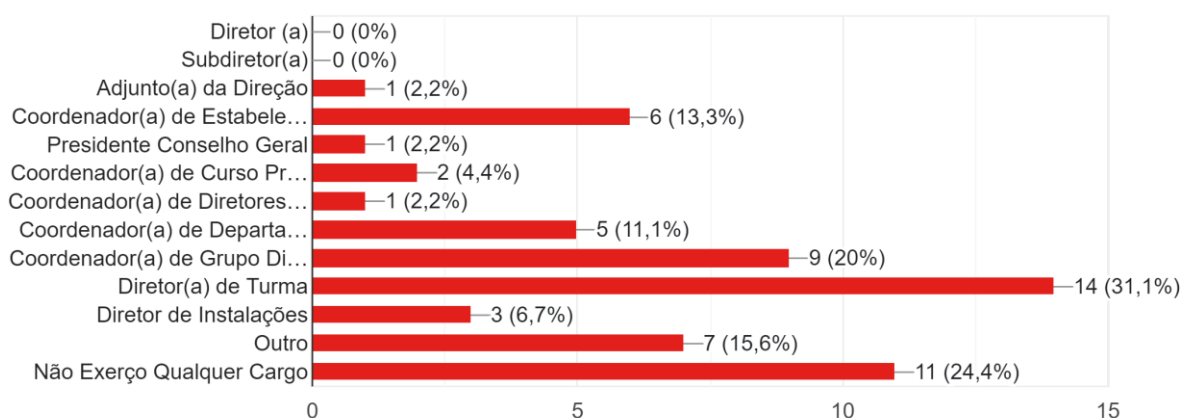
Grupo Disciplinar

45 respostas



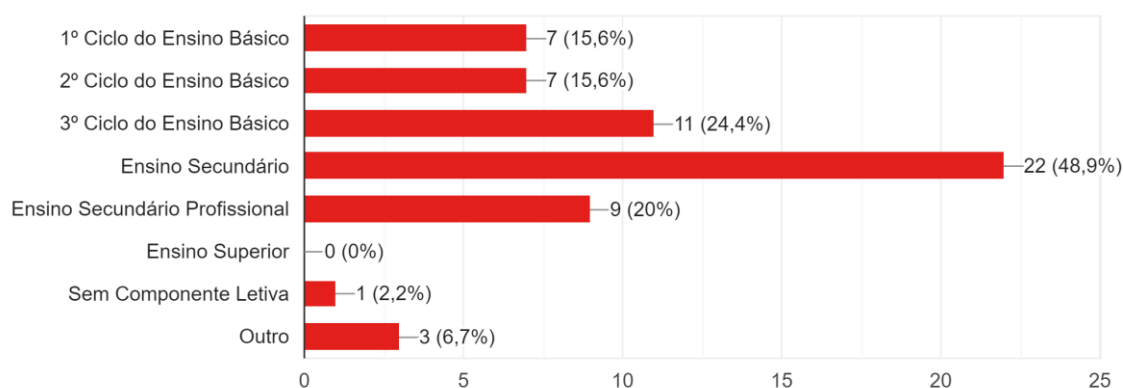
Dos seguintes cargos, identifique qual ou quais desempenha, neste momento, no estabelecimento de ensino em que exerce funções.

45 respostas



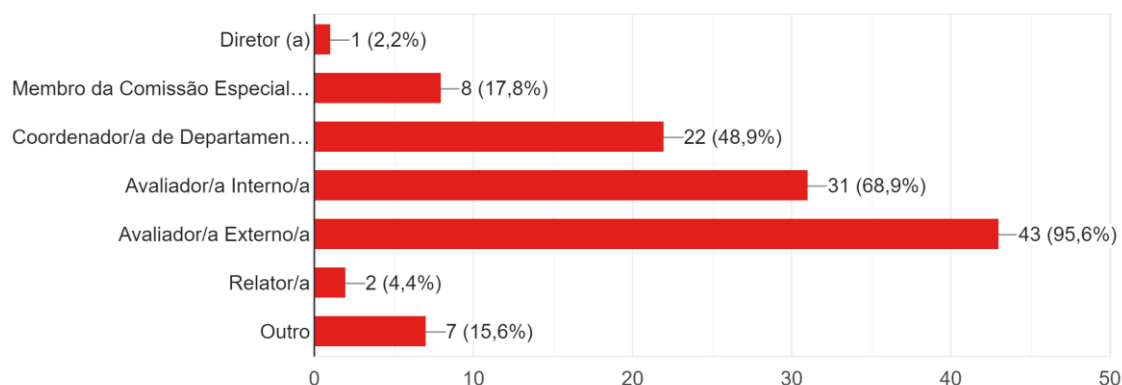
Nível que leciona neste ano letivo. (pode selecionar mais que uma opção).

45 respostas



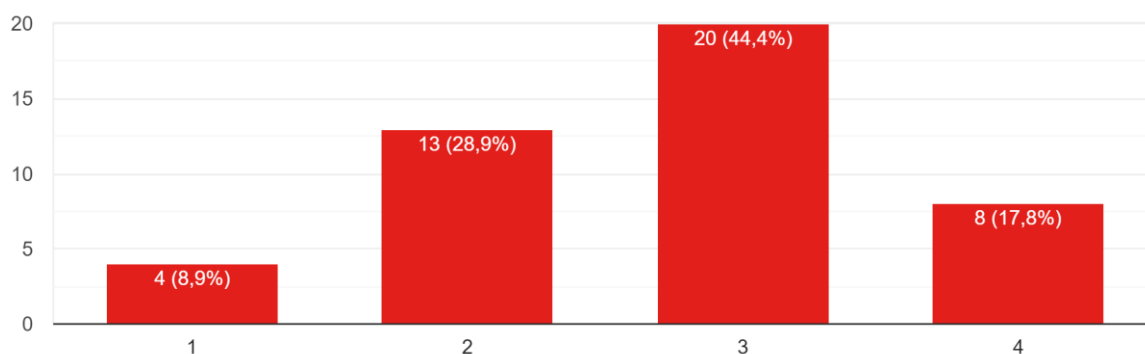
Dos cargos que se seguem, assinale os que desempenha ou desempenhou. (pode selecionar mais do que uma opção)

45 respostas



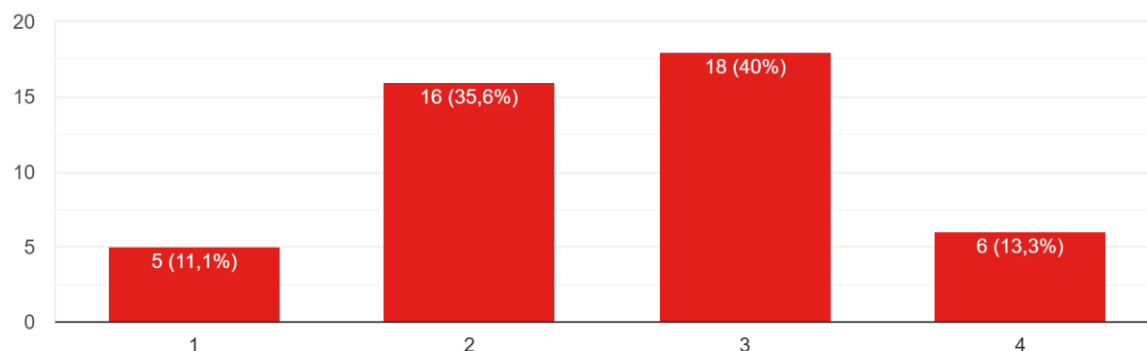
A Avaliação do Desempenho Docente, contribui para a valorização da profissão docente.

45 respostas



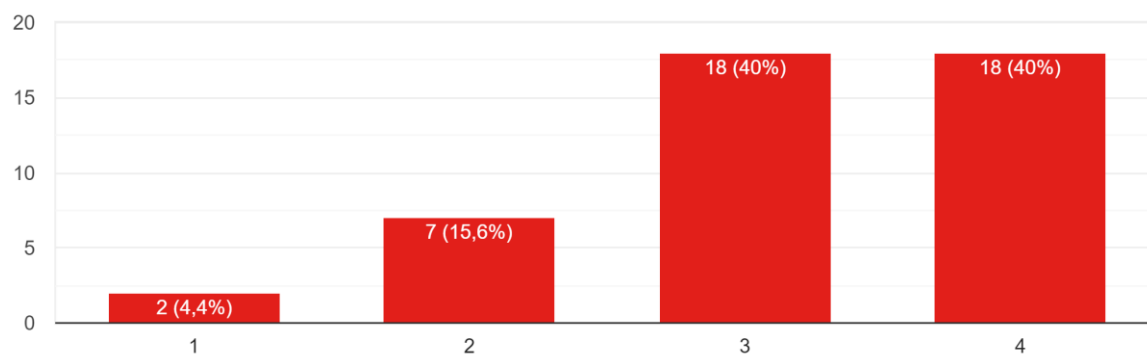
A Avaliação do Desempenho Docente, constitui um meio para aumentar a eficácia dos professores.

45 respostas



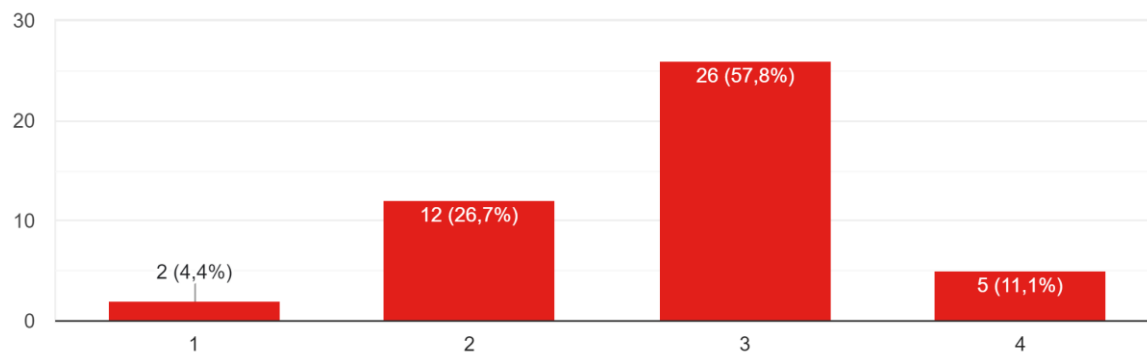
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter um carácter unicamente formativo

45 respostas



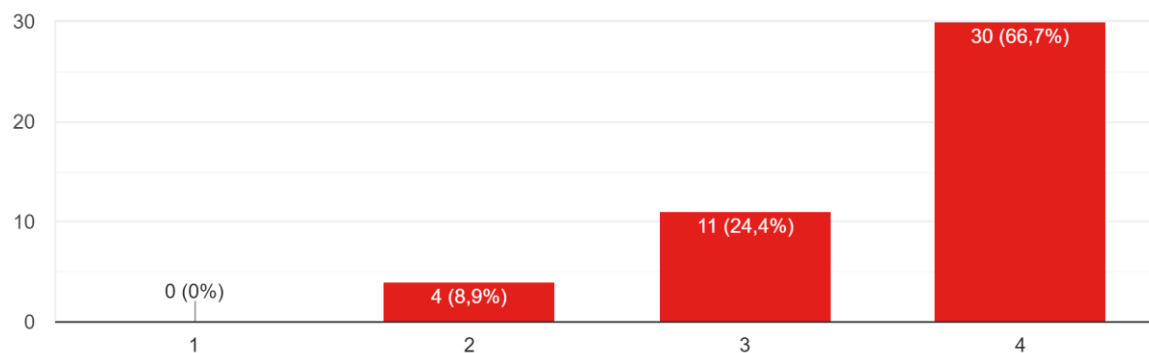
A Avaliação do Desempenho Docente, promove a melhoria da prática pedagógica do professor.

45 respostas



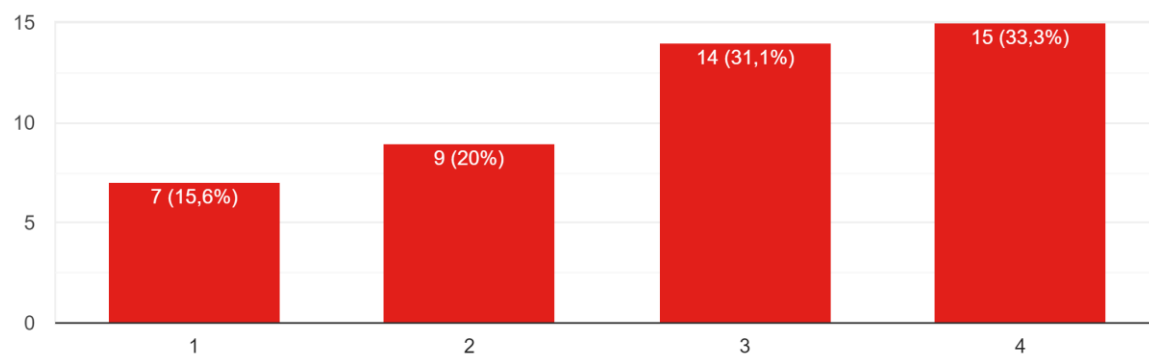
A Avaliação do Desempenho Docente, deve contemplar a dimensão “Científica e Pedagógica”.

45 respostas



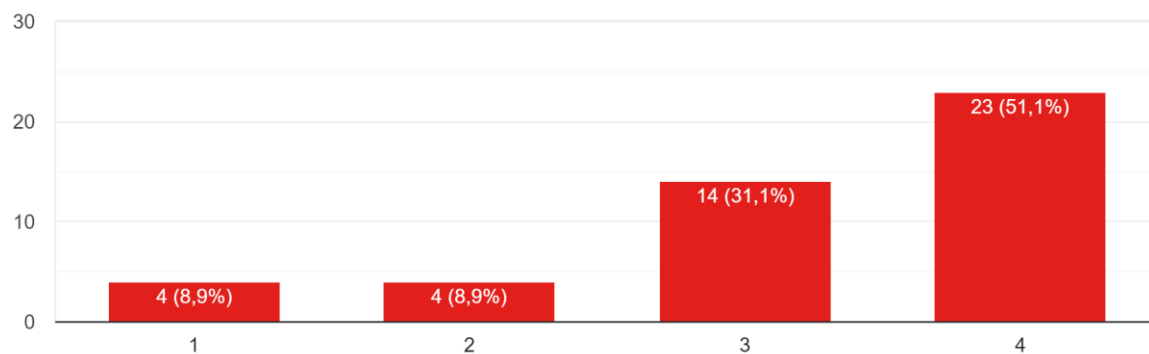
A Avaliação do Desempenho Docente, deve focar-se no desempenho do professor na sala de aula.

45 respostas



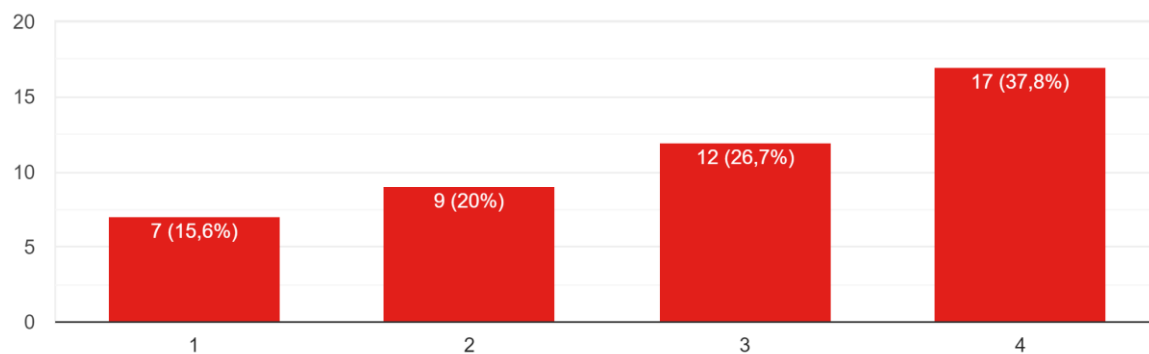
A Avaliação do Desempenho Docente, implica uma sobrecarga burocrática para os professores.

45 respostas



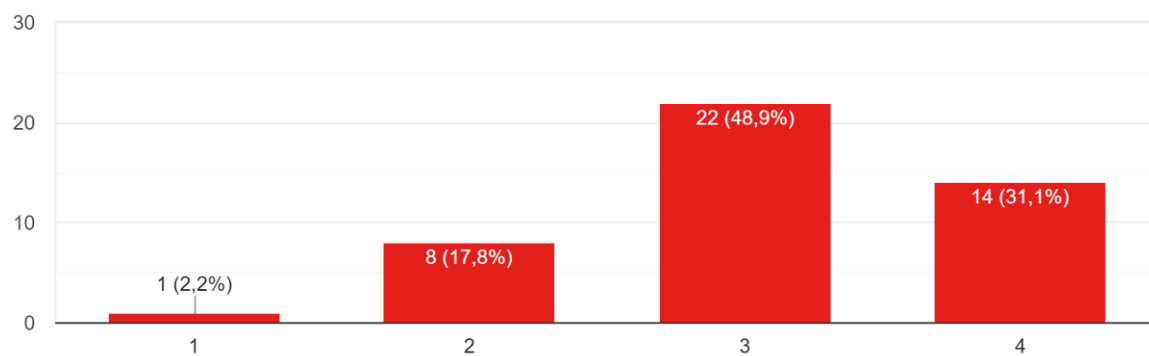
A Avaliação do Desempenho Docente, deve relevar o número e a diversidade de cargos e funções que o professor desempenha na escola.

45 respostas



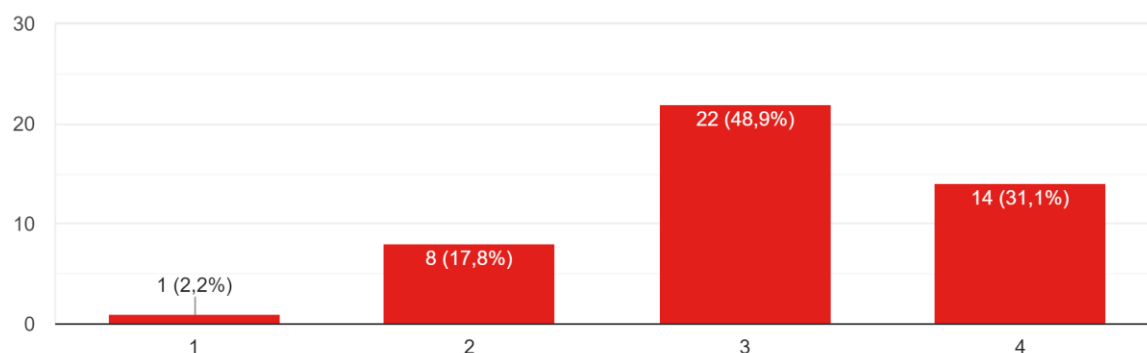
A Avaliação do Desempenho Docente, deve proporcionar a observação de aulas.

45 respostas



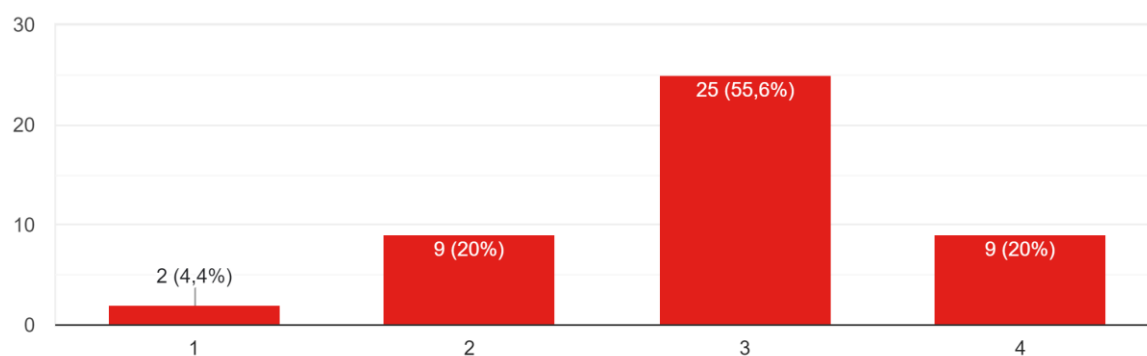
A Avaliação do Desempenho Docente, fomenta a reflexão do professor sobre a sua prática bem como a sua aprendizagem.

45 respostas



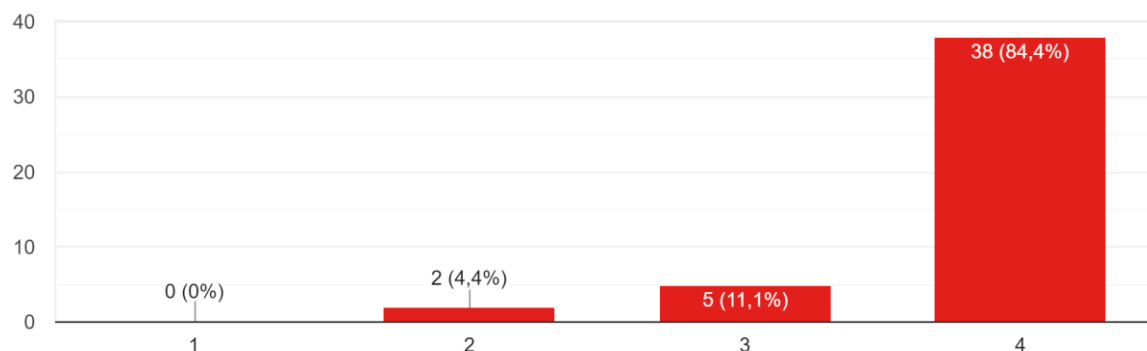
A Avaliação do Desempenho Docente, permite identificar necessidades de formação dos professores.

45 respostas



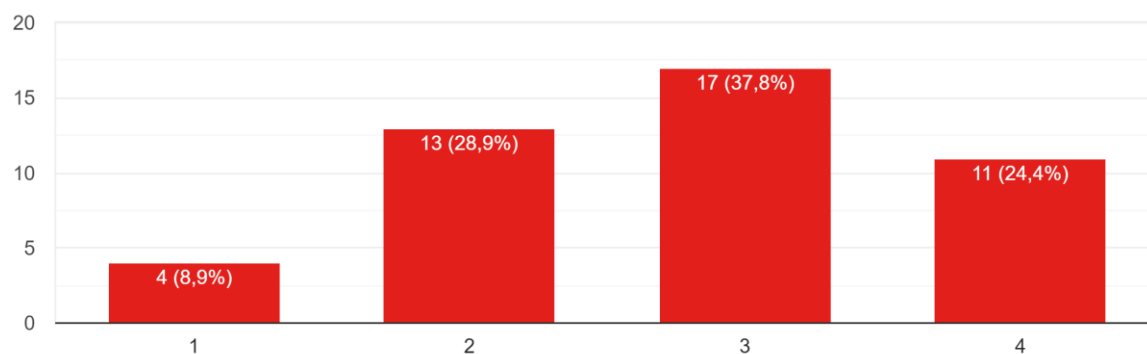
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores da mesma área científica do professor avaliado.

45 respostas



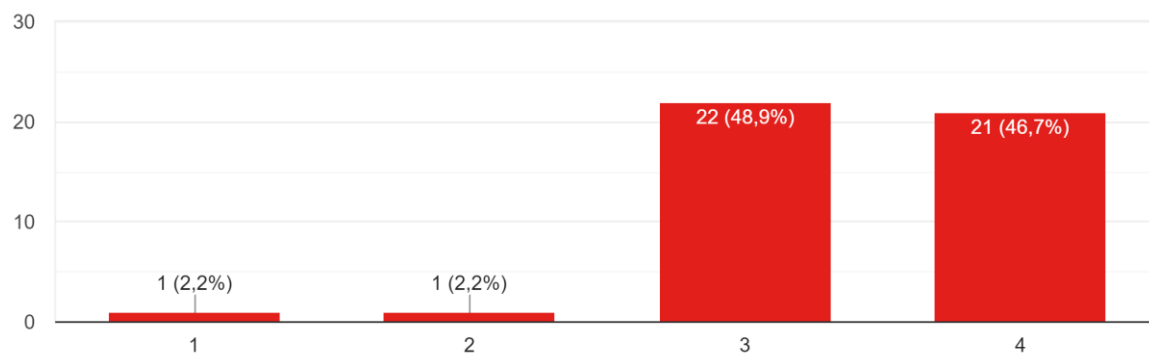
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter em vista a promoção do professor com efeitos na progressão na carreira.

45 respostas



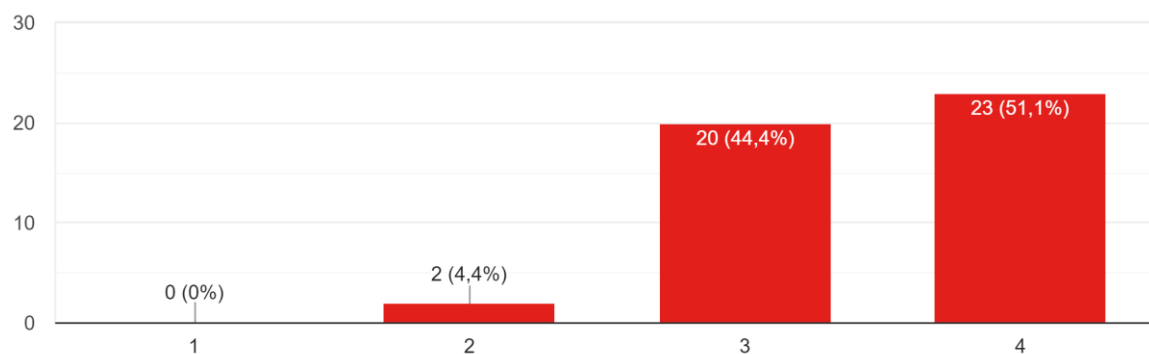
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica.

45 respostas



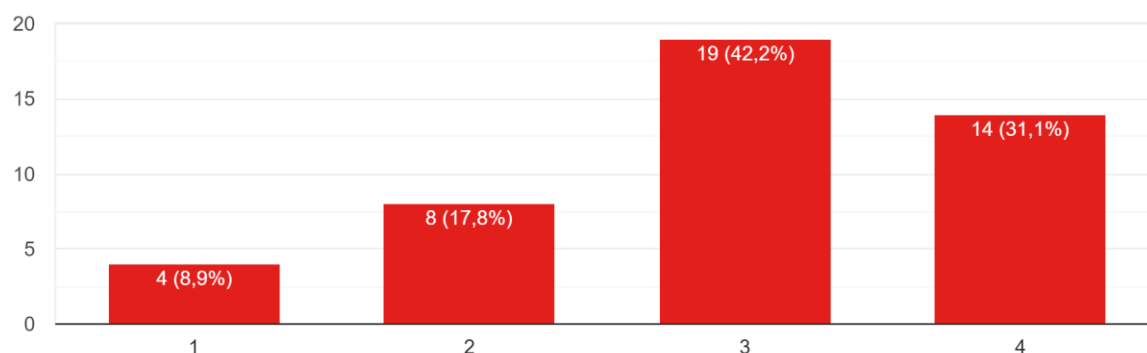
A Avaliação do Desempenho Docente, deve contemplar a dimensão "Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional".

45 respostas



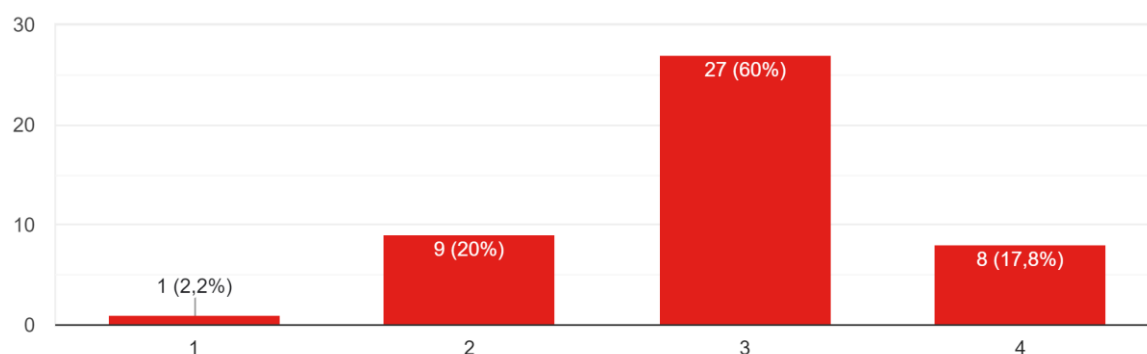
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com conhecimento de diferentes técnicas de recolha de dados (observação, entrevistas, questionários, notas de campo).

45 respostas



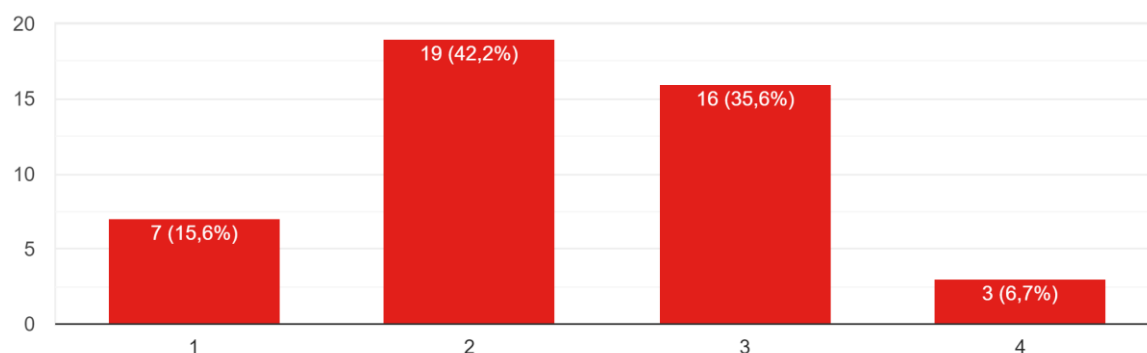
A Avaliação do Desempenho Docente, fomenta a procura de formação por parte dos avaliados (em diferentes modalidades e diferentes temáticas).

45 respostas



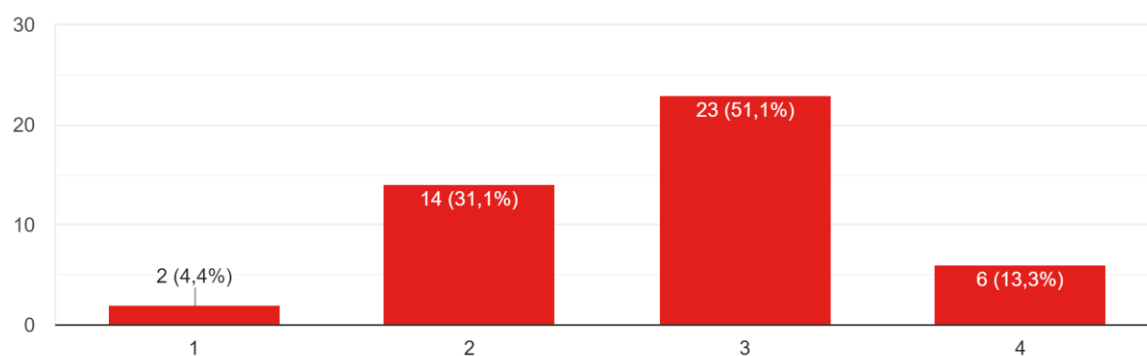
A Avaliação do Desempenho Docente, ajuda a diferenciar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente.

45 respostas



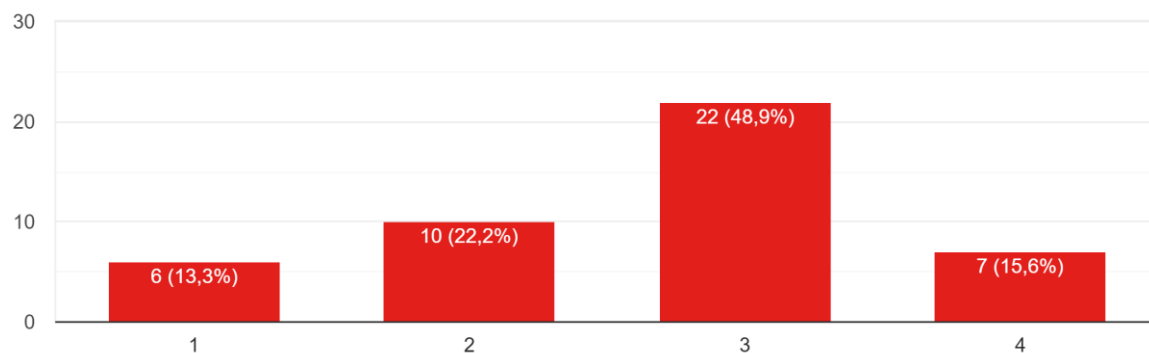
A Avaliação do Desempenho Docente, promove oportunidades de formação, aprendizagem e consequente desenvolvimento profissional dos professores.

45 respostas



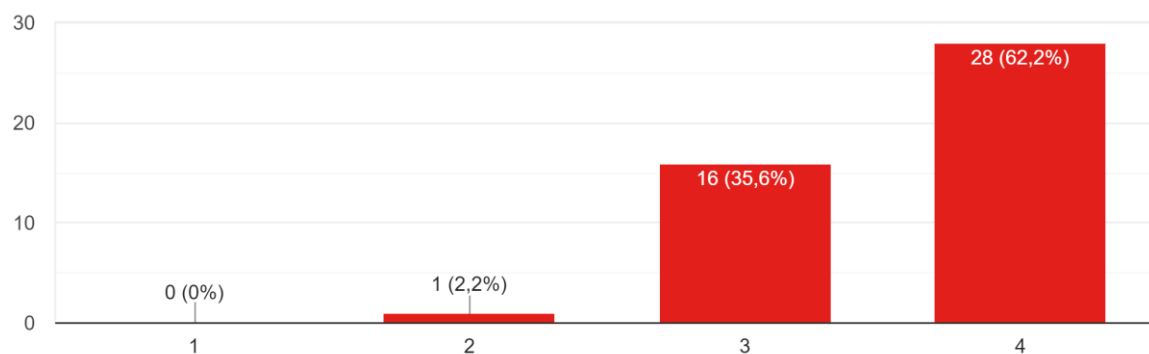
A Avaliação do Desempenho Docente, contribui para a melhoria da qualidade docente.

45 respostas



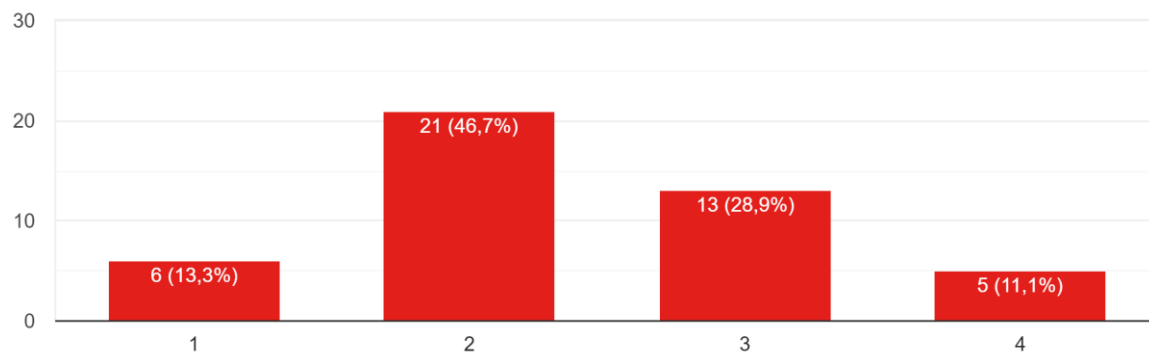
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar feedback que origine novas e eficazes formas de ensinar.

45 respostas



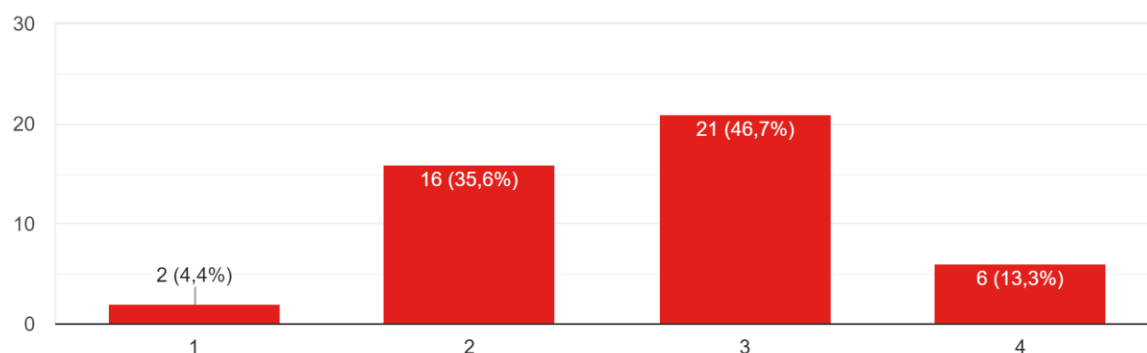
A Avaliação do Desempenho Docente, promove o trabalho colaborativo entre os professores.

45 respostas



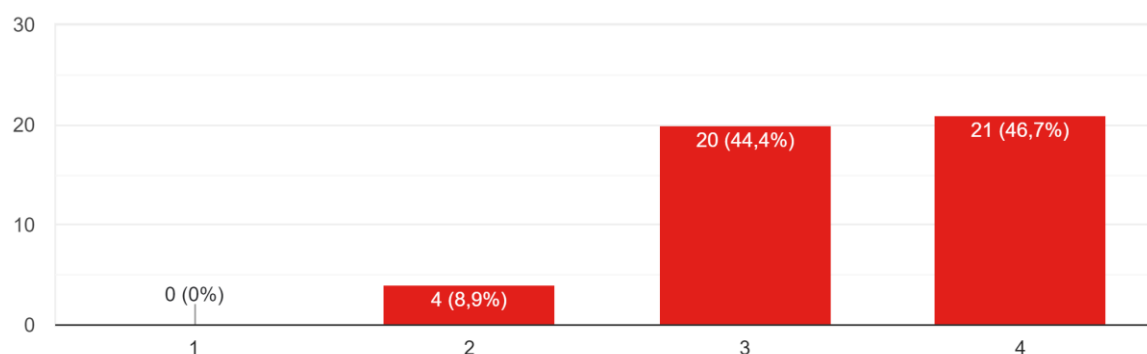
A Avaliação do Desempenho Docente, proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores.

45 respostas



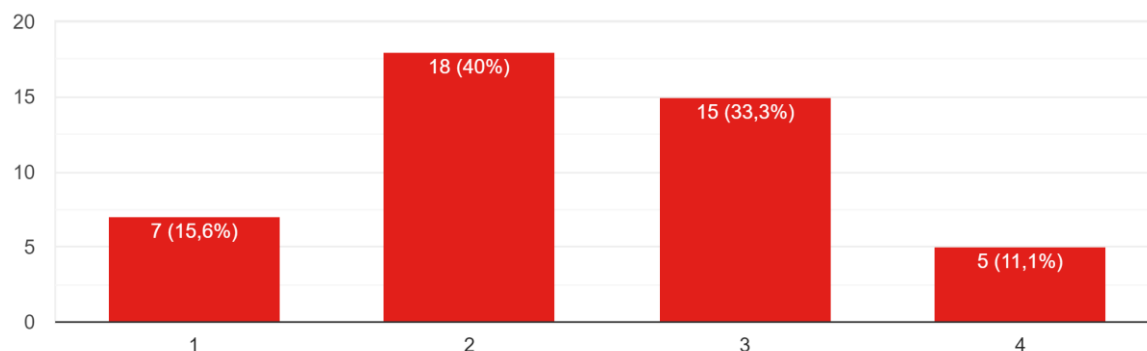
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter como base Parâmetros Nacionais de Avaliação que indiquem o que é esperado dos professores.

45 respostas



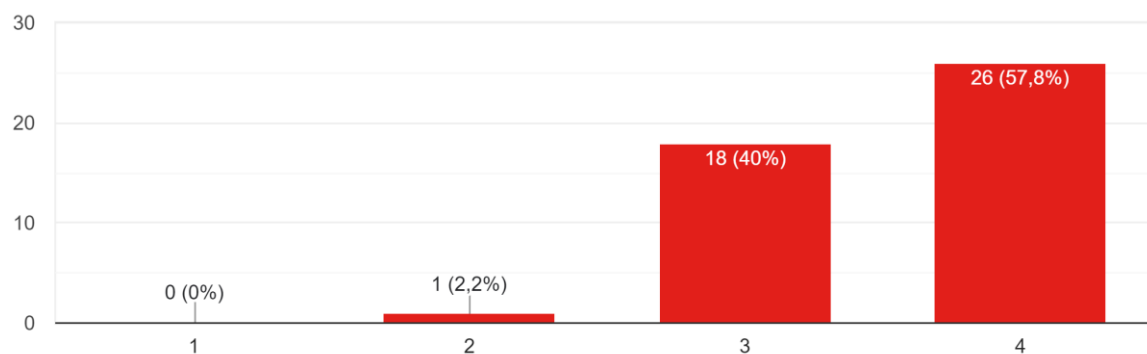
A Avaliação do Desempenho Docente, constitui um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos.

45 respostas



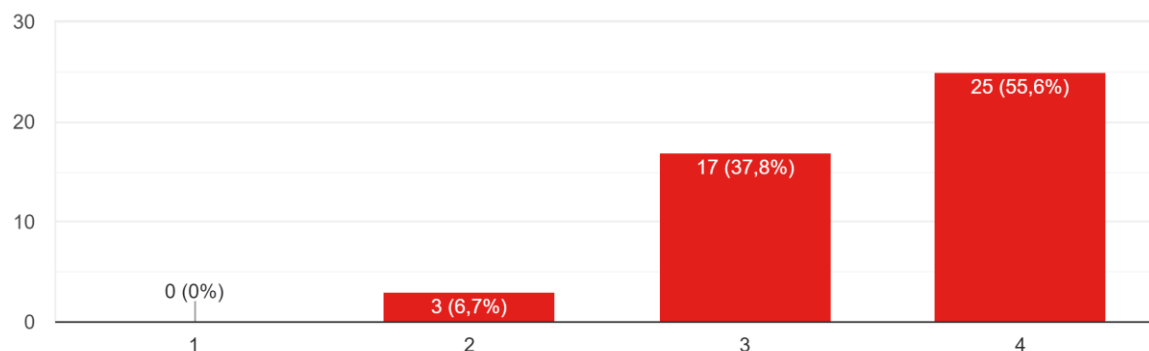
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência profissional para o efeito.

45 respostas



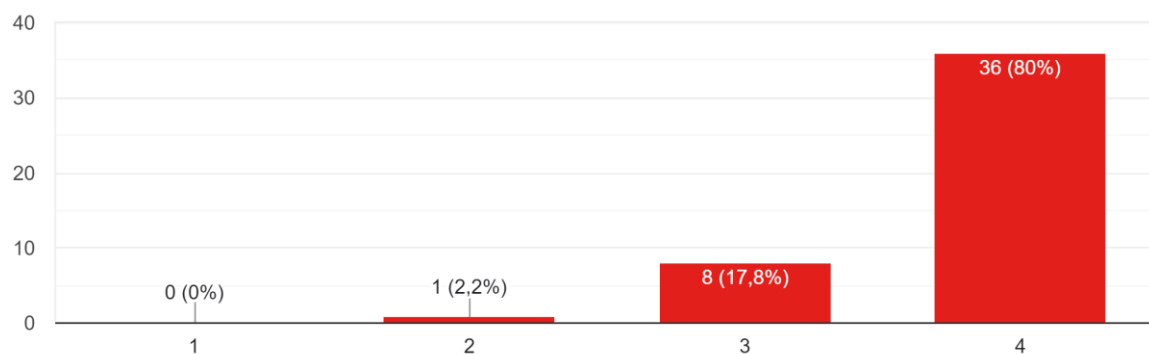
A avaliação do desempenho docente, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica

45 respostas



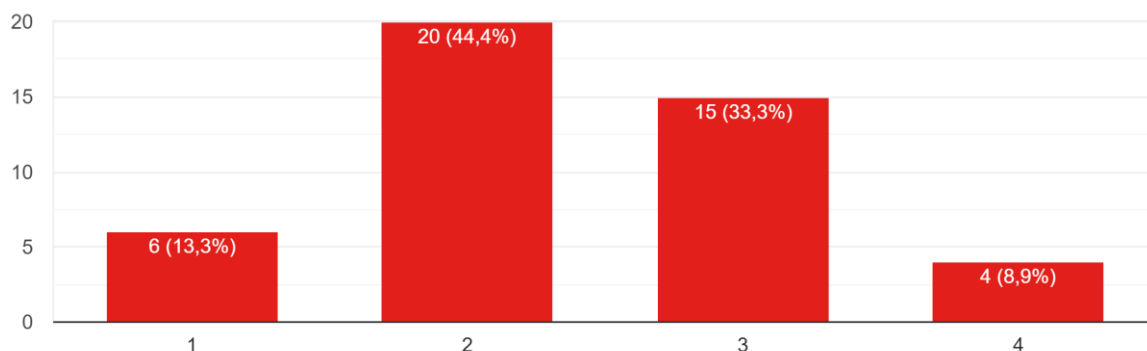
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com competência profissional que garanta justiça e imparcialidade dos juízos avaliativos.

45 respostas



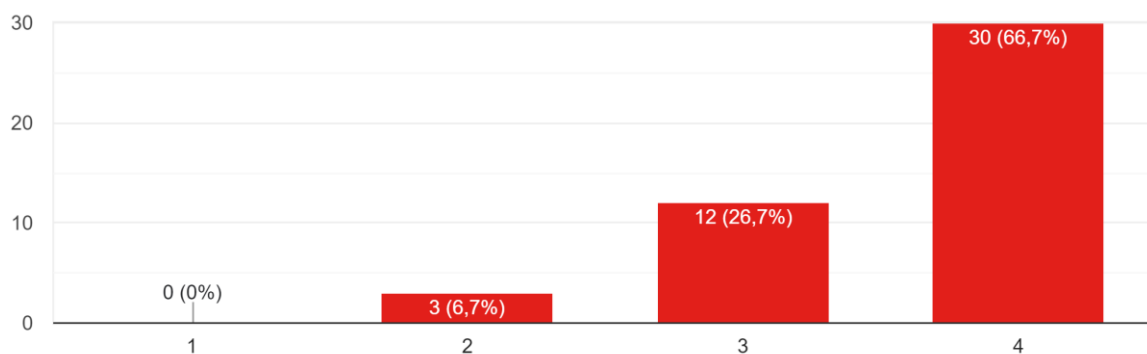
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ter como propósito o desenvolvimento profissional do professor, mas também a prestação de contas.

45 respostas



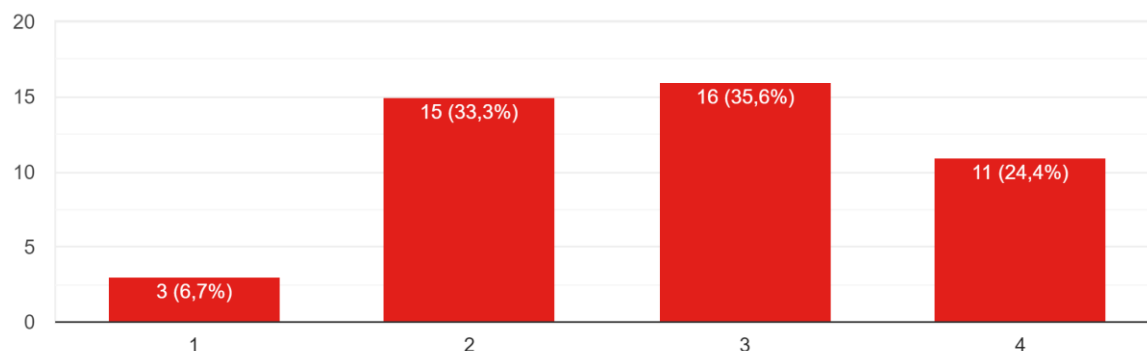
A Avaliação do Desempenho Docente, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar apoio ao professor avaliado na reflexão sobre a prática.

45 respostas



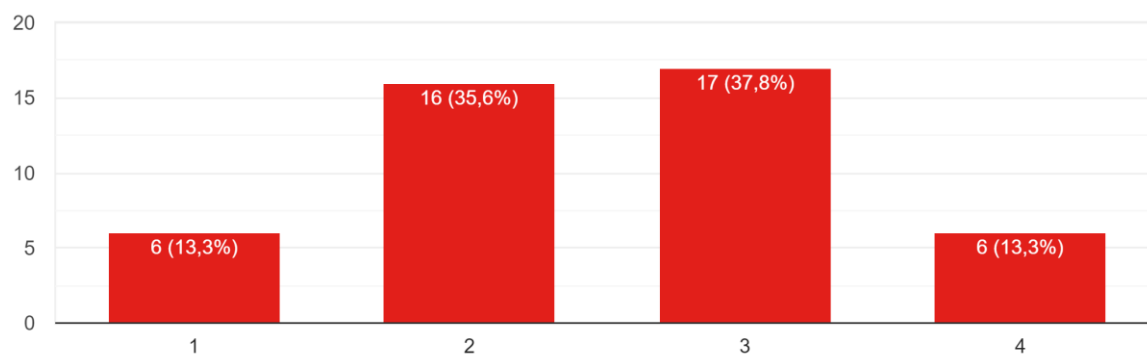
A Avaliação do Desempenho Docente, constitui um meio para melhorar o conhecimento do professor quanto às matérias que ensina e para melhorar a forma de as ensinar aos alunos.

45 respostas



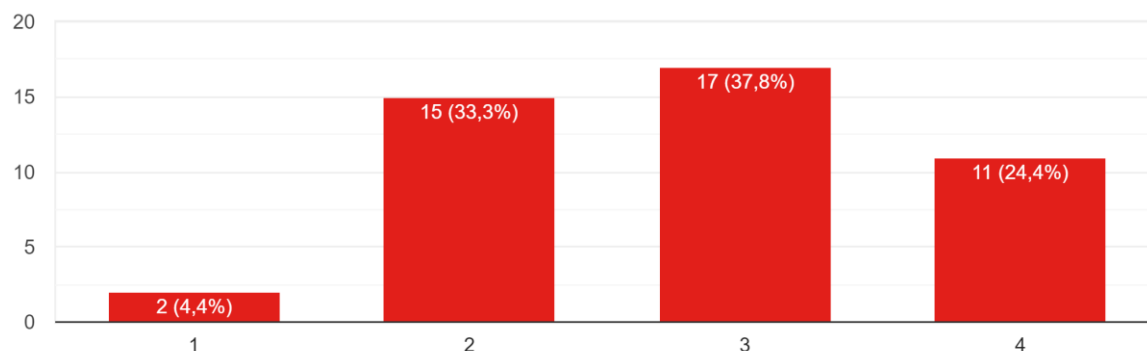
A avaliação do desempenho docente, constitui um meio para melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos.

45 respostas



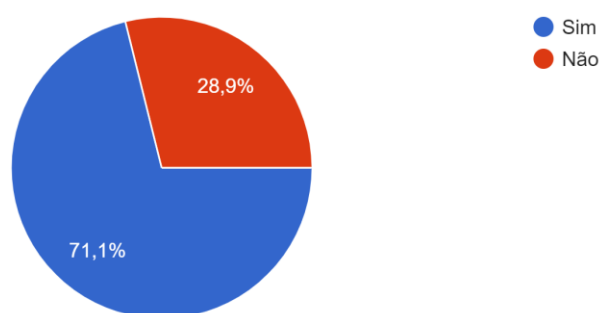
A Avaliação do Desempenho Docente, fomenta a existência na escola de um plano de formação visando a melhoria do desempenho docente.

45 respostas



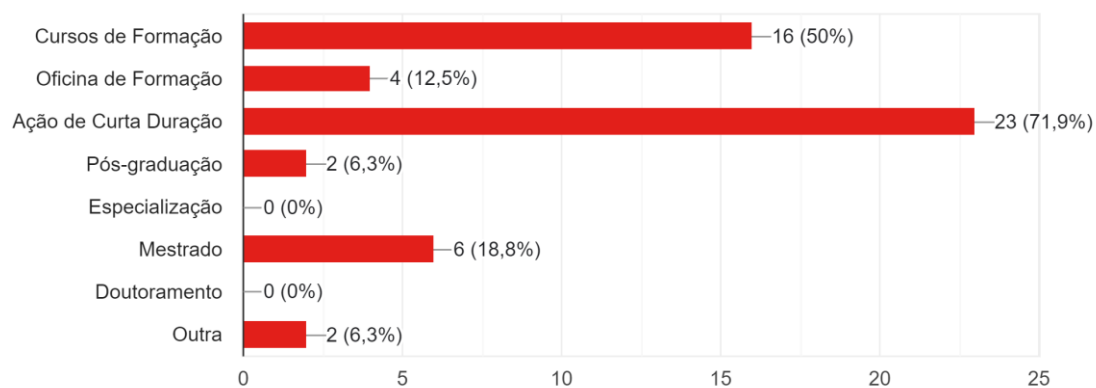
Alguma vez realizou formação em Avaliação do Desempenho ou Supervisão Pedagógica?

45 respostas



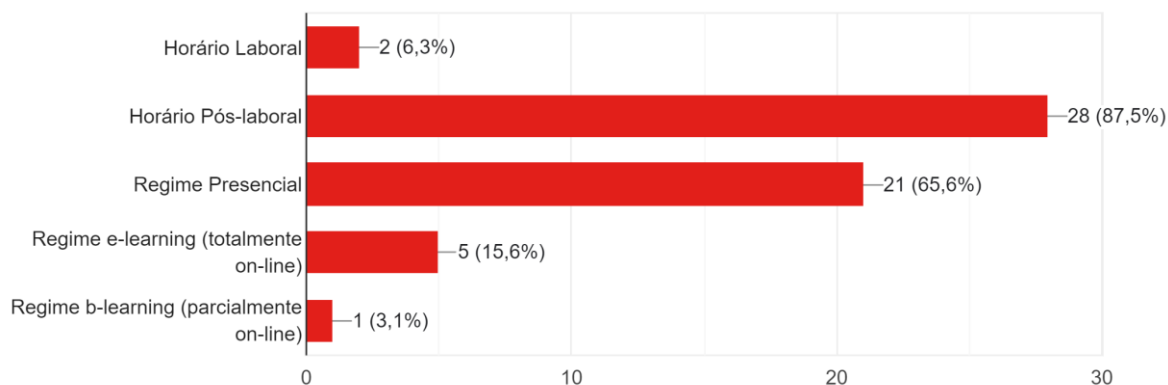
Indique que tipo de formação realizou (pode seleccionar mais do que uma opção)

32 respostas



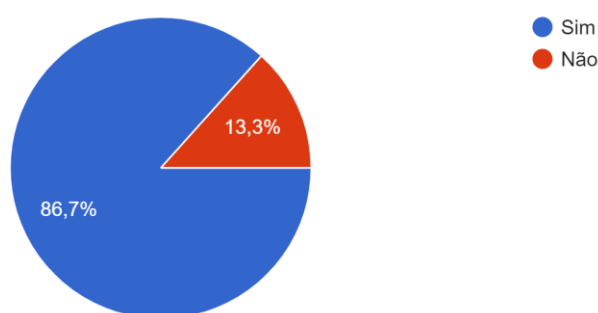
Indique em que regime e horário (pode seleccionar mais do que uma opção)

32 respostas



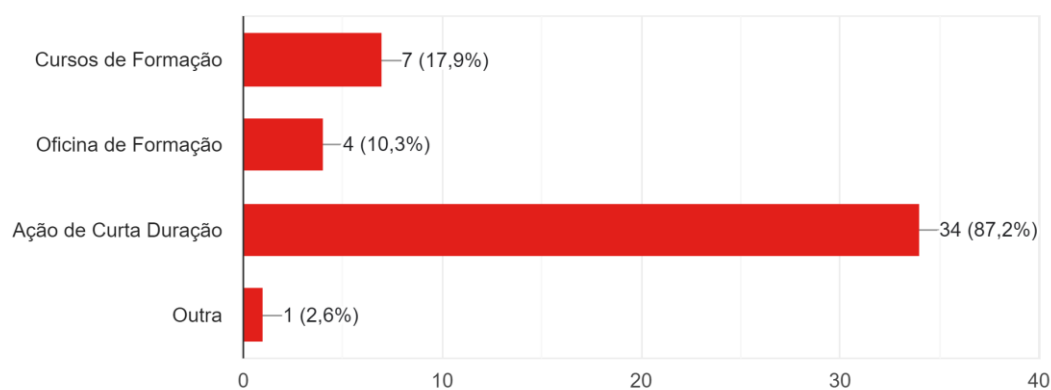
Os Centros de Formação onde já desempenhou a função de Avaliador Externo no âmbito do Processo de Avaliação de Desempenho Docente, pr... de formação para o desempenho desta função?

45 respostas



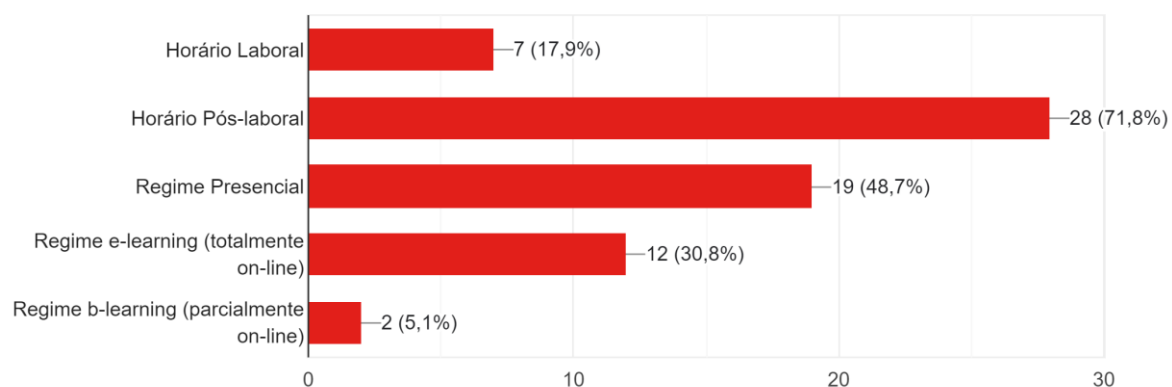
Indique que tipo de formação foi disponibilizada pelo Centro de Formação. (pode seleccionar mais do que uma opção)

39 respostas



Indique em que regime e horário foi disponibilizada essa formação. (pode selecionar mais do que uma opção)

39 respostas



Anexo 3 – Tratamento Estatístico Geral

ESCALA	ADD, contribui para a valorização da profissão docente	ADD, constitui um meio para aumentar a eficácia dos professores	ADD, deve ter um caráter unicamente formativo	ADD, promove a melhoria da prática pedagógica do professor	ADD, deve contemplar a dimensão "Científica e Pedagógica"
1	4	5	2	2	0
2	13	16	7	12	4
3	20	18	18	26	11
4	8	6	18	5	30
Nº Indivíduos	45	45	45	45	45
Média/Questão	2,71	2,56	3,16	2,76	3,58
MÉDIA TOTAL	3,01				
Desvio Padrão	0,430				
	-0,295	-0,451	0,149	-0,251	0,572
	0,0870	0,2030	0,0223	0,0628	0,3269
Variância	0,1848				
	0,430				

ADD, deve focar-se no desempenho do professor na sala de aula	ADD, implica uma sobrecarga burocrática para os professores	ADD, deve relevar o número e a diversidade de cargos e funções que o professor desempenha na escola	ADD, deve proporcionar a observação de aulas	ADD, fomenta a reflexão do professor sobre a sua prática bem como a sua aprendizagem	ADD, permite identificar necessidades de formação dos professores
7	4	7	1	1	2
9	4	9	8	8	9
14	14	12	22	22	25
15	23	17	14	14	9
45	45	45	45	45	45
2,82	3,24	2,87	3,09	3,09	2,91

-0,184	0,238	-0,139	0,083	0,083	-0,095
0,0338	0,0568	0,0194	0,0069	0,0069	0,0090

ADD, deve ser realizada por avaliadores da mesma área científica do professor avaliado	ADD, deve ter em vista a promoção do professor com efeitos na progressão da carreira	ADD, deve ser realizada por avaliadores que sejam detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica	ADD, deve contemplar a dimensão "Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional"
0	4	1	0
2	13	1	2
5	17	22	20
38	11	21	23
45	45	45	45
3,80	2,78	3,40	3,47

0,794	-0,228	0,394	0,461
0,6303	0,0521	0,1552	0,2122

ADD, deve ser realizada por avaliadores com conhecimento de diferentes técnicas de recolha de dados (observação, entrevistas, questionários, notas de campo)	ADD, fomenta a procura de formação por parte dos avaliados (em diferentes modalidades e diferentes temáticas)	ADD, ajuda a diferenciar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente	ADD, promove oportunidades de formação, aprendizagem e consequente desenvolvimento profissional dos professores
4	1	7	2
8	9	19	14
19	27	16	23
14	8	3	6
45	45	45	45
2,96	2,93	2,33	2,73

-0,051	-0,073	-0,673	-0,273
0,0026	0,0053	0,4526	0,0744

ADD, contribui para a melhoria da qualidade docente	ADD, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar feedback que origine novas e eficazes formas de ensinar	ADD, promove o trabalho colaborativo entre os professores	ADD, proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores	ADD, deve ter como base parâmetros nacionais de avaliação que indiquem o que é esperado dos professores	ADD, constitui um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos
6	0	6	2	0	7
10	1	21	16	4	18
22	16	13	21	20	15
7	28	5	6	21	5
45	45	45	45	45	45
2,67	3,60	2,38	2,69	3,38	2,40

-0,339	0,594	-0,628	-0,317	0,372	-0,606
0,1152	0,3528	0,3947	0,1006	0,1382	0,3673

ADD, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência profissional para o efeito	ADD, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica	ADD, deve ser realizada por avaliadores com competência profissional que garanta justiça e imparcialidade dos juízos avaliativos	ADD, deve ter como propósito o desenvolvimento profissional do professor, mas também a prestação de contas
0	0	0	6
1	3	1	20
18	17	8	15
26	25	36	4
45	45	45	45
3,56	3,49	3,78	2,38

0,549	0,483	0,772	-0,628
0,3019	0,2331	0,5955	0,3947

ADD, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar apoio ao professor avaliado na reflexão sobre a sua prática	ADD, constitui um meio para melhorar o conhecimento do professor quanto às matérias que ensina e para melhorar a forma de as ensinar aos alunos	ADD, constitui um meio para melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos	ADD, fomenta a existência na escola de um plano de formação visando a melhoria do desempenho docente
0	3	6	2
3	15	16	15
12	16	17	17
30	11	6	11
45	45	45	45
3,60	2,78	2,51	2,82

0,594	-0,228	-0,495	-0,184
0,3528	0,0521	0,2450	0,0338

Anexo 4 – Tratamento Estatístico – Experiência

ESCALA	ADD, deve ser realizada por avaliadores que sejam detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica	ADD, deve ser realizada por avaliadores com conhecimento de diferentes técnicas de recolha de dados (observação, entrevistas,
1	1	4
2	1	8
3	22	19
4	21	14
Nº Indivíduos	45	45
Média/Questão	3,40	2,96
MÉDIA TOTAL	3,18	
Desvio Padrão	0,222	
	0,222	-0,222
	0,0494	0,0494
Variância	0,0494	
	0,222	

Anexo 5 – Tratamento Estatístico – Eficácia

ESCALA	ADD, contribui para a valorização da profissão docente	ADD, constitui um meio para aumentar a eficácia dos professores	ADD, promove a melhoria da prática pedagógica do professor	ADD, ajuda a diferenciar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente
1	4	5	2	7
2	13	16	12	19
3	20	18	26	16
4	8	6	5	3
Nº Indivíduos	45	45	45	45
Média/Questão	2,71	2,56	2,76	2,33
MÉDIA TOTAL	2,59			
Desvio Padrão	0,156			

	0,119	-0,036	0,164	-0,259
	0,0142	0,0013	0,0268	0,0669
Variância	0,0244			
	0,156			

ADD, promove oportunidades de formação, aprendizagem e consequente desenvolvimento profissional dos professores	ADD, contribui para a melhoria da qualidade docente	ADD, proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores	ADD, deve ter como propósito o desenvolvimento profissional do professor, mas também a prestação de contas
2	6	2	6
14	10	16	20
23	22	21	15
6	7	6	4
45	45	45	45
2,73	2,67	2,69	2,38

0,141	0,075	0,097	-0,214
0,0200	0,0056	0,0094	0,0459

ADD, constitui um meio para melhorar o conhecimento do professor quanto às matérias que ensina e para melhorar a forma de as ensinar aos alunos	ADD, constitui um meio para melhorar os resultados escolares dos alunos	ADD, constitui um meio para melhorar a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos
3	7	6
15	18	16
16	15	17
11	5	6
45	45	45
2,78	2,40	2,51

0,186	-0,192	-0,081
0,0345	0,0368	0,0065

Anexo 6 – Tratamento Estatístico – Formação

ESCALA	ADD, permite identificar necessidades de formação dos professores	ADD, fomenta a procura de formação por parte dos avaliados (em diferentes modalidades e diferentes temáticas	ADD, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar feedback que origine novas e eficazes formas de ensinar
1	2	1	0
2	9	9	1
3	25	27	16
4	9	8	28
Nº Indivíduos	45	45	45
Média/Questão	2,91	2,93	3,60
MÉDIA TOTAL	3,34		
Desvio Padrão	0,356		

	-0,425	-0,403	0,264
	0,1806	0,1622	0,0696
Variância	0,1266		
	0,356		

ADD, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência profissional para o efeito	ADD, deve ser realizada por avaliadores que sejam titulares de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica	ADD, deve ser realizada por avaliadores com competência profissional que garanta justiça e imparcialidade dos juízos avaliativos	ADD, deve ser realizada por avaliadores com reconhecida competência para proporcionar apoio ao professor avaliado na reflexão sobre a sua prática
0	0	0	0
1	3	1	3
18	17	8	12
26	25	36	30
45	45	45	45
3,56	3,49	3,78	3,60

0,219	0,153	0,442	0,264
0,0482	0,0233	0,1951	0,0696

ADD, fomenta a existência na escola de um plano de formação visando a melhoria do desempenho

2
15
17
11
45
2,82

-0,514
0,2641

Anexo 7 – Declaração de Consentimento de Utilização Questionário

----- Mensagem de Adelaide Neto Vaz <anvaz@sapo.pt> -----

Data: Wed, 06 Mar 2024 23:41:45 +0000

De: Adelaide Neto Vaz <anvaz@sapo.pt>

Assunto: Re: pedido de autorização para utilização de questionário validado

Para: gabriela.cavalheiro@sapo.pt

Boa noite Gabriela

Venho, por este meio, autorizar a utilização do meu questionário para aplicar no âmbito do trabalho a desenvolver na sua dissertação de mestrado

Gostaria de receber o seu trabalho em ficheiro PDF, depois de apresentar a sua dissertação

Desejo-lhe um bom trabalho

Com os melhores cumprimentos,

Adelaide Neto Vaz

Contactos

TM

Se pretender contactar-me por e-mail agradeço que o faça para este endereço adelaidevaz@aeseverim.pt, que é o que atualmente mais utilizo.

----- Mensagem de gabriela.cavalheiro@sapo.pt -----

Data: Wed, 06 Mar 2024 17:33:36 +0000

De: gabriela.cavalheiro@sapo.pt

Assunto: pedido de autorização para utilização de questionário validado

Para: anvaz@sapo.pt

