



MAGDA DA
CONCEIÇÃO
PEREIRA ABELHO

**SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO DE DOCENTES:
PERCEÇÕES E CONTRIBUTOS**

Relatório de Dissertação do Mestrado em
Gestão e Administração de Escolas

ORIENTADOR:

Professor Doutor Rodrigo Teixeira Lourenço

Outubro, 2023

Todo o bom desempenho começa com objetivos claros.

Ken Blanchard

Dedicatória

Dedico o meu trabalho aos meus filhos, que muitas vezes me ouviram, mas que tiveram a infantil sapiência de me “libertarem” e me deixarem trabalhar; ao meu marido, que contribuiu de várias formas para que eu realizasse este projeto.

Agradecimentos

Vivemos numa sociedade e, como tal, estamos envolvidos numa rede de dependências, muitas vezes, sem nos apercebermos e sem a qual a nossa vida não é possível.

A realização desta dissertação, apesar de ter sido uma tarefa individual, só foi possível terminá-la devido à ajuda e apoio que tive de inúmeras pessoas, algumas de forma mais direta e outras de forma mais indireta, mas a eles devo o apoio, o ânimo, a força e a coragem que me deram ao longo do tempo.

Ao professor doutor Rodrigo Teixeira Rodrigo, que não só orientou a elaboração desta dissertação, como também me incentivou, estimulou, criticou e contribuiu para que as dúvidas virassem certezas e, aos poucos, este projeto ganhasse corpo e se concretizasse.

À minha colega, companheira, ouvinte, e, principalmente amiga, Ana Malha, com a qual partilhei este caminho, tantas vezes árduo e sinuoso, mas com a sua ajuda e alento se tornou mais fácil e com ela o percorri com satisfação e apoio.

Aos meus filhotes, que se viram privados tantas vezes da minha presença e me mimavam quando estávamos juntos, tornando num instante tudo mais simples; meu marido, que assumiu tantas tarefas e me libertou de outras tantas, do apoio, do incentivou e da ajuda incondicional que me deu.

E aos amigos que reviram, que colaboraram, que formataram e contribuíram para a melhoria deste projeto.

A todos, o meu eterno agradecimento.

Resumo

O presente estudo foi realizado no âmbito do Curso de Mestrado em Gestão e Administração de Escolas, sendo o tema: “Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes: perceções e contributos”.

Tendo consciência da insatisfação dos docentes face a um Sistema de Avaliação de Desempenho desatualizado e gerador de conflitos, este estudo pretende conhecer e caracterizar a perceção e os contributos dos docentes integrados no Agrupamento de Escolas D. João I e Agrupamento de Escolas José Afonso, pertencentes ao Concelho da Moita, sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes.

Atendendo aos objetivos delineados, optou-se por uma abordagem quantitativa e qualitativa. Trata-se de um estudo de caso, em que o inquérito por questionário foi o instrumento utilizado para a recolha de dados e foi aplicado, posteriormente ao pedido de autorização à Direção dos Agrupamentos, aos docentes que no ano letivo 22/23 exerciam funções nesses estabelecimentos. O questionário é composto por questões fechadas, com recurso à escala tipo Likert, e por 4 questões abertas. Os dados recolhidos foram analisados descritivamente e, no caso das respostas abertas, procedeu-se à análise de conteúdo e categorização das mesmas.

De um modo geral, os resultados obtidos corroboram o que a literatura nos diz sobre a temática, nomeadamente, que os docentes desconhecem a legislação em vigor, que desempenham a função de avaliador sem agrado e que sentem que não é valorizada pelos pares. Conclui-se, ainda, que os docentes percecionam que o relatório de autoavaliação não é um instrumento fulcral no resultado da sua avaliação.

No que concerne aos contributos, a diminuição do número de escalões da carreira docente e a integração de todos os coordenadores de departamento na Secção de Avaliação de Desempenho de Docentes são alguns dos mais relevantes.

É fulcral e emergente que se proceda a alterações legislativas, de forma a assegurar um Sistema de Avaliação mais justo, claro, transparente e com o qual os docentes se revejam.

Palavras-chave: Avaliação, Desempenho de Docente, Perceção, Contributos.

Abstract

This study was conducted as part of a Master's Degree in School Management and Administration, focusing on "Teacher Performance Evaluation Systems: Perceptions and Contributions."

Recognizing teachers' dissatisfaction with an outdated and conflict-generating Performance Evaluation System, this study aims to understand and characterize the perceptions and contributions of teachers in the D. João I and José Afonso school groups, located in the Moita municipality, regarding the Teacher Evaluation System (SAD).

Given the outlined objectives, both quantitative and qualitative approaches were employed. The study is case-based, using a questionnaire to collect data, administered to teachers in the 2022/23 academic year after receiving authorization from the School Directorate.

The questionnaire consists of closed questions using the Likert scale, and four open questions. Data were statistically processed in Excel, and content analysis and categorization were performed for open-ended responses.

Generally, the results align with existing literature, indicating that teachers are unaware of current legislation, perform the evaluator role reluctantly, and feel undervalued by peers. Furthermore, teachers perceive that the self-assessment report is not crucial to their evaluation outcome.

Regarding contributions, reducing the number of career levels for teachers and integrating all department coordinators into the Teacher Performance Evaluation Section are some of the most relevant.

It is crucial and urgent to proceed with legislative changes to ensure a fairer, clearer, more transparent evaluation system that teachers can identify with.

Keywords: Evaluation, Teacher Performance, Perception, Contributions.

Índice

Resumo	IV
Abstract	V
Índice de Figuras	VIII
Índice de Gráficos	VIII
Lista de Abreviaturas.....	IX
Introdução	I
I Revisão de Literatura	13
1.1-Conceitos teóricos do estudo	17
1.2-Revisão legislativa: avaliação de docentes ao longo dos anos.....	21
1.3- Estrutura da Carreira e respetiva progressão.....	25
II Objetivos e Metodologia	31
2.1 - Pertinência do estudo	31
2.2 - Objetivos	32
2.3 - Questão do estudo	33
2.4- Tipologia do estudo.....	33
2.5- Instrumento de recolha de dados	34
2.6- Breve caracterização do Concelho da Moita e do Agrupamento de Escolas D. João I e do Agrupamento de Escolas José Afonso.....	36
III Apresentação e discussão dos resultados	42
3.1- Perceção dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes	42
3.1.1- Análise descritiva	42
3.1.2- Análise intermédia de resultados	52
3.2- Contributos dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes	53
3.2.1- Análise descritiva	53
3.2.2- Análise intermédia de resultados	67

<i>Conclusão e Investigação futura.....</i>	<i>70</i>
4.1- Limitações do estudo	73
4.2- Futuros estudos	73
<i>Referências bibliográficas.....</i>	<i>75</i>
<i>Anexos</i>	<i>80</i>
<i>Anexo 1 Protocolo da aplicação do inquérito por questionário</i>	<i>80</i>
<i>Anexo 2 Inquérito por questionário</i>	<i>82</i>
<i>Anexo 3 Contacto estabelecido.....</i>	<i>2</i>

Índice de Figuras

Figura 1- Evolução do conceito avaliação.....	19
Figura 2- Estrutura da Carreira Docente.....	26
Figura 3- Requisitos necessários para progredir na carreira	27

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Género	38
Gráfico 2- Faixa Etária dos Inquiridos	39
Gráfico 3- Tempo de Serviço	40
Gráfico 4- Posicionamento na Carreira.....	40
Gráfico 5 - Habilitações Literárias.....	41
Gráfico 6- Funções Desempenhadas.....	42
Gráfico 7- Conhecimento dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes (SAD)	43
Gráfico 8- Objetivos do SAD.....	44
Gráfico 9- Valorização, por parte do SAD, do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes	45
Gráfico 10- O SAD promove bom ambiente entre docentes e minimiza os conflitos entre avaliadores e avaliados.....	46
Gráfico 11- Função de Avaliador.....	47
Gráfico 12- Relevância da entrega do Relatório de Autoavaliação pelo avaliado	48
Gráfico 13- Definição e entrega do Projeto de Avaliação	49
Gráfico 14- Avaliação Externa.....	50
Gráfico 15- Número de Escalões existentes na Carreira Docente.....	51
Gráfico 16- Dimensão Formativa do SAD	52
Gráfico 17- Avaliação dos docentes do quadro	54
Gráfico 18- Parâmetros da Avaliação Interna dissociados da Avaliação Externa.....	55
<i>Gráfico 19- Integração de todos os coordenadores de departamento na SADD</i>	<i>57</i>
Gráfico 20- Observação de aulas, após ingresso na carreira	58
Gráfico 21- Quem poderia realizar observação de aulas.....	59
Gráfico 22- A avaliação de Docentes contemplar a opinião dos alunos e encarregados de educação	61
Gráfico 23- Avaliação dos membros da Direção pelos pares	62
Gráfico 24- Avaliação de Docentes, por cumprimento de itens.....	63
Gráfico 25- Atribuição de Prémio Financeiro a docentes com menções mérito	64

Lista de Abreviaturas

ME- Ministério da Educação

SAD- Sistema de Avaliação de Docentes

ADD- Avaliação de Desempenho Docente

SADD- Secção de Avaliação de Desempenho Docente

ECD- Estatuto da Carreira Docente

CCAP- Conselho Científico para a Avaliação de Professores

IGEC- Inspeção Geral da Educação e Ciência

DGEEC- Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

Introdução

O sistema educativo português sofreu a sua maior alteração após o 25 de abril de 1974, com o fim da ditadura em Portugal. No que concerne à avaliação de docentes, durante anos, o processo era simples, estando a progressão na carreira dependente quase exclusivamente do cumprimento do tempo.

Após a criação da Lei de Bases do Sistema Educativo em 1986 e posteriormente do Estatuto da Carreira Docente em 1990, no qual se define o estatuto da função docente, abordando aspetos desde o seu recrutamento até à cessação de funções, incluindo, ainda, disposições relativas à vida profissional, nomeadamente, sobre a avaliação do desempenho, o mesmo tem vindo a sofrer alterações ao longo do tempo, mas também tem tido reclamações/indignações.

É, em 2007, com a publicação do Decreto-Lei n.º 15, que a avaliação de desempenho se revela um tema “quente” e que origina debates na sociedade civil. O referido decreto apresenta a divisão da carreira em duas categorias: professor titular e professor. Tendo sido altamente contestado pela classe docente, a divisão da carreira acabou por ser extinta posteriormente em 2010. Salienta-se a criação do Conselho Científico para a Avaliação de Professores, CCAP, regulamentado pelo Decreto n.º 4/2008, de 5 de fevereiro, e destacam-se os seus contributos e as suas sugestões nesta área.

Desde essa altura até à atualidade, quer os diplomas referentes ao Estatuto da Carreira Docente quer os referentes à Avaliação de Docentes têm vindo a sofrer alterações. Contudo, na área da avaliação, o processo de operacionalização tem sofrido simplificações, mas a sua essência mantém-se desde a publicação do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, gerador de desigualdades profissionais, de conflitos entre avaliados e avaliadores e, acima de tudo, do entrave à progressão e da possibilidade de ascensão ao topo de carreira.

Segundo Silva & Herdeiro (2015, p. 149) “A avaliação do desempenho docente constitui a dimensão profissional mais exigente, complexa e a mais contestada pelos docentes no quotidiano escolar”. Refere, ainda, “A avaliação deverá assentar em princípios básicos de rigor, de transparência, de exigência e de objetividade.”

O CCAP (2008, p.1), no âmbito das suas competências, fez recomendações à avaliação de desempenho de docentes, com o objetivo de melhorar o processo e contribuir para uma execução mais profícua. Assim, refere “corre o risco de a avaliação se constituir num acto irrelevante para o desenvolvimento profissional dos docentes, sem impacto na melhoria das

aprendizagens dos alunos” como resultado de uma “burocratização excessiva, da emergência ou reforço de conflitualidades desnecessárias” ou, ainda, “da adopção ou imposição de instrumentos de registo ou de procedimentos pré-concebidos, sem que os interessados tenham recebido a informação necessária ou sido devidamente envolvidos num processo de participação.”

Assim, a avaliação de docentes revela-se como um tema bastante controverso e, ao longo dos tempos, tem conduzido à movimentação e contestação de uma classe inteira.

É tendo presente a insatisfação dos docentes, face ao Sistema de Avaliação de Docentes que vigora, que se parte da questão: ***Quais são as percepções e os contributos dos docentes pertencentes aos Agrupamentos de Escola D. João I e José Afonso sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes?***

Com este estudo pretende-se conhecer e caracterizar os contributos e as percepções dos docentes que integram o Agrupamento de Escolas D. João I e o Agrupamento de Escolas José Afonso sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes. Trata-se de um estudo de caso, uma vez que se estuda uma situação circunscrita no espaço e no tempo, com recurso a um inquérito por questionário aos docentes dos agrupamentos supracitados, durante o decurso do ano letivo 2022/2023. O instrumento é composto por questões fechadas, nas quais se recorre a uma escala tipo Likert, e por questões abertas.

A presente dissertação é composta por três capítulos e culmina com as respetivas conclusões, nas quais se identificam as limitações, contributos e linhas de investigação futuras / sugestões para estudos futuros.

No capítulo I, revisão de literatura, realiza-se uma pesquisa profunda e crítica da literatura sobre a temática em questão, tendo como base autores de referência. Para além disso, neste capítulo pretende-se, também, clarificar os conceitos utilizados no estudo e a sua respetiva pertinência. Para uma melhor compreensão do tema, é feita uma retrospectiva legislativa, embora não muito exaustiva, mas suficientemente clara de forma a enquadrar a atual situação e, ainda com este objetivo, é apresentado o modelo de avaliação que vigora.

No capítulo Objetivos e Metodologia, II, define-se os objetivos, explicita-se e justifica-se as opções metodológicas utilizadas, assim como o instrumento de recolha de dados adotado, inquérito por questionário. Caracteriza-se, ainda, o contexto e a amostra do estudo.

No III capítulo, apresenta-se e analisa-se os dados recolhidos, através do inquérito por questionário aplicado aos docentes dos Agrupamentos de Escolas D. João I e José Afonso, recorrendo ao Excel para o respetivo tratamento estatístico. Para além da análise descritiva, apresenta-se, igualmente, a averiguação de algumas correlações estabelecidas em determinadas questões com a faixa etária, com a situação profissional ou com as funções desempenhadas ou o escalão da carreira em que estão posicionados. Ao longo da apresentação, tecem-se considerações e registam-se questões que surgem no âmbito dos dados recolhidos.

Por fim, são apresentadas as respetivas conclusões obtidas no estudo, identificando as limitações do mesmo, os contributos e algumas sugestões de estudos futuros, que se poderão realizar, resultado da análise e reflexão efetuada ao longo do estudo.

I Revisão de Literatura

Atualmente, a publicação periódica dos resultados escolares sob a forma de *rankings* serve como instrumento para a comparação do desempenho institucional. Deste modo, as escolas veem a sua posição numa lista que em nada se preocupa ou reflete o trabalho realizado naquela instituição. A escola é, assim, caracterizada por um conjunto de números, como se de uma fábrica se tratasse, tendo-lhe sido atribuído este aspeto empresarial. A responsabilidade pelo sucesso ou insucesso educativo é centrada na escola e no corpo docente que a integra.

Todos os anos, a comunicação social destaca, com enorme ênfase, os resultados e estabelece comparações entre as diferentes instituições, nomeadamente entre as privadas e as públicas. A classe política, por sua vez, emite um discurso que associa a necessidade de avaliação de desempenho à melhoria da qualidade da educação.

O objecto de avaliação é o desempenho docente enquanto o objectivo da avaliação é a melhoria da profissionalidade docente, e com ela, da qualidade do ensino (Trindade, 2007).

A avaliação de docentes surge, assim, por inerência, uma vez que a escola se assume cada vez mais como uma organização, com um papel social imprescindível e cada vez mais valorizado. Se a instituição é avaliada, também os seus agentes o deverão ser.

A qualidade geral dos serviços educativos prestados pela escola depende diretamente da eficácia/eficiência da organização/escola. Logo, a avaliação do desempenho docente não poderá ser dissociada da avaliação da escola, sempre inserida num contexto sócio-educativo em que se desenvolve a atividade dos professores. O funcionamento e a organização escolar devem ser objeto de autoavaliação e de avaliação externa que permita conhecer em profundidade as condições reais em que ocorre essa atividade.

Caetano (2008) defende que, entre muitos outros aspetos/factores que podem influenciar o grau de aceitação da avaliação junto dos avaliados, podem ser considerados os seguintes:

- (a) *validação do sistema, através de um teste piloto junto de uma amostra minimamente diversificada de futuros utilizadores do sistema;*
- (b) *formação de avaliadores e avaliados, passo significativo e imprescindível para o sucesso da implementação do sistema de avaliação; é fundamental que*

todos conheçam bem os seus objectivos e efeitos, bem como os procedimentos a utilizar;

(c) conceber e estruturar, após testagem e validação, uma espécie de Manual de Avaliação (com síntese dos procedimentos formais a desenvolver ao longo do processo de avaliação);

(d) proceder-se periodicamente à “avaliação da avaliação”, por forma a introduzir “melhorias no processo de avaliação, corrigindo as deficiências resultantes da aplicação, ou da própria concepção”.

Os autores Silva e Herdeiro (2015, p.149) referem que “A avaliação deverá assentar em princípios básicos de rigor, de transparência, de exigência e de objetividade” características que os docentes não reconhecem neste modelo. Na realidade, é a ausência destas características que faz com haja uma descridibilização da ADD, nomeadamente, a falta de transparência, identificada por vários autores como sendo um dos vários constrangimentos.

Assim, Torrecilla (2006) referindo-se aos riscos que a ADD pode acarretar, o autor enumera os seguintes:

(a) se não for feita com critérios mínimos de qualidade, pode tornar-se um processo muito difícil;

(b) se não for acautelada a sua validação, pode suscitar muitos problemas na sua aplicação;

(c) se não for transparente e tecnicamente irrepreensível, pode gerar problemas de falta de credibilidade;

(d) exige um número significativo de avaliadores bem formados.

No universo educativo, o ato de avaliar é inerente à função da docência e está presente continuamente. É com a publicação do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, que os docentes passam a ter uma nova função: avaliadores.

Em Aguiar e Alves (2010, p.255) pode ler-se que “Para garantir uma boa prestação na avaliação, é necessário garantir a confiança e a legitimidade dos avaliadores. Esta função não deve ser imposta. O avaliador deve estar motivado para realizar o seu trabalho e ter formação adequada para o desempenho destas funções.”

Infelizmente, esta não é a situação do nosso sistema, os avaliadores são, na maioria das vezes, “empurrados” para uma função para a qual não se sentem preparados e não foram auscultados. Assim, e citando Alves e Machado (2010, p.94): “Desta forma, a avaliação não

poderá reduzir-se a uma prática que realizam uns (com autoridade e poder) sobre outros, mas um processo reflexivo, sistemático e rigoroso de questionamento sobre a realidade, que deve atender ao contexto, considerar globalmente as situações, atender tanto ao explícito como ao implícito e reger-se por princípios de validade, participação e ética.”

O Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP, 2010b), no âmbito das suas competências, no que diz respeito aos professores avaliadores, refere “no sistema educativo português existem muitos docentes com competências no domínio da supervisão pedagógica e da avaliação de desempenho cuja formação não pode deixar de ser aproveitada” conclui que “essas competências não são linearmente transferíveis para o sistema de avaliação inter-pares, dada a filosofia que o enforma e as novas exigências que requer”.

Neste âmbito, Formosinho (2010, p.103), refere:

Parece ter sido a urgência de constituição de um corpo de professores avaliadores sedeados na escola para implementar de modo imediato a avaliação de desempenho docente que determinou este letivismo na seleção deste corpo de professores titulares. Com isto trocou-se a legitimação profissional desse corpo por uma legitimação burocrática. O letivismo pode ser justificável na avaliação do desempenho docente quotidiano, mas não na avaliação para progressão, pois desvaloriza os fatores profissionais de diferenciação.

Tal situação, a falta de formação dos professores avaliadores, origina que “os constrangimentos daí resultantes prendem-se com a legitimidade e credibilidade do trabalho desenvolvido pelos docentes avaliadores.” (CCAP, 2011, p.25).

De acordo com Fernandes (2007), os avaliadores devem poder “exercer as suas funções num clima de clara aceitação e reconhecimento das suas competências”.

Neste âmbito, o Conselho recomenda “acções de formação para avaliadores e avaliados sejam objecto de uma rigorosa acreditação prévia, tendo em conta a sua credibilidade científica e pedagógica”, “seja dada especial atenção à formação dos formadores destas acções” e que estas “sejam monitorizadas nos seus processos e resultados, de modo a saber-se até que ponto representam um instrumento de resposta às necessidades específicas dos docentes e das escolas”. A formação dos professores avaliadores permitirá que estes desenvolvam a sua função com o devido reconhecimento e aceitação por parte dos docentes. Sentir-se-ão, provavelmente, mais capazes e autoconfiantes no exercício das suas funções, transparecendo para o avaliado segurança, conhecimento e tranquilidade no decurso do processo avaliativo.

Segundo Maria Casanova (2009, pp.319) “Não temos dúvidas que uma formação especializada ou a sua ausência influencia o processo avaliativo positivamente ou negativamente, tornando-o objectivo ou subjectivo.”

No entanto, não é só a falta de formação dos professores avaliadores que é alvo de crítica neste modelo de avaliação.

Teixeira (2010, p.92) também concluiu que “a maioria considera que o atual modelo de ADD não motiva os professores, aumenta a competitividade entre os pares, diminui o trabalho colaborativo, não ajuda o professor a autoavaliar-se.”

Moreira (2011, p.23) expressa a preocupação da formação ética do observador / avaliador, “O observador vê ... o que espera ver. Os quadros conceptuais, as expectativas socioculturais, o conhecimento e leitura do real, os filtros interpretativos condicionam a observação que fazemos, o que leva a que não exista algo chamado observação objetiva, ou leitura objetiva da realidade observada, ou seja, observação que se possa considerar independentemente do sujeito que a realiza.”

Segundo Pacheco e Flores (1999, p.172) “o professor não pode ser avaliado apenas por aquilo que faz e que fica registado administrativamente, devendo fazer parte do seu objeto de avaliação quer a sua performance perante os alunos, quer a colaboração com os seus pares, quer ainda o seu envolvimento no projeto educativo e nos projetos curriculares.”

Mas como é que se pode desenvolver um sistema de avaliação de docentes que tenha em conta todos estes parâmetros? Será exequível, anualmente, avaliar todos os docentes?

Fernandes (2007) também identifica um conjunto de características que devem pautar a avaliação de docentes:

1. Transparência, quer no que respeita à definição de “critérios claros, simples e relevantes”, quer no que diz respeito às relações entre avaliadores e avaliados que “devem ser definidas e estabelecidas com clareza e obedecer a princípios claros”;
 2. O objecto deve ser sempre a “melhoria da qualidade do ensino e o desenvolvimento profissional dos professores, particularmente no que se refere à sua competência, desempenho e eficácia;
 3. Os avaliadores devem poder “exercer as suas funções num clima de clara aceitação e reconhecimento das suas competências”;
 4. A Simplicidade deve presidir a todas as fases do processo.
- Defende, ainda, que “é um erro pensar-se que se pode avaliar tudo”.

5. A Credibilidade advirá se a avaliação se basear em “critérios claros e processos e fontes de recolha de informação diversificados” tornando-se “importante triangular avaliadores, métodos e processos de recolha de informação, tempos e contextos”;
6. A Utilidade a dar às conclusões/recomendações da avaliação deve estar clarificada desde o início do processo;
7. A Participação “tão informada quanto possível de todos os que têm interesse no processo de avaliação” é condição essencial para que “um qualquer sistema de avaliação de professores possa ter sucesso”;
8. Todo o processo deve ser “eticamente irrepreensível, tratando todos e cada um dos avaliados de acordo com uma conduta que garanta que o processo é justo, contribuindo para que todos o reconheçam e se sintam bem com os processos e resultados da avaliação.”

As características elencadas vão ao encontro do estipulado no decreto regulamentar que define o sistema de avaliação de docentes, contudo, quando se passa para a sua operacionalização perdem-se algumas dessas características, todo o sistema de avaliação acaba por ficar comprometido e, devido a isso, a sua descredibilização aos olhos de quem é avaliado.

1.1- Conceitos teóricos do estudo

Neste estudo, há dois conceitos que assumem um papel de destaque e eles são: avaliação e desempenho. Como tal, este subcapítulo pretende clarificar o seu significado, tendo-se, por isso, realizado uma breve revisão da literatura.

Atualmente, no nosso dia a dia, como cidadãos comuns, somos convidados recorrentemente a avaliar serviços, produtos, apoios, entre outros, quer por telefone, por aplicações eletrónicas, por inquéritos ou presencialmente, tornando-nos a todos nós avaliadores sistémicos nas mais diversas áreas. Será que o desempenho desta função nos torna especialistas? Afinal, o que é avaliar?

A avaliação é uma tarefa intrínseca à função de um docente. No entanto, o estudo incide sobre a avaliação de docentes e não sobre a avaliação realizada pelos docentes aos seus alunos, embora no sistema educativo haja um conjunto diversificado de objetos que são avaliados, por exemplo: as unidades educativas, os processos de ensino/aprendizagem, a gestão escolar, os projetos concretizados, as aprendizagens dos alunos realizadas, entre outros.

Segundo Nevo (1990), citado por Pinto, J., quase tudo pode ser objecto de avaliação, constituindo a avaliação das aprendizagens uma parte da avaliação do sistema educativo.

De acordo com Hadji (1995), avaliar é fazer um juízo de valor, é tomar partido, mas para isso é necessário construir um referente e definir os critérios tendo em vista uma tomada de decisão. Existem, ainda, segundo este autor, três grandes usos sociais possíveis da avaliação da qualidade dos professores:

- a) gestão administrativa das carreiras dos agentes do sistema de ensino;
- b) desenvolvimento pessoal e profissional;
- c) aperfeiçoamento do funcionamento do conjunto do sistema para uma melhor utilização dos recursos humanos.

Como salienta Leite (2001, p.15), na avaliação “nada é definitivo. A este conceito está associada a ideia de constante renovação e modificação, num sentido de permanente questionar, para melhorar (...). Assim, a avaliação é questionável, encerrando em si a perspectiva de também ela ser avaliada para ser melhorada”. Fernandes (2004, p.13) acrescenta que “a avaliação é um conceito algo relativo que não tem propriamente uma definição, que é muito dependente de quem a faz e de quem nela participa”.

Com Tyler (1949) citado por Pinto, J., considerado como o pai da avaliação educacional, a avaliação é encarada como a comparação constante entre os resultados dos alunos, ou o seu desempenho e objectivos, previamente definidos. *A avaliação é, assim, o processo de determinação da extensão com que os objectivos educacionais se realizam.*

Assim, podemos referir que o conceito de avaliação é relativamente recente, tendo ganho relevância quando se alargou o acesso à educação a todos, tendo-se verificado uma massificação do ensino e, concomitantemente, surge a necessidade de defini-la.

De seguida, apresenta-se uma perspectiva cronológica do conceito avaliação ao longo dos tempos.

Figura 1- Evolução do conceito avaliação



Fonte: Guba e Lincoln, 1989

Apesar desta perspectiva representar a sequência temporal da evolução do termo avaliação, Figari (2007) considera que, em virtude de não existir uma separação estanque entre as diversas gerações, a perspectiva não é aceitável. No entanto, a mesma reveste-se de enorme importância devido à sistematização teórica do conceito e da sua referência literária.

Cada uma das gerações tem as suas próprias características e cada uma delas acaba por incorporar algo da geração anterior. Há um incremento da complexidade e da abrangência do ato de avaliar e o qual, na 4.ª geração, contempla para além de medir, descrever e julgar, também compreender e mudar, contribuindo o avaliador para a mudança e sendo os avaliados intervenientes ativos e participativos no processo de avaliação (Guba & Lincoln, 1989).

A avaliação, de acordo com Cardinet (1993) citado por Pinto, J., é considerada como um sistema de comunicação entre professores e alunos através de um processo sistemático de recolha de informação.

Ressalta-se, novamente, que a avaliação neste estudo é uma avaliação interpares e que alguns construtos apresentados pelos diferentes autores sobre avaliação não podem ser transferidos diretamente para esta tipologia de avaliação.

No que diz respeito à definição da palavra “desempenho”, surge na Infopédia, da Porto

Editora, as seguintes entradas:

nome masculino

1. *recuperação daquilo que estava empenhado; resgate*
2. *cumprimento de obrigação ou tarefa; execução*
3. *modo de agir ou de se comportar; atuação, comportamento*
4. *grau de eficiência no cumprimento de determinada função*
5. *funcionamento de uma máquina, motor ou veículo*

No contexto em que o vocábulo neste estudo se apresenta, a entrada 2 e 4 assumem destaque, podemos assim assumir que o desempenho corresponde ao cumprimento de uma tarefa e o grau de eficiência com que a mesma é realizada.

Esta definição vai ao encontro da definição dos autores existentes na literatura, assim o desempenho da tarefa e o desempenho contextual, que podem ser percebidas como formas de avaliar e perceber o desempenho dos indivíduos.

Motowidlo, Borman e Schmidt (1997) defenderam que o desempenho profissional é a soma das duas dimensões anteriormente referidas. Mais tarde, chegou-se à definição de desempenho como "o valor total esperado para a organização dos episódios comportamentais discretos que um indivíduo leva a cabo num período padronizado de tempo" (Motowidlo, 2003, pp.39).

Para Bendassolli (2012), desempenho é um *constructo comportamental*, isto é, uma ação ou conjunto de ações realizadas pelo indivíduo e que contribuem para o alcance de objetivos organizacionalmente relevantes. O autor refere-se, ainda, ao caráter multidimensional do termo, em virtude de se verificar uma interação de diversas facetas psicológicas e interpessoais, e de uma agregação de ações que envolve uma interação complexa com a realidade, o desempenho reflete uma versatilidade de princípios.

O estudo em questão aborda a avaliação do desempenho docente e, de acordo com Trindade (2007), o objeto da avaliação são as práticas e o desempenho docente, que deverá ter a conjugação de duas vertentes: a auto e a hétero avaliação, em que os protagonistas são o docente avaliado e a imagem que tem de si mesmo e das suas práticas e o avaliador, que irá manifestar a sua apreciação relativamente a esse desempenho.

1.2-Revisão legislativa: avaliação de docentes ao longo dos anos

Antes de 1974, a avaliação de docentes era da competência do inspetor e o docente não tinha qualquer participação.

Numa fase inicial e após esse acontecimento, o processo era simples, estando a progressão na carreira dependente quase exclusivamente do cumprimento do tempo.

Somente doze anos após o fim da ditadura é que é publicada a Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, que no 1.º artigo, no ponto 1 e no ponto 2, refere o seu âmbito e definição, que se mantém até aos dias de hoje, e conforme podemos ler:

1 - A presente lei estabelece o quadro geral do sistema educativo.

2 - O sistema educativo é o conjunto de meios pelo qual se concretiza o direito à educação, que se exprime pela garantia de uma permanente acção formativa orientada para favorecer o desenvolvimento global da personalidade, o progresso social e a democratização da sociedade.

É a partir desta data que o país passa a ter uma base para o desenvolvimento do sistema educativo e, passados 37 anos após a 1.ª versão, registou-se, em 10 de abril do presente ano, a 5.ª versão, que valoriza o ensino politécnico e o regime jurídico das instituições de ensino superior. Salienta-se, como principais alterações, ao longo dos anos, o estabelecimento do ensino obrigatório até aos 15 anos de idade e, posteriormente, até aos 18 anos e a consagração da universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

Em relação à classe profissional dos docentes, apenas em 1990 é publicado o Estatuto da Carreira Docente, o Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e no qual é definido o estatuto da função docente, indo desde o seu recrutamento até à cessação de funções. Inclui, ainda, as disposições relativas a toda a vida profissional, nomeadamente sobre a avaliação do desempenho, que na secção II, artigo 39.º, ponto 2 refere:

2 - A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade da educação e ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente, bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação.

No que diz respeito à avaliação do desempenho de docentes especificamente, surge em 1992 o Decreto Regulamentar n.º 14/92, de 4 de julho, que regulamenta o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do ensino não superior, estipulando a

entrega de um relatório crítico da atividade, acompanhado da certificação das ações de formação contínua concluídas. Nesta altura, o docente só poderia ter a menção de Satisfaz ou Não Satisfaz.

Ao longo dos anos são publicados vários diplomas, alguns referentes ao Estatuto da Carreira Docentes outros específicos sobre a Avaliação de Desempenho de Docentes.

Destaca-se, em 2007 a publicação do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, que corresponde à 7.ª alteração do Estatuto da Carreira Docente, contempla alterações profundas na carreira; na sua essência, o decreto propõe a divisão da carreira em duas categorias: professor titular e professor. A coordenação, supervisão e avaliação passam a ser funções específicas do professor titular. Os profissionais que podiam aceder à categoria de “professor titular” bastavam ter 18 anos de serviço, não era exigida qualquer formação e/ou outro requisito qualquer para o exercício dessas funções. O acesso à profissão exige a realização de uma prova de avaliação de conhecimentos e competências. Surge, também, o período probatório. Todas estas alterações suscitaram a maiores contestações por parte dos professores e, provavelmente, pela 1.ª vez, se viu o envolvimento e a reação por parte desta classe profissional, tantas vezes acusada de ser pouco unida.

Posteriormente, o Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de janeiro, estabelece as quatro dimensões que constituem o perfil geral de desempenho profissional. O avaliado deveria formular os seus objetivos individuais e preencher a sua ficha de autoavaliação.

O Decreto Regulamentar n.º 4/2008, de 5 de fevereiro, define a composição e o modo de funcionamento do CCAP, Conselho Científico para a Avaliação de Professores, no qual o artigo 1.º, no ponto 1 e 2 refere:

1 - O conselho científico para a avaliação de professores, abreviadamente designado por CCAP, é um órgão consultivo do Ministério da Educação, dotado de autonomia técnica e científica.

2 - O CCAP tem a missão de implementar e assegurar o acompanhamento e a monitorização do regime de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

O Conselho Científico publicou relatórios e recomendações sobre o regime de avaliação de desempenho docente, no entanto, as mesmas cessaram. Tendo presente a relevância e os contributos das publicações, optou-se por contactar as entidades responsáveis para se saber da sua existência. Posteriormente, recebemos a seguinte informação: “Em resposta ao solicitado, cumpre informar que a alteração ao Estatuto da Carreira Docente

operada através da publicação do Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, implicaria nova regulamentação da composição e funcionamento do conselho científico para a avaliação de professores, conforme previsto no n.º 3 do seu artigo 134.º, regulamentação essa que ainda não foi publicada.” (anexo 3), o que é lamentável.

Salienta-se a publicação do Despacho n.º 31996/2008, de 16 de dezembro, que determina as percentagens máximas para atribuição das menções de “Muito Bom” e “Excelente” e que vigora até aos dias de hoje.

Em 2010, o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de junho, estabelece a periodicidade da avaliação, que é de dois em dois anos. A observação de aulas é facultativa, à exceção do 2.º e 4.º escalões, assim como para a obtenção de Muito Bom e Excelente.

Ainda nesse ano, é publicado o Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho, que define procedimentos mais simples e elimina as duas categorias da carreira, mas mantém a prova pública assim como o período probatório. Surge a vaga de acesso ao 5.º e ao 7.º escalão, no entanto, se o avaliado tiver Muito Bom ou Excelente fica isento de vaga. É criada a figura de relator, a quem compete acompanhar o desempenho do docente avaliado. É igualmente publicado o Despacho n.º 16034/2010, de 20 de outubro, e que legisla os padrões de desempenho docente. No seu preâmbulo, podemos ler:

Nesse sentido, a definição de padrões de desempenho docente consagrada neste diploma poderá contribuir para orientar a acção dos docentes, para estimular a respectiva auto-reflexão, para articular a avaliação do seu desempenho e para catalisar um debate construtivo e enriquecedor sobre a profissionalidade docente.

Mais à frente, encontramos:

Os padrões de desempenho definem as características fundamentais da profissão docente e as tarefas profissionais que dela decorrem, caracterizando a natureza, os saberes e os requisitos da profissão. Podem ser considerados como um modelo de referência que permite (re)orientar a prática docente (...)

O referido despacho pretendia ser um referencial na avaliação de docentes, sistematizando e servindo de referencial na avaliação de desempenho docente. Os padrões de desempenho foram definidos em 4 dimensões e, em anexo, são apresentados os respetivos descritores para cada um dos domínios de cada desempenho. Por fim, o decreto, para além

de salvaguardar a referência à articulação dos vários desempenhos descritos em cada domínio, menciona que deverá ser tido em atenção o contexto em que está inserido, em particular as características de cada escola e as especificidades da comunidade em que a mesma está inserida.

Aparentemente, o decreto iria ser um agente facilitador no sistema avaliativo. Então, por que razão foi revogado? Será que podemos estabelecer uma analogia entre os padrões de desempenho docente e o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória? Não serão estes dois documentos instrumentos de apoio, que visam a promoção da melhoria da qualidade da aprendizagem e o sucesso de todos os alunos? Provavelmente.

O Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, a 11.^a alteração ao Estatuto da Carreira Docente, apresenta logo no preâmbulo a referência à avaliação de docentes:

O presente diploma define, ainda, as grandes linhas de orientação do novo regime de avaliação do desempenho docente. Um modelo que se pretende orientado para a melhoria dos resultados escolares e da aprendizagem dos alunos e para a diminuição do abandono escolar, valorizando a actividade lectiva e criando condições para que as escolas e os docentes se centrem no essencial da sua actividade: o ensino. Pretende-se, igualmente, incentivar o desenvolvimento profissional, reconhecer e premiar o mérito e as boas práticas, como condições essenciais da dignificação da profissão docente e da promoção da motivação dos professores. Neste sentido, promove-se uma avaliação do desempenho docente assente na simplicidade, na desburocratização dos processos e na sua utilidade, tendo em vista a revitalização cultural das escolas e uma maior responsabilidade profissional.

Posteriormente, é publicado o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que revoga o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 10 de janeiro e regulamenta o atual sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e refere:

A experiência colhida com modelos de avaliação do desempenho docente anteriores demonstrou a necessidade de garantir um modelo de avaliação que vise simplificar o processo e promova um regime exigente, rigoroso, onde se valorize a actividade lectiva e se criem condições para que as escolas e os docentes recentrem o essencial da sua actividade: o ensino e a aprendizagem. Tem-se em vista uma avaliação do desempenho com

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

Tendo a preocupação de que todos os professores participem no processo sem prejudicar o seu trabalho com os alunos, promovem-se ciclos de avaliação mais longos, coincidindo com a duração dos escalões da carreira, permitindo uma maior tranquilidade na vida das escolas.

Potencia-se, igualmente, a dimensão formativa da avaliação e minimizam-se conflitos entre avaliadores e avaliados, regulando uma avaliação com uma natureza externa para os docentes em período probatório, no 2.º e 4.º escalões da carreira ou sempre que requeiram a atribuição da menção de Excelente, sendo que nos restantes escalões a avaliação tem uma natureza interna.

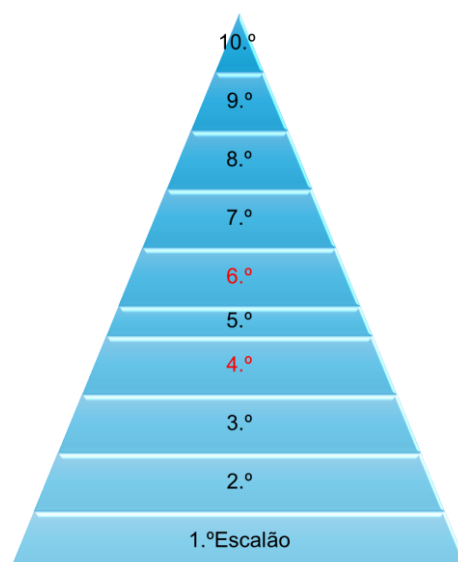
A avaliação externa é centrada na observação de aulas e no acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente.

Embora o decreto tenha a pretensão de legislar um sistema mais exigente e rigoroso, potenciando a avaliação formativa, assim como minimizar os conflitos entre avaliados e avaliadores, tal não se verifica e a literatura corrobora isso, conforme explanado no subcapítulo anterior. Deste modo, e passado mais de uma década após a publicação do decreto, porque é que o mesmo ainda não foi alvo de reestruturação?

1.3- Estrutura da Carreira e respetiva progressão

O Decreto Regulamentar n.º 26/2012, conforme referido anteriormente, estabelece o Sistema de Avaliação dos Professores integrados no pré-escolar, ensino básico e secundário.

A carreira docente é composta por 10 escalões, cada um com a duração de 4 anos, à exceção do 5.º escalão, que tem somente a duração de 2 anos.

Figura 2- Estrutura da Carreira Docente

Fonte própria

Na figura 1, o 4.º e o 6.º escalão surgem com uma cor diferenciada, pois, para se progredir para o escalão subsequente, é necessário que o docente obtenha na sua avaliação, no mínimo, Muito Bom. Caso não obtenha, os docentes são integrados numa lista de acesso ao respetivo escalão. Todos os anos são publicadas as listas de docentes que se encontram a aguardar vaga, estas são calculadas pela tutela, anualmente, e são previamente divulgadas, ou seja, estes escalões servem “como travões” da progressão e, concomitantemente, no acesso ao topo da carreira.

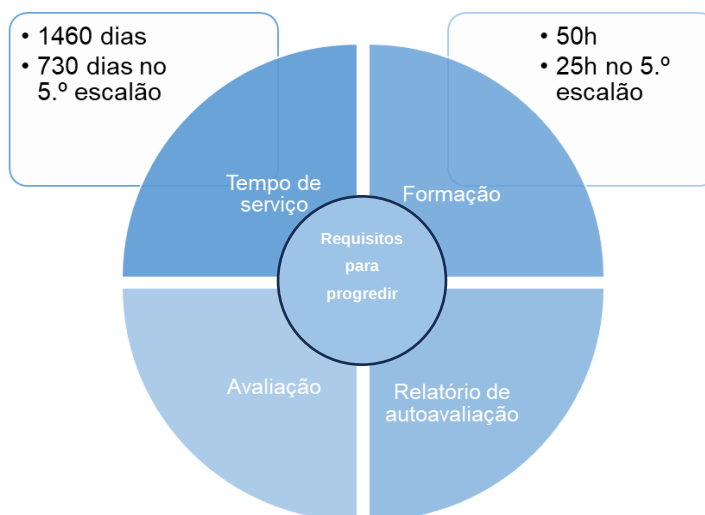
As listas carecem de informação detalhada sobre a situação profissional do docente, o que constitui um *handicap* para uma eventual reclamação, contribuindo para a falta de transparência que caracteriza este sistema e agravando o sentimento de injustiça dos docentes. Ao consultarmos as listas verificamos que as únicas informações fornecidas são: a data de ingresso no escalão, o escalão e o respetivo índice, o que se revela ser uma redundância, pois todos os docentes que se encontram naquela lista se encontram no 4.º escalão ou 6.º escalão. No entanto, há outros dados que poderiam ser facultados e que servem de desempate na lista, por exemplo: o tempo de permanência no escalão e/ou a avaliação obtida que serviriam para um docente ter clara noção da razão da sua posição na lista. Será o RGPD posto em causa se estes dados fossem publicados? Se pensarmos no acesso ao ensino superior, a média dos alunos é pública e não se põe em causa o cumprimento do RGPD.

Estes dois escalões são, por isso, considerados como “travões” na progressão dos

docentes, uma vez que, no mínimo, os docentes têm de aguardar um ano para obterem vaga.

No que concerne à progressão, há um conjunto de requisitos que o docente deverá cumprir, cumulativamente.

Figura 3- Requisitos necessários para progredir na carreira



Fonte própria

Para além dos requisitos enumerados no esquema, no período probatório, no 2.º e no 4.º escalão é necessário ter as aulas observadas, que são realizadas por um avaliador externo. No início do ano letivo, cada agrupamento indica os docentes que poderão integrar a lista de avaliadores externos. Os docentes que poderão desenvolver esta atividade têm de estar, no mínimo, no 4.º escalão, ter formação em avaliação ou ter experiência em supervisão.

Tais critérios fazem com que a maioria dos docentes, desde que estejam no 4.º escalão, possam ser avaliadores externos. Legalmente, só se ressalva unicamente que os docentes que tiveram regular ou insuficiente na avaliação é que não poderão ser indicados para desempenhar a função. Por norma, os docentes são requisitados praticamente todos os anos para irem avaliar outros docentes. Todavia, todos os docentes, sempre que o entenderem, poderão solicitar observação de aulas, independentemente do escalão em que estejam. Ressalva-se que um docente só poderá ascender à menção de mérito de Excelente se tiver requerido observação de aulas.

Retomando à figura 1, podemos verificar que o 5.º escalão é menor, pois o tempo de

permanência é somente de dois anos, o que faz com que os requisitos a cumprir sejam diferentes neste escalão, conforme se pode confirmar na figura 2, ou seja, o tempo de permanência é metade do dos outros escalões e o número de horas de formação necessário cumprir também é metade.

Relativamente às **horas de formação**, destaca-se que cabe ao diretor verificar o enquadramento legal das mesmas. De acordo com o art. 9.º, do Decreto-Lei nº 22/2014, de 11 de fevereiro, que há limitações na tipologia da formação considera relevante para a progressão. Assim temos:

Formação obrigatória

Para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior previstos no ECD, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC.

Significa que há formação que um docente pode realizar e que não lhe seja reconhecida para a progressão. Na avaliação final, somente 20% da classificação diz respeito à formação contínua e desenvolvimento profissional.

Com um enquadramento legislativo específico, a obtenção do grau de mestre ou doutor tem determinadas especificidades que se revestem de fraca atratividade e, subsequente, valorização profissional para quem pretenda continuar estudos. Por exemplo, um docente que tenha obtido o seu grau de mestre ou doutor antes de ingressar na carreira docente não tem qualquer bonificação ou lhe é reconhecido o seu grau de qualquer outra forma. Porque é que o facto de ter realizado os seus estudos antes do ingresso não é tido em conta na sua situação profissional? O docente, quando ingressa na carreira, não traz consigo toda a sapiência que recolheu ao longo dos tempos? Não estarão os jovens mais disponíveis e com menos encargos financeiros que lhes permitam investir, numa fase mais inicial da vida profissional, do que os docentes que estão na carreira, muitas das vezes, com família constituída, na continuidade dos seus estudos? Este aspeto carece de uma reanálise e deveria ser sujeito a reformulação legislativa.

No caso do docente já estar integrado na carreira tem a bonificação de 1 ou dois anos, respetivamente, após obter grau de mestre ou doutor, no escalão em que se encontra, ou

seja, se o docente concluir os seus estudos e estiver a seis meses de progredir, o restante tempo de bonificação é perdido, não é reduzido no escalão seguinte, o que faz com um docente, antes de se matricular no ensino superior, tenha de analisar muito bem a sua situação profissional para perceber se irá ter algum benefício ou não com a realização dos seus estudos.

No decurso do ciclo avaliativo, é dever do docente entregar o relatório de autoavaliação anualmente, sendo este um elemento imprescindível na avaliação do docente. Se um docente optar por não entregar o referido relatório, o tempo de serviço não lhe é contabilizado, para efeitos de progressão na carreira docente.

Só poderá solicitar a dispensa de entrega do relatório caso opte pelo regime especial de avaliação de desempenho. Contudo, tem que:

- Exercer funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento ou o avaliador por este designado.
- Estar posicionado no 9.º ou 10.º escalão da carreira docente;
- Estar posicionado no 8.º escalão, desde que tenha obtido pelo menos Bom, anteriormente.

Neste caso, é entregue somente um relatório de todo o ciclo avaliativo, no ano antecedente ao término do ciclo e será avaliado pelo diretor do agrupamento. No entanto, este regime tem uma enorme desvantagem, uma vez que os docentes só poderão ascender à menção de Bom.

O que nos leva a questionar: Por que razão um docente que desempenha funções de liderança intermédia que requeira a avaliação por parte do seu superior hierárquico só pode ascender à menção de Bom? Estará a imparcialidade comprometida por serem profissionais que trabalham diretamente com o diretor? São algumas questões que nos surgem neste âmbito. E um coordenador de departamento que, na maioria das vezes, trabalha diretamente com os seus pares, segundo a legislação, consegue ser imparcial?

A legislação prevê que a avaliação do docente se realize, de preferência, no ano antecedente ou dois anos antes da data prevista para a progressão, o que significa que o avaliador interno, quando emite o seu parecer, só tem em sua posse três relatórios de autoavaliação, o que faz com que o último ano do ciclo avaliativo fique por avaliar, uma vez que não é tido em consideração. Se o docente for avaliado dois anos antes, então, o

avaliador só terá acesso a dois relatórios de autoavaliação, o que corresponde a metade do ciclo avaliativo. Serão estas situações promotoras do reconhecimento do trabalho realizado pelos docentes? Estará esta calendarização bem estipulada e ser motivadora?

Ainda referente à avaliação, destaca-se a bonificação que é dada ao docente que obtenha uma menção de mérito, Muito bom ou Excelente, seis meses ou um ano, respetivamente, de redução de permanência no escalão seguinte.

A avaliação final contempla as seguintes dimensões, com peso:

- a) 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

No que concerne à avaliação do desempenho dos diretores dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas e dos diretores dos centros de formação de associação de escolas esta é estabelecida em diploma próprio, assim como a avaliação do desempenho dos docentes que se encontrem em exercício de funções em estabelecimentos ou instituições de ensino, dependentes ou sob tutela de outros ministérios. A presente dissertação não irá proceder à explicitação desta subtemática, uma vez que não é relevante para o seu objeto de estudo.

II Objetivos e Metodologia

Neste capítulo, apresenta-se os objetivos definidos para esta investigação, explicita-se e justifica-se as opções metodológicas utilizadas, assim como a tipologia de estudo selecionada.

Apresenta-se, igualmente, o instrumento de recolha de dados adotado, inquérito por questionário, e caracteriza-se, ainda, o contexto e a amostra do estudo.

2.1 - Pertinência do estudo

Nos dias de hoje, os alunos têm acesso à informação e conseguem fazer aprendizagens sem irem à escola e isso faz com que os professores sejam desafiados diariamente e tenham de lidar com as mudanças constantes no mundo e no exercício da sua função docente. No entanto, esses desafios não são os únicos com os quais os docentes têm de lidar, também as mudanças no Estatuto da Carreira e, conseqüentemente, na sua avaliação de desempenho são um acréscimo aos esses desafios diários. A avaliação de docentes caracteriza-se por ser uma tarefa hercúlea, quer sob o ponto de vista do avaliado quer sob o ponto de vista do avaliador, e por vezes, pouco profícua e desmotivadora.

De acordo com Alves e Flores (2010, p.8) “o trabalho dos docentes encerra, cada vez mais dilemas e paradoxos, também eles reflexos dos desafios, problemas e mudanças, que se operam no sistema educativo.”

O sistema educativo português sofreu a sua maior alteração após o 25 de abril de 1974, com o fim da ditadura em Portugal. No que concerne à avaliação de docentes, durante anos, o processo era simples, estando a progressão na carreira dependente quase exclusivamente do cumprimento do tempo.

É, em 2007, com a publicação do Decreto-Lei n.º 15, que a avaliação de desempenho se revela um tema “quente” e que origina debates na sociedade civil. Desde essa altura e até à atualidade, o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente tem suscitado controvérsias e, pior, gerado desigualdades profundas na progressão da carreira. O Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que regulamenta o sistema de avaliação de docentes e que vigora até aos nossos dias, estipula, entre outras coisas, que haja observação de aulas, em determinados escalões, ou caso o docente queira ascender à menção de Excelente.

É tendo presente autores como Alonso (2007, p.113) que se confirma a importância das percepções dos professores: "...o professor (a equipa de professores) é o motor central, já que o que ele(s) pensa(m) e faz(e) determina e medeia qualquer propósito de mudança" estas são razões que serviram de motor de arranque e que nos motivaram para a realização deste estudo e que revestem o mesmo de características relevantes para esta classe profissional.

Hadji, estabelecendo uma analogia entre a avaliação e um jogo, (1994, p.183) define as regras a que deve obedecer o jogo/avaliação para o tornar seguro, e elas são:

"uma primeira regra fundamental para quem avalia é, pois, a de entregar uma mensagem que tenha sentido para aqueles que a recebem; uma segunda regra fundamental: temos sempre de precisar a sua intenção dominante e de saber em que tipo de jogo nos situamos; terceira regra fundamental: a avaliação deve ser posta deliberadamente ao serviço de uma melhor gestão da acção; uma quarta regra fundamental será a de levar o avaliador a interrogar-se sobre o uso social real da sua actividade de avaliação; quinta regra fundamental: convém assinalar as armadilhas específicas no desenrolar de todos estes jogos para tentar evitá-las; finalmente, uma sexta regra fundamental: nunca acrescentar elementos em excesso, tendendo sempre para a simplicidade e a economia de meios".

Pretende-se, assim, não só conhecer e analisar as perspetivas dos docentes de dois Agrupamentos de Escolas do concelho da Moita, como conhecer os contributos destes docentes para a melhoria do Sistema de Avaliação de Docentes, indo, desta forma, ao encontro da recomendação resultante do estudo realizado pela OCDE, em julho de 2009, sobre "Avaliação e Conclusões", e que refere: "Para uma reforma bem-sucedida é necessário o envolvimento e a motivação dos professores".

2.2 - Objetivos

O estudo tem como objetivos:

- Conhecer e caracterizar a percepção dos docentes, do Agrupamento de Escolas D. João I e do Agrupamento de Escolas José Afonso, pertencentes ao Concelho da Moita, sobre o sistema avaliação de desempenho de docentes.
- Conhecer e caracterizar os contributos dos docentes dos Agrupamentos para a melhoria do sistema de avaliação de desempenho de docentes.

2.3 - Questão do estudo

“Torna-se necessário, portanto, clarificar os propósitos da avaliação de desempenho e os efeitos reais se se pretende melhorar o ensino, os professores e as escolas. E é sobretudo fundamental a existência de um sentido de apropriação e um clima de confiança e de credibilidade para que a sua implementação seja eficaz”, segundo Flores (2009, p. 253), características que os docentes não reconhecem neste modelo. Na realidade, é a ausência destas características que faz com haja uma descredibilização do SAD, nomeadamente, a falta de transparência, falta de participação e auscultação na delineação de todo o processo são identificados por vários autores como sendo constrangimentos do sistema.

É tendo presente esta realidade que surgiu o nosso problema: ***Quais são as percepções e os contributos dos docentes pertencentes aos Agrupamentos de Escola D. João I e José Afonso sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes?*** Outras questões são levantadas ao longo do estudo e que carecem de análise, no entanto, esta surge-nos como a de maior relevância e será a que pretendemos obter resposta.

2.4- Tipologia do estudo

O presente estudo é um estudo de caso, uma vez que será aplicado aos docentes pertencentes ao Agrupamento de Escolas D. João I e ao Agrupamento de Escolas José Afonso; caracteriza-se por ser um método de análise holística, no qual se realiza uma análise aprofundada de um fenómeno num determinado contexto real, sob uma diversidade de diferentes perspetivas através do qual se recolhe muitas informações sobre uma determinada realidade.

Segundo Magda Ventura (2007), as vantagens dos estudos de caso:

- a) estimulam novas descobertas, em função da flexibilidade do seu planeamento;*
- b) enfatizam a multiplicidade de dimensões de um problema, focalizando-o como um todo e apresentam simplicidade nos procedimentos, além de permitir uma análise em profundidade dos processos e das relações entre eles.*

Como em tudo, também há limitações “*A mais grave, parece ser a dificuldade de generalização dos resultados obtidos.*”

Segundo Stake (1994), a finalidade dos estudos de caso é tornar compreensível o caso, através da particularização, uma vez que:

(...) dos casos particulares, as pessoas, podem aprender muitas coisas que são gerias. Fazem-no, em parte, porque estão familiarizados com outros casos, aos quais acrescentam o novo e, assim, formam um conjunto que permite a generalização, uma oportunidade nova de poder modificar antigas generalizações (p.78).

Para Yin (2001, p.17) o estudo de caso “permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real”.

2.5- Instrumento de recolha de dados

Após uma análise e ponderação das vantagens e desvantagens das diferentes opções, escolheu-se o inquérito por questionário. Segundo Quicvy (2005, p.188) este instrumento “consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções (...)”.

É tendo presente a realidade atual, em que a era digital está cada vez mais presente no nosso dia-a-dia, que se optou por aplicar o inquérito por questionário online.

Oliveira et al. (2021, pp.49-54) identificam as seguintes vantagens no uso desta tipologia de instrumento (versão online):

- Alcance de um grande número de participantes;
- Expressiva redução de custos;
- Rapidez na recolha de informação e no seu processamento;
- Facilidade na obtenção de amostras heterogéneas;
- Menor pressão, mais poder de decisão bem como maior sentido de privacidade;
- Segurança dos dados;
- Acesso a pessoas com características específicas ou raras;
- Aumento da transparência do projeto de investigação;
- Redução do chamado efeito do experimentador;
- Facilidade de estruturação da informação e de a tornar mais atraente;
- Facilidade de revisão e alteração de respostas.

No entanto, os mesmos autores enumeram algumas desvantagens no uso deste instrumento, nomeadamente:

- Baixas taxas de respostas;
- Erro de não respostas;
- Problemas de seleção e de amostragens não probabilísticas;
- Dropout;
- Submissões múltiplas e enganosas.

Destaca-se como uma das maiores vantagens deste tipo de instrumento é o aumento da amostra inquerida e, conseqüentemente, um conjunto de informações mais vasto (Carmo e Ferreira, 1998), permitindo realizar um estudo mais sustentável e coeso. No entanto, não há interação entre o investigador e o inquirido, não permitindo ao primeiro obter qualquer outra resposta/visão/perspetiva para além daquelas que o questionário lhe forneça.

O inquérito por questionário aplicado neste estudo é composto por 34 questões fechadas e por 4 questões abertas, distribuídas por duas secções: a 1.^a secção aborda questões sobre a sua perceção sobre o Sistema de Avaliação do Desempenho de Docentes; a 2.^a secção foca questões que contribuirão para a melhoria Sistema de Avaliação do Desempenho de Docentes. Por fim, a 3.^a secção, solicita informação de caracterização pessoal e profissional. Nas perguntas fechadas, optou-se por itens de acordo com a escala de tipo Likert de um a cinco, correspondendo a escala: 1 a Discordo Totalmente, 2 a Discordo, 3 a Concordo Parcialmente, 4 a Concordo e 5 Concordo Totalmente. É dada a hipótese ao inquirido, caso não tenha opinião sobre a afirmação ou não queira responder à questão deixar em branco e a mesma será classificada estatisticamente como "Não sei/Não respondo".

No que concerne à tipologia da escala, tipo Likert, segundo Appolinário (2007, p. 81), a escala de Likert pode ser definida como um “tipo de escala de atitude na qual o respondente indica seu grau de concordância ou discordância em relação a determinado objeto”. O uso da escala tipo Likert tem como vantagem, segundo Oliveira (2001), o fornecimento de direções sobre a posição do respondente em relação a cada afirmação e como desvantagem o problema de interpretação, devido às diferentes opções de resposta, que acabam por confundir o inquirido.

Após a construção do questionário, foi realizado um pré teste, cujos destinatários foram três docentes, com perfis profissionais distintos, mas cada um com valências/competências relevantes para o estudo. Assim, um deles desempenhou funções de gestão/liderança na direção de um agrupamento e com formação na área da gestão e administração de estabelecimentos escolares; outro desempenhou funções como avaliador externo e tem formação na área da gestão e administração de estabelecimentos escolares; por fim, o

terceiro nunca desempenhou funções inerentes ao processo de avaliação de docentes, tendo somente sido avaliado.

A cada um deles foi solicitado que respondessem ao questionário e identificassem questões/ termos que não tivessem entendido ou/e não fosse suficientemente explícito o seu objetivo e outros aspetos de cariz funcional do questionário.

Os contributos foram registados e foram efetuadas as devidas alterações. De seguida, foi enviado aos Diretores do Agrupamento de Escolas D. João I e do Agrupamento de Escolas José Afonso, por e-mail (anexo I), uma apresentação do estudo e da investigadora, os objetivos do estudo e um pedido de autorização para que o questionário fosse enviado aos docentes pertencentes ao Agrupamento, salvaguardando o sigilo e anonimato dos inquiridos.

De forma a assegurar uma maior taxa de execução, ao fim de 2 semanas, foi enviado novo e-mail a relembrar e a solicitar a resposta ao questionário.

2.6- Breve caracterização do Concelho da Moita e do Agrupamento de Escolas D. João I e do Agrupamento de Escolas José Afonso

Integrado na área metropolitana da grande Lisboa, o concelho da Moita usufrui de uma privilegiada localização geográfica, visto possuir acessos rápidos e fáceis à capital do país, assim como para a capital do distrito.

Situado na margem sul do rio Tejo, o concelho da Moita possui uma enorme frente ribeirinha, com uma diversidade de recursos naturais, que cada vez mais são alvo de interesse, não só económico como também turístico. Tem registado um incremento no seu desenvolvimento, devido à sua atratividade para a instalação de novas empresas e novos residentes.

A Moita é constituída por 4 freguesias: Alhos Vedros; Baixa da Banheira e Vale de Amoreira; Gaio-Rosário e Sarilhos Pequenos e Moita. Os dois agrupamentos selecionados para a realização do estudo estão integrados em duas freguesias distintas; assim, o Agrupamento de Escolas D. João I está integrado na freguesia da Baixa da Banheira e Vale de Amoreira e o Agrupamento de Escolas José Afonso está integrado na freguesia de Alhos Vedros. Para além destes agrupamentos, o concelho possui mais 4 agrupamentos de escolas, mas não foi possível incluí-los no presente estudo.

Com uma população superior a 66 mil habitantes (dados dos Censos de 2021), o concelho possui cerca de um quarto da população em idade escolar.

Relativamente ao Agrupamento de Escolas D. João I, o seu nome está associado à figura do Rei D. João I que, em 1415, procurando fugir à peste que se alastrava em Lisboa, reuniu o seu conselho num palácio localizado algures entre a Baixa da Banheira e Alhos Vedros. Consta das crónicas da época que neste local foi decidida a partida dos navios portugueses para a conquista de Ceuta, primeira etapa da expansão portuguesa.

A Escola D. João I entrou em funcionamento no dia 3 de outubro de 1983, com o nome de Escola Preparatória n.º 1 da Baixa da Banheira. A escola era então composta por apenas dois dos três blocos de salas de aulas hoje existentes, mas já dispunha do atual pavilhão gimnodesportivo, o que fazia dela a preferida em toda a zona. Numa fase inicial, só contemplava turmas de 2.º ciclo e posteriormente passou a integrar turmas de 3.º ciclo. Destaca-se a constituição do Agrupamento, no ano letivo de 2003/04, com a agregação de 3 escolas do 1.º ciclo/JI.

No que diz respeito ao Agrupamento de Escolas José Afonso, está situado na Vila de Alhos Vedros “Allius Vetus” (Terra Velha/Antiga). A freguesia tem uma área de 1525 hectares com mais ou menos 11 mil habitantes e, apesar de se ter verificado um aumento da sua população nos últimos anos, continua a ser uma zona essencialmente dormitório, cuja população local exerce a sua atividade fora da zona, no setor industrial e dos serviços/setor terciário. José Manuel Cerqueira Afonso dos Santos (1929-1987), mais conhecido como Zeca Afonso, licenciou-se em Ciências Histórico-Filosóficas na Faculdade de Coimbra. Professor de Português e História do Ensino Básico, foi cantor de intervenção e ativista político durante o regime Salazarista.

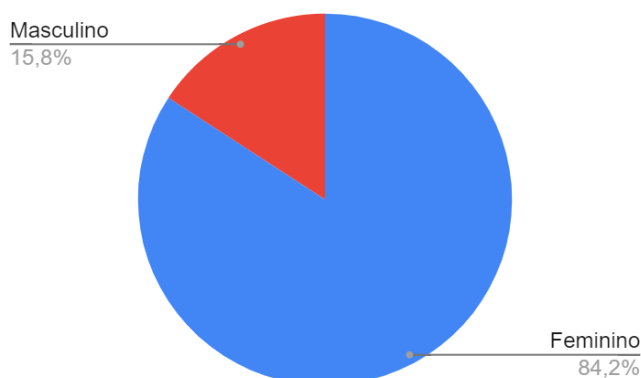
2.7- Caracterização da amostra

Neste subcapítulo, Caracterização da amostra, a investigadora comparou os dados de caracterização dos docentes dos dois agrupamentos em estudo com os dados de caracterização dos docentes (referente ao ano letivo 21/22) a nível nacional e disponibilizados pela Direção Geral de Estatística da Educação e Ciência (DGEEC), tendo como objetivo não só conhecer a amostra em questão como também tentar perceber se a mesma se reveste de características similares às nacionais; tendo, no entanto, consciência de que se trata de um estudo de caso, que mais à frente neste estudo será devidamente apresentado, e que não se poderá extrapolar e generalizar as conclusões obtidas.

No ano letivo 22/23, o corpo docente do Agrupamento de Escolas D. João I contava com 69 professores e o Agrupamento de Escolas José Afonso contava com 115 docentes, o que perfaz um total de 183 docentes, o universo do estudo.

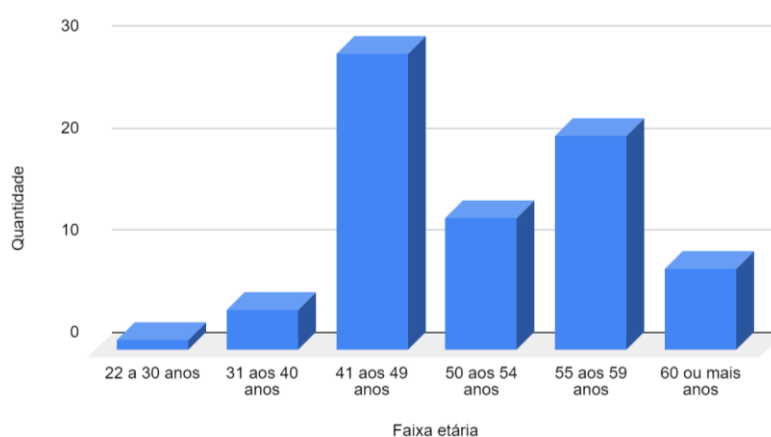
Como inquiridos, temos uma amostra de 76 respostas, o que responde a uma taxa de 42%. No que concerne ao sexo dos inquiridos, 64 pertencem ao sexo feminino e 12 ao sexo masculino. De seguida, apresenta-se um gráfico, no qual surgem as percentagens, que confirma o senso comum, isto é, que esta é uma profissão predominantemente desempenhada pelo sexo feminino e são dados corroborados pela DGEEC. Os últimos dados estatísticos apresentados pela DGEEC são referentes ao ano letivo 21/22 e referem que, dos cerca de 350 mil docentes, 78% são do sexo feminino e 22% são do sexo masculino.

Gráfico 1 - Género



Fonte: Própria

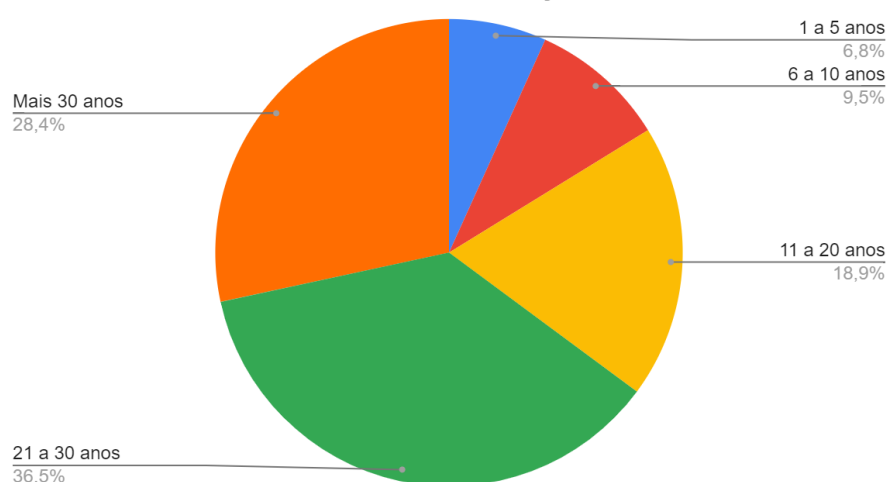
Tratando-se de uma classe profissional envelhecida, o gráfico que se segue espelha isso mesmo, uma vez que temos somente 5 docentes abaixo dos 40 anos de idade e dos restantes, 42 têm mais de 50 anos, o que corresponde a uma percentagem de 55,2% dos inquiridos.

Gráfico 2- Faixa Etária dos Inquiridos

Fonte: Própria

De acordo com os dados da DGEEC, a faixa etária mais expressiva é, à semelhança da nossa amostra, o intervalo 41-49 anos, seguida da faixa 55-59 e, praticamente em simultâneo, a faixa mais de 60 anos, o que não se verifica na presente amostra. Salientamos que os dados remontam ao ano letivo 21/22 e o presente estudo ao ano 22/23. Relativamente à situação profissional, a amostra é maioritariamente pertencente ao Quadro de Escola, 67,1%. De seguida, surgem os docentes pertencentes ao Quadro de Zona Pedagógica, cuja percentagem é de 13,2% e, por fim, surgem os docentes Contratados, com uma percentagem de 19,7%. Embora o presente estudo distinga os docentes de quadro de agrupamento dos docentes de quadro de zona pedagógica, nos dados apresentados pela DGEEC, os docentes estão categorizados por contratados, 22% a nível nacional, e do quadro, 78%, dados bastante similares à amostra.

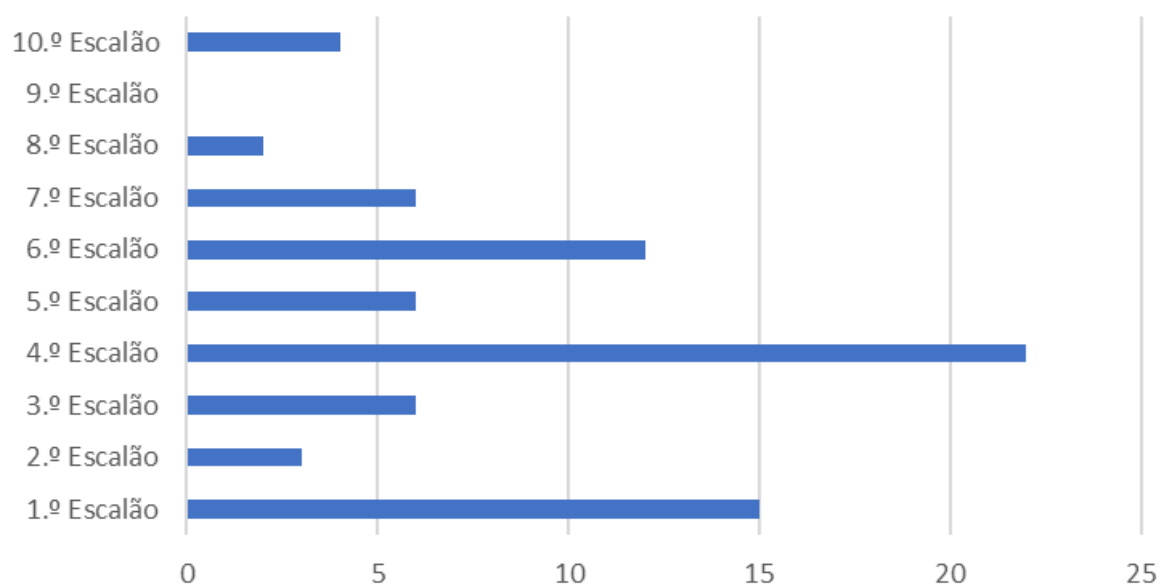
Foi solicitado aos docentes que indicassem o tempo de serviço e, tendo presente os dados anteriores, era expectável que o intervalo 1 a 5 anos de serviço fosse similar ao número de docentes contratados. No entanto, ao analisarmos os dados, verificamos que a percentagem da soma dos dois primeiros intervalos é inferior à percentagem de docentes contratados, conforme se constata no gráfico seguinte.

Gráfico 3- Tempo de Serviço

Fonte Própria

Este dado confirma o facto de os docentes demorarem demasiados anos até entrarem na carreira, revelando a precariedade a que estão sujeitos ao longo dos anos de serviço.

Outro indicador reflexo da precariedade docente é o escalão em que os docentes estão posicionados. O gráfico seguinte explana a distribuição dos docentes da amostra nos diversos escalões da carreira.

Gráfico 4- Posicionamento na Carreira

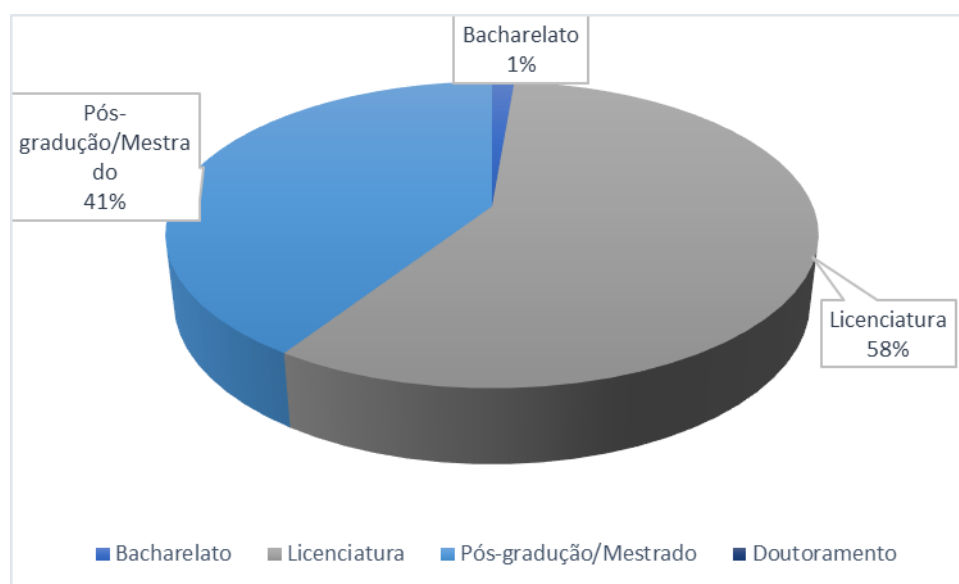
Fonte Própria

Numa amostra caracterizada com 80% de docentes pertencentes ao quadro, quer em quadro de escola quer em quadro de zona pedagógica, mais de metade, 46 docentes dos 76 inquiridos, encontra-se num escalão abaixo do meio da carreira; dado revelador de que estes docentes nunca irão alcançar o topo de carreira, o que contribui para a desmotivação dos mesmos.

No entanto, ao analisarmos as habilitações académicas constatamos que os docentes investem na sua formação profissional, pois 41% dos docentes tem uma pós-graduação ou mestrado e somente 1,3 % possui bacharelato. Se tivermos em linha de análise que mais de 55% da nossa amostra tem mais de cinquenta anos e que o bacharelato era o nível de ensino superior mais comum, podemos inferir que houve um investimento na formação académica da maioria dos docentes.

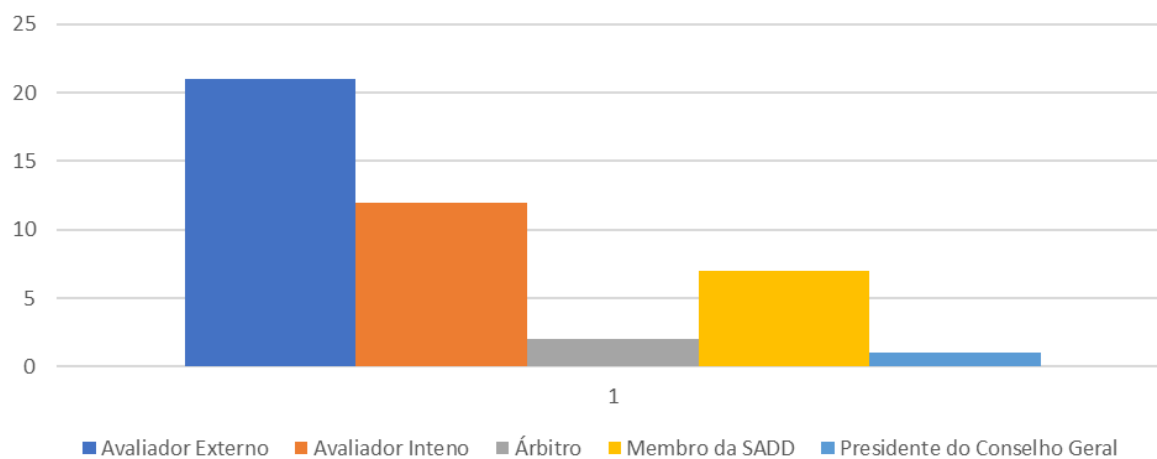
A nível nacional, e segundo os dados da DGEEC, o bacharelato é inferior a 10%, seguido dos mestrados e doutoramentos, cerca de 13%, e as licenciaturas representam 80%, dados similares à amostragem em estudo.

Gráfico 5 - Habilitações Literárias



Fonte Própria

No que concerne às funções desempenhadas, no âmbito do processo avaliativo e para além de avaliado, o seguinte gráfico caracteriza as funções dos docentes da amostra.

Gráfico 6- Funções Desempenhadas

Fonte Própria

Conclui-se que na amostra, mais de sessenta por cento, tem mais de vinte anos de serviço, ou seja, são docentes não só com experiência profissional como também experiência na área da avaliação, dado corroborado quando se questiona se já desempenharam funções no processo avaliativo, ao que responderam, afirmativamente, 55,2% dos inquiridos.

III Apresentação e discussão dos resultados

Ao longo deste capítulo, pretende-se apresentar, analisar e discutir os resultados obtidos e relevantes, tendo por base os dados recolhidos através de um inquérito por questionário.

Tendo presente os objetivos definidos, este capítulo está subdividido em dois, inicialmente apresentar-se-á uma análise descritiva e intermédia dos resultados obtidos sobre a perceção dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes e, de seguida, apresentar-se-á uma análise descritiva e intermédia dos resultados obtidos sobre os contributos dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes.

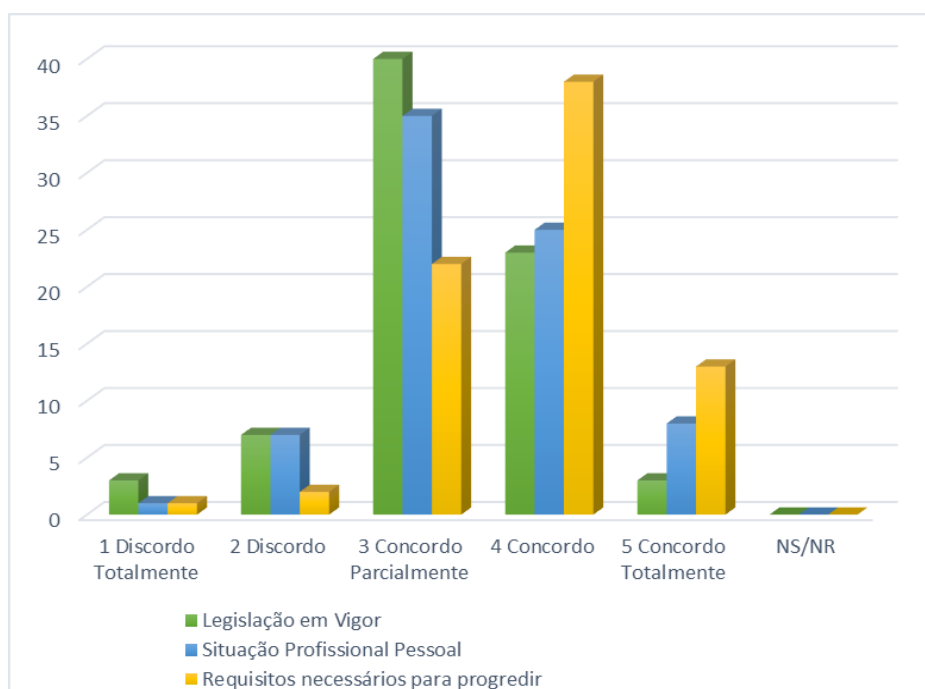
3.1- Perceção dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes

3.1.1- Análise descritiva

As primeiras três questões do questionário pretendem averiguar as perceções dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes (SAD), nomeadamente, sobre o conhecimento

legislativo, sobre a respetiva situação profissional e sobre os requisitos necessários a cumprir em cada escalão.

Gráfico 7- Conhecimento dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes (SAD)



Fonte Própria

Neste primeiro gráfico, podemos verificar que, em relação ao conhecimento sobre a legislação em vigor, a situação profissional e os requisitos necessários em cada escalão, há uma predominância de respostas no 3, Concordo Parcialmente, e no 4, Concordo, embora não em número igual; destaca-se os 52% dos docentes que Concordaram Parcialmente que os docentes conhecem a legislação em vigor, assim como os 47% dos inquiridos que concordam que os docentes conhecem os requisitos necessários a cumprir em cada escalão, daí podermos inferir que, de uma forma geral, os docentes conhecem o SAD.

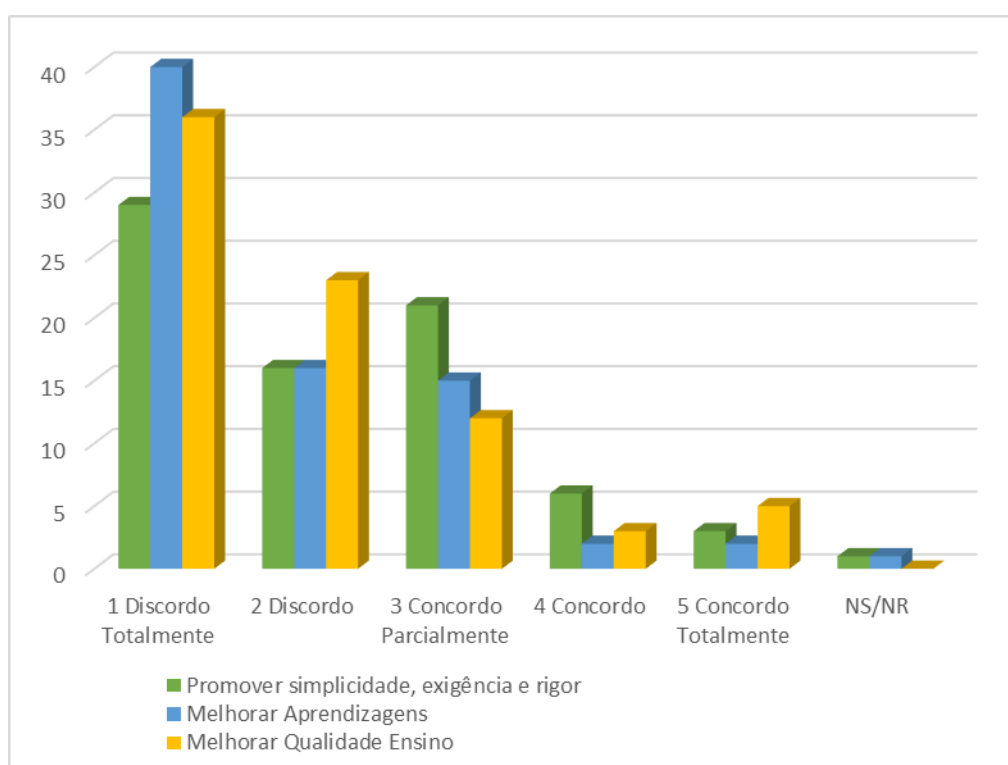
Tentou-se averiguar se a situação profissional do docente, se é contratado ou do quadro, ou se a faixa etária são fatores que influenciam as respostas e se se consegue estabelecer alguma correlação. Não se conseguiu estabelecer nenhuma correlação entre a opinião dos inquiridos e a sua situação profissional ou a sua faixa etária.

As três questões seguintes abordam a perceção dos docentes relativa às características e objetivos do SAD. Os docentes inquiridos foram expressivos, uma vez que as opções se centraram maioritariamente no 1, Discordo Totalmente, e no 2, Discordo, reduzindo progressivamente pela escala nas restantes opções. Podemos assim concluir que os

objetivos da SAD não são concretizados, do ponto de vista destes inquiridos. Por exemplo: se analisarmos o objetivo, contribuir para a melhoria das aprendizagens dos alunos, sob o ponto de vista desta amostra, 52,6% assinalaram a opção Discordo Totalmente, e 21% Discordo, significando que o sistema de avaliação de docentes não contribui para a melhoria das aprendizagens dos alunos. Se analisarmos o objetivo da melhoria da qualidade de ensino, os valores são muito similares, temos 47,3% dos docentes a Discordarem Totalmente e 30% a Discordar, indo, desta forma, ao encontro do mencionado anteriormente, ou seja, os objetivos do SAD não são concretizados, segundo a amostra do estudo.

Se o Sistema de Avaliação dos Docentes não contribui para a melhoria das aprendizagens nem promove a melhoria da qualidade de ensino, então, o que se obtém com este Sistema? O seguinte gráfico retrata as opiniões dos inquiridos.

Gráfico 8- Objetivos do SAD

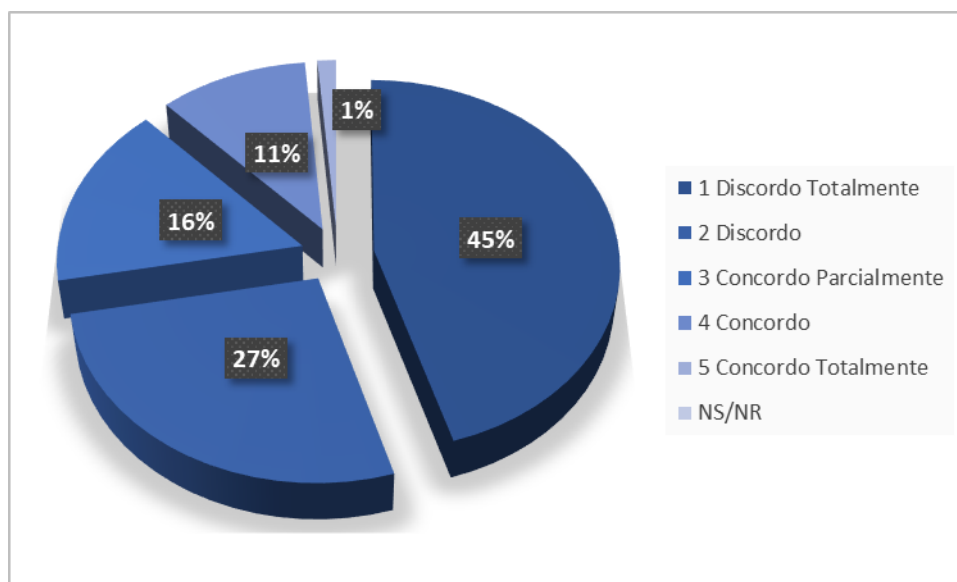


Fonte Própria

Tentou-se, novamente, averiguar se a situação profissional do docente, se é contratado ou do quadro, ou se a faixa etária são fatores que influenciam as respostas e se se consegue estabelecer alguma correlação. Não se conseguiu estabelecer nenhuma correlação entre a opinião dos inquiridos e a sua situação profissional ou a sua faixa etária.

Quando questionamos os docentes em relação à sua percepção sobre se o SAD valoriza o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes, os mesmos foram claros e as suas respostas expressivas, pois, conforme se verifica no gráfico, mais de 70% Discorda Totalmente ou Discorda.

Gráfico 9- Valorização, por parte do SAD, do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes



Fonte Própria

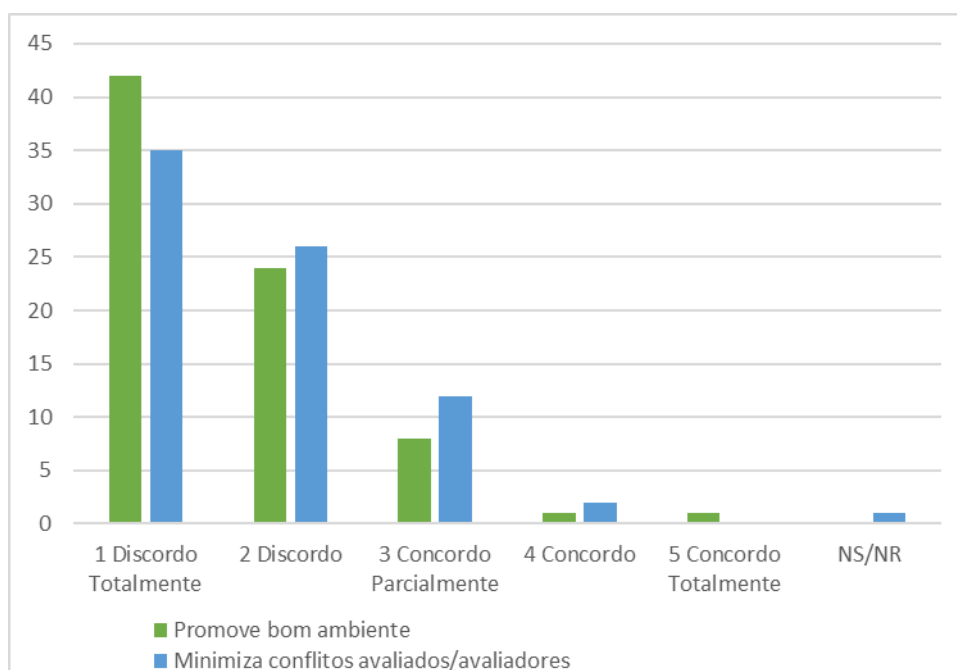
Como se poderá sentir um docente motivado se o Sistema pelo qual é avaliado não o valoriza? Conseguirão os docentes manter-se motivados no seu trabalho com os seus alunos e não ter presente o Sistema de Avaliação?

São questões que surgem ao analisarmos os dados obtidos e para as quais esta investigação não foi direccionada, mas que poderão servir de mote para futuras investigações.

Tentou-se, mais uma vez, averiguar se a situação profissional do docente, se é contratado ou do quadro, ou se a faixa etária são fatores que influenciam as respostas e se se consegue estabelecer alguma correlação. Nesta questão, constatou-se que a faixa etária é um fator que influencia a opinião dos inquiridos, quanto mais idade têm maior é a percentagem de inquiridos que Discorda Totalmente. Verificou-se que todos os docentes com 60 ou mais anos, ou seja 100% da amostra dos docentes desta faixa etária, escolheram a opção 1, Discordo Totalmente. No entanto, a situação profissional não influencia a percepção dos inquiridos nesta questão.

O gráfico que se segue, apresenta os dados obtidos, no que concerne à percepção dos docentes sobre as relações/ambiente entre os docentes.

Gráfico 10- O SAD promove bom ambiente entre docentes e minimiza os conflitos entre avaliadores e avaliados



Fonte Própria

Os docentes Discordam Totalmente ou Discordam quando questionados sobre se o SAD promove o bom ambiente entre docentes e minimiza os potenciais conflitos entre avaliadores e avaliados.

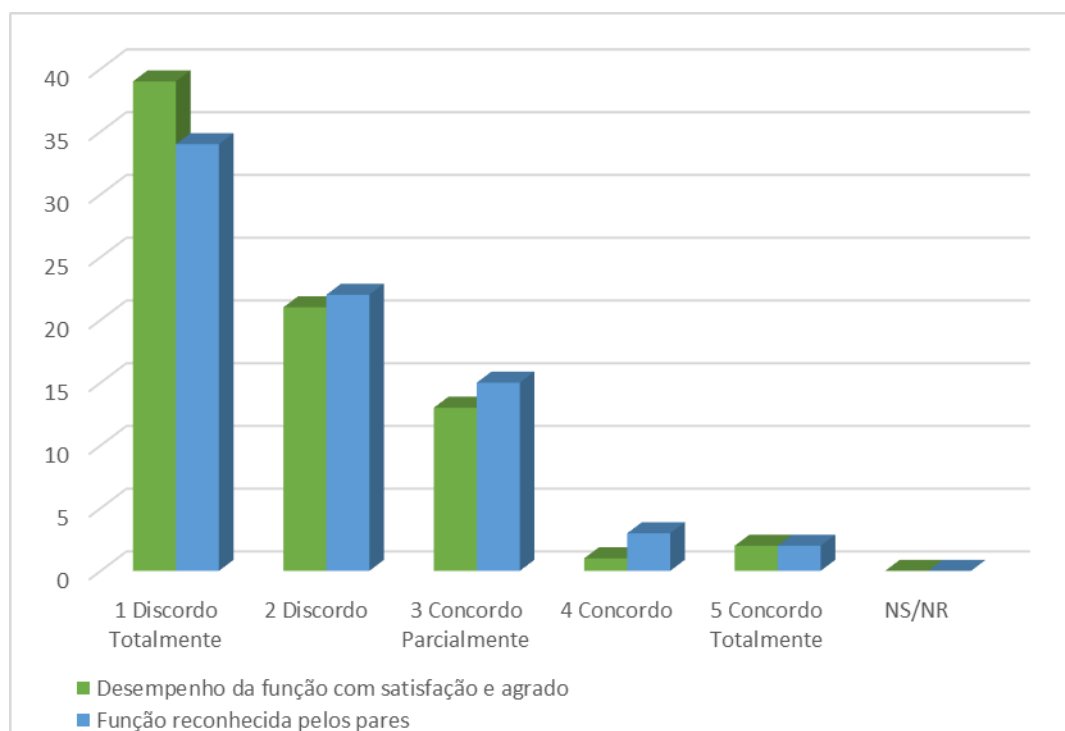
Podemos concluir que, para além de o Sistema não motivar os docentes, também contribui para que o ambiente de trabalho não seja salutar, assim como os conflitos entre avaliadores e avaliados não sejam mitigados.

Averiguou-se, novamente, se a situação profissional do docente, se é contratado ou do quadro, ou se a faixa etária são fatores que influenciam as respostas e se se consegue estabelecer alguma correlação. Não se conseguiu estabelecer nenhuma correlação entre a opinião dos inquiridos e a sua situação profissional, isto é, a opinião dos inquiridos não difere de acordo com o facto de ser um docente do quadro ou contratado. Em relação à faixa etária, constatou-se que quanto mais velho mais expressiva é a posição dos inquiridos, pois 87,5% dos docentes com 60 ou mais anos selecionaram a opção 1, em ambas as

questões, ou seja, consideram que o SAD não promove o bom ambiente nem minimiza os conflitos entre avaliados e avaliadores.

O Sistema de Avaliação prevê a existência de avaliadores, quer externos quer internos, conforme já foi explicado anteriormente nesta dissertação. Quando questionados sobre se os docentes avaliadores desempenham a função com satisfação e agrado e se consideram que essa função é reconhecida pelos pares, a maioria dos docentes Discorda Totalmente ou Discorda, conforme se pode confirmar no seguinte gráfico.

Gráfico 11- Função de Avaliador



Fonte Própria

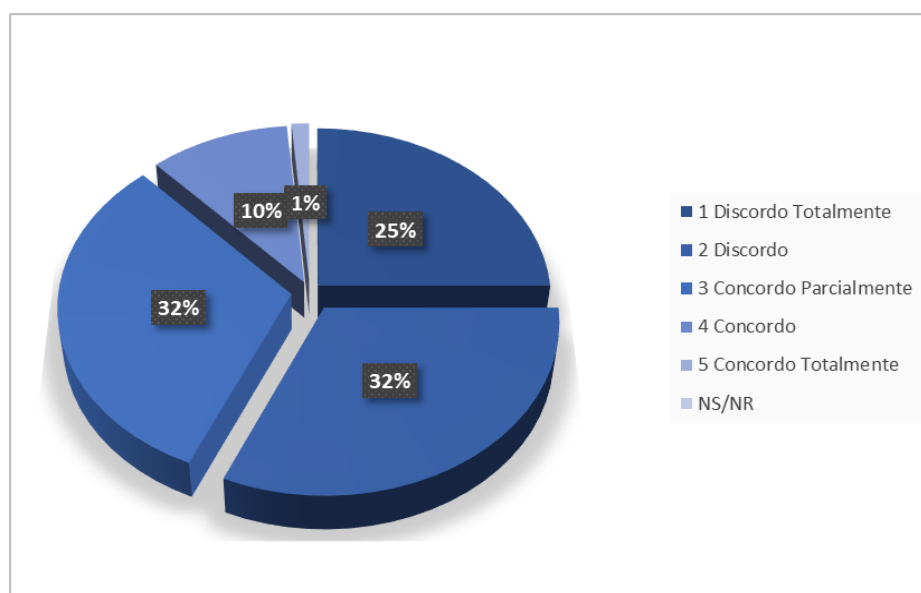
Salienta-se que 42 dos inquiridos nunca desempenharam a função de avaliador ou outra qualquer função no âmbito da avaliação de docentes, 2 foram árbitros e 3 são presidentes do conselho geral, o que faz com que 29 dos inquiridos, ou seja 38,2% da amostra, tenha desempenhado a função de avaliador, quer externo quer interno.

Averiguou-se se o facto de desempenhar uma função no âmbito da avaliação de docentes influencia a opinião dos inquiridos. Constatou-se que não existe uma correlação entre posição dos inquiridos e o facto de desempenhar ou não a função de avaliador, isto é, os inquiridos consideram que a o desempenho da função de avaliador não é realizada com

satisfação e agrado e nem é reconhecida pelos pares, mesmo que nunca tenham desempenhado a referida função.

Um docente anualmente tem de entregar o relatório de autoavaliação, salvo raras exceções. Quando questionados sobre a importância do relatório no resultado da avaliação final, 57% Discorda Totalmente ou Discorda, enquanto 32% Concorda Parcialmente, conforme o gráfico seguinte nos mostra.

Gráfico 12- Relevância da entrega do Relatório de Autoavaliação pelo avaliado



Fonte Própria

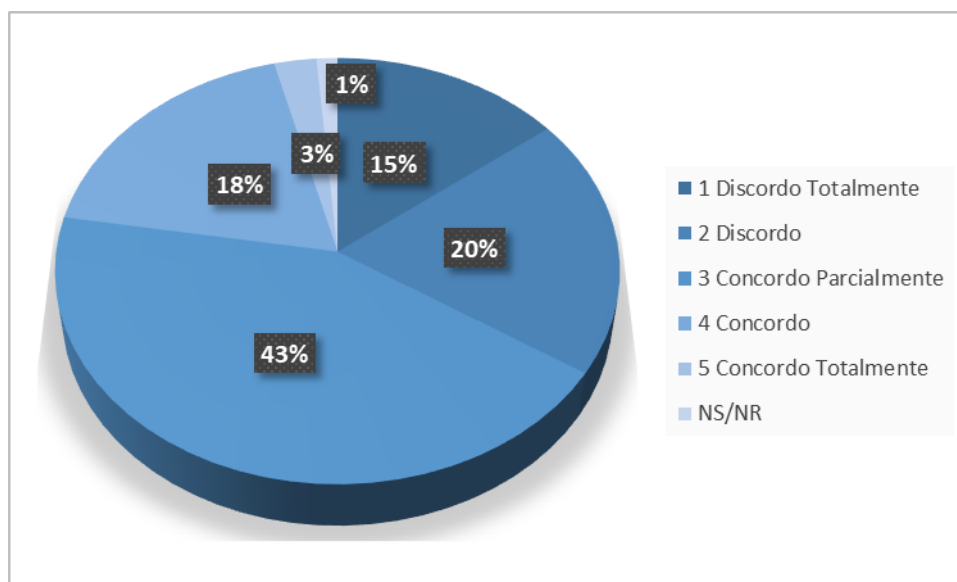
Após uma análise da percepção dos docentes sobre a relevância do relatório de autoavaliação e a sua situação profissional e o seu tempo de serviço verificaram-se que não existem correlações, concluindo-se que os inquiridos consideram que o relatório de autoavaliação não é relevante, independentemente da sua situação profissional ou de há quanto tempo trabalha no ensino.

O que nos leva a questionar sobre a utilidade do relatório se, do ponto de vista dos docentes, não é fulcral no resultado da sua avaliação final.

Não sendo de caráter obrigatório, os docentes podem elaborar e entregar o seu projeto de avaliação. As opiniões dos docentes dividem-se pelas diferentes opções da escala, quando se lhes pergunta sobre se os docentes definem e entregam o seu projeto.

A seguir, apresenta-se o gráfico que demonstra a heterogeneidade das respostas, mas nas quais se destaca, com 43%, Concordo Parcialmente.

Gráfico 13- Definição e entrega do Projeto de Avaliação

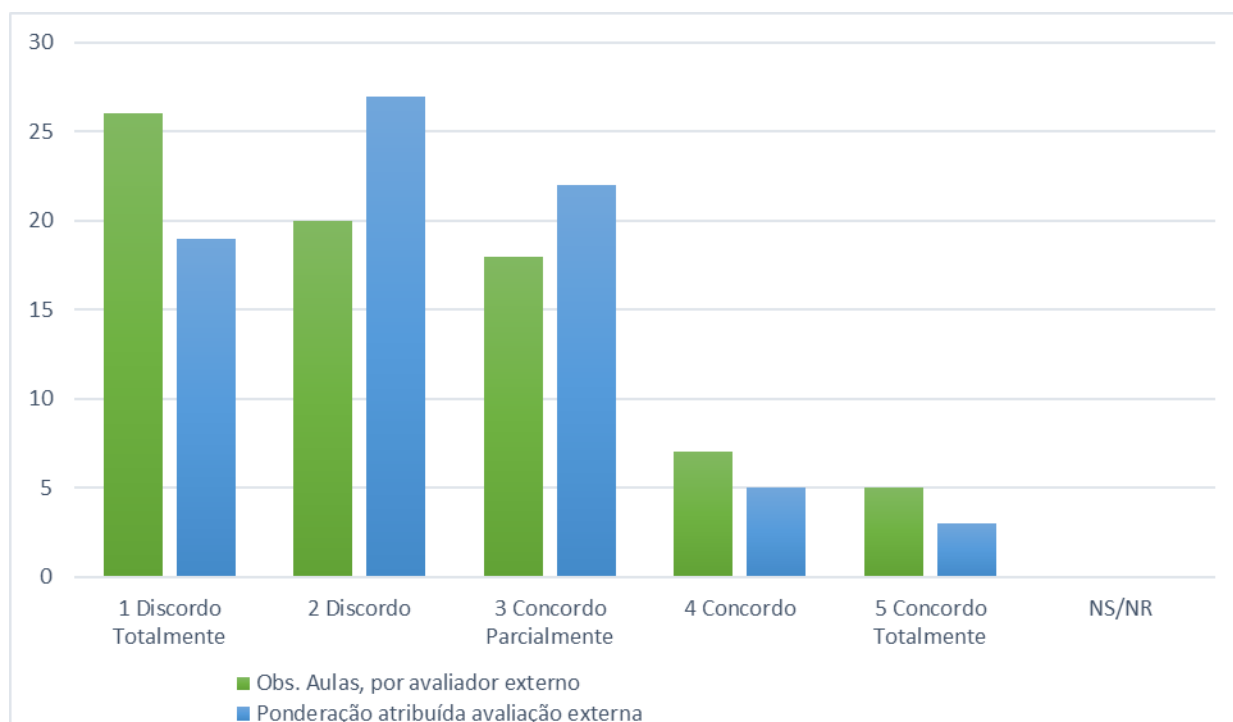


Fonte Própria

No que diz respeito à avaliação externa, ou seja, à vinda de um professor pertencente a outra escola realizar a observação de aulas de outro docente, o questionário continha duas questões:

- Considera que a observação de aulas, por um avaliador externo é fulcral para a avaliação de desempenho.
- Considera que a ponderação atribuída à avaliação externa, 70%, é ajustada (em 60% da dimensão científica e pedagógica).

O seguinte gráfico explana a opinião dos docentes inquiridos.

Gráfico 14- Avaliação Externa

Fonte Própria

É explícito que a maioria dos docentes, 60,5%, Discorda Totalmente ou Discorda em relação à questão sobre se a observação de aulas, por um avaliador externo, é fulcral no processo avaliativo e, para além disso, a mesma percentagem, considera que a ponderação atribuída a esta componente da avaliação é elevada, pois Discorda Totalmente ou Discorda.

Se considerarmos todos os procedimentos realizados neste âmbito, os recursos envolvidos, quer humanos quer administrativos, assim como o dispêndio de tempo e deslocações, surgem-nos as questões: será que a avaliação externa é uma mais-valia no processo avaliativo dos docentes, se os mesmos têm esta opinião?

Que informações e dados recolhem os avaliadores externos, durante a observação de aulas, que sejam tão pertinentes e relevantes para o processo avaliativo dos docentes?

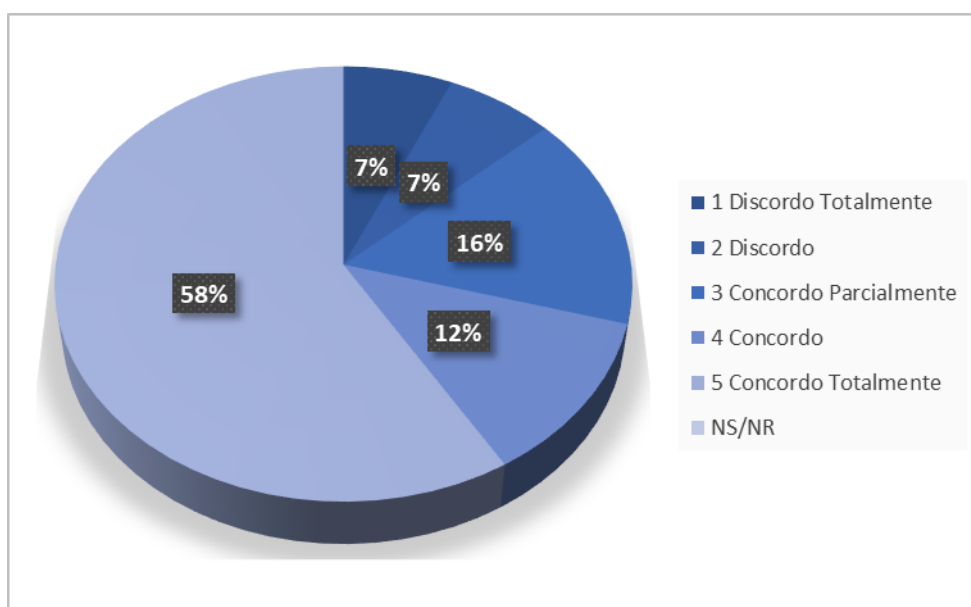
Averiguou-se se o facto de um docente não pertencer ao quadro ou desempenhar funções no processo avaliativo poderiam influenciar a perceção sobre as questões focadas. Concluiu-se que, independentemente da situação profissional e das funções desempenhadas no âmbito do processo de avaliação de docentes, os inquiridos consideram que a observação de aulas, por um avaliador externo, não é fulcral no processo e que a ponderação atribuída à avaliação externa é elevada.

Tendo presente a estrutura da carreira docente, um professor para atingir o topo tem de percorrer 10 escalões, conforme explicado anteriormente.

Se fizermos contas, cada escalão tem a duração de 4 anos, à exceção do 5.º que são só 2, apercebemo-nos de que um docente só atinge o 10.º escalão no seu 35.º ano de serviço. No entanto, temos ainda a condicionante do tempo despendido em contratos até ingressar na carreira. Logo, podemos inferir que estamos perante um modelo utópico, que não permite o alcance do topo da carreira.

O gráfico seguinte demonstra as respostas dos docentes ao serem questionados sobre se o número de escalões é elevado.

Gráfico 15- Número de Escalões existentes na Carreira Docente

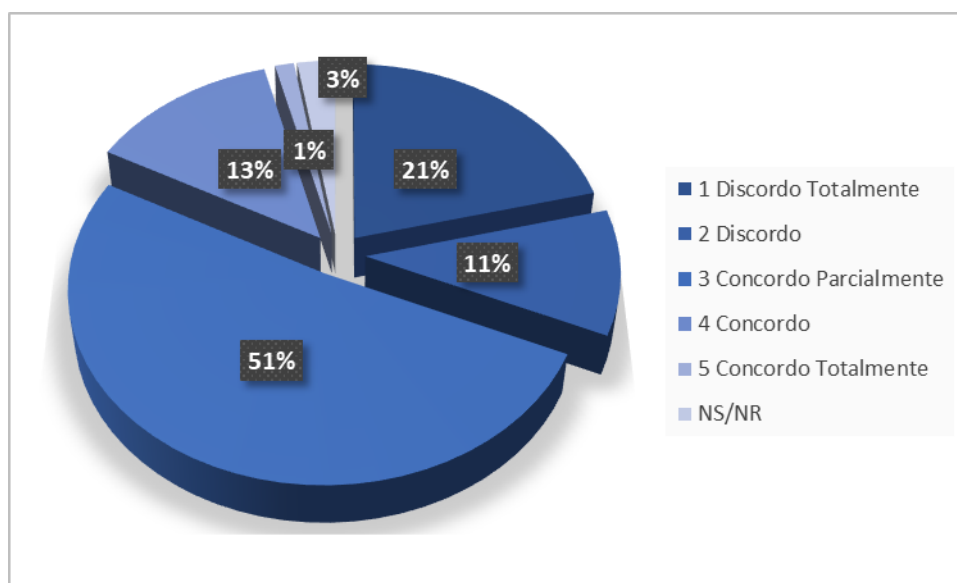


Fonte Própria

A percentagem é elevada, pois 70% por cento dos docentes Concorda Totalmente ou Concorda com o facto de o número de escalões ser elevado, demonstrando, desta forma, o conhecimento da dificuldade em chegar ao topo da carreira, esplanada na simples aritmética apresentada anteriormente.

De acordo com o despacho normativo, a avaliação de docentes deverá potenciar a dimensão formativa, com vista ao ajuste de processos e estratégias.

Constata-se que 51% Concordam Parcialmente que este Sistema de Avaliação potencia a avaliação formativa.

Gráfico 16- Dimensão Formativa do SAD

Fonte Própria

Averiguou-se se os docentes do quadro tinham uma perspetiva diferente das dos docentes contratados. No entanto, verificou-se que não existe nenhuma correlação entre a situação profissional de um docente e a sua perspetiva sobre a dimensão formativa do SAD, ou seja, Concordo Parcialmente.

3.1.2- Análise intermédia de resultados

O presente subcapítulo pretende apresentar os principais resultados referentes ao subcapítulo anterior. Salienta-se, no entanto, que, para além dos resultados obtidos, no subcapítulo anterior, nalgumas questões foram averiguadas, sempre que se considerou pertinente, se existiam correlações entre a temática da questão e a situação profissional ou a faixa etária ou então as funções que os inquiridos desempenham no âmbito da avaliação de docentes. Da análise apresentada, destaca-se que:

i) Os objetivos do SAD, nomeadamente, promover a simplicidade, exigência e rigor, melhorar as aprendizagens e melhorar a qualidade do ensino não são concretizáveis/atingíveis com este sistema.

ii) Os inquiridos percecionam que o SAD não os valoriza. Verificou-se que quanto mais idade têm os inquiridos mais consistente é a posição face ao sentimento de desvalorização por parte do SAD.

iii) O SAD não promove o bom ambiente entre docentes, nem minimiza conflitos entre avaliados e avaliadores. Estabeleceu-se a correlação entre a idade dos inquiridos e a percepção sobre a existência de bom ambiente nas escolas e a mitigação de conflitos entre avaliados e avaliadores, ou seja, quanto mais idade têm os inquiridos mais expressiva é a posição “Discordo Totalmente”.

iv) Desempenho da função de avaliador sem satisfação e agrado e sem reconhecimento dos pares, mesmo sem nunca ter desempenhado a função de avaliador.

v) Fraca relevância do relatório de autoavaliação no resultado da avaliação final.

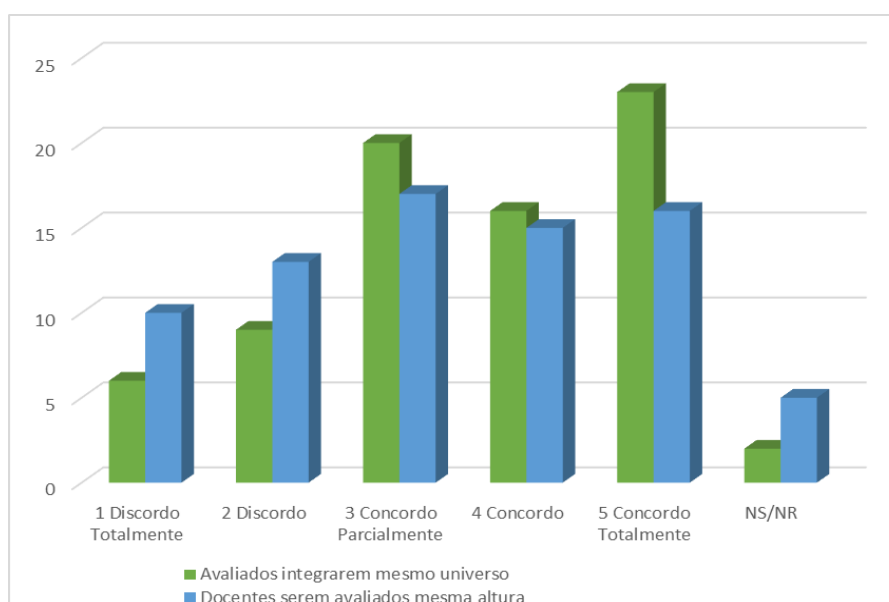
vi) A observação de aulas, por um avaliador externo, não é fulcral no processo avaliativo e a ponderação atribuída à avaliação externa é elevada, posição dos inquiridos, independentemente da situação profissional e das funções desempenhadas no âmbito da avaliação de docentes.

3.2- Contributos dos docentes sobre o Sistema de Avaliação de Docentes

3.2.1- Análise descritiva

Neste subcapítulo, pretende-se apresentar uma análise descritiva dos resultados obtidos na área dos contributos.

Relembrando o explicado anteriormente sobre a periodicidade da avaliação, os docentes são avaliados de 4 em 4 anos e, no ano antecedente ao da progressão para o escalão seguinte, é-lhes atribuída uma menção. Para além disso, cada docente integra um dos três universos existentes, dependendo do cargo que desempenha e da sua situação profissional. A seguir, apresenta-se o gráfico que revela as respostas dos inquiridos sobre o universo e a temporalidade da avaliação dos docentes que estão integrados na carreira.

Gráfico 17- Avaliação dos docentes do quadro

Fonte Própria

Ao analisarmos o gráfico, percebemos que 63% da amostra Concorda Parcialmente, Concorda ou Concorda Totalmente com a sugestão de os docentes de um Agrupamento serem avaliados todos temporalmente na mesma altura.

Para além disso, concluímos, também, que 77,6% Concorda Parcialmente, Concorda ou Concorda Totalmente com a sugestão de os docentes de um Agrupamento serem avaliados no mesmo universo e, assim, não haver distinção.

Mas qual é a relevância destes aspetos?

Todos os anos letivos, o grupo de docentes do quadro a avaliar é diferente, mas a percentagem das menções de mérito a atribuir mantém-se, o que faz com que num determinado ano o grupo de docentes a avaliar seja muito bom, com profissionais proativos e merecedores de menções de mérito, mas, por inexistência de quotas, não é possível atribuir a todos a menção devida. Noutros anos, temos um grupo de docentes com um perfil profissional mais dependente dos colegas e/ou menos dinamizadores e, como a percentagem de menções é a mesma, acabam por ser sobrevalorizados e obter uma avaliação de mérito.

Na mesma linha de análise, pode-se concluir que se contribui para as desigualdades e sentimentos de injustiça, tantas vezes verbalizados pelos docentes.

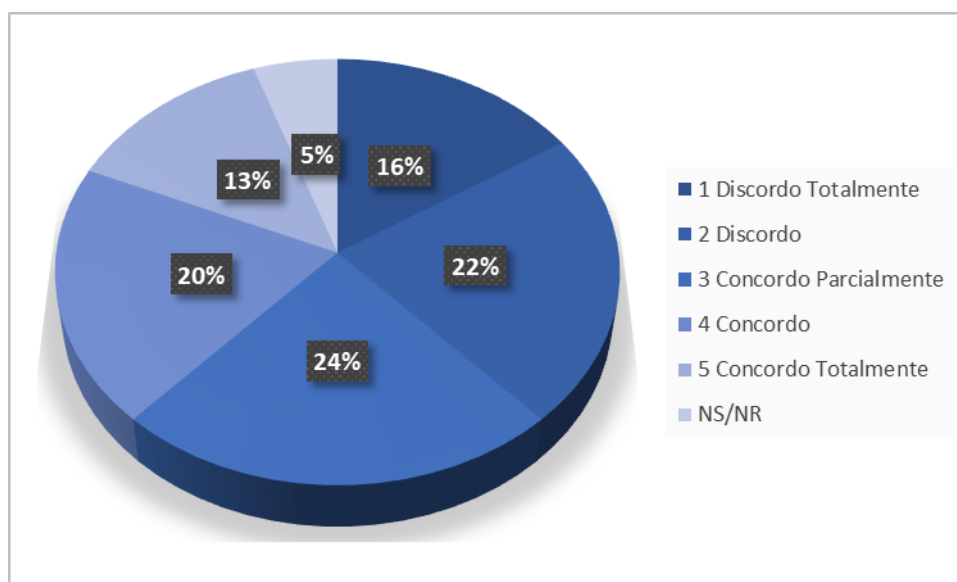
Podemos, assim, concluir que seria uma medida mais justa e interessante avaliar todos os docentes na mesma altura e sem distinções dos cargos exercidos.

Em virtude de a avaliação dos docentes contratados ser anual e de no parâmetro temporalidade e do universo, que é único no caso dos contratados, diferir da dos docentes do quadro, foi averiguar-se se a percepção dos inquiridos diferia, consoante a situação profissional. Concluiu-se que os inquiridos contratados têm uma posição mais expressiva, pois, em ambas as questões, 93,3% dos contratados Concorda Parcialmente, Concorda ou Concorda Totalmente e destes 33,3% Concorda Totalmente, ao invés dos 16,3% dos docentes do quadro.

A percentagem das menções de mérito a atribuir estão associadas ao resultado obtido pelo Agrupamento na Avaliação Externa, realizada pelo IGEC.

No entanto, a Avaliação Externa é espaçada temporalmente por muitos anos, o que faz com que a realidade escolar de um determinado agrupamento sofra alterações, por vezes, bastante profundas, tendo de se reger por um resultado antigo e que não reflete o presente. Assim, o questionário aborda esta questão e os docentes consideraram que os parâmetros da avaliação interna deveriam estar dissociados da avaliação externa, conforme se constata no gráfico seguinte, no qual 57% da amostra Concorda Parcialmente, Concorda ou Concorda Totalmente.

Gráfico 18- Parâmetros da Avaliação Interna dissociados da Avaliação Externa



Fonte Própria

Aos docentes que escolheram uma das opções da escala 3,4 ou 5, solicitou-se, ainda, que indicassem a(s) razão(ões) que contribuiu(ram) para a sua escolha.

Por ordem decrescente, apresentam-se as razões selecionadas pelos docentes:

- “O corpo docente, desde a última Avaliação Externa, sofreu diversas alterações”, foi selecionada 21 vezes.

- “A Direção mudou, desde a última Avaliação Externa”, foi selecionada 20 vezes.

- “A Avaliação Externa foi realizada há muito tempo”, foi selecionada 13 vezes.

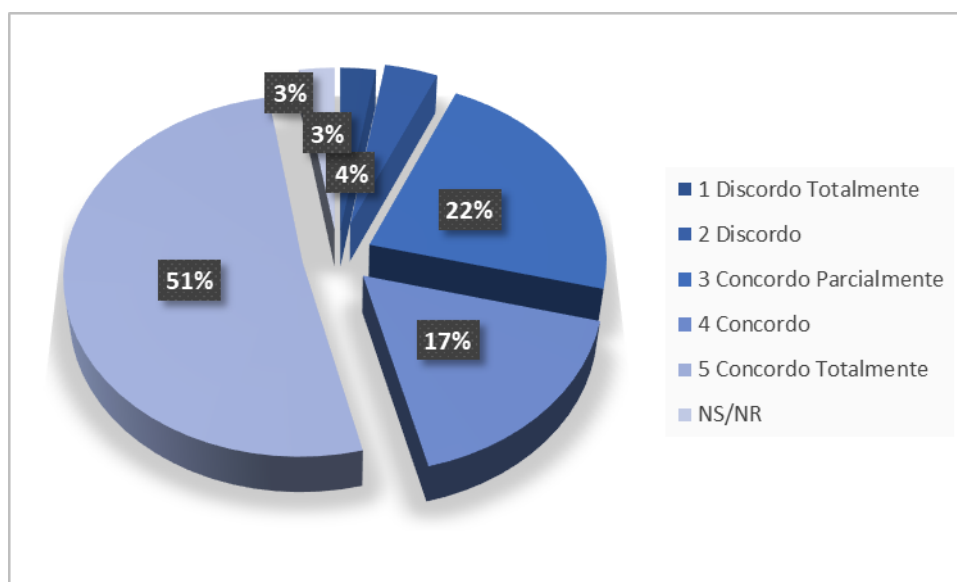
- “São avaliações diferentes, uma avalia o agrupamento num todo e a outra avalia unicamente o docente”, foi selecionada uma única vez.

Para além das opções existentes, os inquiridos podiam registar outra opção que considerassem. Só se registou uma resposta “Depende de fatores alheios à avaliação-digamos pouco sérios” não acrescentou, do ponto de vista investigacional, informação relevante.

Os dois agrupamentos de escolas que participaram no estudo foram ambos avaliados externamente no II Ciclo de Avaliação de Escolas, ao abrigo da Lei n.º 31/2002, de 20 de dezembro, que se realizou entre 2011 e 2017. De facto, os docentes têm consciência de que a avaliação externa se realizou há bastante tempo e que aspetos como a alteração da Direção e do corpo docente têm uma implicação no resultado da mesma, caso o agrupamento fosse agora avaliado.

Deverá a tutela proceder à avaliação externa dos agrupamentos de forma mais sistémica e periódica? Faz sentido um diretor ter de responder pelo trabalho do seu antecessor, no caso de o seu agrupamento ser alvo da avaliação externa? Ou deverá a avaliação externa estar associada ao mandato do diretor de um agrupamento? São algumas questões que nos surgem sobre esta área. Contudo, não é nosso objetivo explorá-las.

No que concerne à constituição da Secção de Avaliação de Desempenho de Docentes, a legislação não permite que todos os coordenadores de departamento tenham assento na secção.

Gráfico 19- Integração de todos os coordenadores de departamento na SADD

Fonte Própria

Os docentes foram bastante expressivos na sua posição, pois 51% Concorda Totalmente e 39% Concorda ou Concorda Parcialmente que este facto é um fator gerador de desigualdades.

Recordamos que é na Secção que os coordenadores de departamento concertam as avaliações e é decidido a quem são atribuídas as menções de mérito. Ora, se um dos coordenadores não está presente, como poderá o mesmo participar, de forma ativa, na concertação das classificações? Se um docente não se sente representado, que o seu trabalho não é apresentado e defendido de igual forma do que os seus colegas, que têm o seu coordenador presente na secção, não contribuirá para a sua desmotivação e, pior, para a descredibilização do processo?

Consideramos, por isso, que uma alteração legislativa que contemplasse a revisão da constituição da SADD e permitisse a integração de todos os coordenadores de departamento seria uma medida de fácil execução, sem qualquer custo financeiro e que, não isolada, mas parte de um conjunto, poderia contribuir para a melhoria do Sistema e que, consequentemente, o mesmo fosse mais bem aceite pelos principais intervenientes, os docentes.

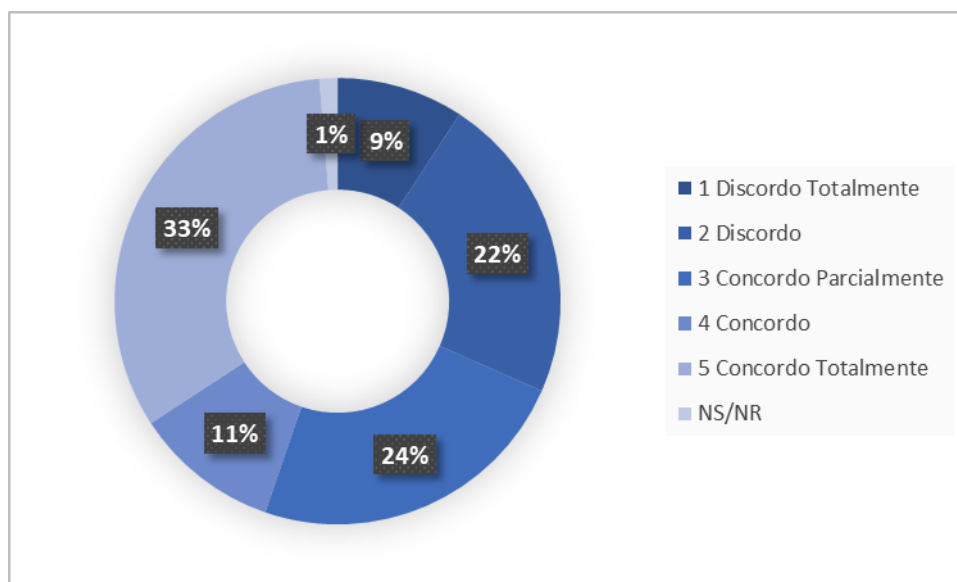
A observação de aulas é um tema bastante controverso na classe de docentes, uma vez que o Sistema prevê que os mesmos sejam profissionalizados, ou seja, tenham tido

formação pedagógica e didática para lecionar. Então, por que razão têm de ter aulas observadas?

No questionário, os docentes foram expressivos nas suas respostas, uma vez que 68% Concorda Totalmente, Concorda ou Concorda Parcialmente com a afirmação:

“Considera que, após o ingresso na carreira, o Sistema de Avaliação de Docentes não deveria contemplar a observação de aulas.”

Gráfico 20- Observação de aulas, após ingresso na carreira

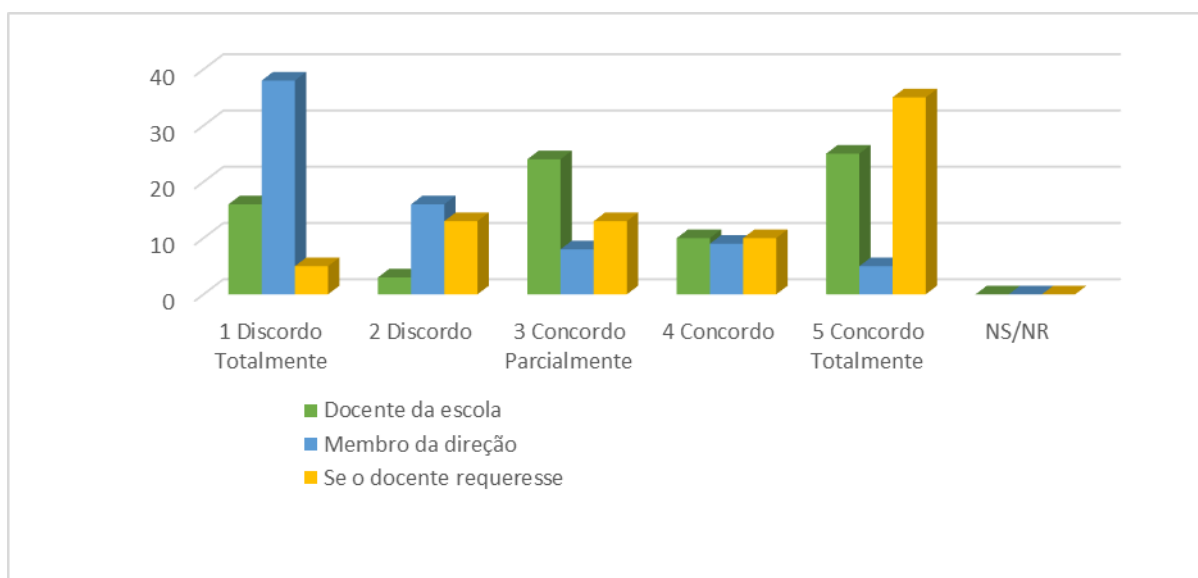


Fonte Própria

Averiguou-se se os docentes em situação profissional distintas, contratados ou do quadro, tinham posições diferentes, contudo, constatou-se que a situação profissional não influencia a opinião dos inquiridos.

Havendo observação de aulas, quem é que deveria realizá-las? Um docente da escola ou a direção? Ou caberia ao docente requerer, se o entendesse?

O questionário abordou estas opções. O gráfico seguinte apresenta os resultados obtidos.

Gráfico 21- Quem poderia realizar observação de aulas

Fonte Própria

Ao observarmos o gráfico, destaca-se a posição dos docentes sobre a observação de aulas ser realizada pela Direção, uma vez que 71% Discorda Totalmente ou Discorda com essa hipótese, ou seja, os docentes não gostariam que a Direção observasse as suas aulas. Destaca-se, igualmente, a posição dos docentes relativamente à observação de aulas ser realizada, caso o docente o requeresse, pois 76,3% Concorda Parcialmente, Concorda ou Concorda Totalmente. Aos docentes que escolheram uma das opções da escala 3,4 ou 5, solicitou-se, ainda, que indicassem a(s) razão(ões) que contribuiu(ram) para a sua escolha. Por ordem decrescente, apresentam-se as razões selecionadas pelos docentes:

- “Imparcialidade”, foi selecionada 31 vezes.
- “Sem um juízo pré-definido/ pré-concebido sobre o meu desempenho”, foi selecionada 27 vezes.

- “Inexistência de laços afetivos/relação social anterior”, foi selecionada 10 vezes.

Nesta questão, os inquiridos também podiam registar outra opção que não as apresentadas. Registou-se duas novas opções:

- “Ajuíza de forma imparcial”. Esta opção enquadra-se na 1.^a opção apresentada no questionário e, por isso, não se constitui como um acréscimo.

- “Para reduzir o tempo num escalão”. Esta opção tem um enquadramento legislativo, pois, atualmente, um docente tem redução de 6 meses ou 1 ano no escalão seguinte, se tiver a menção de Muito Bom ou Excelente, respetivamente, e só poderá ter Excelente, se

tiver requerido observação de aulas. No entanto, a justificação pretendida é no sentido de indicar o motivo pelo qual a observação de aulas só se realizar se o docente a requeresse.

Se analisarmos a opção de a observação de aulas ser realizada por um docente da escola, as posições não são tão demarcadas, no entanto, 77,6% Concorda Parcialmente, Concorda ou Concorda Totalmente.

À semelhança da questão anterior, solicitou-se aos docentes que escolheram uma das opções da escala 3,4 ou 5, que indicassem a(s) razão(ões) que contribuiu(ram) para a sua escolha.

Por ordem decrescente, apresentam-se as razões selecionadas pelos docentes:

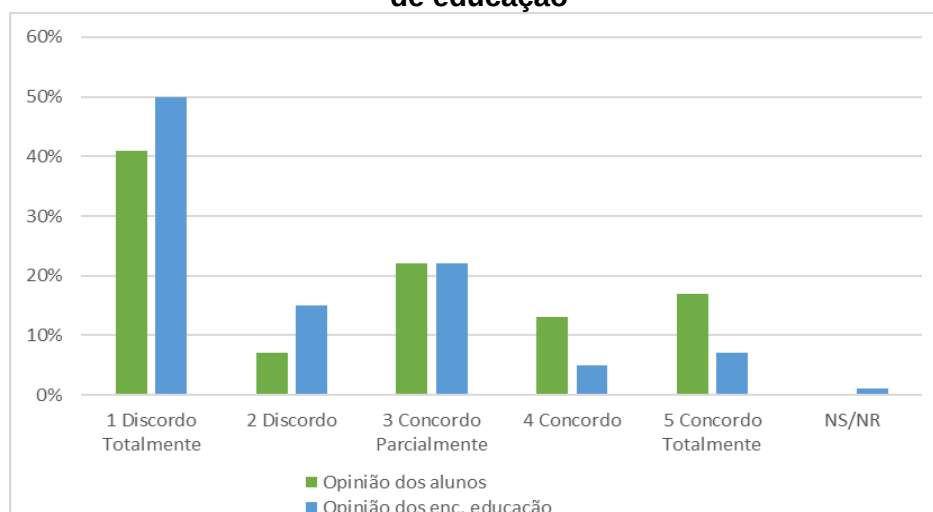
- “Conhecimento da realidade escolar” foi selecionada 41 vezes.
- “Conhecimento do meu desempenho”, foi selecionada 39 vezes.
- “Contribuição para uma maior espontaneidade/ à vontade com os alunos”, foi selecionada 22 vezes.
- “Diminuição do stresse associado ao momento”, foi selecionada 19 vezes.

Os inquiridos poderiam registar outra opção, para além das indicadas, e verificou-se uma opção, a seguinte: “Não devia existir observação de aulas”. A resposta em questão não acresce valor à investigação, uma vez que não vai ao encontro do objetivo da justificação que se pretendia obter.

Os docentes consideraram que conhecer a realidade escolar e o facto de o docente conhecer o seu desempenho são mais valias, no caso de ter aulas observadas por um docente da escola.

Quando abordados sobre se a opinião dos alunos deveria ser contemplada na avaliação dos docentes, assim como a opinião dos encarregados de educação, no caso dos docentes do pré-escolar, do 1.º ciclo e dos diretores. O gráfico a seguir explana a opinião da amostra.

Gráfico 22- A avaliação de Docentes contemplar a opinião dos alunos e encarregados de educação



Fonte Própria

Destaca-se, em ambas as situações, a opção Discordo Totalmente ou Discordo, no caso da opinião dos alunos corresponde a 48% e no caso dos encarregados de educação corresponde a 65%, ou seja, mais de metade dos docentes da amostra considera que a opinião dos encarregados de educação não deverá ser tida em conta na avaliação dos docentes do pré-escolar, do 1.º ciclo e dos diretores.

Averiguou-se se os inquiridos, de acordo com a sua situação profissional, tinham uma posição diferente. Constatou-se que a posição dos inquiridos contratados é divergente dos do quadro, uma vez que 12 dos 15 Concordam Parcialmente, Concordam ou Concordam Totalmente com o facto de a opinião dos alunos ser contemplada na avaliação dos docentes. Contudo, quando averiguamos a posição dos inquiridos contratados relativamente à opinião dos encarregados de educação, os mesmos não divergiam dos demais; concluindo-se, assim, que todos os inquiridos não gostariam que a opinião dos encarregados de educação fosse tida em conta na avaliação dos docentes, independentemente da sua situação profissional.

Se o Agrupamento, enquanto organização, é avaliado, nas diferentes dimensões, tendo como objetivo promover o desenvolvimento da escola, e os alunos e os encarregados de educação são indagados pelo IGEC para se pronunciarem, por que é que, no caso da avaliação dos docentes, os que a mais aulas assistem e têm uma ideia do trabalho desenvolvido pelo professor não são auscultados?

Se tivermos em conta um docente que leciona uma disciplina com elevada carga horária este tem, no mínimo, 3 turmas, o que corresponde a um universo de cerca de 75 alunos, será muita a informação recolhida sobre um docente.

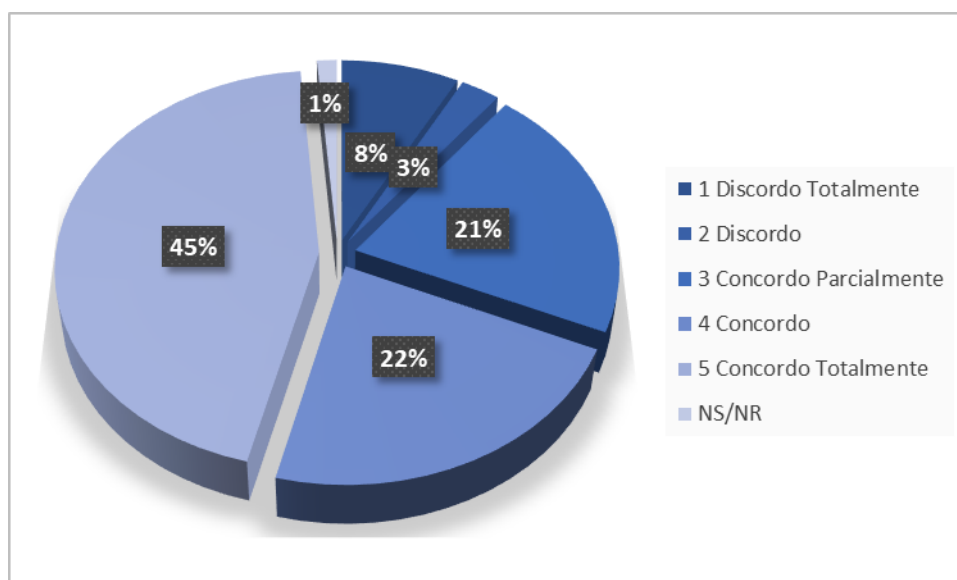
Como se poderá operacionalizar esta recolha? Serão os alunos capazes de avaliarem os seus professores, sem serem tendenciosos? Atualmente, a legislação prevê que os alunos reflitam e preencham a sua autoavaliação, nas diversas disciplinas. Com diferentes níveis de complexidade, e tentando ir ao encontro da faixa etária e maturidade dos alunos, serão estes capazes de emitir um parecer crítico sobre o(s) seu(s) professor(es)?

Estas são algumas perguntas que nos surgem. No entanto, temos consciência de que para a opinião dos alunos ser contemplada na avaliação dos docentes carece de uma validação por parte de especialistas, nomeadamente, psicólogos, pedagogos... algo a que esta investigação não pretende responder, visto não ser o seu objeto de estudo.

Em relação aos docentes que integram a direção, o questionário aborda:

“Considera que os docentes que integram a direção deveriam, também, ser avaliados pelos seus pares.”

Gráfico 23- Avaliação dos membros da Direção pelos pares



Fonte Própria

Ao analisarmos o gráfico depreendemos que mais de metade da amostra considera que os docentes se deveriam pronunciar na avaliação dos membros da direção. Contudo, se retomarmos a questão que aborda a hipótese de os membros da Direção observarem as aulas dos docentes, a amostra foi peremptória na recusa, visto que 71% Discorda

Totalmente ou Discorda, mas, no entanto, a mesma amostra considera que deveria avaliar os docentes que integram a direção.

Por que razão são os membros da direção avaliados da mesma forma que um docente de carreira? Não têm estes docentes um horário com uma carga letiva baixa e com uma carga horária de gestão superior, que não é contemplada na sua avaliação?

Se a carreira de docente não é atualmente atrativa e vive uma grave crise de falta de profissionais, o mesmo se verifica quando analisamos o cargo de Diretor. De acordo com os dados do ME, o número de CAP'S, Comissão Administrativa Provisória, tem aumentado exponencialmente nos últimos anos, sendo este um indicador da falta de candidatos às direções de agrupamento e revelando a falta de atratividade do cargo.

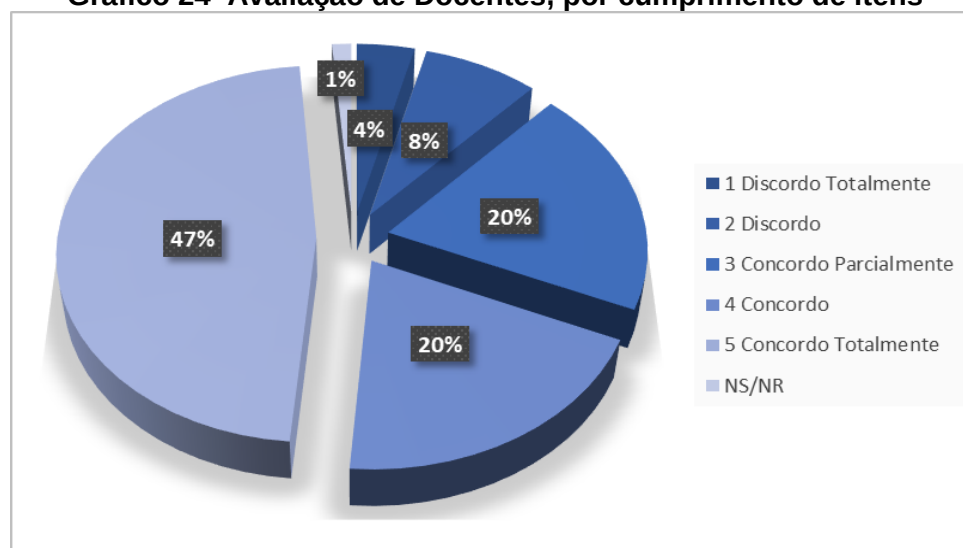
Poderiam estes docentes, durante o exercício do seu cargo, terem uma avaliação diferenciada dos demais e o corpo docente poder pronunciar-se sobre a sua performance?

Mais uma vez, estas questões não são objeto de estudo desta investigação, no entanto, poderão ser alvo de investigação num futuro, tendo presente a sua pertinência e relevância.

Segundo o explicado anteriormente, para que um docente progrida é necessário preencher um conjunto de requisitos. No entanto, há uma repetição, ao longo da carreira, dos requisitos necessários a cumprir, nomeadamente formação, tempo de permanência, avaliação de desempenho e, em alguns escalões, aulas observadas.

O questionário aborda: “Considera que, em cada escalão, deveria existir um conjunto de itens, dos quais os docentes selecionariam alguns, e, desde que fossem realizados, o docente transitaria de escalão? “

Gráfico 24- Avaliação de Docentes, por cumprimento de itens



Fonte Própria

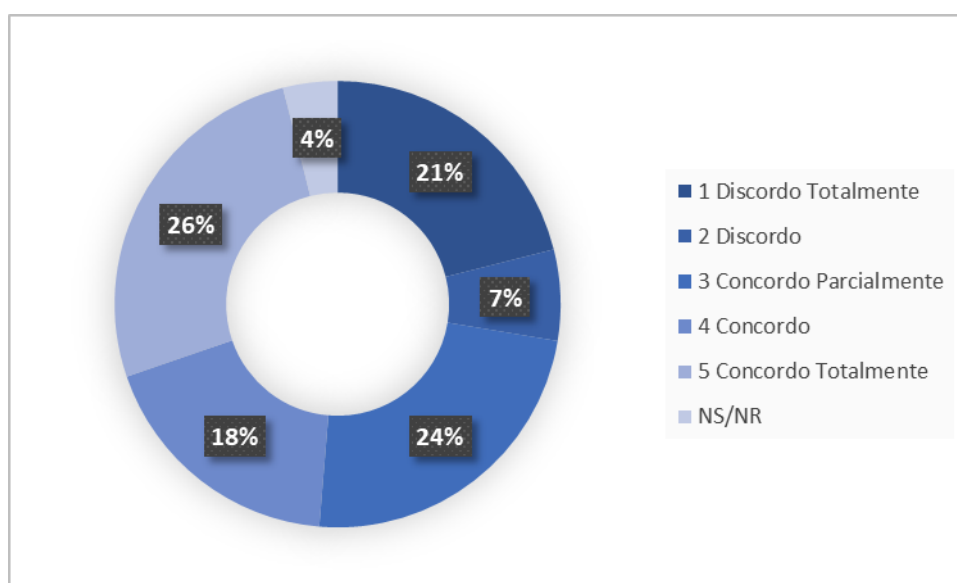
Ao analisarmos o gráfico, verificamos que 67% dos inquiridos Concorda ou Concorda Totalmente com esta hipótese. Em virtude de estarmos perante um sistema que não valoriza a dinamização de projetos, quer nacionais quer internacionais, o pertencer a lideranças intermédias, a dinamização de clubes, a implementação de novas estratégias, o desempenho de cargos na escola, entre outros, a criação de um grupo de itens, do qual os docentes poderiam selecionar aqueles com os quais melhor se identificassem, desta forma, teríamos profissionais mais ativos e reconhecidos pelo trabalho desenvolvido.

Não será a escola e, conseqüentemente, os alunos os mais beneficiados por uma medida desta natureza? Provavelmente!

Averiguou-se que inquiridos eram estes que concordavam com a avaliação de docentes por itens, assim foi-se perceber se a situação profissional, docentes do quadro ou contratados, e o posicionamento na carreira são fatores de influência. Contrariamente ao expetável, não há diferenças significativas na posição dos inquiridos, independentemente da situação profissional ou do escalão em que se encontram na carreira, pois supunha-se que os docentes do quadro e os docentes posicionados em escalões mais avançados na carreira não fossem recetivos à sugestão.

Embora a legislação em vigor preveja a atribuição de um prémio financeiro, caso os docentes tenham obtido menções de mérito, nunca chegou a ser regulamentado e, por conseguinte, nunca foi posto em prática.

Gráfico 25- Atribuição de Prémio Financeiro a docentes com menções mérito



Fonte Própria

Ao analisarmos o gráfico, constatamos que não há um consenso nesta temática, visto as percentagens serem muito similares nos diferentes níveis da escala do questionário.

Na questão: “De que forma se poderá envolver/responsabilizar mais os docentes no seu processo avaliativo?”, foram apresentadas opções e dada a hipótese de o inquirido escrever a sua sugestão/ideia. Ao analisarmos os dados, constatamos que 13,2% da amostra não respondeu a esta questão. Se pensarmos que esta questão permite aos docentes pronunciarem-se sobre o Sistema de Avaliação de Docentes, a mesma reveste-se de grande importância e, inexplicavelmente, verificamos que se trata de uma das questões em que há maior abstenção por parte dos inquiridos.

Por ordem decrescente de seleção, temos:

- “Criação de uma plataforma, na qual poderão optar pelos objetivos do Agrupamento.”
- “Inserção do resultado final da sua avaliação, sendo posteriormente validada pela SADD.”

- Criação de uma plataforma, na qual definem os seus objetivos pessoais.

Para além das hipóteses facultadas, era dada a possibilidade de escreverem outras sugestões. Assim, temos:

- “Não haver quotas”;
- “Reuniões regulares entre avaliador e avaliado”;
- “Na mesma plataforma, ser possível realizar a avaliação dos mesmos objetivos pessoais”;
- “Relacionamento mais aberto com a comunidade educativa.”

Não foi possível categorizar as sugestões dadas, uma vez que cada uma delas foi única, mas não se descarta a sua relevância e respetivo contributo.

Conforme já foi referido anteriormente, constatou-se que 10 inquiridos não responderam a esta questão, o que corresponde a uma percentagem de 13,2%, facto que só se repete na última questão do questionário. Tentou-se estabelecer correlação entre o facto de o inquirido não ter respondido com a inexperiência na profissão, isto é, com poucos anos de serviço e/ou de uma faixa etária baixa.

Contrariamente ao esperado, a caracterização dos inquiridos que não responderam, a saber, 80% pertence ao Quadro de Agrupamento, 80% tem mais de 21 anos de tempo de serviço e 60% tem 50 ou mais anos de idade. O que nos conduz à seguinte questão: Por

que razão um docente do quadro, integrado na carreira, não se pronuncia sobre como envolver mais os docentes no seu processo avaliativo? Não sabemos.

Após este levantamento, fomos averiguar o escalão em que os inquiridos se encontravam e tentar perceber se não responderam por se encontrarem no topo da carreira e, por conseguinte, sem hipótese de progredir e sem processo avaliativo pessoal. Verificou-se que somente um inquirido se encontrava no topo da carreira, 10.º escalão, e os restantes inseridos em escalões diferentes e diversos, sem possibilidade de se estabelecer uma correlação.

Ainda no âmbito dos contributos, a questão: “Que medidas considera que poderiam contribuir para que o processo avaliativo pudesse ser mais claro, transparente?” apresentava opções e, caso o entendessem, poderiam registar uma nova sugestão.

Por ordem decrescente, apresentamos as opções e o número de vezes que foi selecionada:

- “Divulgação das menções atribuídas”, foi selecionada 31 vezes.
- “Afixação da avaliação final que cada docente obteve”, foi selecionada 29 vezes.
- “Afixação das menções atribuídas, sem identificação dos docentes”, foi selecionada 19 vezes.

À semelhança da questão anterior, em que os inquiridos podiam registar outra sugestão, as opções apresentadas nesta questão não foram possíveis de categorizar, devido à sua heterogeneidade.

As sugestões foram:

- “Divulgação de todo o processo avaliativo.”;
- “Que a avaliação deixasse de ser considerada assunto tabu.”;
- “Afixação da avaliação final que cada docente obteve na mesma plataforma.”;
- “Um outro modelo que valorizasse a formação académica e os resultados escolares dos alunos.”;
- “Não concordo com avaliação.”

Há uma necessidade premente de tornar o processo avaliativo mais claro e transparente e os docentes, nas opções selecionadas e registadas, refletem isso mesmo; pretendem que as menções avaliativas sejam conhecidas e, a maioria, considera que deve ser nominal, ou seja, com a identificação dos docentes a quem foi atribuída menção de mérito. O que nos leva a estabelecer um paralelismo: Se, no fim de cada período, as pautas da avaliação são afixadas, para conhecimento de todos os interessados da comunidade educativa, por que razão a avaliação dos docentes não pode ser divulgada? Estará o RGPD (Regulamento

Geral sobre a Proteção de Dados) comprometido, caso haja divulgação da avaliação dos docentes? Provavelmente.

Para culminar, o questionário apresenta a questão aberta: “Que sugestões daria para que processo avaliativo fosse mais justo?”

Conforme referido anteriormente, a esta questão não responderam 47 dos inquiridos, o que representa 61,8% da amostra.

Das respostas registadas, conseguimos categorizá-las em duas áreas, nomeadamente:

I- Estrutura da carreira;

II- Procedimentos a realizar, quer por avaliados quer por avaliadores.

No que diz respeito à Estrutura da Carreira, destacou-se a extinção das quotas, no acesso ao 5.º e ao 7.º escalão, pois 48,2% da amostra mencionou este facto como um dos factores fulcrais para que o processo avaliativo fosse mais justo.

A diminuição dos escalões e a rotatividade dos membros que integram a SADD, foram outras sugestões indicadas.

A nível dos Procedimentos a realizar, destaca-se a observação de aulas, sem aviso prévio e, alguns docentes acrescentam a possibilidade desta tarefa ser realizada por um docente pertencente a outro concelho, contribuindo para a imparcialidade e justiça.

A definição clara de objetivos, assim como “a entrega das evidências da sua concretização” ou “uma confirmação do trabalho efetivamente realizado” são aspetos focados pelos inquiridos.

3.2.2- Análise intermédia de resultados

O presente subcapítulo pretende apresentar os principais resultados referentes ao subcapítulo anterior, os contributos dos inquiridos sobre o Sistema de Avaliação de Docentes. Saliencia-se, no entanto, que, para além dos resultados obtidos, no subcapítulo anterior, nalgumas questões foram averiguadas, sempre que se considerou pertinente, se existiam correlações entre a temática da questão e a situação profissional ou a faixa etária ou então as funções que os inquiridos desempenham no âmbito da avaliação de docentes. Da análise apresentada, destaca-se que:

i) Os docentes do quadro deveriam ser todos avaliados na mesma altura e integrarem o mesmo universo. Constatou-se que os inquiridos contratados revelaram uma posição mais expressiva, ao invés dos inquiridos do quadro.

ii) Os parâmetros da avaliação interna deveriam estar dissociados da avaliação externa, uma vez que esta foi realizada há bastante tempo e o corpo docente e a direção sofreram alterações desde então.

iii) A SADD deveria integrar todos os coordenadores de departamento; seria uma medida de fácil execução, sem qualquer custo financeiro.

iv) Independentemente da situação profissional, os inquiridos consideram que o SAD não deveria contemplar a observação de aulas, após o ingresso na carreira.

v) A observação de aulas só deveria realizar-se caso o docente a requeresse.

vi) A opinião dos alunos e dos encarregados de educação não deveria ser tida em conta na avaliação dos docentes; embora, os docentes contratados concordem com a integração da opinião dos alunos.

vii) Os docentes deveriam pronunciar-se na avaliação dos docentes que integram a direção.

viii) Independentemente da situação profissional ou da posição na carreira, os inquiridos consideram que a avaliação se poderia realizar por cumprimento de itens.

ix) Os inquiridos consideram que a melhor forma de envolver os docentes no seu processo avaliativo é:

- “Criação de uma plataforma, na qual poderão optar pelos objetivos do Agrupamento.”
- “Inserção do resultado final da sua avaliação, sendo posteriormente validada pela SADD.”
- Criação de uma plataforma, na qual definem os seus objetivos pessoais.

Para além das hipóteses facultadas, era dada a possibilidade de escreverem outras sugestões. Assim, temos:

- “Não haver quotas”;
- “Reuniões regulares entre avaliador e avaliado”;
- “Na mesma plataforma, ser possível realizar a avaliação dos mesmos objetivos pessoais”;
- “Relacionamento mais aberto com a comunidade educativa.”

Constatou-se que 13,2% dos inquiridos não responderam à questão. Tentou-se estabelecer correlação entre o facto de o inquirido não ter respondido com a inexperiência na profissão, isto é, com poucos anos de serviço e/ou de uma faixa etária baixa. Contrariamente ao expetável, a caracterização dos inquiridos que não responderam, a saber, 80% pertence ao Quadro de Agrupamento, 80% tem mais de 21 anos de tempo de serviço e 60% tem 50 ou

mais anos de idade. Após este levantamento, fomos averiguar o escalão em que os inquiridos se encontravam e tentar perceber se não responderam por se encontrarem no topo da carreira e, por conseguinte, sem hipótese de progredir e sem processo avaliativo pessoal. Verificou-se que somente um inquirido se encontrava no topo da carreira, 10.º escalão, e os restantes inseridos em escalões diferentes e diversos, sem possibilidade de se estabelecer uma correlação.

x) De forma a tornar o processo avaliativo mais claro e transparente, os inquiridos indicaram medidas, que as categorizamos em duas áreas:

I- Estrutura da carreira;

II- Procedimentos a realizar, quer por avaliados quer por avaliadores.

No que diz respeito à Estrutura da Carreira, destacou-se:

- A extinção das quotas, no acesso ao 5.º e ao 7.º escalão, pois 48,2% da amostra mencionou este facto como um dos fatores fulcrais para que o processo avaliativo fosse mais justo.

- A diminuição dos escalões e a rotatividade dos membros que integram a SADD, foram outras sugestões indicadas.

A nível dos Procedimentos a realizar, destaca-se:

- A observação de aulas, sem aviso prévio e, alguns docentes acrescentam a possibilidade desta tarefa ser realizada por um docente pertencente a outro concelho, contribuindo para a imparcialidade e justiça.

- A definição clara de objetivos, assim como “a entrega das evidências da sua concretização” ou “uma confirmação do trabalho efetivamente realizado” são aspetos focados pelos inquiridos.

Conclusão e Investigação futura

O estudo desenrolou-se ao longo do ano letivo 22/23 e este foi fortemente marcado por um sem número de greves por parte da classe profissional dos docentes. O descontentamento dos professores e a incúria com que sentem que foram tratados ao longo dos anos, contribuíram para que o país tivesse assistido a uma das maiores contestações de sempre. Embora o congelamento da carreira e cortes no vencimento tivessem afetado outras classes profissionais do serviço público, o facto de a recuperação do tempo de serviço ter originado desigualdades atrozes e de os docentes pertencentes às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores terem recuperado todo o tempo congelado, fez com que os docentes se apercebessem de que as negociações com o Ministério e a falta de propostas não iriam resolver as injustiças detetadas.

Com um Sistema de Avaliação de Desempenho com mais de uma década de legislação, desatualizado e desajustado da realidade escolar atualmente existente, os docentes começaram a ter consciência de que a maioria não alcançaria o topo da carreira com este sistema; sistema este que não premeia a dedicação, a dinamização de projetos, a continuação dos estudos, entre outros.

O final do ano letivo e o conhecimento da avaliação obtida e a integração, ou não, nas listas de acesso ao 5.º e ao 7.º escalão contribuem para que o ambiente que se vive nas escolas não seja o mais salutar e a convivência com o avaliador interno, que muitas vezes realiza esta função contrariado, gera não só mau estar como também falta de predisposição para a realização de trabalho colaborativo, que tanto se tenta promover nas escolas e que tantos benefícios acarreta para todos, não só para alunos como para professores.

Após o pedido de autorização endereçado aos respectivos diretores dos dois Agrupamentos, foi enviado o questionário, informaticamente, aos docentes. Findo o prazo para resposta ao questionário, o mesmo foi alvo de análise descritiva estatística, apresentada neste estudo, no capítulo III. Com a aplicação do questionário pretendia-se conhecer e analisar as perceções dos docentes que integram os dois Agrupamentos, assim como os seus contributos para o SAD.

Da análise apresentada, destaca-se, no que concerne à perceção dos docentes:

i) Os objetivos do SAD, nomeadamente, promover a simplicidade, exigência e rigor, melhorar as aprendizagens e melhorar a qualidade do ensino não são concretizáveis/atingíveis com este sistema.

ii) Os inquiridos percebem que o SAD não os valoriza. Verificou-se que quanto mais idade têm os inquiridos mais consistente é a posição face ao sentimento de desvalorização por parte do SAD.

iii) O SAD que não promove o bom ambiente entre docentes, nem minimiza conflitos entre avaliados e avaliadores. Estabeleceu-se a correlação entre a idade dos inquiridos e a percepção sobre a existência de bom ambiente nas escolas e a mitigação de conflitos entre avaliados e avaliadores, ou seja, quanto mais idade têm os inquiridos mais expressiva é a posição “Discordo Totalmente”.

iv) Desempenho da função de avaliador sem satisfação e agrado e sem reconhecimento dos pares, mesmo sem nunca ter desempenhado a função de avaliador.

v) Fraca relevância do relatório de autoavaliação no resultado da avaliação final.

vi) A observação de aulas, por um avaliador externo, não é fulcral no processo avaliativo e que a ponderação atribuída à avaliação externa é elevada, posição dos inquiridos, independentemente da situação profissional e das funções desempenhadas no âmbito da avaliação de docentes.

No que concerne aos contributos, nas questões desta área, verificou-se a maior percentagem de “Não respondo ou Não Sei”. É claro que se trata de uma amostra e não se pode generalizar que os professores não têm opinião e/ou sugestões sobre como aprimorar o SAD, no entanto, destaca-se a relevância dos dados obtidos.

Com o intuito de melhorar o SAD e, conseqüentemente, alcançar os objetivos definidos e preconizados neste estudo, que se salientam alguns dos contributos mais expressivos:

i) Os docentes do quadro deveriam ser todos avaliados na mesma altura e integrarem o mesmo universo. Constatou-se que os inquiridos contratados revelaram uma posição mais expressiva, ao invés dos inquiridos do quadro.

ii) Os parâmetros da avaliação interna deveriam estar dissociados da avaliação externa, uma vez que esta foi realizada há bastante tempo e o corpo docente e a direção sofreram alterações desde então.

iii) A SADD deveria integrar todos os coordenadores de departamento; seria uma medida de fácil execução, sem qualquer custo financeiro.

iv) Independentemente da situação profissional, os inquiridos consideram que o SAD não deveria contemplar a observação de aulas, após o ingresso na carreira.

v) A observação de aulas só deveria realizar-se caso o docente a requeresse.

vi) A opinião dos alunos e dos encarregados de educação não deveria ser tida em conta na avaliação dos docentes; embora, os docentes contratados concordem com a integração da opinião dos alunos.

vii) Os docentes deveriam pronunciar-se na avaliação dos docentes que integram a direção.

viii) Independentemente da situação profissional ou da posição na carreira, os inquiridos consideram que a avaliação se poderia realizar por cumprimento de itens.

ix) Os inquiridos consideram que a melhor forma de envolver os docentes no seu processo avaliativo é:

- “Criação de uma plataforma, na qual poderão optar pelos objetivos do Agrupamento.”
- “Inserção do resultado final da sua avaliação, sendo posteriormente validada pela SADD.”
- Criação de uma plataforma, na qual definem os seus objetivos pessoais.

Para além das hipóteses facultadas, era dada a possibilidade de escreverem outras sugestões. Assim, temos:

- “Não haver quotas”;
- “Reuniões regulares entre avaliador e avaliado”;
- “Na mesma plataforma, ser possível realizar a avaliação dos mesmos objetivos pessoais”;
- “Relacionamento mais aberto com a comunidade educativa.”

Constatou-se que 13,2% dos inquiridos não responderam à questão. Tentou-se estabelecer correlação entre o facto de o inquirido não ter respondido com a inexperiência na profissão, isto é, com poucos anos de serviço e/ou de uma faixa etária baixa. Contrariamente ao esperado, a caracterização dos inquiridos que não responderam, a saber, 80% pertence ao Quadro de Agrupamento, 80% tem mais de 21 anos de tempo de serviço e 60% tem 50 ou mais anos de idade. Após este levantamento, fomos averiguar o escalão em que os inquiridos se encontravam e tentar perceber se não responderam por se encontrarem no topo da carreira e, por conseguinte, sem hipótese de progredir e sem processo avaliativo pessoal. Verificou-se que somente um inquirido se encontrava no topo da carreira, 10.º escalão, e os restantes inseridos em escalões diferentes e diversos, sem possibilidade de se estabelecer uma correlação.

- x) De forma a tornar o processo avaliativo mais claro e transparente, os inquiridos indicaram medidas, que categorizamos em duas áreas:

I- Estrutura da carreira;

II- Procedimentos a realizar, quer por avaliados quer por avaliadores.

No que diz respeito à Estrutura da Carreira, destacou-se:

- A extinção das quotas, no acesso ao 5.º e ao 7.º escalão, pois 48,2% da amostra mencionou este facto como um dos fatores fulcrais para que o processo avaliativo fosse mais justo.

- A diminuição dos escalões e a rotatividade dos membros que integram a SADD, foram outras sugestões indicadas.

A nível dos Procedimentos a realizar, destaca-se:

- A observação de aulas, sem aviso prévio e, alguns docentes acrescentam a possibilidade desta tarefa ser realizada por um docente pertencente a outro concelho, contribuindo para a imparcialidade e justiça.

- A definição clara de objetivos, assim como “a entrega das evidências da sua concretização” ou “uma confirmação do trabalho efetivamente realizado” são aspetos focados pelos inquiridos.

4.1- Limitações do estudo

Tratando-se de um estudo de caso, as conclusões obtidas não se poderão extrapolar a toda classe profissional de docentes. Os resultados estão enquadrados e devidamente contextualizados e refletem a opinião de docentes que lecionam no concelho da Moita e que integram um dos Agrupamentos de Escolas, D. João I ou José Afonso.

Embora tenham sido estabelecidas algumas correlações, nomeadamente entre as perceções e os contributos entre o tempo de serviço dos docentes ou a sua situação profissional ou a função que desempenham, poder-se-iam ter cruzado outras variáveis e obtido informação mais detalhada, revelando-se, assim, uma limitação do estudo.

4.2- Futuros estudos

Na área da perceção, foi relevante a posição dos docentes no que diz respeito ao relatório de autoavaliação, visto terem evidenciado que não se trata de um elemento fulcral no resultado da sua avaliação. Ora, que outros instrumentos poderão ser utilizados e/ou criados para avaliar os docentes de forma mais justa? Este poderá ser o mote para o desenvolvimento de futuros estudos.

Foi, igualmente, expressiva a posição dos docentes relativamente à falta de valorização profissional, fruto deste Sistema de Avaliação de Docentes. Assim, poderá ser alvo de investigação o que motiva os docentes no exercício das suas funções.

Tendo presente os contributos mencionados e tendo em linha de conta futuros estudos a realizar, seria interessante indagar se existem, noutros países europeus, Sistemas de Avaliação de Docentes que têm por base a realização de itens e a sua operacionalização. Seria, igualmente, pertinente investigar a capacidade de os alunos emitirem, ou avaliarem (termo, talvez, demasiado ousado e ambicioso) os docentes.

Se a carreira de docente não é atualmente atrativa e vive uma grave crise de falta de profissionais, o mesmo se verifica quando analisamos o cargo de Diretor. De acordo com os dados do ME, o número de CAP'S, Comissão Administrativa Provisória, tem aumentado exponencialmente nos últimos anos, sendo este um indicador da falta de candidatos às direções de agrupamento e revelando a falta de atratividade do cargo. Por que razão são os membros da direção avaliados da mesma forma que um docente de carreira? Não têm estes docentes um horário com uma carga letiva baixa e com uma carga horária de gestão superior, que não é contemplada na sua avaliação? Poderiam estes docentes, durante o exercício do seu cargo, terem uma avaliação diferenciada dos demais e o corpo docente poder pronunciar-se sobre a sua performance?

No futuro, seria pertinente realizar estudos neste âmbito: o que motiva os docentes a candidatar-se à direção? Que modelo de avaliação se poderia desenvolver para os docentes que desempenham funções de gestão?

Em súmula, o Sistema de Avaliação de Docentes é uma das áreas que maior controvérsia desencadeia na classe profissional e, provavelmente, nunca se conseguirá definir um sistema que vá ao encontro do que todos desejam, mas dever-se-á continuar a melhorá-lo. Assim, e de forma a amenizar o ambiente nas escolas e nas relações entre docentes, a mitigar as desigualdades, a tornar a avaliação dos docentes um processo claro, transparente e justo é periclitante que sejam realizadas alterações legislativas, sem preterir os contributos que os estudos possam fornecer para a melhoria do Sistema.

Referências bibliográficas

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

Alves, M.P. e Machado, E. (2010). Para uma “política” de avaliação do desempenho docente: desenvolvimento profissional e autoavaliação. In M.P. Alves e E.A. Machado (orgs.). (2010) O Pólo de Excelência, (pp 89-108). Maia: Areal Editores.

Alonso, L. (2007). Desenvolvimento profissional dos professores e mudança educativa: Uma perspetiva de formação ao longo da vida. In M. Flores & I. Viana (Orgs), Profissionalismo docente em transição: As identidades dos professores em tempos de mudança. Um estudo com professores portugueses e ingleses (pp. 109-129). Braga: Cadernos CIEd, Universidade do Minho.

Amante, L. & Oliveira, I. (Coord.) (2016). Avaliação das Aprendizagens: Perspetivas, contextos e práticas. Lisboa: Universidade Aberta.

Appolinário, F.; Atlas. (2007). (Ed.) Dicionário de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas.

Bendassolli, P., F., (2012). Desempenho no trabalho: revisão da literatura. Psicologia Argumento. Curitiba. vol. 30, n.º 68, (pp.171-184).

Caetano, A. (2008). Avaliação de desempenho – O essencial que avaliadores e avaliados precisam de saber. Lisboa: Livros Horizonte.

Carmo, H. e Ferreira, M. (1998). Metodologia da investigação- guia para auto-aprendizagem. Lisboa: Universidade Aberta.

Casanova, P. (2009). Perfil do avaliador no contexto da avaliação do desempenho docente. In J. Bonito (Org), Ensino, qualidade e formação de professores (pp.319-326). Évora: Departamento de Pedagogia e Educação da Universidade de Évora.

CCAP – Conselho Científico para a Avaliação de Professores (2008). Princípios orientadores sobre a organização do processo de avaliação do desempenho docente. Recomendações n.º2/CCAP/2008. http://www.ccap.min-edu.pt/docs/Rec_2-CCAP-2008.pdf

CCAP – Conselho Científico para a Avaliação de Professores (2009b). Regime de avaliação do desempenho docente. Contributos para a tomada de decisão. Recomendações n.º5/CCAP/2009, de 8 de junho. <https://www.spn.pt/Artigo/recomendacoes-do-ccap>

CCAP – Conselho Científico para a Avaliação de Professores (2010b). Proposta n.º1/CCAP/2010, de 27 de agosto. Padrões de Desempenho Docente. <http://www.ccap.min-edu.pt/pareceres.htm>

CCAP – Conselho Científico para a Avaliação de Professores (2011a). Relatório anual (2010) sobre o processo de avaliação do desempenho docente. http://www.ccap.min-edu.pt/docs/Rel_anual_ADD_2010.pdf

Fernandes, D. (2004). Avaliação das aprendizagens. Uma agenda, muitos desafios. Lisboa: Texto Editores.

Fernandes, D. (2007). Avaliação do desempenho docente: desafios, problemas e oportunidades. Texto editores.

Figari, G. (2007). A avaliação: História e perspectivas de uma dispersão epistemológica. In A. Estrela (Org.), Investigação em educação: Teoria e práticas (1960-2005) (pp. 227-260). Lisboa: Educa.

Flores, M. A. (2009) Da avaliação de professores: reflexões sobre o caso português, Revista Iberoamericana de Evaluation Educativa, 2 (1), (pp. 239-256) http://rinace.net/riee/numeros/vol2-num1/art13_port.html

Flores, M.A. (2010). A avaliação de professores numa perspetiva internacional: sentidos e implicações. Porto: Areal Editores.

Formosinho, J., Machado, J e Oliveira-Formosinho, J. (2010). Formação, Desempenho e Avaliação de Professores. Mangualde: Edições Pedagogo.

Guba, E. & Lincoln, Y. (1989). The coming age of evaluation. Fourth generation evaluation. Londres: Sage Publications.

Hadji, C. (1994). A avaliação, regras do jogo. Das intenções aos instrumentos. Porto: Porto Editora.

Júnior, Álvaro e Júnior, Nazir Feres. (2011) A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos (pp. 237-250). Evidência, Araxá, v. 7, n. 7.

Leite, Carlinda (2001). A Reorganização Curricular do Ensino Básico. Porto: Asa Editores.

Silva, A. Herdeiro, R. (2015). Avaliação do desempenho docente: conflitos, incertezas e busca de sentido(s) (pp. 137-156). Educar em revista, Curitiba, Brasil. (1).

Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. Borman, D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.). Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 12. (pp.39-53) <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>

Moreira, M. (2011). A avaliação do (des)empenho docente: perspectivas da supervisão pedagógica. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10366/1/24.M.A.Moreira.pdf>

Oliveira et al. (2021). O questionário online na investigação em educação: Reflexões epistemológicas, metodológicas e éticas. In (pp.39- 67). Editora eUAb. <https://doi.org/10.34627/uab.edel.15.3>

Oliveira, T. M. V. (2001) Escalas de mensuração de atitudes: Thurstone, Osgood, Stapel, Likert, Guttman, Alpert. FECAP, v. 2, n. 2. http://www.fecap.br/adm_online/art22/tania.htm.

Pacheco, J. e Flores, M.A. (1999). Formação e avaliação dos professores. Porto: Porto Editora.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (2005). Manual de Investigação em ciências sociais. 4.^a Edição. Lisboa: Publicações Gradiva.

Teixeira, A. (2010). A avaliação do desempenho docente e a problemática dos objetivos individuais – da prescrição às práticas. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho.

Trindade, V. (2007). Práticas de Formação. Métodos e Técnicas de Observação, Orientação e Avaliação (em Supervisão). Lisboa: Universidade Aberta.

Torrecilla, F. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Santiago do Chile: UNESCO.

Ventura, Magda (2007). O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa. Rev SOCERJ.;20(5):383-386.

Yin, R.K. (2001). Estudo de caso: planejamento e métodos. 2.ªed. Porto Alegre: Bookman.

<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/desempenho>

Legislação

Lei n.º 46/86 da Assembleia da República. Diário da República n.º 237/1986, Série I de 1986-10-14, pp. 3067 – 3081. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/46-1986-222418>

Decreto-Lei n.º 139-A/90 do Ministério da Educação. Diário da República n.º 98/1990, 1º Suplemento, Série I de 1990-04-28, pp. 2 – 19. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/139-a-1990-411815>

Decreto Regulamentar n.º 14/92 do Ministério da Educação. Diário da República n.º 152/1992, 1º Suplemento, Série I-B de 1992-07-04, pp. 2 – 5. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/14-1992-363960>

Decreto-Lei n.º 15/2007 da Assembleia da República. Diário da República nº14, Série I, pp.501-547. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/15-2007-520192>

Decreto Regulamentar n.º 2/2008 do Ministério da Educação. Diário da República n.º 7/2008, Série I de 2008-01-10, pp 225 – 233. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/2-2008-386830>

Decreto Regulamentar n.º 4/2008 do Ministério da Educação. Diário da República n.º 25/2008, Série I de 2008-02-05, pp 913 – 915. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/4-2008-248205>

Despacho n.º 31996/2008 do Ministério das Finanças e da Administração Pública e da Educação. Diário da República n.º 242/2008, Série II de 2008-12-16, pp. 50235 – 50235. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/31996-2008-2280985>

Decreto Regulamentar n.º 2/2010 do Ministério da Educação. Diário da República n.º 120/2010, Série I de 2010-06-23, pp. 2237 – 2244. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/2-2010-335222>

Decreto-Lei n.º 75/2010 do Ministério da Educação. Diário da República nº 120, Série I, pp.2229-2237. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/75-2010-335228>

Despacho n.º 16034/2010 do Ministério da Educação- Gabinete da Ministra. Diário da República n.º 206/2010, Série II de 2010-10-22, pp. 52300 – 52302. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/16034-2010-3235729>

Decreto-Lei n.º 41/2012 do Ministério da Educação e Ciência. Diário da República n.º 37/2012, Série I de 2012-02-21, pp. 829 – 855. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/41-2012-542994>

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 do Ministério da Educação e Ciência. Diário da República n.º 37/2012, Série I de 2012-02-21, pp. 855 – 861. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/26-2012-542995>

Decreto Lei n.º 22/2014 do Ministério da Educação e Ciência. Diário da República n.º 29/2014, Série I de 2014-02-11, pp. 1286 – 1291. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/22-2014-570766>

Anexos

Anexo 1 Protocolo da aplicação do inquérito por questionário

Ex.mo Sr. diretor (a),

Eu, Magda da Conceição Pereira Abelho, docente do grupo 210 e pertencente ao quadro de nomeação definitiva do Agrupamento de Escolas D. João I, no âmbito da realização da dissertação de mestrado em Administração e Gestão de Escolas, da Escola Superior de Gestão Empresarial, do Instituto Politécnico de Setúbal, venho por este meio solicitar a sua permissão para efetuar um questionário aos docentes do seu agrupamento.

Estou a desenvolver um trabalho de investigação sobre a perceção dos docentes do concelho da Moita sobre o Sistema de Avaliação de Docentes, assim como possíveis contributos para a melhoria do mesmo.

Tratando-se de um tema tão atual e de grande relevância na nossa vida profissional, gostaria de vos convidar a participar no estudo de caso, respondendo ao questionário.

A vossa colaboração e contributos são indispensáveis.

Desde já agradeço a atenção dispensada.

Os melhores cumprimentos

Magda Abelho

Anexo 2 Inquérito por questionário

Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes: percepções e contributos

Caro docente,

Desde já agradeço a sua disponibilidade para responder a este questionário, realizado no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão e Administração de Escolas, no Instituto Politécnico de Setúbal.

O questionário é confidencial, anónimo e os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins de investigação.

A 1.^a secção abordará questões sobre a sua percepção sobre o Sistema de Avaliação do Desempenho de Docentes.

A 2.^a secção focará questões que contribuirão para a melhoria do Sistema de Avaliação do Desempenho de Docentes.

Nas duas secções anteriores, a escala utilizada vai de:

- 1- Discordo Totalmente;
- 2- Discordo;
- 3- Concordo Parcialmente;
- 4- Concordo;
- 5- Concordo Totalmente.

Se não tiver opinião sobre a afirmação ou não quiser responder à questão deixe em branco e a mesma será classificada estatisticamente como "Não sei/Não respondo".

A 3.^a secção, solicitará informação de caracterização pessoal e profissional. Necessitará entre 10 a 15 minutos para responder ao questionário.

* Indica uma pergunta obrigatória

Percepções do Sistema de Avaliação de Docentes

Nesta secção, são apresentadas afirmações, com base regulamentar, e sobre as quais se pretende saber a sua percepção.

1-Considera que os docentes conhecem a legislação em vigor.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

2- Considera que os docentes têm conhecimento pleno da sua situação profissional, nomeadamente quando é que transitam de escalão.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

3- Considera que os docentes têm conhecimento pleno dos requisitos necessários a cumprir em cada escalão.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

4-Considera que o Sistema de Avaliação de Docentes é simples, exigente e rigoroso.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

5- Considera que o Sistema de Avaliação de Docentes contribui para a melhorias aprendizagens dos alunos.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

6- Considera que o Sistema de Avaliação de Docentes promove a melhoria da qualidade do ensino.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

7- Considera que o Sistema de Avaliação valoriza o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

8- Considera que o Sistema de Avaliação de Docentes promove o bom ambiente entre docentes.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

9- Considera que o Sistema de Avaliação de Docentes minimiza os potenciais conflitos entre avaliados e avaliadores.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

10- Considera que o relatório de autoavaliação é fulcral no resultado da avaliação final.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

11- Considera que os docentes avaliadores desempenham a função com satisfação e agrado.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

12- Considera que a função de avaliador é reconhecida pelos pares.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

13- Considera que a observação de aulas, por um avaliador externo, é fulcral para a avaliação de desempenho.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

14- Considera que a ponderação atribuída à avaliação externa, 70%, é ajustada (em 60% da dimensão científica e pedagógica).

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

15- Considera que os docentes definem e entregam o seu projeto de avaliação.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

16- Considera que o número de escalões existente é elevado.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

17- Considera que a dimensão formativa da Avaliação de Docentes é potenciada neste Sistema.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

Contributos para a melhoria do Sistema de Avaliação de Desempenho de Docentes

Nesta secção, são apresentados contributos e pretende-se saber a sua opinião sobre os mesmos.

18- Considera que todos os docentes do quadro deveriam integrar o mesmo universo avaliativo.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

19- Considera que todos os docentes do quadro deveriam ser avaliados na mesma altura.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

20- Considera que deveria ser da responsabilidade do Ministério da Educação o estabelecimento dos parâmetros da avaliação interna (à semelhança do que se sucede na avaliação externa).

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

21- Considera que o facto de a SADD (Secção de Avaliação de Desempenho Docente) não contemplar a integração de todos os coordenadores de departamento gera desigualdades.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

22- Considera que os parâmetros da avaliação externa do Agrupamento deveriam estar dissociados da avaliação interna.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

22.1- Se concordou parcialmente (3), concordou (4) ou concordou totalmente (5) na afirmação anterior, que razão(ões) contribuiu(ram) para a sua opção?

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ A Avaliação Externa foi realizada há muito tempo.
- ☐ A Direção mudou, desde a última Avaliação Externa.
- ☐ O corpo docente, desde a última Avaliação Externa, sofreu diversas alterações.
- ☐ Outra: _____

23- Considera que a observação de aulas deveria ser realizada por um docente da escola.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

23.1- Se concordou parcialmente (3), concordou (4) ou concordou totalmente (5) na afirmação anterior, que razão(ões) contribuiu(ram) para a sua opção?

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Diminuição do stresse associado ao momento.
- ☐ Conhecimento do meu desempenho.
- ☐ Conhecimento da realidade escolar.
- ☐ Contribuição para uma maior espontaneidade/ à vontade com os alunos.
- ☐ Outra: _____

24- Considera que a observação de aulas deveria ser realizada pela direção (sem aviso prévio), ao longo do ciclo avaliativo.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

25- Considera que, após o ingresso na carreira, o Sistema de Avaliação de Docentes não deveria contemplar a observação de aulas.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

26- Considera que a avaliação externa (observação de aulas) só deveria existir, caso o docente a requeresse.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

26.1- Se concordou parcialmente (3), concordo (4) ou concordou totalmente (5) na afirmação anterior, que razão(ões) contribuiu(ram) para a sua opção?

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Imparcialidade.
- ☐ Sem um juízo pré-definido/ pré-concebido sobre o meu desempenho.
- ☐ Inexistência de laços afetivos/relação social anterior.
- ☐ Outra: _____

27- Considera que a opinião dos alunos deveria ser contemplada na Avaliação dos Docentes.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

28- Considera que a opinião dos encarregados de educação deveria ser contemplada na avaliação dos docentes do pré-escolar, do 1.º ciclo e dos diretores de turma, nos restantes níveis de ensino.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

29- Considera que os docentes que integram a direção deveriam, também, ser avaliados pelos seus pares.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

30- Considera que, em cada escalão, deveria existir um conjunto de itens, dosquais os docentes selecionariam alguns, e, desde que fossem realizados, o docente transitaria de escalão.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

31- Considera que a obtenção de uma menção de mérito na Avaliação de Desempenho deveria refletir-se num prémio financeiro.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

32- De que forma se poderá envolver/responsabilizar mais os docentes no seu processo avaliativo? (poderá seleccionar mais que uma opção)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Criação de uma plataforma, na qual definem os seus objetivos pessoais.
- ☐ Criação de uma plataforma, na qual poderão optar pelos objetivos do Agrupamento.
- ☐ Inserção do resultado final da sua avaliação, sendo posteriormente validada pela SADD.
- ☐ Inserção do resultado final da sua avaliação, sendo posteriormente validada pela direção.
- ☐ Outra: _____

33- Que medidas considera que poderiam contribuir para que o processo avaliativo pudesse ser mais claro, transparente?

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Afixação da avaliação final que cada docente obteve.
- ☐ Afixação das menções atribuídas, sem identificação dos docentes.
- ☐ Divulgação das menções atribuídas.
- ☐ Outra: _____

34- Que sugestão (ões) daria para que o processo avaliativo fosse mais justo?

Caracterização Pessoal e Profissional

Nesta secção, pretende obter informação pessoal e profissional sobre os respondentes ao questionário.

1- Selecione a sua faixa etária: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 22 a 30 anos
- ☐ 31 aos 40 anos
- ☐ 41 aos 49 anos
- ☐ 50 aos 54 anos
- ☐ 55 aos 59 anos
- ☐ 60 anos ou mais

2- Indique o seu sexo: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não dizer

3- Indique o grau académico que possui (o mais elevado). *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐

4- Indique a sua situação profissional: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Contratado
- ☐ QZP (Quadro de Zona Pedagógica)
- ☐ QA (Quadro de Agrupamento ou Escola Não Agrupada)

5- Selecione o seu grupo de recrutamento: *

Marcar apenas uma oval.

-
- ☐ 100
 - ☐ 110
 - ☐ 120
 - ☐ 200
 - ☐ 210
 - ☐ 220
 - ☐ 230
 - ☐ 240
 - ☐ 250
 - ☐ 260
 - ☐ 290
 - ☐ 300
 - ☐ 310
 - ☐ 320
 - ☐ 330
 - ☐ 340
 - ☐ 350
 - ☐ 400
 - ☐ 410
 - ☐ 420
 - ☐ 430
 - ☐ 500
 - ☐ 510
 - ☐ 520
 - ☐ 530
 - ☐ 540
 - ☐ 550
 - ☐ 560
 - ☐ 600

- ☐ 610
- ☐ 620
- ☐ 910
- ☐ 920
- ☐ 930

6- Selecione o número de anos de serviço que prestou (até 31 de agosto de 2022), quer no público quer no privado. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 a 5 anos
- ☐ 6 a 10 anos
- ☐ 11 a 20 anos
- ☐ 21 a 30 anos
- ☐ Mais de 30 anos

7- Selecione o escalão em que se encontra. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1.º Escalão (índice 167)
- ☐ 2.º Escalão (índice 188)
- ☐ 3.º Escalão (índice 205)
- ☐ 4.º Escalão (índice 218)
- ☐ 5.º Escalão (índice 235)
- ☐ 6.º Escalão (índice 245)
- ☐ 7.º Escalão (índice 272)
- ☐ 8.º Escalão (índice 299)
- ☐ 9.º Escalão (índice 340)
- ☐ 10.º Escalão (índice 370)
- ☐
- ☐
- ☐

8- Para além de avaliado, que funções desempenha ou já desempenhou no processo de ADD (Avaliação de Desempenho de Docentes)?

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Elemento da secção de avaliação de desempenho de docentes (SADD)
- ☐ Avaliador interno
- ☐ Avaliador externo
- ☐ Presidente do Conselho Geral
- ☐ Árbitro

Anexo 3 Contacto estabelecido

De: Magda da Conceição Pereira Abelho <210335023@estudantes.ips.pt>
Enviada: 5 de abril de 2023 16:55

Para: DGE (DGE) <dge@dge.mec.pt>

Assunto: Conselho científico para a avaliação de docentes

[RAE Segurança] - **Atenção:** Esta mensagem teve origem fora da organização. Não clique em *links* ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Ex.mos Srs.

Antes de mais, gostaria de me apresentar, chamo-me Magda da Conceição Pereira Abelho e atualmente desempenho o cargo de subdiretora no Agrupamento de Escolas D. João I, Moita, e sou, igualmente, mestrando do mestrado em Gestão e Administração de Escolas, da Escola Superior de Ciências Empresarias, pertencente ao Instituto Politécnico de Setúbal.

Sendo a temática da minha dissertação de mestrado referente ao sistema de avaliação de docentes, venho por este meio questionar sobre a existência do Conselho Científico para a Avaliação de Docentes, uma vez que, nas pesquisas realizadas, não encontro nenhuma publicação recente, são só artigos/publicações de 2008/09.

Gostaria, por isso, que me confirmassem, ou não, a extinção do referido conselho.

Desde já agradeço a atenção e fico a aguardar a vossa resposta, que será de grande relevância no trabalho que estou desenvolver.

Os melhores

cumprimentos Magda

Abelho

Enviado do [Correio](#) para Windows

Estudante: 210335023@estudantes.ips.pt,

Escola: ESCE

RE: Conselho científico para a avaliação de docentes

DSGRHF <DSGRHF@dgae.medu.pt>

seg, 10/04/2023 13:37

Para: Magda da Conceição Pereira Abelho <210335023@estudantes.ips.pt>

Exma. Dra. Magda Abelho

Em resposta ao solicitado, cumpre informar que a alteração ao Estatuto da Carreira Docente operada através da publicação do Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, implicaria nova regulamentação da composição e funcionamento do conselho científico para a avaliação de professores, conforme previsto non.º 3 do seu artigo 134.º, regulamentação essa que ainda não foi publicada.

O PRESENTE EMAIL ENCONTRA-SE INDISPONÍVEL PARA RECEBER MENSAGENS.

A DGAE já tem disponível no SIGRHE o E72.

Este novo meio de comunicação permite uma maior segurança em todo o processo de receção, tratamento e resposta às questões por si colocadas, permitindo a esta Direção-Geral melhorar o serviço que lhe é prestado.

O acesso é muito simples, bastando entrar no SIGRHE e seleccionar o separador “E72, Mensagens”, clicar no botão “Novo” e, em conformidade com o assunto a expor, seleccionar a “Área” e o “Tema” correspondente.

No caso de pretender anexar documentação, encontra-se disponibilizada essa funcionalidade em “Documentos”, através do botão “Novo, Escolher ficheiro, Submeter”.

Para finalizar o processo de submissão deve inserir a sua palavra-chave e clicar no botão “Enviar mensagem”.

Com os melhores cumprimentos,

CG

DSGRHF - Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos e Formação



DGAE – Direção-Geral da Administração Escolar
Av. 24 de Julho, nº 142, 1399-024 Lisboa

TEL: + 351 21 393 86 00

e-mail: geral@dgae.medu.pt

FAX: + 351 21 394 34 97

www.dgae.mec.pt

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE

Esta mensagem de correio electrónico e qualquer dos seus ficheiros anexos, caso existam, são confidenciais e destinados apenas à(s) pessoa(s) ou entidade(s) acima referida(s), podendo conter informação confidencial, privilegiada, a qual não deverá ser divulgada, copiada, gravada ou distribuída nos termos da lei vigente. Se não é o destinatário da mensagem, ou se ela lhe foi enviada por engano, agradecemos que não faça uso ou divulgação da mesma. A

distribuição ou utilização da informação nela contida é VEDA

