



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Abraão António do Espírito Santo Tavares Borges

**Perspetivas de Avaliação de Desempenho
Docente. Um estudo com professores em
Cabo Verde**



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Abraão António do Espírito Santo Tavares Borges

**Perspetivas de Avaliação de Desempenho
Docente. Um estudo com professores em
Cabo Verde**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Ciências de Educação
Área de Especialização em Avaliação

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Maria Palmira Carlos Alves

agosto de 2012

DECLARAÇÃO

Nome: Abraão António do Espírito Santo Tavares Borges

Endereço eletrónico: abrasborges@yahoo.com.br

Título da Dissertação: Perspetivas de Avaliação de Desempenho Docente. Um estudo com professores em Cabo Verde

Orientadora:

Doutora Maria Palmira Carlos Alves

Ano da Conclusão: 2012

Mestrado em Ciências da Educação. Área de Especialização em Avaliação

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO, APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho ____ de _____ 2012

Assinatura: _____

Agradecimentos

Este trabalho só foi possível graças à Professora Doutora Maria Palmira Carlos Alves que, ao longo do curso, me apoiou e não hesitou em aceitar ser minha orientadora. A minha gratidão para com ela é tão grande, que essa folha nunca chegaria para expressar o que sinto.

A todos os professores e colegas do curso de mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Avaliação da edição 2010/2012, os meus sinceros agradecimentos pela camaradagem e disponibilidade sempre manifestadas.

A minha namorada e esposa Ernestina (Silá) Barros que esteve sempre presente, aos meus amados filhos Erton e Isaías que souberam compreender em tenra idade a ausência dos pais! Amo vos.

Aos meus pais Inês (Mana) Tavares e António Borges, que foram os meus primeiros professores e que me ensinaram a ser eu, Deus vos abençoe sempre.

Às minhas irmãs, irmãos, cunhados, colegas de profissão e amigos de (Codje Bitcho) que sempre me deram força, o meu abraço.

Aos professores, aos diretores e aos gestores das escolas onde foi realizado este estudo, aos colegas da Escola Nova Assembleia e sua diretora na pessoa de Conceição Sapinho e ao colega João Pedro, os meus agradecimentos.

Gostaria de agradecer aos colegas José Joaquim Laurindo – SPTECJDACS - Benguela- Angola, Gilmar Soares, SINTEP,MT – Brasil, Abel Macedo - SPN, Ana Bela e Alfredo Soares – E&O pelos apoios concedidos.

Em jeito de Homenagem dedico esta minha dissertação ao meu colega do curso de mestrado António Esteves, à minha irmã Raquel Anita Borges e ao meu Mano Isaías (Tozito) Borges que, se estivessem aqui, congratular-se-iam connosco

esse momento ímpar. Vocês continuam sempre presentes na minha vida e Deus vos ama.

Todos esses meus agradecimentos resumem-se numa única frase: a Deus pelo dom da vida.

PERSPETIVAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE. UM ESTUDO COM PROFESSORES EM CABO VERDE.

Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação/ Área de Especialização
Avaliação

Abraão António do Espírito Santo Tavares Borges

Resumo

A avaliação de desempenho docente tem vindo a ser conceptualizada entre duas lógicas: a de controlo e a de desenvolvimento profissional, que originam, na sua implementação, diferentes modos de organização e avaliação do trabalho escolar e, conseqüentemente, de encarar a profissão docente.

A investigação aborda as perspetivas de professores, de gestores e de diretores das escolas do Ensino Básico Integrado e do Ensino Secundário, para compreender se e em que medida o processo de avaliação do pessoal docente tem contribuído para melhorar a prestação pedagógica e o profissionalismo dos docentes em Cabo Verde. Foram definidos os seguintes objetivos: identificar as mudanças ocorridas nas práticas efetivas nas escolas a partir da lei nº 10/2000; analisar as relações estabelecidas entre a avaliação do pessoal docente e as suas práticas profissionais; verificar até que ponto avaliação docente contribui para melhoria do sistema de ensino.

A investigação, de natureza qualitativa, utilizou o inquérito por entrevista semiestruturada como principal instrumento de recolha de dados. Os dados foram analisados com recurso à análise de conteúdo. Os inquiridos foram professores (8), diretores da Escola Secundária (2) e gestores do Ensino Básico Integrado (2), em exercício nas 4 escolas públicas de Santiago - Cabo Verde (2 na Praia, 1 em São Domingos e 1 no Tarrafal).

Os resultados revelam que os professores entrevistados consideram que o modelo de avaliação existente contribuiria para a melhoria do desenvolvimento profissional, bem como para a progressão e distinção do mérito se fosse dado cumprimento à legislação. O incumprimento origina uma certa fuga dos professores mais novos para outros serviços, bem como uma desmotivação significativa. Os fatores mais negativos da avaliação do desempenho docente prendem-se com o facto de os professores não concordarem com os avaliadores por não terem formação específica na área, bem como com o sistema de quotas para progressão e promoção na carreira.

Para que a avaliação de desempenho docente seja um processo mais justo e com alguma equidade, os entrevistados consideram que devem ser criados conselhos científicos nas regiões e na administração central.

Perspectives of teachers' appraisal. A study with teachers in Cape Verde.

Abraão António do Espírito Santo Tavares Borges

Master in Education Science – Specialty Area of Evaluation University of Minho

Abstract

The evaluation of teacher performance has been conceptualized from two perspectives: That of monitoring and professional development, which originate in its implementation, different modes of organization and evaluation of school work and, consequently, to face the teaching profession.

The research addresses the perspectives of teachers, administrators and school principals of Integrated Basic Education and Secondary Education, to understand whether and to that extent the evaluation process of the teaching staff has contributed to improving the educational provision and professionalism of teachers in Cape Verde.

We defined the following objectives: to identify the changes in effective practices in schools from the Law nº. 10/2000; analyze the relations established between the evaluation of teaching staff and their professional practice to check the extent to which teacher assessment contributes to improving the education system.

The research is qualitative, the survey used semi-structured interview as the main instrument for data collection. Data were analyzed using content analysis respondents were teachers(8), directors of High School(2) and managers of Integrated Basic Education(2), acting in four public schools in Santiago- Cape Verde (2 in Praia, one in Saint Domingos and one in Tarrafal).

The results show that the teachers interviewed believe that the existing assessment model would contribute to improving the professional development as well as the progression of merit and distinction if it complied with the legislation. Failure causes a leak of some younger teachers to other services as well as a significant disincentive. The most unfavorable evaluation of teacher performance relate to the fact that teachers do not agree with the reviewers for not having specific training in the area, as well as the quota system for career progression and promotion.

For the evaluation of teaching performance is a fair process and with some equity, respondents consider that scientific advice should be created in the regions and central government.

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Lista de abreviaturas e Siglas	xiii
Índice de tabelas	xv
Capítulo 1. Introdução.....	19
1. Introdução	21
1.1. Justificação do Estudo	23
1. 2. Opções metodológicas e participantes no estudo	26
1.3. Sumário da investigação	27
Capítulo 2. Desempenho docente: contextualização normativa e teórica	31
2.1. Enquadramento normativo.....	33
2.2. Enquadramento teórico - conceptual.....	38
2.2.1. Funções e modalidades da avaliação	42
2.2.2. Desenvolvimento profissional, profissionalismo e profissionalidade	43
2.2.3. Quem Avalia	53

2.2.4. O Que se Avalia?	55
2.2.5. Como avaliar?	57
2.2.6. A autoavaliação	58
2.2.7. Observação de aulas e Supervisão	61
Capítulo 3. Metodologia da investigação	67
3.1. Problemática e objetivos do Estudo	67
3.2. Caraterização do Contexto de Desenvolvimento do Estudo	70
3.3. Natureza da investigação	72
3.4. Instrumento de Recolha de Dados	73
3.5. Técnicas de análise de dados	76
3.6. Participantes na Investigação	77
3.7. Procedimentos Metodológicos de Recolha de Dados	81
Capítulo 4. Apresentação e discussão dos resultados	89
4.1. Análise dos dados	91
A. Perspetivas do professor face a Avaliação de Desempenho.....	91
B. Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados.....	107
C. Autoavaliação.....	112
D. Prestação de Contas e Gestão na Carreira	117

Capítulo 5. Conclusões do Estudo.....	133
5.1. Limitações do Estudo	135
5.2 Conclusões do Estudo	136
Referências Bibliográficas.....	147
Anexos.....	157
Anexo I. Protocolo da aplicação do inquérito por entrevista.....	159
Anexo II. Inquérito por entrevista.....	165
Anexo III. Transcrição de uma entrevista.....	168

Lista de abreviaturas e Siglas

ADD – Avaliação de Desempenho Docente

B.O – Boletim Oficial

D - Diretor

EBI – Ensino Básico Integrado

ES – Ensino Secundário

E – Entrevistado

E.1 – Professor Entrevistado 1

E.2 – Gestor Entrevistado 2

E.3 – Diretor Entrevistado 3

E.4 – Professor Entrevistado 4

E.5 – Professor Entrevistado 5

E.6 – Diretor Entrevistado 6

E.7 – Professor Entrevistado 7

E.8 – Professor Entrevistado 8

E.9 – Professor Entrevistado 9

E.10 – Professor Entrevistado 10

E.11 – Professor Entrevistado 11

E.12 – Gestor Entrevistado 12

E&O – Engenho e Obra

F- Feminino

G - gestor de pólo

IP – Instituto Pedagógico

LIC - Licenciado

M- Masculino

MED – Ministério da Educação e Desporto

QD – Quadro definitivo

QP – Quadro Provisório

SEP – Folha de registo da avaliação dos Professores

SPN – Sindicato dos Professores do Norte

SINTEP – MT – Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público de Mato Grosso

SPTECJDACS- Sindicato Provincial dos Trabalhadores em Educação Ciência

Juventude Desporto e Comunicação Social de Benguela - Angola

Índice de tabelas

Tabela 3.1	Caracterização dos entrevistados.....	79
Tabela 3.2	Teste de entrevista.....	82
Tabela 3.3	Categorização e subcategorização de análise.....	85
Tabela 4.1	Perspetivas e práticas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente: Motivação.....	92-93
Tabela 4.2	Perspetivas e práticas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente: Progressão e distinção do mérito.....	95-96
Tabela 4.3	Perspetivas e práticas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente: Finalidade da ADD para Gestores e diretores.....	98-99

Tabela 4.4	Perspetivas e práticas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente: Finalidade da ADD para professores.....	100-101
Tabela 4.5	Perspetivas e práticas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente: Consequências nas práticas pedagógicas.....	103-105
Tabela 4.6	Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados: Avaliadores.....	107-108
Tabela 4.7	Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados: B.2 Instrumentos Utilizados	110-111
Tabela 4.8	Autoavaliação: importância da autoavaliação.....	112-113
Tabela 4.9	Autoavaliação: Benefícios da autoavaliação para ADD.....	114-116
Tabela 4.10	Prestação de Contas e Gestão na Carreira: Prestação de contas.....	118-119
Tabela 4.11	Prestação de Contas e Gestão na Carreira: Prémios de produtividade.....	120-121

Tabela 4.12	Prestação de Contas e Gestão na Carreira: Sistema de progressões.....	122-123
Tabela 4.13	Contributos para a melhoria e mudanças no sistema de ADD em cabo Verde.....	126-127
Tabela 4.14	Contributos para a melhoria e mudanças no sistema de ADD em cabo Verde: Criação de gabinetes apropriados para a ADD.....	129-130

CAPÍTULO 1
INTRODUÇÃO

1. Introdução

Ao longo destes dois últimos anos, tenho vindo a assistir a inúmeras conferências, seminários e colóquios subordinados às questões da educação, nomeadamente, às questões relacionadas com a avaliação, quer por sentir preocupações no ato de avaliar, quer pelo desejo de ajudar outros professores a problematizar as questões da justiça e da equidade na avaliação.

Contudo, decidi investigar sobre a avaliação de desempenho docente, por ser um assunto que, na altura em que iniciei o meu mestrado, estar no centro das preocupações dos professores e ser uma temática geradora de muitas tensões. Em Cabo Verde, é também uma temática que assume enorme relevância e gostaria de investigá-la, para poder sustentar as minhas decisões na investigação. Temos consciência que não é possível nem desejável deixar de lado as outras áreas da avaliação, tais como, a avaliação institucional, a avaliação das aprendizagens dos alunos, a avaliação das políticas educativas, a avaliação dos programas e currículos, a avaliação interna e externa das escolas, mas consideramos muito importante a valorização da avaliação de desempenho docente, pois a qualidade do ensino e das aprendizagens dependerá, em boa medida, desta avaliação.

Para que a avaliação de uma escola contribua para a sua eficácia e eficiência, para que os alunos tenham um ensino de qualidade, que é o lema do ministério da educação Cabo-verdiano para o presente ano letivo, que

transcrevo “**Juntos por uma educação de qualidade**” é importante a motivação dos quadros que nela trabalham e esta motivação passa, necessariamente, pela valorização dos docentes, nomeadamente, através da avaliação.

A valorização da Avaliação de Desempenho Docente (ADD) dependerá, em grande parte, do cumprimento da legislação por parte do Ministério da Educação e Desporto (MED), uma vez que o diploma visa a valorização do pessoal docente através de progressões e promoções e, em certa medida, os governantes não cumprem estes desígnios, não promovendo o desenvolvimento profissional do professor: “a avaliação de desempenho docente não deve ser vista como uma afronta ao profissionalismo do professor, mas sim como um estímulo ao seu desenvolvimento profissional” (Alves & Machado, 2010, p.95).

A não valorização da ADD por parte da tutela contribui, conseqüentemente, para a ineficácia do desenvolvimento profissional, bem como para a desvalorização por parte dos professores do verdadeiro sentido que possui a avaliação, uma vez que a minha avaliação se reflete na avaliação que faço da minha escola, dos meus alunos e da comunidade educativa em que estou inserido: diz-me como és avaliado e dir-te-ei como avalias.

Neste sentido, a ADD em Cabo Verde beneficiará se for objeto de decisões políticas que possibilitem práticas de desenvolvimento profissional, que promovam a formação para que, de facto, se alcance uma educação de

qualidade, haja professores de qualidade e motivados e que contribuam para o desenvolvimento sustentável e para a melhoria da educação.

Se é verdade que o diploma 10/2000 relativo à avaliação de desempenho docente e o estatuto do pessoal docente valorizam os professores, na prática, tal não parece acontecer, pelo que não há, nem uma compreensão holística do sentido da ADD e nem sempre os professores compreendem as finalidades da ADD, pelo que o processo de avaliação do desempenho docente “está profundamente marcado pela necessidade de criação de uma nova cultura sobre avaliação” (Esteban, 1999, p.8). A autora (id, 1999, p.7) sustenta ainda que “a reflexão sobre a avaliação só tem sentido se estiver atravessada pela reflexão sobre a produção do fracasso/sucesso escolar no processo de inclusão/exclusão social.”

1.1. Justificação do Estudo

A última alteração do estatuto da carreira docente, com a publicação do decreto regulamentar nº 10/2000 de 4 de Setembro – BO nº 27, I Série, define que é indispensável a aplicação do sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente nos diferentes estabelecimentos de ensino público nomeadamente no “ensino pré-escolar, básico e secundário e da alfabetização e educação de adultos uma necessidade imposta pelas exigências da reforma educativa em curso, que tem como um dos parâmetros ou objetivos fundamentais o reforço da qualidade do ensino e da aprendizagem”. As

alterações de maior significado prendem-se com os objetivos da avaliação que são: “melhorar a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes; valorizar e aperfeiçoar o trabalho dos docentes” (Decreto Regulamentar nº 10 art.2º).

Contudo, na linha de Barbier, (1977, p.127) “uma reforma não pode ser promovida apenas de fora, no patamar das superestruturas e dos decretos institucionais, se não for também feita de dentro, pelas aspirações daqueles que afinal vão efetua-la”.

Nos últimos tempos, verifica-se, em Cabo Verde, que um elevado número de docentes quer melhorar as suas competências e a sua qualidade profissional, procurando de todas as formas uma nova formação a nível médio, a nível superior ou outra, sem, contudo, serem valorizados pelos decisores políticos, mesmo que tenham uma avaliação de desempenho que cumpra todos os requisitos exigidos na lei para as mudanças no seu estatuto profissional.

Em Cabo Verde é, hoje, recorrente, no discurso dos decisores políticos, a questão de prémios de produtividade, trocando-os pelo que prometeram, durante a campanha legislativa: a atribuição do décimo terceiro mês. Também recorrente é a qualidade do ensino e a qualidade dos professores, o que passa necessariamente pela avaliação, que é “acionada como suporte de processos de responsabilização ou prestação de contas relacionadas com os resultados

educacionais” (Afonso, 1998, p 116). A avaliação é importante ainda porque “intervém no controle que as instituições escolares exercem sobre o trabalho dos professores” (Hutmacher, 1978, citado por Afonso, 1998, p.61). Reconhecer a importância da avaliação do desempenho docente, é reconhecer que há que ter em conta perigos e constrangimentos, pelo que se torna indispensável estabelecer um processo de avaliação de desempenho exigente, mas que se traduza no desenvolvimento profissional, valorizando cada vez mais e melhor o professor e premiando o mérito.

De acordo com Hadji, (1994, p 27) “ o problema da avaliação dos professores é não só difícil, mas também de uma certa maneira, explosivo”. A dificuldade é acrescida em Cabo Verde por, entre outras razões, ainda não haver avaliadores com formação, o que gera ainda muita injustiça, pouca equidade e paradoxos, nomeadamente, no momento em que é necessária a progressão na carreira. No mundo globalizado em que vivemos, a avaliação é necessária e evidente em todos os setores de atividade, como forma de contribuir para o seu desenvolvimento, bem como para o aperfeiçoamento profissional dos funcionários e para a melhoria das performances das instituições.

Para os diretores das escolas e os decisores, a avaliação serve para reafirmar a confiança no docente ou, de uma maneira geral, para avaliar a possibilidade de melhoria através de uma formação contínua dos mesmos e,

para alguns professores, a avaliação através da observação de aulas, servirá como meio de conhecer melhor as suas competências pedagógicas, bem como permitir fazer um juízo de valor sobre os seus atos. Hoje, talvez como nunca acontecera antes, e sem qualquer distinção em relação a outros campos profissionais, o trabalho docente é escrutinado, vigiado e avaliado, verificando-se a aplicação dos referenciais de performatividade, que dominam as atuais sociedades (Alves & Machado, 2003).

Hoje, mais do que nunca, “ a avaliação, além de constituir um dos temas que tem sido objeto de atenção mais intensa nos últimos anos, tendo vindo, ao longo das épocas, a adquirir uma grande variedade de significados, de acordo com a evolução da própria sociedade: alterações económicas, sociais, políticas e culturais” (Alves, 2004, p. 29). Apesar de ser instrumento muito importante para o desenvolvimento de qualquer sociedade, a avaliação “ continua sendo um tema polémico” (Esteban, 1999, p.12) e que gera sempre mudanças, embora dependentes da finalidade e da forma como é implementada, pois “quem sabe onde quer chegar, escolhe certo a avaliação e o jeito de avaliar. Toda a avaliação produz mudanças” (Sobrinho, 2002, p.13).

1.2. Opções metodológicas e participantes no estudo

O estudo, de cariz qualitativo e interpretativo, utilizou como instrumento de recolha de dados a entrevista semiestruturada, para compreender as perspetivas que os professores possuem sobre a avaliação de desempenho

docente. Os participantes no estudo foram 4 professores do Ensino Básico Integrado (EBI), 4 professores do Ensino Secundário (ES), 2 Diretores do ES e 2 Gestores do EBI perfazendo um total de 12 entrevistados.

Os dados foram analisados com recurso à análise de conteúdo “ trata –se de uma técnica que tem, com frequência, uma função de complementaridade na investigação qualitativa, isto é, que é utilizada para “triangular” os dados obtidos através de uma ou duas técnicas” (Hébert, Goyette & Boutin, 2008,p.144).

1.3. Sumário da investigação

Com o objetivo de melhor compreender as perspetivas dos professores face à ADD no sistema de ensino em Cabo Verde, no capítulo II, fazemos uma abordagem geral da avaliação do desempenho docente, fazendo o seu enquadramento legal, baseado no decreto regulamentar nº 10/2000. Seguidamente, fazemos uma revisão da literatura relativa à avaliação de desempenho docente, discutindo alguns conceitos, nomeadamente de avaliação e de desenvolvimento profissional, recorrendo a vários autores (Alves & Machado, 2010; Stronge, 2010; Flores, 2010; Day, 1999; De ketele & Roegiers, 1993), uma vez que desejamos conhecer até que ponto a ADD contribui para o desenvolvimento profissional dos professores. Consequentemente, levantamos um questionamento relevante para a

avaliação do desempenho docente: Quem avalia? O que se avalia? Como se avalia? Com que finalidade (s)?

No capítulo III, definimos e justificamos a metodologia desta investigação, de natureza qualitativa e descritiva, apresentamos a problemática e os objetivos, o instrumento de recolha de dados (a entrevista semiestruturada) e procedemos à caracterização dos professores, dos diretores e dos gestores de pólo, participantes nesta investigação.

A pertinência deste estudo tem a ver com a controvérsia que, na atualidade, está gerada em torno deste assunto. Considerando o professor como o principal agente de mudança no sistema educativo para a promoção do sucesso do aluno, o decreto-reg. 10/2000 surge como um meio de valorizar e aperfeiçoar o trabalho dos mesmos. No art.º 3º, nº 2, pode ler-se que “é obrigatória a avaliação de desempenho para efeitos de promoção e progressão na carreira e ainda a revalidação na carreira da nomeação dos docentes contratados”.

Neste sentido, elegemos as nossas questões de investigação: até que ponto o processo de avaliação do pessoal docente tem contribuído para melhorar a prestação pedagógica e o profissionalismo dos docentes em Cabo Verde? O que mudou, na escola, a partir do decreto regulamentar nº 10/2000 relativamente à avaliação de desempenho docente? Até que ponto os

professores se sentem mais desafiados para introduzir estratégias de avaliação diferenciada nos alunos?

Procurando responder a esta problemática, elencamos os seguintes objetivos:

- Identificar as mudanças ocorridas ou as práticas efetivas nas escolas a partir do decreto reg. nº 10/2000.
- Analisar as relações estabelecidas entre a avaliação de desempenho docente e as práticas pedagógicas dos professores.
- Verificar até que ponto a avaliação docente contribui para a melhoria do sistema de ensino.

No capítulo IV, apresentamos e analisamos os dados resultantes das entrevistas semiestruturadas realizadas juntos dos entrevistados, a partir de uma categorização *a priori* e emergente dos discursos dos entrevistados.

No capítulo V, apresentamos a conclusão da nossa investigação, triangulando com o quadro teórico que serviu de alicerce a este estudo.

CAPÍTULO 2
DESEMPENHO DOCENTE:
CONTEXTUALIZAÇÃO NORMATIVA E TEÓRICA

2. Desempenho docente: contextualização normativa e teórica

Neste capítulo, fazemos uma contextualização normativa e teórica da avaliação de desempenho docente. Apresentamos o seu enquadramento legal, baseado no decreto regulamentar nº 10/2000 e, seguidamente, fazemos uma revisão da literatura relativa à avaliação de desempenho docente, discutindo alguns conceitos, nomeadamente avaliação e desenvolvimento profissional, recorrendo a vários autores (Alves & Machado, 2010; Stronge, 2010; Flores, 2010; Day, 1999; De ketele & Roegiers, 1993), uma vez que desejamos conhecer até que ponto a ADD contribui para o desenvolvimento profissional do pessoal docente. Consequentemente, levantamos um questionamento relevante para a avaliação do desempenho docente: Quem avalia? O que se avalia? Como se avalia? Com que finalidade?

2.1. Enquadramento normativo

Em Cabo Verde, a avaliação do pessoal docente está definida no “Decreto legislativo nº 2/ 2004, de 29 de Março, que aprova o Estatuto do Pessoal Docente dos estabelecimentos de educação pré-escolar, básica, secundária e da alfabetização e educação de adultos. Este estatuto é enquadrado pelo regulamento de avaliação de desempenho do pessoal docente, aprovado pelo decreto regulamentar de 10/2000, de 4 de Setembro, que institui como metas principais: melhorar a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes e valorizar e aperfeiçoar o trabalho dos

mesmos em cada ano letivo. Este decreto enuncia os seguintes objetivos para a ADD:

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

De acordo com este decreto regulamentar, o “sistema atual de avaliação docente não valoriza adequadamente os fatores qualitativos do processo de ensino – aprendizagem, obedecendo antes a critérios que se acham ultrapassados à luz dos objetivos do sistema educativo e das inovações entretanto introduzidas” (Decreto Reg. 10/2000, p 2), sendo considerado um “simples procedimento burocrático sem qualquer conteúdo”, ou seja, sem um fim previamente estabelecido uma vez que não servia para a promoção na carreira, nem tão pouco para a progressão pessoal e profissional dos docentes.

Com a aprovação deste novo decreto regulamentar sobre o sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente em Cabo Verde, é de extrema importância pensarmos e refletirmos acerca dos erros do passado, analisar e perspetivar melhorias significativas no futuro, a partir das práticas dos

docentes, através da autoavaliação e da formação especializada e qualificada, ao longo da carreira.

Em Cabo Verde, tal como acontece em muitos outros lugares, a avaliação de desempenho tem sido objeto de várias críticas: “ao longo dos anos, tanto os investigadores quanto os professores têm criticado a forma como a avaliação de professores tem sido concebida e implementada” (Stronge, 2010, p.30), apesar de ela ser indispensável. Hadji (1994, p. 29) considera que “a existência da avaliação é a manifestação de uma exigência”, nomeadamente, de uma exigência de avaliação contínua, mesmo sabendo que “a própria avaliação contínua não está isenta de problemas. Ela contém a possibilidade de acentuar discriminação (...)” (Simões, 1991, citado por Afonso 1998, p.60).

Hoje em dia, vive-se uma profunda crise no que se refere a ADD em Cabo Verde, particularmente por falta de informação e de formação. Mudam-se as leis, as regras e as normas sem, contudo, tentar envolver e dinamizar os docentes, nem tão pouco os representantes da classe para negociar tais medidas. A título de exemplo, depois de longos anos de congelamento de progressão e promoção na carreira, em que o sistema de progressão era por quotas em relação às escolas, continua hoje a ser por quotas, mas em relação ao município. Tal mudança arrasta um grande descontentamento por parte dos professores, bem como dos gestores de pólo e diretores de escolas, na medida

em que provoca muitas injustiças, podendo mesmo haver escolas em que nenhum dos professores progredirá na carreira.

É nesta ótica que Stronge (2010, p.29) afirma que “infelizmente, a avaliação de professores tem sido demasiadas vezes vista não como um veículo de desenvolvimento e melhoria, mas antes como mera formalidade, uma função superficial que tem perdido o seu significado”, apesar de considerarmos que a “avaliação faz sempre intervir a noção de valor” (Sobrinho 2002, p.16) e na linha de Hadji (1994, p.29), “o valor está naquilo que uma pessoa é digna de apreço”. É também neste sentido que Alves e Machado (2010, p.95) são de opinião que “a avaliação do desempenho docente não deve ser vista como uma afronta ao profissionalismo do professor, mas sim como um estímulo ao seu desenvolvimento profissional”

De acordo com os autores (*id.*, p.94) “a complexidade e a importância da avaliação do desempenho docente para alcance da qualidade em educação tornam indispensáveis a discussão e a reflexão sobre os processos a desenvolver e a implementar”, sobre as funções e as finalidades, pois tal como sustenta Veloz, (2000, p.2) a “avaliação pode utilizar-se para promover a realização profissional, a autonomia e a colaboração entre os docentes, ou então pode inverter-se e promover receios, medos e rejeições expressas pelos docentes devido a desvios de que ela pode ser objeto e as consequências que isso pode ter para os próprios docentes”

Ao analisar e refletir sobre a avaliação do desempenho docente, somos conduzidos a questionar sobre a sua legitimidade, as implicações, os avaliadores, as funções, as finalidades e as questões éticas. Assim:

É legítima a avaliação dos docentes?

Que implicações (políticas, metodológicas...) estão associadas a um determinado sistema de avaliação?

Quem avalia?

O quê e por referência a quê?

Que aspetos éticos devem ser tidos em consideração?

Que propósito deve servir?

Estas e outras questões serão equacionadas com a ajuda da definição de um quadro conceptual, que desenvolvemos seguidamente.

2.2. Enquadramento teórico - conceptual

De acordo com Hadji (1994, p. 27) “avaliar pode significar, entre outras coisas: verificar, julgar, estimar, situar, representar, determinar, dar um conselho”. Sobrinho (2002, p. 17) sustenta que “a avaliação, em sentido amplo, é uma atividade que faz parte da vida humana e está presente no cotidiano dos indivíduos”, tornando-se “uma prática social que pode contribuir para caracterizar, compreender, divulgar e ajudar a resolver uma grande variedade de problemas que afetam as sociedades contemporâneas” (Fernandes, 2010, p.15) e “por se tratar de um fenómeno social, a avaliação tem a ver com ações, atitudes e valores dos indivíduos em diversas dimensões” (Sobrinho, 2002, p.15). A avaliação é, portanto, um dos eixos centrais da educação e neste contexto que Stufflebeam (1980, citado por Figari, 1996, p.33) afirma que a avaliação é “o processo pelo qual se delimitam, obtêm e fornecem informações úteis que permitam julgar as decisões possíveis”. Para De Ketele (2010, p.14) avaliar consiste em recolher um conjunto de informações pertinentes, válidas e fiáveis e em confrontar este conjunto de informações com um conjunto de critérios, o qual deve ser coerente com um referencial pertinente para fundamentar uma tomada de decisão adequada à função visada”. Neste aspeto, consideramos que a avaliação dos professores deve ter um carácter formativo, na medida em que recolhemos informações ao longo dos tempos para que possamos evitar as injustiças que advêm de uma avaliação feita a quente.

Alves e Machado (2010, p.93) definem a avaliação como “ um processo de participação na construção de um tipo de conhecimento axiológico, interpretando a informação, estabelecendo visões não simplificadas da realidade e facilitando a instituição de uma verdadeira cultura avaliativa.” Para tal, é fundamental envolver todos os intervenientes no sistema de avaliação, pois a participação de todos no processo avaliativo facilita o trabalho do avaliador e contribuirá para uma maior aceitação do mesmo por parte do avaliado, contribuindo para a elevação da instituição.

Neste sentido, nomeadamente, quando se trata de avaliação de professores, será importante utilizar critérios que conduzam os avaliados a sentir que a avaliação não é somente uma mera aparência do real, ou seja, não tem um fim meramente burocrático, mas que será um meio de valorizar os seus esforços, de premiar o mérito, de contribuir para a progressão na carreira e para o desenvolvimento profissional, para o trabalho colaborativo e o desenvolvimento da autonomia.

Quando a avaliação é conceptualizada como uma forma de valorização das práticas pedagógicas, haverá maior motivação dos professores na prestação de contas e isso contribuirá para a melhoria gradual do sistema da educação em todas as dimensões.

Alves e Machado (2010, p.93) consideram ainda que “a avaliação não é apenas influenciada por considerações de tipo organizacional, como também

molda o contexto e as condições nas quais se desenvolve o trabalho pedagógico”. Neste sentido, a avaliação deve ser considerada como uma forma de valorizar tanto as instituições, quanto os recursos humanos que delas fazem parte.

“Toda a conceção de avaliação fundamenta-se e explica-se por uma conceção de ensino e de aprendizagem” (Pacheco, 1994, p.115), deste modo, todo o percurso do professor deve ser valorizado através de uma avaliação voltada para a aprendizagem, isto é, cada vez que um professor é avaliado deve proporcionar-lhe a reflexão sobre o seu dia-a-dia como algo novo, ou como uma nova página de um livro, que o ajuda a compreender os seus erros para futuras melhorias ou adequação ao contexto em que desenvolve a sua atividade profissional.

De acordo com Stronge (2010, p.24), é necessário avaliar professores porque “ sem professores de qualidade e competentes nas nossas salas de aula, nenhuma tentativa de reforma educativa conseguirá ser bem sucedida”. De facto, para que haja melhoria de qualquer serviço tem de haver avaliação para, não só avaliar o serviço em si, mas também contribuir para o sucesso de qualquer atividade a ser implementada. Neste contexto, de acordo com Hadji (1994, citado por Alves & Machado, 2010, p 94) “a avaliação só pode acontecer num dado contexto e a sua tarefa é sempre a de estabelecer relações, através de um juízo de valor: entre o que existe e o que era esperado, entre um

determinado comportamento e um comportamento-alvo, entre uma realidade e um modelo ideal”. Indo um pouco mais além, diria que a avaliação deve acontecer sempre e em todo o contexto, devendo, contudo, questionar para quê avaliamos? Com que fim? Wheeler e Scriven (2006, citados por Stronge, 2010, p.25) identificaram vários propósitos diferentes, a saber: “contratações, decisões salariais, nomeações, redução de pessoal, avaliação de desempenho, retenção/rescisão pré-nomeação definitiva, qualificação/certificação, creditação, nomeação definitiva, atribuição de prêmios/reconhecimento, retenção/ rescisão pós nomeação e definitiva, autoavaliação, progressão na carreira e recrutamento de mentores”. Estes são alguns propósitos de relevada importância da avaliação não devendo aceitar “ o desenvolvimento profissional e a prestação de contas como sendo mutuamente exclusivos” (Stronge, 2010, p.27).

De acordo com Afonso e Esteban (2010, p. 13) a “prestação de contas e a responsabilização, a *accountability* pode e deve ser impulsionada por valores de cidadania, participação, empowerment, transparência, argumentação e comunicação intersubjetiva e crítica, de forma a tornar a educação mais democrática e mais justa”.

Esta prestação de contas exigida aos docentes, se for de forma equitativa para todos e respeitando os valores da justiça social, contribuirá para um ambiente sadio entre colegas de profissão, bem como para a melhoria da

relação professor-aluno-comunidade. Um professor descontente ou desmotivado contribuirá para o insucesso do ensino-aprendizagem e também contribuirá para o enfraquecimento do sistema de ensino e da instituição da qual faz parte.

2.2.1. Funções e modalidades da avaliação

De acordo com alguns autores (De ketele, 2010; Aguiar & Alves, 2010; Machado & Formosinho, 2009) a avaliação pode assumir várias funções, nomeadamente, a diagnóstica (de identificação), a formativa (de orientação e de regulação) e a sumativa (de certificação).

No que tange a ADD, a avaliação assume duas funções essenciais: a formativa, de carácter processual, com uma postura de reconhecimento; e a sumativa, de produto. “Uma avaliação conduzida com uma postura de reconhecimento tenta identificar, valorizar e gratificar o pólo de excelência de cada professor, de cada aluno, de cada turma e de cada escola” (De Ketele, 2010, p.25). Contudo, “há avaliações que levam a decidir se tal professor será promovido ou não, acederá ou não a tal estatuto profissional, se pode ou não assumir determinados cargos” (De ketele, 2010, p.14).

A avaliação formativa é uma modalidade de avaliação que nos ajuda a colocar melhor as ideias que temos sobre um determinado professor, porque abrange um estudo mais alargado e ajuda o mesmo a fazer uma autoavaliação do seu desempenho para posterior correção. De acordo com De ketele, (2010,

p.15) “ a regulação é uma função essencialmente formativa, no sentido em que serve para melhorar uma ação em curso. Numa aprendizagem em curso (não inteiramente acabada), identificar as aprendizagens e os erros ainda presentes, fazer o respetivo diagnóstico, propor estratégias de remediação ou consolidação, procurar nas práticas do professor aquelas que deveriam ser melhoradas são exemplos de processos avaliativos com uma função formativa.”

Para Machado e Formosinho, (2009, citados por Aguiar & Alves, 2010, p.235):

“a avaliação formativa envolve os professores no processo de avaliação na sua prática profissional, admite a diversidade de estratégias de ensino e de resultados da aprendizagem, reconhece diferenças de tarefas e de desenvolvimento entre professores, orienta-se para a prática e considera a adequação das estratégias e das decisões dos docentes à especificidade do aluno e do contexto. Por sua vez, a avaliação sumativa visa, sobretudo, a prestação de contas, a tomada de decisões relativas à carreira dos professores, a regulação do funcionamento da escola e a certificação da qualidade do ensino nela desenvolvido”.

2.2.2. Desenvolvimento profissional, profissionalismo e profissionalidade

“O sentido do desenvolvimento profissional dos professores depende das suas vidas pessoais e profissionais e das políticas e contextos escolares nos quais realizam a sua atividade docente” (Day, 2001, p. 15).

Numa época em que o lema da educação para o ano letivo findo em Cabo Verde foi “juntos por uma educação de qualidade”, uma educação de

qualidade não acontece nunca “sem professores de qualidade e competentes nas nossas salas de aula” e também sem eles, nenhuma tentativa de reforma educativa conseguirá ser bem sucedida. Também, de igual forma, “sem sistemas de avaliação de grande qualidade, jamais conseguiremos saber se temos professores de qualidade” (Stronge, 2010, pp. 24 - 25).

Para uma educação de qualidade é importante “que os professores se empenhem num processo de desenvolvimento profissional contínuo, ao longo de toda a carreira”, não esquecendo, contudo, que “as circunstâncias, as suas histórias pessoais e profissionais e disposições do momento irão condicionar as suas necessidades particulares e a forma como estas poderão ser identificadas” (Day, 2001, p.16).

Stronge (2010, p.28) afirma que “idealmente, o desenvolvimento profissional dos professores contribui para a melhoria do seu conhecimento e da sua prática de ensino, o que por sua vez, contribui, individual e coletivamente, para a melhoria de toda a escola”.

Falar sobre desenvolvimento profissional implica ter em conta dois conceitos chave: “profissionalismo e profissionalidade”, pois estão intrinsecamente ligados, apesar de, no nosso dia – a - dia, se refletir pouco sobre o seu significado.

De acordo com Flores, Hilton e Niklason (2010, p. 23) “ profissionalismo docente é aquilo que os professores e outros experienciam enquanto tal e não

aquilo que os decisores políticos e outros afirmam que deveria ser. A experiência do profissionalismo ou a sua negação tem de ser encontrada no estudo do dia-a-dia do trabalho dos professores” e ela baseia-se “ numa procura da qualidade a partir de dentro da profissão, com base numa reflexão e compreensão claras e fundamentadas no nível atual de desempenho do professor em relação a padrões profissionais de referência interiorizados e criados através de um discurso profissional” (Flores, Hilton & Niklason, 2010, p 25).

A profissionalidade remete para a capacidade, autonomia e responsabilidade que cada professor possui para realizar atividades, com formulação fundamentada de resultados esperados numa situação complexa.

De acordo com Paquay (2002, citado por Tardif & Faucher 2010, p.35) profissionalidade é “conjunto de competências que deve ter um profissional ou até mesmo um conjunto de conhecimentos, socialmente reconhecidos, como caracterizadores de uma profissão “

Por outro lado, Faucher (2009, citada por Tardif & Faucher 2010, p. 35) considera que “a profissionalidade se constrói gradualmente, graças ao desenvolvimento de competências e da identidade profissional, iniciada na profissionalização, permitindo a apropriação cada vez mais importante das práticas, da cultura e dos valores da profissão”. A profissionalização, por sua

vez, “corresponde ao processo de transformação de uma pessoa num profissional, habilitando-o a assumir funções profissionais complexas e variadas. A profissionalização é, na verdade, um percurso no qual um estudante se torna progressivamente um profissional, pelo domínio das competências que constroem a profissão. Basicamente profissionalização é sinónima de tornar-se profissional”.

Os autores (id., p.32) concluem que a “profissionalização incide sobre competências particulares, sobre uma cultura específica e sobre uma determinada identidade”.

Assim, o profissionalismo tem mais a ver com o caminho percorrido por um docente para chegar à profissionalidade, isto é, o profissionalismo é o ponto de partida e a profissionalidade é a meta e, para chegar à profissionalidade, o professor passa, necessariamente, pelo profissionalismo.

O desenvolvimento profissional será, então, um caminho a percorrer, ou seja, é a formação de um professor para chegar à profissionalidade docente e ao profissionalismo:

O desenvolvimento profissional é um processo de aprendizagem/crescimento contínuo centrado no professor ou num grupo de professores, vivencial e integrador que tem a preocupação de promover mudanças educativas em benefício de todos os intervenientes da comunidade educativa (Simões, Faria, Dionísio & Lima, 2011, p.124).

Uma vez que a qualidade do ensino em Cabo Verde, nos últimos tempos, é um tema demasiado pertinente, em primeiro lugar, será necessário cuidar do desenvolvimento profissional dos seus recursos humanos, nomeadamente, prever “que os professores tenham oportunidades para participar numa variedade de atividades formais e informais, indutoras de processos de revisão, renovação e aperfeiçoamento do seu pensamento e da sua ação e sobretudo do seu compromisso profissional” (Day, 2001, p.16).

Neste contexto, devemos encarar o desenvolvimento profissional “como a capacidade do professor identificar interesses significativos, projetar atitudes de pesquisa, de questionamento e de procura de soluções, isto é, a necessidade do professor refletir sobre o seu percurso profissional” (Simões, Faria, Dionísio & Lima, 2011, p.124).

As autoras (id., p.124), com recurso a Day (2001), acrescentam que “o desenvolvimento profissional envolve todas as experiências espontâneas de aprendizagem e das atividades conscientemente planificadas, realizadas para o benefício direto ou indireto do indivíduo, do grupo ou da escola e contribui, através destes, para a qualidade da educação.”

Para Alarcão e Roldão (2010, p.36), o desenvolvimento pessoal e profissional é “um processo contínuo que ocorre ao longo do percurso formativo do professor e está inserido num projeto de vida, no qual cada

professor é um sujeito participativo e responsável pelo crescimento ou pela sua acomodação.” Nesta perspectiva, todo o professor tem um potencial que visa a melhoria e a inovação ao longo da sua profissão, isto é, um potencial para aprender ao longo da vida profissional, nomeadamente pela reflexão sobre os erros cometidos.

Para caminhar no sentido de um verdadeiro desenvolvimento profissional, a avaliação terá, desejavelmente, um carácter formativo, “ no sentido em que serve para melhorar uma ação em curso. Numa aprendizagem em curso (não inteiramente acabada), é necessário identificar as aprendizagens e os erros ainda presentes, fazer o respetivo diagnóstico, propor estratégias de remediações ou de consolidação e procurar nas práticas do professor aquelas que deveriam ser melhoradas” (De ketele, 2010, p.13).

Para que tal aconteça, deve ser avaliado o dia-a-dia do professor, tendo em consideração o público alvo com que o mesmo trabalha, bem como o ambiente que o circunda. Esta avaliação terá um carácter participativo, na medida que proporcionará *feedback*, ao professor, para melhoria das suas atividades de ensino-aprendizagem-avaliação, pois a avaliação formativa tem uma função reguladora e está associada ao desenvolvimento profissional.

De acordo com Formosinho e Machado (2010, p. 8), a avaliação docente deve ser acompanhada da interação com as crianças, os jovens, com os pares na escola, enquanto contexto de trabalho docente. Neste sentido, terá sempre

um carácter formativo e de regulação: “a avaliação formativa não tem por finalidade sustentar um juízo sobre a pessoa e as suas práticas, mas ajudar os atores implicados a tomar decisões pertinentes”, pelo que “o papel do avaliador é de ser um amigo crítico” (De ketele, 2010, p.25).

A avaliação deve ter um carácter integrado e participativo, isto é, numa “avaliação integrada, a recolha de dados é feita a partir de diversas fontes, através de instrumentação diversa (Pacheco & Morgado, 2002, p. 51) e não só através de um avaliador, que pode colocar em risco o potencial de um determinado professor e conduzi-lo mesmo a frustrações.

A avaliação deve ter credibilidade e “o que contribui para essa credibilidade da avaliação é a existência de critérios que funcionam como verdadeiro código de conduta e de postura ética. (deve ser útil, exequível, viável, deve ser exata e rigorosa)” (Pacheco & Morgado, 2002, p.55).

O desenvolvimento profissional sustenta-se, necessariamente, numa perspetiva formativa de avaliação que, por sua vez, contribui para que os professores reflitam e analisem os seus erros para melhorar substancialmente o seu próprio desempenho. A promoção do desenvolvimento profissional processa-se através da formação contínua dentro da sua área de formação inicial, que contribuirá para a melhoria das suas práticas pedagógicas e da qualidade de ensino. De acordo com Alarcão e Roldão (2010, p. 22) “ a melhoria da qualidade do ensino passa, significativamente, pela formação reflexiva dos professores”.

Na perspetiva de Day (2001, p.17) “o desenvolvimento profissional constitui um assunto sério e crucial, no sentido de manter e melhorar a qualidade dos professores e das funções de liderança dos responsáveis pela direção das escolas”.

Assim, só fará sentido falar de desenvolvimento profissional e de uma educação de qualidade, em Cabo Verde, quando realmente for valorizado e respeitado o sistema de ADD, sustentado, essencialmente, numa perspetiva de progressão na carreira dos professores.

Em Cabo Verde, “apesar de ser extremamente importante a existência de uma avaliação de professores adequada, este processo é, demasiadas vezes, gerido de modo ineficaz, sobretudo, devido à implementação de sistemas e práticas de avaliação pobres” (Stronge, 2006, citado por Stronge, 2010, p.25), pois a avaliação de desempenho docente ocorre somente no final do ano, através do preenchimento de uma ficha que os diretores e gestores das escolas fornecem aos professores para preencherem e, depois, discutirem se concordam ou não. De acordo com Stronge (2010, p.29) “quando os diretores de escolas e outros avaliadores olham a avaliação como um exercício mecânico, e quando os docentes a veem como um processo que deve ser duradouro, a avaliação torna-se pouco mais do que um mero exercício que acaba por consumir demasiado tempo”.

Na opinião de Simões, Faria, Dionísio e Lima (2011, p.129)

a avaliação do desempenho docente é um modelo de cariz formativo, quando pressupõe a perspetiva de desenvolvimento profissional, centrado nas necessidades do docente e de cariz sumativo, uma vez que está dirigido para a tomada de decisões, orientadas por metas estabelecidas nos documentos estruturantes da escola, no que diz respeito à prestação de contas.

Neste âmbito, o que verificamos é que com o congelamento das progressões e promoções na carreira, em Cabo Verde, acontece aquilo que Stronge (2010, p. 30) refere: “os sistemas de avaliação de professores não concretizam nem propósitos de desenvolvimento profissional, nem de prestação de contas”.

Segundo Stronge (2010, p.27) “estes dois propósitos – desenvolvimento profissional e prestação de contas - são frequentemente como sendo mutuamente exclusivos. (...) para que a avaliação de professores seja mais benéfica, terá de haver um esforço concertado entre estes dois propósitos.”

De acordo com Abramowicz (1998, citado por Alves & Machado, 2010, p.95) “a avaliação do desempenho docente não se limitará a um julgamento do trabalho docente, mas constituir-se-á numa possibilidade de orientar a trajetória profissional do professor.” Ele “considera ainda que a avaliação do desempenho profissional docente só é válida quando aparece articulada com um projeto educativo mais abrangente, como um instrumento para a sua construção”.

Para Alves e Machado (2010, p. 96) “a avaliação do pessoal docente poderá contribuir com o trabalho do professor à medida que sirva para que ele construa conhecimento sobre o seu próprio trabalho, tendo dele uma visão clara e objetiva.”

Na visão de Stronge (2010, p.31) “se queremos que uma avaliação de professores válida se torne numa prática comum, então teremos que criar um clima construtivo para que o processo ocorra”. Para o sucesso da avaliação do desempenho docente, Alves e Machado (2010, p. 96) apresentam cinco pressupostos de relevância:

- 1- “A ligação a um projeto amplo, com ações pertinentes e adequadas às necessidades e expectativas daqueles a que se destina;
- 2- A consideração dos diversos fatores que constituem o fazer docente;
- 3- A garantia que é dada condições ao professor para refletir sobre as suas práticas e transformá-las no sentido de inovação;
- 4- A consciência de que o professor é um profissional em desenvolvimento e em processo de aprendizagem e que esta se dá em espaços na e além da prática na sala de aula;
- 5- A necessidade da intervenção dos diversos atores que compõem a escola no sentido do uso adequado dos resultados da avaliação pelos professores, na construção da sua profissionalidade.”

Para concluir, sustentamos com Pacheco (2009, citado por Alves & Aguiar, 2010, pp.231-232) que a avaliação de desempenho docente é “mais que uma questão de estatuto e de critério administrativo, a avaliação do professor é uma necessidade institucional, profissional e pessoal, alicerçando-se na diversidade de critérios e avaliadores, na pluralidade metodológica e na dimensão formadora.”

2.2.3. Quem Avalia

De acordo com Vial, (1997, p.36) “ os atos de avaliação dependem da qualidade das percepções do avaliador e dos elementos da situação de avaliação” e são atos de comunicação, em que somos levados a comparar a avaliação com o sistema de comunicação, vendo nela alguma semelhança: no sistema de comunicação temos o Emissor – a Mensagem – o Recetor e na avaliação temos o Avaliador – o que se avalia – o avaliado. O avaliador será o emissor, a mensagem é o que se avalia e o avaliado é o recetor.

Bonniol e Vial (1997, p.49) sustentam que “o trabalho do avaliador consiste em pesquisar a causa dos efeitos constatados”. O trabalho do avaliador também significa “ter o poder de fazer, de conduzir ou de participar na avaliação, interrogando-se sobre o conflito entre as imagens do avaliador, o mito que nos frequenta queiramos ou não, espécie de Olimpo onde se disputam figuras identificatórias” (Vial,1997, p.44).

Em Cabo Verde, de acordo com o artigo 14º do sistema de avaliação do pessoal docente, quem tem o poder de avaliar os professores do EBI são os gestores de pólos e para o ES são os diretores das mesmas escolas que “para tanto deverão ouvir previamente os conselhos ou núcleos pedagógicos” (Dec-Reg. nº.10/2000, artº 14º, ponto 1).

Devido ao congelamento, há já muitos anos, da progressão e promoção na carreira, esta exigência nunca é tida em conta. Os avaliadores são nomeados mediante proposta dos delegados do MED de cada concelho do país, com a responsabilização de assegurar a melhor gestão possível dos recursos humanos (os professores) e dos estabelecimentos de ensino.

Ora, o avaliador deve ter um papel pedagógico amplo, que se revestirá de um carácter formativo, que contribui para o desenvolvimento e a melhoria na prestação de serviço do avaliado. Assim, pensamos que o avaliador deve ter uma formação capaz de discernir o que é relativo ao trabalho do docente de assuntos particulares, para evitar quaisquer constrangimentos que possam ocorrer no local de prestação de serviço. Muitas vezes, não há consenso por parte dos professores em aceitar que determinados avaliadores os avaliem, uma vez que os mesmos não têm formação específica para exercerem o cargo, outras vezes por terem um grau académico inferior ao avaliado.

O exercício da competência do avaliador deve ser posto em prática, de modo que ela contribua para a promoção de uma cultura avaliativa digna de ser

aceite pelo avaliado. Para tal, ele terá que ter um nível de competência favorável, isto é, ter um conhecimento científico digno de quem avalia, uma vez que quem avalia tem a função de ajudar o avaliado “a transformar as suas capacidades em competência” (Gonçalves, 2010, p.57).

Relativamente ao avaliado, de acordo com a legislação, tem direito à promoção e progressão na carreira, bem como à revalidação da nomeação para aqueles que são contratados. O avaliado tem também obrigações a cumprir, que são as de contribuir para melhorar a qualidade da educação e do ensino e, ao mesmo tempo, melhorar a sua prestação pedagógica e profissional.

2.2.4. O Que se Avalia?

“Avaliar significa confrontar um conjunto de informações com um conjunto de critérios com o fim de tomar uma decisão” (De Ketele, 1990, citado por De Ketele & Roegiers 1993, p.46).

Nesta ótica, quando avaliamos um docente, normalmente, teremos de ter em conta um conjunto de critérios que possam ser elementos chave para evitar a injustiça que muitas vezes o sistema de avaliação nos leva a cometer sem nos darmos conta dela. As questões éticas devem prevalecer sempre que pensamos em avaliar pessoas, pois são os indivíduos humanos que têm condições capazes de transformar e mudar uma sociedade, uma cultura.

De acordo com De Ketele e Roegiers (1993, p. 47) “no ponto de partida de qualquer processo de avaliação importa determinar bem o tipo de decisão que seremos levados a tomar”.

Na ADD, em Cabo Verde, de acordo com o Dec-Reg. 10/2000, avalia-se “a qualidade da educação e do ensino ministrados, avalia-se o sistema educativo e as necessidades educativas, avalia-se a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes, avalia-se o trabalho dos docentes” e, ainda, “a atividade letiva e não letiva desenvolvida pelos professores na educação e no ensino ao longo do ano escolar e as qualificações profissionais e científicas.” (artº 4, ponto 1), ou seja, avalia-se a eficácia do professor.

A avaliação dos docentes deve seguir duas etapas, ou seja, seguir um processo de orientação e de regulação. O de orientação servirá como o início de processo; o de regulação, ao longo ou durante o processo.

De ketele e Roegiers (1993, p.50) definem o processo de orientação ou de avaliação de orientação “como o processo da avaliação que conduz a uma decisão de orientar, quer uma ação no seio de um determinado sistema, quer uma pessoa, em função do contexto, das necessidades, das características e das prestações anteriores ou da pessoa em questão”. Em relação à avaliação de regulação, os autores (id., p.54) referem que é “o processo de avaliação aberto cuja função prioritária é melhorar o funcionamento do conjunto do sistema ou de uma determinada parte deste”.

2.2.5. Como avaliar?

Para Hadji (1994, p. 27) avaliar pode significar, entre outras coisas: “verificar, julgar, estimar, situar, representar determinar , dar um conselho” e acrescenta “que a pluralidade dos verbos que designam o ato de avaliar está acompanhada de uma multiplicidade de termos que designam o objeto deste ato, que pode incidir sobre saberes, saber fazer, competências , produções, trabalhos (...) (*id., ib., p.28*) .

De acordo com Gonçalves (2010, p.54) “para avaliar tenho que ter o mais completo e profundo conhecimento possível do objeto de avaliação para não cometer juízos/avaliações que, embora cómodos, podem ser apressados ou pouco avisados e podem, eventualmente, ter consequências algo injustas”.

Para uma avaliação de qualidade é necessário que, de antemão, se definam os critérios a ser seguidos, antes de processarmos qualquer tipo de juízo de valor, seja ele formal ou informal, ou seja, quer queiramos tomar uma decisão de momento ou de forma “intuitiva”, ou mais formal, pela qual teremos que fazer as recolhidas de dados pertinentes e uma análise credível dos dados obtidos.

Ao avaliar devemos ter em conta sempre o princípio de credibilidade e, acima de tudo, respeitar a ética de bem avaliar que é de respeitar o princípio da imparcialidade.

2.2.6. A autoavaliação

A autoavaliação permitirá aos docentes auto-consciencializarem-se dos seus pontos débeis e das suas potencialidades, pressupostos para a melhoria, porque “não é possível estabelecer um verdadeiro processo de melhoria da qualidade que ignore as necessidades individuais” (Fullan, 1990, citado por Alves & Machado 2010).

A autoavaliação é um dos meios considerados essenciais para a avaliação de desempenho dos professores, isto é, permite fazer uma reflexão introspectiva de nós mesmos e saber “como é que nós éramos quando não éramos o que hoje somos” (Itura, 2005, p. 151), para podermos agir, para melhor desenvolver a nossa atividade profissional.

Na perspetiva de Roullier (2008, p.76) o ato de autoavaliar integra a avaliação de si próprio para si próprio”, a autoavaliação “ é um trabalho sobre si para uma consciencialização crítica. De acordo com Alves e Machado (2010, p.92, 93), a autoavaliação poderá ser um meio para conceber “ (...) a atividade educativa como um modo de realização humana e de libertação cabendo à avaliação um papel de regulação, de monitorização e de emancipação”, pois o “ homem não pode viver no meio das coisas sem fazer delas ideias segundo as quais regula o seu comportamento” (Silva, 2005, p.29) e o seu modo de agir. Sustenta o autor que “os homens necessitam de produzir ideias determinadas e consistentes sobre as instituições e as situações coletivas que possam

racionalizar e orientar a sua prática, baseada numa autoavaliação consciente e verdadeira (id., ib., p.30).

Bélaire, (1999, citada por Roullier, 2008) refere que a “autoavaliação obriga o avaliado a olhar – se, a analisar-se, a mergulhar nas suas próprias dificuldades, com o risco de, entre outros, alterar a imagem que tem de si próprio e assim, a necessidade de reconstruí-la a partir do zero ou sob outros ângulos”.

De acordo com Alves e Machado (2010, p.94) “o professor, enquanto profissional do ensino, deve levar a cabo uma valorização do seu trabalho para melhoria contínua da qualidade docente e para o sucesso dos objetivos definidos para a educação, nomeadamente os do ensino básico e secundário”.

O aperfeiçoamento do trabalho docente passa, necessariamente, pela autoavaliação que os professores fazem no seu dia-a-dia, ao longo de cada atividade letiva. Isto contribuirá para a autoformação dos mesmos, baseado nos erros cometidos e na humildade que reveste o sentido da autoavaliação.

O desenvolvimento profissional, a eficácia e a eficiência de um ensino de qualidade centraliza-se, sobretudo, na autoavaliação que os professores fazem dos seus trabalhos.

Alves e Machado (2010, p.97) sustentam ainda que:

O professor, dadas as características da essência do seu trabalho, especialmente com crianças e adolescentes, lida, quotidianamente, com realidades diversas e com situações que não podem ficar a mercê de uma decisão a *posteriori*. O professor precisa de refletir, de tomar decisões e agir instantaneamente no processo de ensino e aprendizagem para garantir a eficácia e eficiência das suas ações.

A autoavaliação permite fazer um juízo sobre a própria pessoa, na medida em que torna “visível a sua ação, é construir a sua identidade, é realizar-se através da confrontação” (Roullier, 2008, p.76).

Tendo em conta que a autoavaliação é fazer um juízo sobre a sua própria ação, é, simultaneamente, autoformar-se, pois a “ autoavaliação é o avaliar-se a si próprio, o seu desempenho, as suas atitudes, isto é, o seu saber e saber fazer, assim como o saber ser e estar uma contínua reorientação da sua ação e, em concomitância, uma atualização dos seus conhecimentos e desenvolvimento das suas competências” (Tracana & Lamas 2011, p.165).

A autoavaliação é, assim, um dos caminhos importantes na busca de uma verdadeira cultura avaliativa, isto é, desinibe o professor face aos avaliadores.

2.2.7. Observação de aulas e Supervisão

A avaliação é “um processo de observação e de interpretação dos efeitos do ensino, que visa orientar as decisões necessárias ao bom funcionamento da escola” (Cardinet, 1986, citado por Figari, 1996, p.33) e “para se observar e avaliar torna-se necessário a existência de observadores, e observados, de um objeto de observação de avaliadores e de avaliados” (Gonçalves 2010, p. 56).

Para Moreira (2011, p.19), observar consiste em pôr-se diante de um objeto para lhe ser fiel, sendo necessário enunciar claramente os objetivos e critérios de avaliação, determinar a informação a recolher, recolhê-la e analisá-la. Segundo Moles (1995, p.55) “ observar é já experimentar: é introduzindo o observador no meio que se constrói aquilo a que se poderá chamar, em sentido existencial, uma situação perfeitamente definida”.

Ao fazermos a observação de algo, neste caso a observação de uma aula ou de um professor “ a primeira obrigação que sentimos é saber o que observar para, em seguida, questionarmos o como observar, isto é, conhecer o objeto e definir os instrumentos em consequência” (Gonçalves, 2010, p.55).

A observação está intrinsecamente ligada ao processo de avaliação e supervisão, uma vez que não faz sentido termos uma avaliação, sem fazer uma observação prévia daquilo que queremos avaliar. Para tal, é necessário que haja observadores/avaliadores e supervisores com competências supervisivas,

pois na opinião de Gonçalves (2010, p. 56), “observar implica o exercício de uma competência. Assim, (...) o exercício da observação de aulas deveria orientar-se no sentido de possibilitar ao professor observado a oportunidade de, também ele, poder exercer essa competência, embora numa dimensão mais infra-ecológica”.

Moreira (2011, p.33), a propósito da questão competência e capacidade, refere que “o valor daquilo que observamos encontra-se na exata medida do valor e qualidade do observador/avaliador, ou seja, da sua formação para a observação e para a avaliação docente, formação que não deve ser apenas técnica, mas também ética e política”.

Na visão de Gonçalves (2010, p.55) “quem observa deverá preocupar-se não só com os comportamentos/situações observáveis mas, também, com a sua organização causal”.

Para que a observação contribua para o desenvolvimento da avaliação, todos os observados terão que ter a capacidade de ser observadores, isto é, a observação deve ser participativa e participante. De acordo com Itura (2005, p.149), “ a observação participante é o envolvimento direto que o investigador de campo tem com um grupo social que estuda dentro dos parâmetros das próprias normas do grupo”.

Costa (2005, p. 135) sustenta que “ na verdade, é através da observação direta e da comunicação com outros processos de interação que tem por suporte um quadro de relações sociais em que estão inseridos, tanto os observados como o observador, que a informação sobre as realidades sociais que pretendemos conhecer chega.”

De acordo com Vieira, (1993, citada por Moreira, 2011, p.19) “ observar é sobretudo um processo de leitura do real, que varia de sujeito para sujeito, na medida em que é sempre uma construção teórica e intersubjetiva de uma dada situação” e acrescenta que na observação “não há métodos mais objetivos e importante que outros, há sim, observadores mais bem preparados do que outros” (Moreira, 2011, p.24).

Uma observação participativa, isto é, baseada numa formação contínua voltada para a mudança da prestação pedagógica, contribuirá para melhorar sistematicamente o desenvolvimento profissional de um professor. Moreira (2011, pp. 32-33) afirma que “ é necessário proporcionar oportunidades ao professor observado para analisar profundamente o seu trabalho, explorando livremente espaços de transformação do mesmo, em resultado do feedback fornecido e do apoio dado pelo observador” fazendo da observação um bom meio na ADD, porque serve “ para ajudar o professor a construir conhecimento sobre a sua ação (...) ” (Moreira 2011, p 25). A autora (id, p. 25) sustenta ainda que “a observação de aulas, desenvolvida num enquadramento de supervisão

clínica colaborativa, parece ser um caminho adequado a seguir” para melhor garantir a imparcialidade do observador /avaliador /supervisor.

Na perspectiva de Riordam (1995, citado por Moreira, 2011, p. 25), a observação colaborativa existe quando as práticas de observação são mutuamente compensadoras, igualmente valorizadas e baseadas em interesses e mais valias sociais e profissionais semelhantes ou complementares”.

A observação/ supervisão das aulas contribui para uma maior credibilidade da avaliação do professor, faz com que os avaliadores tenham elementos concretos baseados na realidade vivida dentro do espaço escolar, pelo que a observação/supervisão baseada em *feedback*, ajuda o professor a desenvolver a sua conduta em todos os domínios.

CAPÍTULO 3

METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

3. Metodologia da investigação

Neste capítulo, definimos a metodologia do estudo que norteou o processo de investigação. Começamos por definir a metodologia como a “praxeológica” ou a “lógica dos procedimentos científicos na sua génese e no seu desenvolvimento” que tem por função “limpar os caminhos da prática concreta... dos obstáculos que esta encontra” (De Bruyne et al., citados por Hadji, 1994, p.57). De seguida, apresentamos a problemática do estudo e os objetivos que nortearam a investigação.

Trata-se de um estudo de carácter qualitativo que interpreta os discursos dos professores, produzidos nas respostas às entrevistas semiestruturadas e os triangula com o quadro teórico convocado: “a investigação qualitativa é naturalista, descritiva, processiva, indutiva, assente no significado” (Bogdan & Biklen, 1994, p.24).

Apresentamos e caracterizamos os participantes no estudo, assim como o instrumento de recolha de dados e a técnica de análise de dados. Abordamos, ainda, as questões de natureza ética que nortearam este estudo.

3.1. Problemática e objetivos do Estudo

De acordo com Quivy (2003, p.89) “a problemática é a abordagem ou a perspetiva teórica que decidimos adotar para tratarmos o problema formulado pela pergunta de partida. É uma maneira de interrogar os fenómenos estudados e constitui uma etapa charneira da investigação”.

Conforme previsto na alínea c) do art.º 2, do decreto-lei nº 10 /2000, a avaliação do pessoal docente visa “melhorar a prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes” bem como “valorizar e aperfeiçoar o trabalho do docente”. De acordo com Pacheco e Flores (1999, p 167), “o ato de avaliar o professor é legitimado por vários fatores, entre os quais se salientam os de natureza pessoal, profissional e política, técnica e organizacional”.

Abramowicz (1998, citado por Alves & Machado 2010, p.95) refere que a “ avaliação do desempenho docente não se limitará a um julgamento do trabalho docente, mas construir-se- á numa possibilidade de orientar a trajetória profissional do professor”.

Por seu lado, Curado (2002, p.18) sustenta que “as práticas de avaliação dos professores deveriam promover o seu desenvolvimento profissional e fundar-se num sistema de apreciação pelos pares, envolvendo os professores diretamente na preparação, implementação e seguimento do processo de avaliação”, construindo, assim, uma cultura de avaliação: “para construir uma cultura avaliativa é importante que a avaliação se assuma como uma prática quotidiana que todos realizam, que afeta a instituição no seu conjunto, não para sancionar e controlar, mas para melhorar e potenciar o desenvolvimento dos seus membros” (Alves & Machado 2010, p.94).

Avaliar um professor só com o propósito burocrático não faz sentido, pelo que, secundando Flores (2010, p. 9) “é legítimo formular algumas

questões: Que implicações (políticas, metodológicas, etc.) estão associadas a um determinado sistema de avaliação? Quem avalia? O quê e por referência a quê? Que propósito deve servir? Que efeitos resultam ou podem resultar da implementação de um sistema de avaliação? Que aspetos éticos devem ter tido em consideração num sistema de avaliação? Estas e outras questões encerram um conjunto de dimensões fundamentais inerentes à problemática da avaliação de professores que devem ser tidas em linha de conta no processo de conceção e de implementação de um determinado sistema de avaliação.”

Estas e outras questões se colocam à avaliação do desempenho docente, em Cabo Verde, apesar de o diploma da avaliação do desempenho docente (decreto lei nº 10/2000) referir, de forma clara, a sua articulação com o desenvolvimento profissional e a melhoria da prestação pedagógica. Neste sentido, as questões anteriores constituem a nossa problemática, pretendendo-se uma profunda reflexão sobre as práticas de avaliação dos professores em Cabo Verde. Tendo consciência, com a maioria dos autores, que não há modelos ideais ou perfeitos, este trabalho tentará problematizar estas questões.

Assim, este projeto de investigação orienta-se pela seguinte pergunta de partida:

Até que ponto o processo de avaliação do pessoal docente tem contribuído para melhorar a prestação pedagógica e o profissionalismo dos docentes em Cabo Verde?

O que mudou, na escola, a partir do decreto regulamentar nº 10/2000, para que avaliação do desempenho docente seja uma realidade, com perspectivas de desenvolvimento profissional e de melhoria do processo de ensino/aprendizagem?

Até que ponto os professores se sentem mais desafiados para introduzirem estratégias de avaliação diferenciada dos alunos?

Procurando responder a esta problemática, elencámos os seguintes objetivos:

- identificar as mudanças ocorridas ou as práticas efetivas de avaliação de desempenho, implementadas nas escolas a partir da lei nº 10/2000;
- analisar as relações estabelecidas entre a avaliação de desempenho docente e as práticas pedagógicas dos professores;
- avaliar, até que ponto, a avaliação de desempenho docente tem contribuído para melhoria do sistema de ensino.

3.2 Caracterização do Contexto de Desenvolvimento do Estudo

Para o desenvolvimento deste estudo, selecionamos 4 escolas, localizadas em 3 concelhos (Praia, São Domingos e Tarrfal de Santiago). Escolhemos os dois níveis de ensino que existem no sistema educativo em

Cabo Verde: o Ensino Básico Integrado (EBI) e o Ensino Secundário (ES), estruturados da seguinte forma: o Ensino Básico Integrado estrutura-se em 3 níveis diferentes (1º, 2º e o 3º nível.) Ao primeiro nível correspondem os 1º e 2º anos de escolaridade; ao segundo nível correspondem os 3º e 4ºanos de escolaridade; ao terceiro nível correspondem os 5º e o 6ºanos de escolaridade, tendo todos eles a duração de dois anos, abrangendo crianças com idades compreendidas entre os 6 e os 12 anos.

O ensino, no EBI, em todas as fases ou ciclos, é ministrado por um único professor e, atualmente, está na fase de experimentação para a passagem à pluridocência.

Em relação ao ES encontra-se estruturado em três ciclos com a duração de dois anos cada: o 1º ciclo corresponde aos 7º e 8º anos de escolaridade, designado por tronco comum, o 2ºciclo corresponde aos 9º e 10ºanos e o 3º ciclo compreende os 11º e o 12ºanos de escolaridade, todos ministrados por vários professores, de acordo com as diferentes disciplinas.

O estudo foi realizado:

- 1- Na Praia, numa escola Secundária e numa escola EBI;
- 2- Em S. Domingos numa Escola Secundária;
- 3- No Tarrafal, numa escola EBI.

A escola secundária, localizada na Praia, tem 120 professores e 2200 alunos e a escola EBI, também na Praia, tem cerca de 32 professores e 863 alunos.

A escola secundária, localizada em São Domingos, tem cerca de 97 professores e 1995 alunos.

A escola EBI, localizada no Tarrafal tem cerca de 21 professores e 496 alunos.

A entrevista foi realizada a 8 professores destas escolas (2 em cada escola), bem como aos 2 gestores das EBI e aos 2 diretores das escolas secundárias, perfazendo um total de 12 entrevistados.

Tendo em conta que a ilha de Santiago é a mais populacional de Cabo Verde, possui um número mais elevado de alunos e de professores, justifica-se a nossa opção por inquirir os professores nas escolas localizadas nesta ilha.

A grande variedade de ilhas constitui outro aspeto que fez com que este estudo se concentrasse na ilha de Santiago, uma vez que a recolha de dados iria fazer com que nos deslocássemos várias vezes a todas as ilhas de Cabo Verde ou às 9 que são habitadas, o que seria praticamente impossível, quer a nível de tempo, quer a nível económico.

3.3. Natureza da investigação

“A abordagem qualitativa parte, precisamente, do pressuposto básico de que o mundo social é um mundo construído com significados e símbolos, o que implica a procura dessa construção e dos seus significados” (Moreira, 2007,

p.49). O autor (id., p.50) refere os aspetos que melhor definem a abordagem qualitativa, a saber: “os métodos qualitativos visam o estudo dos significados intersubjetivos, situados, construídos e usados; os métodos qualitativos elegem formas flexíveis de captar a informação e recorrem basicamente a uma linguagem conceptual e metafórica; os métodos qualitativos estudam a vida social no seu próprio quadro sem distorcer ou controlar; os métodos qualitativos elegem a descrição densa e os conceitos compreensivos da linguagem simbólica.” Assim, na linha de Flick (2005, p.6), “a investigação qualitativa não se baseia numa conceção teórica e metodológica unitária. A sua prática e as suas análises são caracterizadas por diversas abordagens, teorias e respetivos métodos. As opiniões de cada sujeito são pontos de partida para uma investigação cada vez de maior qualidade”.

O termo qualitativo remete “quer para o tipo de dados que a investigação produz, quer para os modos de atuação ou postulados que lhe estão associados” (Hébert, Goyette & Boutin, 2008, p.10).

3.4. Instrumento de Recolha de Dados

Tal como já referimos, o nosso principal instrumento de recolha de dados, foi a entrevista que, segundo Moreira (2007, p.203) “é seguramente a técnica mais utilizada na investigação social. E isso é muito provavelmente porque é tão próxima da arte de conversação”. De Ketele & Roegiers (1993, p. 22) sustentam ainda que “a entrevista é um modelo de recolha de informações

que consiste em conversas orais, individuais ou de grupo, com várias pessoas selecionadas cuidadosamente, a fim de obter informações sobre factos ou representações, cujo grau de pertinência, validade e fiabilidade é analisado na perspetiva dos objetivos da recolha de informações”.

Segundo Quivy (2003, p.69), as entrevistas “contribuem para descobrir os aspetos a ter em conta e alargam ou retificam o campo de investigação e das leituras”. Acrescenta o autor que “é essencial que a entrevista decorra de uma forma muito aberta e flexível e que o investigador evite fazer perguntas demasiado numerosas e demasiado precisas”.

Ruquoy (1997, p. 89) afirma, ainda, que a “entrevista é o instrumento mais adequado para delimitar os sistemas de representações de valores e de normas veiculadas por um indivíduo”. Na perceção de Patton (1990), a entrevista “permite que os inquiridos relatem o seu pensamento, nas suas próprias palavras, de forma a expressar as suas perspetivas pessoais”.

Relativamente às formas que podem assumir, Moreira (2007, p.203) refere que “as entrevistas podem adotar uma variedade de formas, desde as muito centradas às que são muito abertas (sendo as mais comuns), à entrevista semiestruturada, a qual é guiada por um conjunto de perguntas e questões básicas a explorar, mas em que nem a redação exata nem a ordem das perguntas está pré determinada”.

Na visão de Pawney e Watts (1987, citados por Hébert, Goyette & Boutin, 2008, p.162), a entrevista assume duas categorias, “a entrevista orientada para a resposta - semiestruturada e uma outra “entrevista orientada para a informação” – não estruturada.

Para a realização da nossa investigação, optamos pela entrevista semiestruturada que, para Dezin (1970, citado por Moreira, 2007, p.206) “é caracterizada pelo emprego de uma lista de perguntas ordenadas (para conseguir um contexto equivalente) e redigidas (para terem o mesmo significado) para todos os entrevistados, mas de resposta livre ou aberta. Todas as perguntas devem, pois, ser comparáveis, de modo a que quando surgem diferenças entre entrevistados estas se possam atribuir a variações reais de resposta e não ao instrumento de pesquisa”.

A entrevista semiestruturada é, assim, guiada por um conjunto de perguntas e questões básicas a explorar, mas em que nem a redação exata, nem a ordem das perguntas está pré determinada. “Observar, perguntar e ler são as três ações fundamentais que estão na base das técnicas de recolha de dados” (Moreira, 2007, p.153)

Considerando o objeto de estudo e a importância que a avaliação de desempenho docente tem para a melhoria da prestação pedagógica e a qualidade profissional dos docentes no sistema educativo de Cabo Verde, foi importante recolher, através da entrevista semiestruturada ou semidiretiva

(Quivy & Campenhoud, 1992), junto de 2 gestores de pólos, 2 diretores das escolas Secundárias e 8 professores sendo 4 do Ensino Básico Integrado e 4 do Ensino Secundário, as suas opiniões, a fim de obter as perspetivas sobre:

- As principais mudanças ocorridas com a implementação do sistema de avaliação a nível prestação pedagógica do professor
- Os contributos que o sistema de avaliação tem dado para o desenvolvimento profissional dos professores.

Para o efeito, foi elaborado um guião de entrevista (anexo 1).

3.5.Técnicas de análise de dados

A recolha de dados é um dos aspetos fundamentais na investigação, pois segundo Erikson (1986, citado por Hébert, Goyette & Boutin, 2008, p.107) é “ a partir do momento em que o espírito analisa o material a recolher, ou já recolhido, que se pode falar em dados da investigação”.

De acordo com De Ketele e Roegiers (1993, p.17) “a recolha de informações pode ser definida como o processo organizado posto em prática para obter informações junto de múltiplas fontes, com o fim de passar de um nível de conhecimento para outro nível de conhecimento ou representação de uma dada situação, no quadro de uma ação deliberada cujos objetivos foram claramente definidos e que dá garantias de validade suficientes”.

É neste sentido que Miles e Huberman (1984, citados por Hébert, Goyette & Boutin 2008, p.118) definem a fase de tratamento dos dados como “a estruturação de um conjunto de informações que vai permitir tirar conclusões e tomar decisões.” Todavia, de acordo com Flick, (2005, p.169), “antes de analisar os dados obtidos, estes têm que ser registados e preparados. No caso de dados de entrevistas, uma parte importante deste processo é registar o que foi dito e transcrevê-lo”.

Os dados foram analisados recorrendo-se à análise de conteúdo da informação recolhida, visando a sua redução, através do sistema de categorização e codificação, que possibilitou o processo de descrição e interpretação (Bardin, 2009). A análise de conteúdo revela-se como um “conjunto de técnicas de análise de comunicações” (Bardin, 2009, p. 33), que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, sendo que o investigador retira partido das mensagens que trata para inferir e, posteriormente, efetuar interpretações.

3.6. Participantes na Investigação

De Ketele e Roegiers (1993, p. 104) consideram a “investigação como um processo sistemático e de intencionalidade, orientado e ajustado, tendo em vista inovar ou aumentar o conhecimento num dado domínio”.

De acordo com Glaser e Straus (1967, citados por Flick, 2005, p.66), “amostragem teórica é o processo de coleta de dados para o desenvolvimento

de uma teoria, em que o analista regista, codifica e analisa os dados, decidindo quais vai registar a seguir e onde encontrá-los, a fim de elaborar a sua teoria, à medida que ela vai emergindo. O processo de coleta de dados é comandado pela teoria emergente”.

Flick, (2005, p.69) acrescenta, ainda, que amostra “é um princípio característico também de estratégias afins de coleta de dados, na investigação qualitativa”. Amostra é um subconjunto ou parcela de uma população ou universo selecionada. No nosso estudo, a amostra ou participantes na investigação são professores, gestores e diretores, que exercem a sua atividade profissional em diferentes escolas, que selecionamos, de acordo com os critérios já enunciados, para desenvolver o trabalho de investigação.

Assim, os participantes nesta investigação são 12, de entre eles 2 exercem o cargo de gestores do EBI, 2 o de diretores do ES e 8 são professores, que caracterizamos na tabela 3.1:

Tabela 3.1. Caracterização dos entrevistados

Sujeitos	Tempo de serviço	Género	Situação profissional	Idade	Habilitações Académicas	Nível de lecionação	Cargo Desempenhado
E 1	+26	M	QD	41-50	IP	EBI	P
E 2	16-25	F	QD	30-40	IP	EBI	G
E 3	16-25	F	QD	41-50	LIC	ES	D
E4	+26	M	QD	+50	Mestre	ES	P
E5	16-25	F	QD	30-40	IP	EBI	P
E6	16-25	M	QD	30-40	LIC	ES	D
E7	10-15	F	QD	30-40	LIC	ES	P
E8	+26	M	QD	+50	LIC	ES	P
E9	16-25	M	QD	41-50	Mestre	EBI	P
E10	+26	F	QD	+50	IP	EBI	P
E11	6-10	F	QP	-30	LIC	ES	P
E12	+26	M	QD	41-50	Mestre	EBI	G

Como podemos observar, pela leitura cuidada da tabela 3.1, 6 entrevistados são do sexo masculino e 6 do sexo feminino.

O entrevistado 2, do sexo feminino, exerce o cargo de gestor de pólo e o entrevistado 12, do sexo masculino, exerce o mesmo cargo. Por seu lado, o entrevistado 3, do sexo feminino, exerce o cargo de diretor e o entrevistado 6,

do sexo masculino, exerce o mesmo cargo. Em simultâneo, quer os dois gestores, quer os dois diretores, exercem o cargo de avaliadores, tal como previsto na lei. Os outros entrevistados (8) são professores, que lecionam no ensino básico integrado (4) e no ensino secundário (4).

Assim, a nossa amostra está distribuída desta forma: 6 entrevistados exercem a sua atividade profissional no ensino básico integrado e 6 no ensino secundário.

Quanto ao tempo de serviço, 5 entrevistados têm mais de 26 anos de serviço, 5 dos entrevistados têm entre 16 e 25 anos de serviço, 1 entrevistado tem entre 10 a 15 anos de serviço e 1 entre 6 a 10 anos de serviço.

Quanto ao tempo de serviço no desempenho do cargo, os gestores (E2 e E12) desempenham o cargo há mais de 6 anos. Um dos diretores (E3) desempenha o cargo há mais de 6 anos e o outro (E6) há mais de 2 anos.

Relativamente às habilitações académicas, 4 professores entrevistados do EBI tem a formação do Instituto Pedagógico e 2 têm o grau de Mestre. No ES, 5 entrevistados possuem a licenciatura e 1 é o grau de Mestre.

No que refere à idade dos participantes neste estudo, 1 professor tem menos de 30 anos, 4 professores têm idades compreendidas entre os 30 e os 40 anos, 4 têm idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos e, finalmente, 3 entrevistados têm mais de 50 anos de idade.

Em relação à situação profissional, todos os professores pertencem ao Quadro Definitivo (QD), apenas uma entrevistada, do EBI, pertence ao Quadro Provisório (QP).

3.7. Procedimentos Metodológicos de Recolha de Dados

Para a recolha de dados, foram estabelecidos vários contactos informais com os diretores e gestores das escolas onde iria ser realizado o estudo, em Fevereiro de 2011, com o objetivo de apresentar o nosso projeto de investigação e avaliar a aceitação da escola para o seu desenvolvimento. As respostas positivas dos diretores e gestores das escolas foram rápidas para, em seguida, estabelecer os contactos com os professores dos referidos estabelecimentos de ensino. Após a concordância de todos, assinou-se o protocolo das entrevistas (anexo 2) entre as partes, mostrando todos disponibilidade e agrado em colaborar connosco no estudo. Para além da assinatura do protocolo de concordância entre as partes para a realização das entrevistas, acordaram-se os respetivos dias e hora, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados.

A Orientadora Científica endereçou uma carta à direção de cada uma das escolas envolvidas, mostrando a importância e agradecendo a colaboração das escolas no estudo.

Com cada professor realizou-se um encontro de trabalho prévio, para dar a conhecer o tipo de trabalho que seria desenvolvido, tivemos o cuidado de

mostrar aos professores, aos gestores e diretores das escolas que o trabalho baseava numa entrevista semiestrutura a cada um deles, ou seja, uma entrevista individual.

Tivemos a oportunidade de mostrar aos diretores e gestores que o trabalho era direcionado a eles e a mais 2 professores das mesmas escolas. Eles deixaram-nos livre para fazermos as escolhas de professores para a nossa entrevista. Apresentamos o guião de entrevista aos entrevistados, tivemos todo o cuidado de mostrar aos mesmos que a entrevista seria gravada, tendo eles a possibilidade de, depois de transcritas, ouvirem e validar a entrevista.

Para testar o guião da entrevista, foram feitas duas entrevistas piloto ou de experiência, que decorreram numa escola diferente daquelas em que iriam ser feitas as entrevistas definitivas para o nosso estudo, conforme exemplificamos na tabela 3.2.

Tabela 3.2. Entrevistas piloto

1ª Entrevista	2ª Entrevista
Gestora de Pólo	Docente do ES
Aplicação: 12 /11/2011	Aplicação 15/11/2012

A testagem do guião anterior permitiu-nos concluir que as nossas questões estavam de acordo com os nossos objetivos, eram compreendidas pelos inquiridos e que o tempo de duração variou de 18 a 30 minutos, pelo que o guião provisório se tornou definitivo (Anexo I).

As entrevistas aos diretores e aos Gestores de pólo foram realizadas nos respetivos gabinetes. As entrevistas aos professores do EBI e aos do ES foram realizadas nas suas próprias salas de aula, sem interferências.

Para salvaguardar o princípio ético (a garantia da confidencialidade e proteção dos dados dos participante, garantia do anonimato da entrevista) foi assinado um protocolo de entrevista entre o entrevistado e o entrevistador (Anexo II) que visou dar maior conforto e maior abertura por parte dos entrevistados em responder às perguntas, de forma clara, sem receio de serem prejudicados nas futuras avaliações.

As entrevistas aconteceram de 12 de Fevereiro e 22 Março de 2012, sendo a duração média da entrevista de 25 minutos, com a entrevista mais longa de 30 minutos e a mais curta de 15 minutos.

As entrevistas foram transcritas e, no final, foram mostrados os textos produzidos a cada um dos entrevistados, de forma que os mesmos se inteirassem das suas respostas, com o objetivo de clarificar ou sugerir algumas

mudanças nas respostas. A título de exemplo, apresentamos no anexo III um exemplar da transcrição de uma entrevista.

Para a análise dos dados foi atribuído um código a cada participante de E1 (entrevistado número 1) a E12 (entrevistado número 12).

Após uma leitura flutuante das entrevistas, tal como recomenda Bardin (2003 e 2009), os dados das entrevistas foram tratados com recurso à análise de conteúdo e agrupados por dimensões, categorias e subcategorias, tendo como referência os objetivos da investigação e de acordo com uma definição *a priori* e, também, emergentes do discurso dos entrevistados. As categorias definidas à partida foram delineadas a partir do guião das entrevistas, enquanto as restantes emergiram do discurso dos entrevistados.

Seguindo o critério semântico (Bardin, 2003 e 2009) o processo de categorização foi estruturado de acordo com as categorias temáticas, evidenciadas na tabela 3.3.

Tabela 3.3. Categorias e subcategorias de análise

Categorias	Subcategorias
A. Perspetivas e práticas dos professores face a ADD	<p>A.1-Motivação</p> <p>A.2-Progressão e distinção do mérito</p> <p>A.3-Finalidade da ADD para gestores e diretores</p> <p>A.4 - Finalidades da ADD para os professores</p> <p>A.5 - Consequências nas práticas pedagógicas</p>
B. Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados	<p>B.1-Avaliadores</p> <p>B.2-Instrumentos utilizados</p>
C. Autoavaliação	<p>C.1. Importância da Autoavaliação</p> <p>C.2. benefícios da autoavaliação para a ADD</p>
D. Prestação de contas e gestão da carreira	<p>D.1. Prestação de contas</p> <p>D.2 -Prémios de produtividade</p> <p>D.3-Sistema de progressões</p>
E. Contributos para a melhoria e mudanças no sistema de ADD em Cabo Verde.	<p>E.1. Formação de avaliadores</p> <p>E.2-Criação de gabinetes apropriados para a ADD</p>

Na categoria A. Perspetivas e práticas dos professores face a ADD foram analisadas as seguintes subcategorias: A.1 Motivação; A.2 Progressão e distinção do mérito; A.3 Finalidade da ADD para gestores e diretores; A.4 Finalidades da ADD para os professores e A.5 Consequências nas práticas pedagógicas.

Relativamente à categoria B. Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados foram estudadas as subcategorias B.1 Avaliadores e B.2 Instrumentos utilizados. Na categoria C Autoavaliação, foram analisadas as subcategorias: C.1. Importância da Autoavaliação e C.2. benefícios da autoavaliação para a ADD.

Para a categoria D. Prestação de contas e gestão da carreira, estudaram-se as seguintes subcategorias: D.1. Prestação de contas; D.2 Prémios de produtividade e D.3 Sistema de progressões.

Finalmente, para a categoria E. Contributos para a melhoria e mudanças no sistema de ADD em Cabo Verde, evidenciaram-se as subcategorias E.1 Formação de avaliadores e E.2 Criação de gabinetes apropriados para a ADD.

Inicialmente, procedemos a uma análise vertical debruçando-nos sobre o testemunho de cada professor separadamente e, posteriormente, tratamos os temas de acordo com as diferentes formas com que surgiam nos professores, ou seja, realizámos num segundo momento, uma análise horizontal (Ghiglione & Matalon, 1995). Após a leitura integral das entrevistas e a sua categorização construímos diversos quadros para simplificar o material recolhido, organizando

as unidades de contexto mais significativas nas respectivas categorias e subcategorias de forma a possibilitar a análise do corpus e a passagem da descrição à interpretação através da inferência (Bardin, 2009). Ainda de acordo com este autor, na organização do corpus das entrevistas atendemos às seguintes regras: exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência.

CAPÍTULO 4
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4. Apresentação e discussão dos resultados

Tendo em conta que qualquer trabalho de investigação se reveste de grandes objetivos de partida para chegar um determinado fim ou a uma determinada meta este também não foge à regra. De acordo com Esteves (2006, citada por Figueiredo 2009, p 169), o investigador deverá assumir o carácter sempre limitado do processo que fez, uma vez que a escolha de um dado percurso metodológico conduziu tão-só a uma das respostas possíveis, pois não há resposta única, absolutamente certa ou verdadeira”

Neste capítulo, procedemos à apresentação dos resultados obtidos, que foram submetidos a um procedimento de estruturação em categorias, já apresentadas no capítulo anterior, permitindo a sua análise em função dos objetivos inicialmente definidos.

4.1. Análise dos dados

Nesta secção, apresentamos a análise dos dados codificados em função das categorias e subcategorias a que deram origem. De acordo com Moreira (2007, p. 263) nesta fase, o analista, a partir de uma dada categoria procura abarcar o conjunto completo das suas propriedades (as condições em que varia, as iterações dos atores envolvidos, as estratégias e táticas dos mesmos, as principais consequências) ”

A. Categoria - Perspetivas do professor face a Avaliação de Desempenho Docente

Nesta subcategoria, analisa-se se e de que forma, a ADD influencia a motivação dos professores em Cabo Verde de acordo com a tabela 4.1.

Tabela 4.1. Perspetivas dos professores face a Avaliação de Desempenho Docente:
Motivação

Subcategoria	Unidades de registo
<p>A.1- Motivação</p>	<p>Sim eu acho que a ADD contribui bastante para a motivação dos professores. (E1)</p> <p>Eu acho que sim. A avaliação tem um papel fundamental para o desempenho do professor em Cabo Verde já que é um dos itens que consta no processo para que o professor possa progredir... (E2)</p> <p>Do meu ponto de vista acho que sim e que não ao mesmo tempo não é... (E3)</p> <p>Entendo que sim do meu ponto de vista naturalmente pois permite uma disputa como se fosse uma disputa para a promoção na carreira. (E4)</p> <p>No meu ver, a ADD contribui para a motivação do professor até certo ponto, por exemplo, quando um professor é avaliado tendo uma boa avaliação isso serve de incentivo (...). (E5)</p> <p>Digo-lhe que sim (E6).</p>

	<p>Contribui claro, porque (...) uma classificação de Muito Bom, o professor sente-se mais motivado (E7).</p> <p>Sim, quanto a mim depende como ela é feita (E8)</p> <p>Pode contribuir até certo ponto (...) da forma como é feita em Cabo Verde contribui para o ano seguinte, não no mesmo ano (E9)</p> <p>Eu da minha parte sinceramente digo que não, porque a avaliação que se faz até agora não é uma avaliação bem-feita (...) para mim necessita de remodelações, no sentido de dar ênfase de avaliação melhor. (E10)</p> <p>Não, porque sei lá os professores começam a trabalhar só para terem a nota final mas não é algo aí espontâneo que eu faço por gosto, mas sim algo que eu tenho que fazer porque no final preciso da nota e preciso da nota para progredir na carreira. (E11)</p> <p>Sim, na verdade a avaliação contribui justamente porque é um dos mecanismos pelo qual o docente é avaliado e sobretudo para tentar mostrar o seu desempenho durante o ano todo. (E12)</p>
--	---

No que se refere à motivação, constatou-se que a ADD contribui bastante para a motivação dos professores. A generalidade dos professores entrevistados (8) não tem qualquer dúvida em afirmar que a ADD é importante no sistema da avaliação dos docentes em Cabo Verde. Contudo, um professor faz depender a relação entre a motivação e a ADD do modo como é realizada: “depende como ela é feita” (E8) e outro refere que ela só tem implicações no ano seguinte (E9), o que parece não significar que tenha uma motivação imediata. Dois professores (E11 e E12) não encontram relação entre a ADD e a sua motivação.

De salientar que os professores que desempenham o cargo de diretor de escola (E3 e E6), assim como os gestores (E2 e E12) consideram importante a influência da ADD na motivação, considerando que esta os pode ajudar na mudança de categoria.

Como se pode depreender do discurso dos entrevistados, a motivação é praticamente sinónimo de progressão na carreira, sendo este um dos objetivos elencados no decreto-reg.10/2000. Em nenhum discurso está presente a ideia de motivação ligada à melhoria do desempenho pedagógico.

Passando agora à subcategoria progressão e distinção do mérito (tabela 4.2), analisamos a opinião dos professores sobre se a ADD deve contribuir para a progressão e distinção do mérito

Tabela 4.2. Perspetivas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente: Progressão e distinção do mérito

Subcategoria	Unidades de registo
A.2. Progressão e distinção do mérito	<p>Agora sim, (...), mais agora contribui bastante (...). (E1)</p> <p>(...) mas que ela contribui dentro do formulário, dentro do modelo que nós temos ela contribui para a progressão do professor.(E2)</p> <p>De que maneira!...principalmente aqui em Cabo Verde. (E3)</p> <p>Como só 1/3 é que é contemplado, daí que contribui para a progressão. (E4)</p> <p>Acho que sim (...) Porque se tiver uma classificação boa, automaticamente estás a ser destacado para a distinção do mérito (...). (E5)</p> <p>Digo-lhe que nem tanto, nem tanto tem contribuído assim porque, como se sabe... tanto a progressão é feita de forma faseada e selecionada muitos</p>

	<p>professores estão prejudicados. (E6).</p> <p>Claro. Porque ao ter, como eu tinha dito anteriormente, ao ter uma classificação de Muito Bom ou Bom ali o professor consegue progredir... (E7).</p> <p>Em princípio segundo a nossa legislação sim... (E8)</p> <p>Acho que podia contribuir se fosse feita de outra forma, mas na forma como ela é feita, a meu ver não contribui de forma nenhuma. (E9)</p> <p>Nesse sentido que acabei de dizer pode dar o mérito mudando a ficha de avaliação que atualmente tem. (E10)</p> <p>Claro. É de acordo com a nota que tiveres na avaliação assim será a progressão... (E11)</p> <p>Claro que sim contribui para a progressão (...). (E12)</p>
--	---

Na opinião dos professores, a ADD contribui claramente para a progressão e distinção do mérito. A maioria dos professores entrevistados (7) não hesitou em afirmar que a ADD contribui significativamente para a progressão e distinção do mérito. Apenas um professor discorda: “acho que

podia contribuir se fosse feita de outra forma mas na forma como ela é feita a meu ver não contribui de forma nenhuma (E9).

Os professores que desempenham o papel de diretores de escolas têm opiniões opostas entre eles face à progressão e distinção do mérito. Enquanto que o (E3) diz “de que maneira! principalmente aqui em Cabo Verde” o (E6) responde “Digo-lhe que nem tanto, nem tanto tem contribuído assim porque, como se sabe... tanto a progressão é feita de forma faseada e selecionada muitos professores estão prejudicados”.

Os gestores de pólo (E2 e o E12) não têm qualquer dúvida em afirmar que a ADD contribui para a progressão e distinção de mérito, tendo um deles afirmado com afinco “claro que sim contribui para a progressão (...). (E12).

A subcategoria: finalidade da ADD para Gestores e diretores, analisa a opinião destes entrevistados sobre esta temática, como se pode verificar na tabela 4.3.

Tabela 4.3. Perspetivas dos professores face a Avaliação do Desempenho

Docente: Finalidade da ADD para Gestores e diretores.

Subcategorias	Unidades de registo
<p>A.3- Finalidade da ADD para Gestores e diretores.</p>	<p>Acha que a ADD é utilizada pelos gestores e diretores das escolas para influenciar a prestação pedagógica dos professores?</p> <p>Sim, (...) eu tentei encontrar ou preparar instrumentos que me facilitassem, me ajudassem a fazer um melhor juízo, a fazer uma avaliação melhor. Então acabei por criar alguns instrumentos donde retiro informações e onde eu vou informar ao professor do seu desempenho. Vou-lhe alertando também durante, ao longo do ano letivo, vou-lhe alertando para poder ter atenção e poder melhorar o seu desempenho, pois é uma avaliação contínua dos professores (...). (E3)</p> <p>(...) os registos dos professores é claro que em certa medida acaba por... vá lá... melhorar a prestação pedagógica do professor porque, digo por experiência própria, há professores que tiveram em alguns anos letivos uma avaliação digo Suficiente ou bom e analisando certos aspetos onde tiveram obstáculos e falhas, no próximo ano fazem de tudo para melhorar o seu desempenho (E6).</p> <p>(...) para mim acho que o professor já sabe</p>

	<p>que no final do ano ele vai ser avaliado... já este item consta no professor que vai ser avaliado, então no final do ano ele vai ter que preencher a ficha de avaliação mas sabendo disso faz com que o professor melhore (...). (E2)</p> <p>Justamente se ela for bem feita, bem elaborada, poderá contribuir para uma maior prestação pedagógica, na medida em que... pronto a cada dia você para além de ganhar experiência, você sabe que tem pessoa que o acompanha (E12)</p>
--	---

Concernente às finalidades da avaliação, os professores que exercem os cargos de diretores e gestores de escolas são de opinião que a ADD pode influenciar a prestação pedagógica do professor: “justamente se ela for bem feita, bem elaborada poderá contribuir para uma melhor prestação pedagógica”(…) (E12); o “professor que vai ser avaliado então no final do ano ele vai ter que preencher a ficha de avaliação ... sabendo disso faz com que o professor melhore” (E2).

Os entrevistados consideram, ainda, que o professor pode regular a sua atividade, pois tem uma “pessoa que o acompanha” (E12) e sabe que “vai ter que preencher a ficha da avaliação mas sabendo disso faz com que o professor melhore “ (E2).

Relativamente aos diretores das escolas Secundárias (E3 e E6), no que concerne às finalidades da avaliação. São ambos de opinião que a ADD influencia a prestação pedagógica dos professores para a melhoria, na medida em que o professor é acompanhado ao “longo do ano letivo (...) para poder ter atenção e poder melhorar o seu desempenho, pois é uma avaliação contínua” E3. A clareza nos registos das atividades realizadas pelos professores faz com que o mesmo melhore ano após ano porque um professor tendo “uma avaliação digo Suficiente ou bom e analisando certos aspetos onde tiveram obstáculos e falhas, no próximo ano fazem de tudo para melhorar o seu desempenho” (E6).

Relativamente às finalidades da ADD para os professores, a tabela 4.4 evidencia os discursos destes.

Tabela 4.4. Perspetivas dos professores face à Avaliação do Desempenho

Docente: Finalidade da ADD para professores.

Subcategorias	Unidades de registo
A.3- Finalidade da ADD para professores	<p>Acha que a ADD é utilizada pelos gestores e diretores das escolas para influenciar a prestação pedagógica dos professores?</p> <p>Sim, porque os professores agora estão sendo avaliados pelos gestores, de acordo com o seu trabalho diário porque eu me lembro que antes não, mas agora sim porque digo que sim, porque a direção da escola ou a gestão da escola avalia o professor de acordo com o seu trabalho,</p>

	<p>com o seu desempenho diário que ele faz. Por isso que eu acho que a ADD está sendo utilizada pelos gestores para influenciar as práticas pedagógicas dos professores. (E1)</p> <p>Isso não posso pronunciar, mas acredito que sim...embora não tenha elementos que o comprovem. (E4).</p> <p>Até certo ponto sim porque quando o professor é avaliado se for de caráter profissional digamos que estejamos num bom ponto, mas quando entra o amiguismo o <i>cumadrismo</i> estas coisas todas, o professor fica penalizado (E5)</p> <p>Sim, melhora o sistema de ensino e aprendizagem... (E7)</p> <p>(...) penso que sim não é, porque de acordo com aquilo que nós respondemos quanto a progressão e distinção do mérito aí sim porque você tem de fazer por tudo não é, para que possa ter assim uma boa avaliação no final do ano e as práticas pedagógicas normalmente são componentes do processo, portanto está associada a melhoria da qualidade de ensino. (E8)</p> <p>Não, porque da forma como é feita no fim do ano quando o professor já tem</p>
--	--

	<p>terminado todo o processo todo o trabalho...portanto acho que dessa forma os professores só vão ter conhecimento da sua classificação da sua nota. Dessa forma acho que não pode influenciar. (E9)</p> <p>Bem, eu acho que a avaliação que vem fazendo até este momento é uma avaliação que não contrabalança com a pedagogia que nós precisamos na escola. (E10)</p> <p>Acredito que sim porque é uma forma que existe para os professores, ou trabalhas ou terás uma nota negativa na tua avaliação. (E11)</p>
--	--

De entre os 8 professores entrevistados, 6 consideram que a ADD é utilizada pelos gestores e diretores das escolas para influenciar a prestação pedagógica dos professores, mas os entrevistados E9 e E10 são de opinião contrária, ao afirmar que“ (...) da forma como é feita no fim do ano ...Dessa forma acho que não pode influenciar (E9) e “ a avaliação que se vem fazendo até este momento é uma avaliação que não contrabalança com a pedagogia que nós precisamos na escola” (E10).

Na tabela 4.5, apresentamos as opiniões dos entrevistados, relativamente às consequências da ADD para as práticas pedagógicas.

Tabela 4.5. Perspetivas dos professores face a Avaliação do Desempenho Docente:

Consequências nas práticas pedagógicas

Subcategorias	Unidades de registo
<p>A.5- Consequências nas práticas pedagógicas</p>	<p>A ADD contribui para a mudança das suas práticas pedagógicas?</p> <p>Sim. Porque desde que eu sei que num determinado dia eu vou ser avaliado eu preparo melhor a minha aula, preparo os meus materiais didáticos e faço com que o conteúdo que está a ser avaliado, que está ser lecionado por mim seja dominado (E1)</p> <p>... claro que contribui (...) ao longo do ano o professor já sabe que está a ser avaliado e melhora o seu desempenho porque no final sabe que terá uma nota, então automaticamente melhora o seu desempenho (E2)</p> <p>Ui! muito porque pelo menos no que nós exigimos, por exemplo, na parte da qualidade do ensino nós exigimos por exemplo que a prova, o teste aplicado seja validado pelo coordenador (...) nós não aceitamos que o mesmo teste seja aplicado em mais de 3 turmas no mesmo dia tudo isso entra na avaliação do professor. (E3)</p>

	<p>(...) não eu trabalho em função dos alunos traço os objetivos e não penso na avaliação. Para mim está em segundo plano a ADD. (E4)</p> <p>Sim, contribui, quando és classificado, quando o professor é assistido uma aula ou tenha uma aula assistida pelos coordenadores e gestores aí o professor vê o que fez mal e pode corrigir. (E5)</p> <p>É claro digo que sim,...quando numa escola há professores que têm bom desempenho onde cada um faz a sua tarefa ... (E6)</p> <p>Sim...contribui para mudanças (...) (E7)</p> <p>Sim, isto contribui porque à medida que você sabe que você é avaliado...isto quer dizer que você tem que investir em si mesmo... (E8)</p> <p>(...), quer dizer da forma como ela é feita, classificativa... como é feita acho que não contribui. (E9)</p> <p>Tendo uma boa avaliação ajuda muito (...) (E 10)</p> <p>Sim se eu sei que na avaliação estão aí, diz que um dos critérios é a implementação de novas técnicas, farei todos os possíveis para procurar isso e fazer na minha sala de aula (E11)</p>
--	---

	<p>(...) contribui significativamente para mudanças pedagógicas, na medida em que, por exemplo, o professor ao ser avaliado, então ele vê onde está o seu desempenho, ele consegue medir o seu desempenho, então vai-se tornar cada vez mais um profissional mais exemplar. (E12)</p>
--	---

Nas respostas sobre se a ADD contribui para a mudança das suas práticas pedagógicas, pode verificar-se que os professores entrevistados, na sua generalidade, consideram que há mudanças significativas nas suas práticas, no seu dia-a-dia, uma vez que os professores devem estar sempre a inovar. Alguns entrevistados, porém, contrariam estas tendências de resposta, como é o caso do E4 e do E9: “ (...) não eu trabalho em função dos alunos traço os objetivos e não penso na avaliação. Para mim está em segundo plano a ADD” (E4) (...), quer dizer da forma como ela é feita, classificativa como é feita acho que não contribui (E9).

Já os professores que exercem os cargos de gestores (E2 e E12), diretores (E3 e E6) de escola são unânimes em afirmar que a ADD contribui para as mudanças das práticas pedagógicas dos professores.

Em síntese, relativamente a esta categoria: perspetivas de avaliação, os professores têm uma atitude globalmente positiva, pois consideram que a avaliação influencia a motivação, dependendo, contudo, do modo como ela é

realizada. Consideram que ela também contribui para a progressão e distinção do mérito, bem como para uma melhor prestação pedagógica.

De salientar que os professores que exercem os cargos de gestores de pólos são da mesma opinião em relação à importância da influência da ADD na motivação dos professores. Em relação à progressão e distinção do mérito, os diretores e gestores têm opiniões contrárias, uma vez que um dos entrevistados consideram que a forma como é feita a avaliação de desempenho provoca demasiadas injustiças. Em relação às mudanças nas práticas pedagógicas todos são de opinião que a ADD contribui para a mudança nas práticas pedagógicas, desde que ela seja uma avaliação contínua que permita mudança.

As perspectivas dos entrevistados sobre a ADD revelam que a avaliação de desempenho não é utilizada para promover a realização profissional, a autonomia e a colaboração entre os docentes (Veloz, 2000), remetendo antes para a promoção de receios, medos e rejeições expressas pelos docentes devido a desvios de que ela pode ser objeto e as consequências que isso pode ter para os próprios docentes (Paquay, 2004).

A Avaliação de Desempenho Docente (ADD) em Cabo Verde, parece não estar a ser vista como um estímulo ao desenvolvimento profissional do professor, mas antes como uma afronta ao seu profissionalismo (Alves & Machado, 2010, p.95).

B. Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados

Nesta segunda categoria pretende analisar na tabela 4.6, a opinião dos professores face aos avaliadores e os instrumentos utilizados na ADD.

Tabela 4.6. Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados: Avaliadores

Subcategorias	Unidades de registo
B.1- Avaliadores	<p>Os avaliadores têm legitimidades para avaliar?</p> <p>Não, acho que não. Na minha escola há uma gestora e a gestora é uma professora, (...) eu não sei se ela está capacitada para me avaliar. (E1)</p> <p>Sim, porque são responsáveis de serviço acompanham ou têm essa responsabilidade (E4)</p> <p>Não, porque são professores tanto quanto nós, precisam de formação... (E5)</p> <p>Parece que não... 100% não (...) (E7)</p> <p>Em termos legais sim, porque a lei diz isso (...) muitas vezes a forma de avaliar não é, que às vezes contradiz de facto com aquilo que a lei diz. (E8)</p> <p>Se calhar legitimidade tem mas pronto acho que utilizam esta mais para classificar, não</p>

	<p>para avaliar (E9)</p> <p>Nem todos (...) (E10)</p> <p>Por vezes trabalhas numa escola onde o gestor tem uma formação mais baixa do que o avaliado ou menos conhecimento do que o professor, que legitimidade que ele tem para te avaliar? (E11)</p>
--	--

No que se refere à legitimidade dos avaliadores, dos 8 professores entrevistados alguns são claros ao afirmarem de viva voz que os avaliadores não têm legitimidade para avaliar os professores (E1, E5 e E7) pondo mesmo em dúvida a formação dos avaliadores “são professores tanto quanto nós, precisam de formação” (E5).

Os entrevistados E8 e E9 mostram que tem legitimidade, só que “a forma de avaliar (...) que as vezes contradizem de fato com aquilo que a lei diz (E8) e o E9) complementa “utilizam esta mais para classificar, não para avaliar.” Outros afirmam ainda “ que nem todos têm legitimidade” (E10). Já o E11 é claro ao dizer que “por vezes trabalhas numa escola onde o gestor tem uma formação mais baixa do que o avaliado ou menos conhecimento do que o professor, que legitimidade que ele tem para te avaliar.”

Estas opiniões indiciam que para haver maior credibilidade entre os avaliadores e os avaliados, os avaliadores têm que ter formação específica para desempenharem de forma mais cabal o cargo que lhes foi confiado, uma vez em Cabo Verde os gestores e diretores das escolas não são nomeados por meio de concurso mas sim indigitados.

Relativamente aos instrumentos utilizados para a ADD, apresentamos, na tabela 4.7, os discursos dos entrevistados.

Tabela 4.7. Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos utilizados: B.2 Instrumentos Utilizados

Subcategorias	Unidades de registo
B.2- Instrumentos Utilizados	<p data-bbox="804 987 1361 1066">Concorda com os instrumentos utilizados na ADD?</p> <p data-bbox="804 1133 1361 1263">Não, eu acho que não porque nos instrumentos utilizados na avaliação dos professores falta um vídeo gravador ... (E1)</p> <p data-bbox="804 1330 1078 1361">Não concordo ... (E2)</p> <p data-bbox="804 1429 1361 1559">Não, acho que devemos ter mais instrumentos que possam registar o dia da escola. (E3)</p> <p data-bbox="804 1626 1361 1800">Não, eu acho que deveria um conselho de professores para, juntos, elaborarem um documento de forma mais clara, com itens mais claros para ADD. (E4)</p> <p data-bbox="804 1868 919 1899">Não (E5)</p> <p data-bbox="804 1966 1361 1998">Concordo Sim ... mas devem ser</p>

	<p>acrescidos mais outros elementos que dá tanto ao professor a ... quem avalia aspetos mais abrangentes. (E6)</p> <p>Não (E7)</p> <p>(...) Não porque a melhoria tem que haver (...) muitos professores já reclamaram isso, nós acreditamos que com esse trabalho que se está ser feito é apresentar ao MED e através disso talvez poderá tomar outras medidas. (E8)</p> <p>Concordo embora há alguns itens que podiam ser introduzidas (E9)</p> <p>(...) Falta outros elementos a acrescentar ali. (E10)</p> <p>Não, são poucas ... só a ficha nada de mais, só isso. (E11)</p> <p>Justamente aí eu discordo com a ficha sobretudo porque a ficha é um pouco simplificada, a proposta devia ser que havia por exemplo um o espaço onde o avaliado vai contribuir vai justificar as classificações obtidas, ou seja, ele vai participar diretamente na sua avaliação. (E12)</p>
--	---

Dos 12 entrevistados, na sua maioria (9) não concordam com o instrumento utilizado na avaliação alegando que apenas é tido em conta o único instrumento, ou seja, apenas a ficha de avaliação que o professor só vê

no final do ano letivo. Apenas os entrevistados (E6 e o E9) é que concordam com o instrumento utilizado, mesmo assim ressaltando a ambiguidade do mesmo com (E6): “concordo Sim ... mas devem ser acrescentados mais outros elementos que dá tanto ao professor e ... quem avalia aspetos mais abrangentes”. Seguindo a mesma linha, o Entrevistado 9 refere: “concordo embora há alguns itens que podiam ser introduzidos”. Outros entrevistados não concordam justificando nesse sentido (...) não porque a melhoria tem que haver (...) muitos professores já reclamaram isso, nós acreditamos que com esse trabalho que se está ser feito é apresentar ao MED e através disso talvez poderá tomar outras medidas (E8).

O E1 justifica nestes termos “faltam outros instrumentos a acrescentar”. De entre os diretores e gestores apenas um é que concorda, mesmo assim mostrando claramente a insuficiência da mesma (E6).

Neste caso, parece importante refletir sobre os instrumentos da avaliação utilizados na ADD, em Cabo Verde, uma vez que a ADD é a pedra chave para a motivação dos professores e contribui para a credibilidade do sistema educativo de um país. Sanches (2008, p. 178) considera que “a preocupação excessiva em quantificar o mérito profissional, através do preenchimento de grelhas complexas carregadas de números e fórmulas, de modo a controlar a progressão profissional dos professores, rapidamente desbaratou aquela pia intenção” de articulação entre a avaliação de desempenho e o desenvolvimento profissional.

Em síntese, relativamente à categoria: Satisfação dos professores com os avaliadores e os instrumentos, pelo teor do conteúdo das respostas, pode constatar-se que os professores, de um modo geral, são de opinião que os avaliadores não tem legitimidade alguma para os avaliarem e se o tiverem em termos da lei, em termos práticos não têm uma formação adequada ou específica para os avaliarem.

Relativamente aos instrumentos utilizados, claramente se pode concluir que os entrevistados não estão de acordo com eles, uma vez que se trata de um único instrumento para serem avaliados, o que se revela muito insuficiente para uma adequada avaliação.

C. Autoavaliação

Nesta terceira categoria, na tabela 4.8, pretende analisar a importância e os benefícios da autoavaliação da ADD para os professores, gestores e diretores de escolas em Cabo Verde.

Tabela 4.8. Autoavaliação: importância da autoavaliação.

Subcategorias	Unidades de registo
C.1- Importância da autoavaliação	<p>Que Importância tem a autoavaliação na sua avaliação de desempenho?</p> <p>(...) a sua importância é praticamente de nível médio, porque a autoavaliação de um professor é feita de uma forma mais ou menos, que eu não considero de muito peso. (E1)</p> <p>(...) Não há um bem maior que do sentir a satisfação da minha consciência (E2)</p>

	<p>Tem uma importância muito grande, mas quando é encarada como tal (...) (E3)</p> <p>Tem importância sim, porque a mim me permite reforçar os aspetos positivos e aniquilar ou corrigir os menos conseguidos (...) (E4)</p> <p>Eu, quando autoavalio, eu reconheço os meus erros. (E5)</p> <p>Para mim leva o professor a refletir sobre a sua própria prática (...) (E6)</p> <p>Tem grande importância (...) permite-me verificar os pontos fracos as falhas... daí consigo ver os meus defeitos. (E7)</p> <p>Isto é importante porque todo o profissional tem que fazer a sua autoavaliação (...) (E8)</p> <p>Principalmente para ver, para refletir, autorefletir sobre a minha prática e saber onde melhorar (...) (E9)</p> <p>Cada vez que eu faço a minha autoavaliação eu estou a tirar os meus pontos fortes e fracos e ali saberei lutar com os meus pontos fracos. (E10)</p> <p>A autoavaliação é sempre bom, porque passo a saber quais são os meus pontos fracos e meus pontos fortes... (E11)</p> <p>(...) Capacidade de mostrar, de fazer o outro perceber aquilo que eu faço como faço e porque faço (E12)</p>
--	--

Em relação à autoavaliação e sua importância, todos os professores entrevistados (8) consideram que a mesma tem uma grande importância com a exceção do (E1) que diz que tem “importância de nível médio”. A autoavaliação contribui ainda para que “reconheço os meus erros” (E5) e “saberei lutar com os meus pontos fracos” (E10).

De referir que os professores que desempenham o cargo de diretores de escola (E3 e E6), assim como os gestores (E2 e E12) afirmam que a autoavaliação “traz benefícios” (E2) faz o professor “refletir sobre a sua própria prática” (E6).

Em síntese, todos os entrevistados deixaram claro que a autoavaliação contribui para a melhoria do desempenho bem como para o aperfeiçoamento profissional.

Relativamente aos benefícios da autoavaliação, apresentamos os discursos dos entrevistados, na tabela 4.9.

Tabela 4.9. Autoavaliação: Benefícios da autoavaliação para ADD.

Subcategorias	Unidades de registo
C.2- Benefícios da autoavaliação para ADD	<p data-bbox="804 342 1361 421">Que benefícios traz a autoavaliação para o avaliado?</p> <p data-bbox="804 488 1361 618">Eu me sinto mais professor (...) Eu acho que a autoavaliação ajuda o professor e de que forma. (E1)</p> <p data-bbox="804 685 1361 719">Satisfação pessoal. (E2)</p> <p data-bbox="804 786 1361 916">Traz benefícios sim e leva-o a refletir um pouco sobre a sua vida, sobre a sua condição docente. (E3)</p> <p data-bbox="804 983 1361 1061">Eu diria melhoria gradual e substancial no trabalho. (E4)</p> <p data-bbox="804 1128 1361 1258">Tem muitos benefícios primeiro pelo melhoramento nos trabalhos, mais atenção aos teus educandos (...) (E5)</p> <p data-bbox="804 1326 1361 1359">Muitos (E6)</p> <p data-bbox="804 1426 1361 1594">Para mim traz vários benefícios porque assim permite-me, como tinha dito anteriormente, verificar os pontos fracos e tentar superar (...) (E7)</p> <p data-bbox="804 1662 1361 1839">Muitos benefícios, porque de cada vez que você faz a autoavaliação, você é obrigado a buscar novas alternativas portanto para superar as dificuldades (...). (E8)</p> <p data-bbox="804 1906 1361 1984">(...) Acho que traz muitos benefícios porque, portanto se faz uma avaliação</p>

	<p>sistemático da sua prática (...) (E9)</p> <p>É o desempenho, acho que corrigindo os erros acho que vou trabalhar melhor. (E10)</p> <p>É algo que vais crescer como professor como profissional a partir do momento que sabes que erraste e que ninguém é perfeito, que ao errar devemos melhorar. (E11)</p> <p>(...) é justamente no sentido de contribuir para que você tenha essa capacidade de intervir, de opinar, e de mostrar aquilo que é realmente o seu desempenho (E12)</p>
--	--

Relativamente aos benefícios da autoavaliação para a ADD, os professores entrevistados (8) todos são conscientes dos benefícios que traz para o docente: “sinto-me mais professor” (E1); “contribui para a melhoria gradual e sistemática do trabalho”(E4); permite dar “mais atenção aos seus educandos (E5); “permite verificar os pontos fracos e tentar superar” (E7) e neste sentido “você é obrigado a buscar novas alternativas (...) para superar a sua prática” (E8)

De salientar que os professores que desempenham o cargo de diretores de escola (E3 e E6), assim como os gestores (E2 e E12) afirmam que a autoavaliação traz “muitos” (E6) benefícios, leva o avaliado “ a refletir sobre a sua vida, sobre a sua condição docente” (E3), sente uma “satisfação pessoal”

(E2), “contribui para que você tenha uma capacidade de intervir e de opinar” (E12).

A autoavaliação traz benefícios, tanto para os professores, como também para os alunos, uma vez que a auto avaliação “ é algo que vais crescer como professor como profissional a partir do momento que sabes que erraste e que ninguém é perfeito” (E11).

Em síntese, relativamente a categoria: Autoavaliação, todos os professores, bem como os que exercem os cargos de diretores de escolas e gestores de pólos, são de opinião que a mesma tem uma grande importância na ADD, uma vez que a mesma contribui para a melhoria do desempenho dos docentes bem como para a melhoria das práticas docentes.

Em termos de benefícios pessoais, a autoavaliação traz muitos benefícios para os docentes, uma vez que ajuda os professores a melhorarem a sua performance, a partir do reconhecimento das suas falhas.

D. Prestação de Contas e Gestão na Carreira

Nesta quarta categoria pretende-se analisar a forma como a ADD influencia a gestão na carreira, observando a tabela 4.10.

Tabela 4.10. Prestação de Contas e Gestão na Carreira: Prestação de contas

Subcategorias	Unidades de registo
D.1- Prestação de contas	<p>Os professores devem ser promovidos e progredir através da ADD?</p> <p>Eu acho que sim (...) a progressão dos professores depende da nota da avaliação final (...) (E1)</p> <p>(...) Deve progredir (...). (E2).</p> <p>Eu acho que sim porque, também como é que eu vou saber a diferença que existe entre os professores, sabendo que existe diferença (...)? (E3)</p> <p>Não, porque acho que há muito protecionismo nisso. (E4)</p> <p>Deve, mas não está sendo, se não, eu já teria mudado duas ou três vezes (...) (E5)</p> <p>Digo que sim (...) um professor que cumpre com os seus deveres e que tem uma avaliação satisfatória de B ou MB deve ser sempre promovido. (E6)</p> <p>Sim (E7)</p> <p>Sim (...) eu entendo que a progressão e a promoção normalmente são méritos porque quando você trabalha bem (...) eu penso que você deve ser recompensado. (E8).</p> <p>Sim está na lei e a lei deve ser funcional. (E9)</p>

	<p>(...) é um dos itens que deve ser tomado em conta para ajudar os professores na sua progressão e promoção. (E10)</p> <p>Não, porque o que conta no papel, nem sempre é a realidade. OK, esse não é um bom caminho. (E11)</p> <p>É um dos meios, um dos mecanismos que o sistema impõe para se poder controlar e monitorizar o desempenho docente. (E12)</p>
--	--

No que tange a prestação de contas, os professores entrevistados (8) (E1,E5,E7, E8 E9, E10) todos são de opinião que os professores devem ser promovidos e progredir através da ADD “eu entendo que a progressão e a promoção normalmente são méritos porque quando você trabalha bem (...) eu penso que você deve ser recompensado. (E8). E “está na lei e a lei deve ser funcional” (E9). Já os entrevistados (E4 e E11) acham que os professores não devem progredir, nem ser promovidos a partir da ADD uma vez que “o que conta no papel nem sempre é realidade” (E11) e “há muito protecionismo nisso” (E4).

Os diretores (E3 e E6), assim como os gestores (E2 e E12), todos são de opinião que os professores devem ser promovidos e progredir a partir da ADD, tendo em conta que “é um dos meios, um dos mecanismos que o sistema impõe para se poder controlar e monitorizar o desempenho docente” (E12). A progressão e promoção devem continuar a existir porque só assim que “eu vou

saber a diferença que existe entre os professores sabendo que existe diferença (...). (E3), assim saberemos quem é quem dentro sistema ou numa determinada escola.

Ainda neste âmbito, quisemos saber se os professores pensam que deve haver prémios de produtividade. Na tabela 4.11, apresentamos as opiniões dos entrevistados, a partir do seu discurso.

Tabela 4.11. Prestação de Contas e Gestão na Carreira: Prémios de produtividade

Subcategorias	Unidades de registo
D.2- Prémios de produtividade	<p data-bbox="804 819 1361 898">Deve haver prémios de produtividade aos melhores professores?</p> <p data-bbox="804 965 1361 1144">Sim deve haver prémios de produtividade (...) eu acho que para melhor desempenho do professor deve haver prémios de produtividades (...) (E1)</p> <p data-bbox="804 1211 1361 1290">Eu acho que deve haver prémios, deve haver distinção (...) (E2)</p> <p data-bbox="804 1357 1361 1480">Acho que sim (...) você é um bom professor, eu devo lhe atribuir um prémio, temos de estimular (...). (E3)</p> <p data-bbox="804 1547 1361 1671">Deve, deve eu acho que em função não dos resultados mas desempenho e esforço de cada um. (E4)</p> <p data-bbox="804 1738 1361 1917">Eu acho que todos são bons professores, ou melhores professores, não há que distinguir ou destacar um ou outro professor. (E5)</p>

	<p>Bom, se calhar primeiro para redução da carga horária para professores ... (E6)</p> <p>Deve haver prémios... dinheiro, salário, 13º mês (E7)</p> <p>Aqui é mais uma outra questão porque não sei se há melhores ou piores professores (...). (E8)</p> <p>Deveria haver porque todo o profissional que trabalha no fim quer ter mérito (...) (E9)</p> <p>Deve haver, eu até considero um prémio simbólico (...) (E10)</p> <p>Sim, há professores aí que trabalham por bem de uma escola (...) é uma forma de incentivar e motivar mais o professor, é sempre bom. (E11)</p> <p>Isso seria uma das motivações básicas para o melhor desempenho das suas funções (...) (E12)</p>
--	--

No que respeita a prémios de produtividade aos melhores professores, 6 entrevistados são de opinião que deve haver esses prémios. Apenas os E5 e E8 pensam o contrário afirmando que “todos são bons professores ou melhores professores, não há que distinguir ou destacar um ou outro professor” (E5) “porque não sei se há melhores ou piores professores (...). (E8).

Os diretores (E3 e E6), bem como os gestores entrevistados (E2 e E12), consideram que deve haver prêmios de produtividade aos melhores professores “deve haver distinção” (E2), temos de estimular” (E3) e “isso seria uma das motivações básicas para o melhor desempenho das suas funções” (E12).

Tabela 4.12. Prestação de Contas e Gestão na Carreira: Sistema de progressões

Subcategorias	Unidades de registo
D.3- Sistema de progressões	<p>As progressões devem continuar pelo sistema de quotas?</p> <p>Não, porque há escolas como a minha que tem trinta e tal professores (...) há uma grande dificuldade aqui, enquanto repara eu já estou com 25 anos de serviço ainda me encontro no escalão B, enquanto tem professores que trabalharam muito depois de mim que já estão no C, porque trabalham numa escola com número reduzido de professores (...) (E1)</p> <p>Acho que tem que ser automaticamente, sem essa história de quota (...) (E2)</p> <p>Não, acho que o sistema de quotas contribui para uma injustiça social. (E3)</p> <p>Não, porque há uma grande injustiça, não somos culpados da má gerência dos outros, mas isso até que entendo que é caso para tribunal porque a lei diz e a lei tem que ser cumprida (...) (E4)</p> <p>Não (E5)</p>

	<p>Não, porque digo que não porque independentemente de quotas acho que deve ser um direito do próprio professor (...) (E6)</p> <p>Não porque 1/3 de professores é um número muito reduzido. (E7)</p> <p>Eu creio que não porque (...) é mais forma de descontentamento do próprio professor. (E8)</p> <p>Eu acho que não, as progressões devem continuar sim (...) acho que por meio de quotas não, talvez de outra forma. (E9)</p> <p>Eu não concordo com o sistema de quotas (...) as progressões devem ser feitas automaticamente dentro do tempo limitado que é de 3 anos. (E10)</p> <p>Não, porque (...) se estão a fazer o bem, não há que limitar (...) (E11)</p> <p>Isso se calhar é um mal dentro do sistema de avaliação porque a progressão por quota, o sistema de avaliação em si é deficiente. Quando introduziram essa inovação, por quotas isso prejudica bastante o desempenho do pessoal docente. (E12)</p>
--	---

Os professores entrevistados são todos contra o sistema de progressão por quotas, com alguns a afirmarem que “se estão a fazer o bem não há que

limitar (E11), “as progressões devem ser feitas automaticamente dentro do tempo limitado que é de 3 anos” (E10).

Os diretores entrevistados (E3 e E6) acham que as progressões não devem ser pelo sistema de quotas, “porque o sistema de quotas contribui para uma injustiça social (E3), e “independentemente de quotas acho que deve ser um direito do próprio professor (...) (E6), para os gestores (E2 e E12) “isso se calhar é um mal dentro do sistema de avaliação porque a progressão por quotas, o sistema de avaliação em si é deficiente quanto introduziram essa inovação por quotas, isso prejudica bastante o desempenho do pessoal docente” (E12) e “acho que tem que ser automaticamente sem essa história de quota” (E2),

Em síntese, relativamente a Prestação de Contas e Gestão na Carreira, a maioria dos entrevistados é a favor de uma progressão e promoção na carreira a partir do ADD. De acordo com Afonso (2010, p. 152) “a avaliação pode ser utilizada, entre muitos outros objetivos e funções, como condição para o desenvolvimento de processos de prestação de contas e responsabilização (accountability), ou seja, como o ato de justificação e explicação do que é feito, como é feito e porque é feito, o que implica que desenvolva alguma forma ou processo de avaliação ou autoavaliação”.

Em relação a prémios de produtividade, a globalidade dos professores considera justo que isto ocorra, para trazer um maior profissionalismo à profissão docente.

Neste sentido, a “accountability também contém elementos de responsabilização (enforcement), premiando o bom e punindo o mau comportamento” (Schedler, 1999, citado por Afonso, 2010, p.151)

Relativamente ao sistema de progressão na carreira, todos são contra o sistema de progressão por quotas, uma vez que o mesmo contribui para uma injustiça e um descontentamento generalizado por parte dos docentes. Todos aclamam por uma progressão automática, desde que os docentes reúnam condições pré estabelecidas para isso. Ora, “numa sociedade democrática, para se poder prestar contas deve avaliar-se de forma fundamentada e o mais possível objetiva; e presta-se contas para procurar garantir a transparência e o direito à informação em relação à prossecução de políticas, orientações, processos e práticas” (Afonso, 2010, p.153).

Nesta subcategoria, na tabela 4.13, integramos a opinião dos professores, gestores e diretores, sobre a formação dos avaliadores, bem como a criação de gabinetes de apoio à avaliação dos professores.

Tabela 4.13. Contributos para a melhoria e mudanças no sistema de ADD em cabo Verde.

Subcategorias	Unidades de registo
E.1- Formação dos avaliadores	<p>O MED deve formar gestores e diretores das escolas todos os anos para avaliar o desempenho dos professores?</p> <p>Não é necessário todos os anos (...) (E1)</p> <p>Deve acontecer sempre com todos os diretores não somente com os diretores de Santiago, acho também com os professores porque não (E3)</p> <p>Sim (...) teriam mais e melhores instrumentos para a avaliação (E4)</p> <p>Penso que sim a cada ano há sempre inovações temos que estar a acompanhar o evoluir de todo o processo de desenvolvimento daí faz sentido haver sempre uma reciclagem formação para avaliar professor. (E6)</p> <p>Sim, (...) permite ver e saber gerir mais a escola (E7).</p> <p>(...) Bom... reciclar sim, porque nós podemos ver que a avaliação é algo um tanto ou quanto... que carece muitas vezes de melhoria (...) (E8)</p> <p>Acho que pelo menos chamar as pessoas para refletir nesse sentido (...) no início do ano principalmente, fazer pequenas jornadas de reflexão sobre práticas (...) o</p>

	<p>que deveriam fazer... de facto trabalhar uma avaliação ao longo do ano, não uma classificação no final do ano como está a ser feita como é prática no nosso sistema (...) (E9)</p> <p>Devem ser reciclados porque é necessário mudar de ano para ano, dar mais formações no sentido de traçar diretrizes de avaliação (...) (E10)</p> <p>Deve, com certeza porque, hoje em dia com novas tecnologias tudo anda a mudar, tudo muda a toda hora (...) (E11)</p> <p>O processo de formação (...) deve ser um processo contínuo justamente porque a cada dia (...) aparecem novas necessidades, então o mundo evolui, então este processo de formação deve ser contínuo, constante e progressivo (E12)</p>
--	---

Quanto à formação dos avaliadores, os professores entrevistados (8) são de opinião que devem ser formados gestores e diretores para melhor desempenhar a função de avaliadores, “porque, hoje em dia com as novas tecnologias tudo anda a mudar, tudo muda a toda hora (...) (E11) mas “não é necessário todos os anos (...) (E1). Outros consideram que sim, porque os

avaliadores (...) teriam mais e melhores instrumentos para a avaliação (E4) e “permite ver e saber gerir mais a escola (E7), uma vez que a “avaliação é algo tanto ou quanto... que carece muitas vezes de melhoria” (E8). Neste sentido, “o que deveriam fazer de fato é trabalhar uma avaliação ao longo do ano não uma classificação no final do ano como está a ser feita como é prática no nosso sistema (...) (E9)

Já os gestores (E2 e o E12) acham que “deve ser um processo contínuo justamente porque a cada dia (...) aparecem novas necessidades, então o mundo evolui então este processo de formação deve ser contínuo constante e progressivo (E12).

Para diretores da escola (E3 e E6) deve acontecer sempre com todos os diretores, não somente com os diretores de Santiago, acho também com os professores ... (E3) “ (...) sim a cada ano há sempre inovações temos que estar a acompanhar o evoluir de todo o processo de desenvolvimento daí faz sentido” (E6).

Perguntámos aos professores se consideravam importante a criação de gabinetes de apropriados para a ADD. Os discursos estão registados na tabela 4.14.

Tabela 4.14. Contributos para a melhoria e mudanças no sistema de ADD em Cabo Verde: Criação de gabinetes apropriados para a ADD

Subcategorias	Unidades de registo
<p>E.2- Criação de gabinetes apropriados para ADD</p>	<p>Acha que devem ser criados gabinetes de apoio a avaliação dos professores?</p> <p>Eu acho que sim... pronto na minha forma de pensar eu acho que já a injustiça fica menos... avaliadores isentos isso contribui para melhoria, avaliadores com formação na área específica (...) eu estou a ser avaliado por uma coordenadora e uma gestora será que elas estão capacitadas para me avaliar? (E1)</p> <p>Deve ser criado e deve ter um plano de avaliação de professor (...) (E2)</p> <p>Sim eu acho que sim, porque deve existir um gabinete regulador, repare... eu se não concordar com a minha avaliação eu tenho um prazo para pedir a revisão da minha avaliação (...) (E3)</p> <p>Sim, porque permite clarificar vários aspetos. (E4)</p> <p>Sim ... (E5)</p> <p>Acho que sim, só assim os professores acabariam por consciencializar da existência da necessidade mesmo de melhorar o seu desempenho (...) (E6).</p> <p>Sim, com finalidade de fazer funcionar (...) (E7)</p>

	<p>Penso que sim (...) que deve ser criado. (E8)</p> <p>Seria muito bom se calhar melhoraria (...) porque quando estamos dentro da nossa área conhece melhor as coisas ... por isso acho que é melhor, pessoas da área para melhorar, para dar a sua contribuição, para ajudar a pôr isso de pé porque está muito mal. (E9)</p> <p>Eu sou de acordo que haja esse gabinete e que esse gabinete junto da direção da escola certamente vá fazer um trabalho de qualidade. (E10)</p> <p>Acredito que sim, não só para orientar os próprios gestores e diretores aí, mas também para clarificar os professores (...) (E11)</p> <p>Perfeitamente, porque para além desse será mais um acréscimo no sistema de avaliação e sobretudo talvez são pessoas com uma certa capacidade virada para o sistema de avaliação (...) (E12)</p>
--	---

Quanto à criação de gabinetes apropriados para a ADD, os professores entrevistados são todos de opinião que a criação desse gabinete seria de uma grande importância “não só para orientar os próprios gestores diretores aí, mas também para clarificar os professores (...) (E11) “Eu sou de acordo que haja

esse gabinete e que esse gabinete junto da direção da escola certamente vá fazer um trabalho de qualidade. (E10) e “ a injustiça fica menos...avaliadores isentos isso contribui para melhoria, avaliadores com formação na área específica” (E1)

Os diretores (E3 e E6) bem como os gestores (E2 e E12) acham que devem ser criados gabinetes de apoio à avaliação dos professores porque “só assim os professores acabariam por consciencializar da existência da necessidade mesmo de melhorar o seu desempenho” (E6).

Em síntese, os avaliadores todos são de opinião que se devem formar diretores e gestores de pólos para melhor exercerem o papel de avaliadores e reciclá-los todos os anos em matéria da ADD, para poderem acompanhar as inovações que ocorrem hoje em dia num mundo globalizado em que vivemos, com demasiada rapidez.

No que se refere a criação de gabinetes apropriados para a ADD, todos os entrevistados são de opinião que isso ajudaria a compreender melhor o sistema da ADD implementado no país e contribui para a diminuição de certas injustiças, assim como da desconfiança dos professores face aos avaliadores.

CAPÍTULO 5
CONCLUSÕES

5.1. Limitações do Estudo

Realizar este estudo, de caráter qualitativo, baseado num diálogo sólido entre o investigador e os entrevistados, que decorreu num ambiente natural de escola, levou-nos a percorrer grandes distâncias para a realização do mesmo.

Limitações várias tiveram na realização das entrevistas, sentimos que, às vezes, foi difícil obter as informações, por receio ou por os entrevistados estarem inseguros, devido ao meio completamente politizado em que a sociedade Cabo-Verdiana se encontra atualmente, fazendo com que todos tenham algum receio em expressarem aquilo que sente face ao Sistema do ADD e também por muitas faltas de formação.

Outra limitação tem a ver com a transcrição das entrevistas, devido a algumas dificuldades de expressão e comunicação, que torna difícil a sua transcrição para o papel, uma vez que na entrevista predomina a linguagem oral. Outras limitações prendem-se com dificuldades dos entrevistados em responder a algumas questões relativamente à ADD, por falta de uma verdadeira cultura de avaliação.

O tempo destinado à investigação foi também outra limitação pois, apesar de os professores terem aceitado *a priori* para colaborarem no estudo, houve circunstâncias pontuais em que tivemos que nos deslocar várias vezes à mesma escola, para realizar algumas entrevistas.

Outra limitação tem a ver com o facto de alguns professores não quererem falar da avaliação de desempenho docente em Cabo Verde, uma vez que se trata, ainda, de algo burocrático e que não faz sentido falar da mesma, sabendo que a progressão e a promoção dos mesmos se encontra congelada há vários anos. Os professores sentem que só fará sentido numa única época, ou seja, na época das campanhas eleitorais, em que um grupo de professores são promovidos apenas para fins políticos e que, após eleições, o congelamento da carreira é irreversível e o descontentamento dos professores que não foram contemplados aumenta cada vez mais. Estas e outras circunstâncias levam a que certos professores não queriam falar da ADD.

Por fim, gostaria de salientar que o facto de ter realizado o trabalho em Cabo Verde, apesar das Tecnologias da Informação e da Comunicação possibilitarem o encurtamento das distâncias, dificultou um maior aprofundamento, pois nem sempre era possível estar com muita segurança, pois a orientadora, que sempre me apoiou inexcelsivelmente, não estava a viver *in loco* as minhas dificuldades para eu as ultrapassar o melhor e mais rápido possível.

5.2 Conclusões do Estudo

No sentido de dar um contributo ao desenvolvimento da Avaliação de desempenho docente, em Cabo Verde, realizamos um estudo empírico, com um número restrito de professores, diretores e gestores de pólos das escolas

do EBI e do ES de Cabo Verde, na Ilha de Santiago (Praia, São Domingos e Tarrafal). Recolhemos os dados através de entrevistas semiestruturadas porque pareceu ser o melhor método para este contexto e permitiu maior segurança ao entrevistador, principalmente na recolha de dados mais fiáveis.

Tendo em conta que este trabalho foi realizado com um grupo restrito de professores é um trabalho que não se pode generalizar e não acaba por aqui, uma vez que o trabalho da investigação e da avaliação é “indagar” e “indagar” sempre num ambiente em que todos devem participar dando o seu contributo: “avaliar é indagar e indagar-se num processo compartilhado, coletivo, em que todos se aventuram ao conhecimento buscando o autoconhecimento. É o processo em que a interação sujeito - sujeito é indispensável e insubstituível” (Esteban, 2003, p. 3).

Num momento em que a ADD em Cabo Verde é tida em conta pelos governantes apenas com um sentido burocrático, visto a legislação não é implementada, pois continuam congeladas as progressões e as promoções, a ADD terá pouco sentido ou razão de ser. Concordamos com Esteban (2003, p.32), quando afirma que “para avaliar, é preciso produzir instrumentos e procedimentos que nos ajudem a dar voz e visibilidade ao que é silenciado e apagado.” Nesse sentido, desejamos que este estudo não venha a ser apenas mais um elemento de reflexão, mas sim que venha apoiar os professores na tomada de consciência da importância da ADD, bem como que sensibilize os

governantes para melhorarem as suas ações, para melhor motivarem os professores nas suas ações, ajudando-os no processo de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional e a contribuir para uma melhor eficiência e eficácia do ensino que, tal como já referimos, se pauta por uma educação de qualidade e para todos em Cabo Verde. Ainda com Esteban (2003, p.32), consideramos que “a avaliação pode contribuir para formular outras compreensões das vivências compartilhadas no processo pedagógico”.

O primeiro dos grandes objetivos que nortearam este estudo de investigação, foi o de identificar mudanças ocorridas ou as práticas efetuadas nas escolas, a partir do Decreto Regulamentar nº 10 /2000 de 4 de Setembro - BO nº 27, I série. Concluimos que as mudanças nas práticas pedagógicas são possíveis de acontecer, desde que os governantes façam valer o referido diploma, de modo que os professores se sintam mais motivados, uma vez que o diploma em vigor é extremamente valioso se fosse posto em prática.

O Decreto Regulamentar nº 10/2000 de 4 de Setembro - BO nº 27, I série, no seu artº 2 alínea d) diz que um dos objetivos da avaliação docente é o seguinte “ valorizar e aperfeiçoar o trabalho docente”, ora, uma vez valorizado o trabalho docente, os professores sentir-se-ão mais motivados para quaisquer tipo de mudanças que advenham do exterior e, também, para eles próprios serem protagonistas de mudança.

Para Fernandes (2009, citado por Figueiredo, 2009, p.171) “a concretização de qualquer sistema de avaliação dos professores é sempre um processo delicado e moroso que tem que ser gerido (...) com particular cuidado porque não é invulgar constatar que os professores se sentem ameaçados a vários níveis, nomeadamente no que se refere a sua autonomia, à sua dignidade de profissional e aos seus direitos.”

Conclui-se que os professores diretores e gestores de pólo são de opinião que a avaliação do pessoal docente em Cabo Verde precisa de ser revista e posta em prática com avaliadores qualificados, sustentando com Silva (2004,p.16) que “é imprescindível a construção de uma cultura avaliativa que rompa com a conceção autoritária, seletiva classificatória, punitiva e terminal”.

Sacristan, (1998, citado por Silva, 2004 p.16) lembra-nos que “é bom destacar que o fazer avaliativo é condicionado pela “cultura institucional”

Os professores, gestores e diretores das escolas acreditam ainda que a ADD contribui para a motivação dos professores e para a mudança nas suas práticas pedagógicas, desde que o Decreto Regulamentar nº 10/2000 de 4 de Setembro fosse posto em prática, respeitando o tempo de progressão e promoção na carreira. Acreditam nas potencialidades da avaliação contínua ou formativa, cujos procedimentos permitem que os professores sejam corrigidos dos seus erros, das suas falhas ao longo do ano e que não se trate apenas de, no final do ano, apresentar aos mesmos uma ficha considerada ficha de

avaliação, para os professores preencherem de acordo com aquilo que eles consideram ser o seu desempenho.

Hadji (2001, citado por Silva 2004, p.41) afirma que uma avaliação só será verdadeiramente formativa se houver uma comunicação útil, um esforço para compreender melhor como as coisas se processam”. De acordo com Esteban (2003, p.32), para avaliar, é “preciso produzir instrumentos e procedimentos que nos ajudem a dar voz e visibilidade ao que é silenciado e apagado”. Ora, os nossos entrevistados consideram que muitas coisas ficarão “apagadas” com o instrumento utilizado em Cabo Verde para avaliar os professores, uma vez que o mesmo é insuficiente, outros instrumentos devem ser utilizadas para poder dar voz de facto aos que são silenciados.

Analisando as **relações estabelecidas entre avaliação do pessoal docente e as suas práticas profissionais**, que é mais um dos objetivos do nosso estudo, somos a concluir, de acordo com as respostas obtidas nas nossas entrevistas, que todos consideram que a ADD pressupõe o desenvolvimento profissional do professor, na medida que os professores se auto consciencializarem das suas falhas para poderem melhorar, isto é, tendo sempre o fator auto avaliativo em presença.

Ora, a autoavaliação traz grandes benefícios para a ADD, desde que os professores assumam a “responsabilidade de refletir criticamente sobre a própria ação com o objetivo de reconduzi-la ou de melhorá-la; assumir a

própria autonomia dentro do processo educativo; reconhecer a importância do trabalho em equipa e da interação docente nas tarefas educativas” (Alves e Machado, 2010, p.1002).

A autoavaliação é um outro meio considerado pelos professores que deve estar sempre presente na ADD, uma vez que é o caminho ideal em busca do desenvolvimento profissional, na medida que o mesmo sirva de autocontrolo dos docentes sobre as suas práticas pedagógicas. Neste sentido, os professores, ao longo do nosso estudo, deixaram claro que acreditam que é possível melhorar a partir da autoavaliação. Alves e Machado (2010, p102) referem que “a autoavaliação de desempenho docente terá de ser encarada pelos professores como uma “ferramenta” que contribuirá para a reflexão sobre a sua prática, ou seja, para uma autocrítica do seu trabalho, pois o ponto de partida de todo o processo de ensino aprendizagem deverá ser a autoavaliação das práticas que cada professor implementa, quer no que concerne aos conhecimentos sobre os temas que domina, quer no que concerne aos métodos, estratégias e meios de avaliação que utiliza”.

Para Figueiredo (2010, p.170) “ qualquer processo de avaliação é essencialmente estruturado em função de dois grandes objetivos – o processo ou o produto, ou seja, o desenvolvimento profissional ou a prestação de contas”.

Os professores mostram-se conscientes de que a avaliação existirá sempre baseada numa cultura de “accountability” de ambas as partes, mas em que os bons professores sejam agraciados com prémios de produtividade e abolindo o sistema de quotas para um sistema automático de mudança de escalão, desde que os docentes reúnam as condições exigidas, ou seja, desde que se revelem profissionais envolvidos com todas as dimensões do processo de ensino-aprendizagem. Assim, “a avaliação precede (ou deve preceder sempre que possível) a prestação de contas e a responsabilização” (Dimmock & Hattie, 1990, citados por Afonso, 2010, p.153).

A avaliação de professores deve continuar a existir se, de facto, quisermos melhor qualidade de educação, se quisermos um ensino mais eficaz, mais eficiente, com uma prestação pedagógica dos professores com maior relevância profissional, pelo que, os professores terão que considerar a avaliação não “como mais um fator de depreciação pessoal e de declínio do profissionalismo” (Day 1992, citado por Afonso 2000, p.42).

Os nossos entrevistados consideram que a avaliação de desempenho docente contribuirá para a melhoria do sistema do ensino na medida em que melhorem os instrumentos de avaliação e houver avaliadores capazes e competentes para realizar uma avaliação transparente, equitativa e justa. Hadji (1994, p.53) refere que o “avaliador não é um simples observador”, pelo que tem que ser qualificados ou com formação específica na área e acrescenta que

o “ avaliador deve ter tempo para pesquisar exatamente o que dele pretendem, e que tipos de observação e informação serão úteis” (*id. ib.*, p.55). Um sistema de ensino com avaliadores capazes, contribuirá para uma avaliação credível e justa e para a motivação de professores. Não há dúvida que o sistema de ensino em Cabo Verde, tem urgência de professores motivados.

Outra preocupação dos entrevistados tem a ver com a criação de um conselho científico para a avaliação de desempenho, para melhor acreditação dos docentes avaliados ou a serem avaliados. Fernandes (2010, citado por Esteban & Afonso 2010) defende que “ a ação avaliativa tem que ser útil e tem que contribuir para ajudar a resolver problemas e, conseqüentemente, para criar o bem-estar nas pessoas, nas instituições e na sociedade em geral. Ora isto exige a utilização da imaginação, da criatividade, da integridade, do saber e da experiência dos avaliadores para que, através da avaliação, possam agir ativa e responsavelmente sobre as coisas. Mas exige também tomadas de posição mais elaboradas, mais sofisticadas e mais sustentadas nos recursos teóricos e práticos disponíveis”.

Para a melhoria da ADD, as escolas precisam de ter diretores e/ou gestores que sejam eleitos de entre o corpo docente e não de professores, nomeados de acordo com critérios políticos. Assim, haveria maior garantia de imparcialidade, de transparência, de democracia e de equidade.

Para que a ADD seja levado mais a sério e tenha um verdadeiro impacto nas escolas e nos professores, é importante que os decisores políticos formem os professores e, com particular acuidade, os avaliadores, pois nenhuma reforma será bem sucedida se os professores entenderem a ADD como dirigida ao controlo, nomeadamente quanto à progressão na carreira e condicionada pelas quotas. Dado considerarem que o atual modelo de avaliação tem como objetivo principal controlar o acesso e progressão na carreira, não o perspectivam para o desenvolvimento profissional podendo, pelo contrário, ser um fator de insatisfação e desmotivação pois, na linha de Day (2007, p. 60):

Todos os professores precisam de apoio, energia e a capacidade para manter o seu comprometimento ao longo das suas carreiras, se quiserem enfrentar as imensas exigências emocionais, intelectuais e sociais e, ao mesmo tempo, continuar a trabalhar para construir as relações internas e externas exigidas pelas atuais reformas governamentais e pelos movimentos sociais.

Para o autor, as reformas têm consequências na definição da identidade dos professores, nomeadamente, quanto à sua necessidade de autonomia, competências e relações profissionais e “o sentido de identidade profissional e pessoal dos professores é uma variável-chave na sua motivação, na satisfação no trabalho, no comprometimento e autoeficácia” (Day, 2007, pp.53-54).

Se quisermos um ensino de qualidade, de acordo com o lema do MED de Cabo Verde no ano findo “Juntos por uma Educação de Qualidade”, teremos

que repensar o sistema de ADD vigente, uma vez que nunca é tarde para repensar os nossos erros e fazer o barco voltar a outro rumo.

Não terminamos sem referir que temos plena consciência que os nossos entrevistados manifestaram algumas limitações para compreender a própria essência das questões, pois a avaliação é um tema muito complexo, que exige formação e prática de TODOS os intervenientes. Quando iniciei este mestrado, estava longe de compreender a complexidade da temática e, por isso, considero que o questionamento das entrevistas se tornou já um processo algo formativo e, sempre que considerei pertinente, indiquei bibliografia, dissertações já produzidas sobre a temática e gostaria de contribuir para a melhoria da ADD no meu país, sendo um veículo transmissor de alguma formação que este percurso me proporcionou.

Referências Bibliográficas

Afonso, A. J. (1998). *Políticas Educativas e Avaliação Educacional*. Braga: Universidade do Minho.

Afonso, A. J. (2000). *Avaliação Educacional: Regulação e Emancipação*. São Paulo: Cortez Editora.

Afonso, A. J. (2010). Um Olhar Sociológico em Torno da Accountability em Educação). In M. T. Esteban & A. J. Afonso (Orgs.) *Olhares e Interfaces: Reflexões Críticas sobre a avaliação*. São Paulo: Cortez Editora, pp.147-170.

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

Alarcão, I. & Tavares, J. (2010). *Supervisão da prática pedagógica – uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem*. Coimbra: Almedina.

Alves, M. P. & Machado, E. A. (2010). Para uma “política”de avaliação do desempenho docente: desenvolvimento profissional e auto-avaliação. In M. P. Alves & E.A. Machado. *O Pólo de Excelência Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores, pp.89-108.

Alves, M. P. & Machado, E. A. (2010). (Org.) *O Pólo de Excelência Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Areal Editores.

Alves, M.P. & Machado, E. A. (2003). O sentido da Escola e os sentidos da avaliação. *Revista de Estudos curriculares, Ano 1, Número 1*. Braga: Universidade do Minho.

Alves, M.P. (2004). *Currículo e Avaliação. Uma perspectiva integrada*. Porto: Porto Editora.

Barbier, R. (1977). *Pesquisa ação na Instituição Educativa*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

Bonniol, J-J & Vial, M. (1997). *Modelos de Avaliação. Textos Fundamentais*. São Paulo: Artmed Editora.

Costa, A. F. (2005). A pesquisa de Terreno em Sociologia. In A.S. Silva & J. M. Pinto. (Orgs.) *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamentos, pp. 129-148.

Curado, A. (2002). *Política de Avaliação de Professores em Portugal: um estudo de implementação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Day, C. (2001, p.15). *Desenvolvimento Profissional de Professores: Os Desafios da Aprendizagem Permanente*. Porto: Porto Editora.

Day, C. (2007). A reforma da escola: Profissionalismo e identidade dos professores. In M. A. Flores & I. C. Viana (Orgs). *Profissionalismo docente em transição: As identidades dos professores em tempos de mudança*, pp.109-129. Braga: Universidade do Minho (CIED).

De ketele, J-M. (2010). A avaliação do desenvolvimento profissional dos professores: postura de controlo ou postura de reconhecimento? In M. P. Alves & E. A. Machado (Orgs.) *O Pólo de Excelência: Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores, pp.13-31.

De Kekele, J.-M & Roegiers, X. (1993). *Metodologia da Recolha de Dados*. Lisboa: Instituto Piaget.

Esteban, M. T. & Afonso, A.J. (Orgs.) (2010). Avaliação, reconfigurações e sentidos na construção de um campo. In M. T. Esteban & A. J. Afonso (Orgs.) *Olhares e Interfaces*. São Paulo: Cortez Editora, pp. 9-14.

Esteban, M.T. (2001). *A Avaliação no quotidiano escolar*. Rio de Janeiro: DO & A.

Esteban, M. T. (Org.) (1999). *Avaliação uma Prática em Busca de Novos sentidos*, Rio de Janeiro: DP e A Editora.

Esteban, M.T. (2003). Ser Professora: Avaliar e ser Avaliada. In M.T. Esteban (Org.) *Escola, Currículo e Avaliação*. São Paulo: Cortez Editora, pp. 13-36.

Fernandes, D. (2010). Acerca da articulação de perspetivas e da construção teórica em avaliação educacional. In M. T. Esteban & A.J. Afonso (Orgs.) *Olhares e Interfaces*. São Paulo: Cortez Editora, pp.15-44.

Figari, G. (1996). *Avaliar Que Referencial?* Porto: Porto Editora.

Figueiredo, L. M. (2009). *Avaliação de Desempenho Docente Estudo do processo de Implementação com Professores do Ensino Especial*. Braga: IE. U. Minho.

Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.

Flores, M.A. (2010). *A avaliação de Professores numa perspectiva Internacional*. Porto: Areal Editores.

Flores, M. A. Hilton, G. & Niklasson, L. (2010). Reflexão Profissional e qualidade de professores. In M.P. Alves & M.A., Flores, M. A, (Orgs.) *Trabalho docente formação e Avaliação*. Mangualde: Edições Pedagogo, pp. 19-34.

Formosinho, J. Machado, J. & Formosinho, J.O. (2010). *Formação, desempenho e Avaliação de Professores*. Mangualde: Edições Pedagogo.

Ghiglione, R., & Matalon, B. (1995). *O inquérito: Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.

Gonçalves, F. R. (2010). Da observação de aulas à avaliação do desempenho docente: cinco princípios, um corolário e uma proposta. O Primado da legitimidade explicativa ou as implicações da infra-ecologia. In M. P. Alves & E. A. Machado (Orgs.) *O Pólo de Excelência: Caminhos para a avaliação do desempenho Docente*. Porto: Areal Editores, pp. 54 – 88.

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

Hébert, M. Lessard; Goyette, G & Boutin, G.(2008). *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.

Itura, R. (2005). Trabalho de Campo e Observação Participante em Antropologia. In A. S. Silva & J. M. Pinto (Orgs.) *Metodologia das ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 149- 159.

Luís, S. M. B. (2003). Avaliação do Ensino e da Aprendizagem numa perspectiva Formativa Reguladora. In J. F. Silva, J. Hoffmann & M. T. Esteban (Orgs.). *Práticas Avaliativas e Aprendizagens significativas*. Porto Alegre: Editora Mediação, pp.7-18.

Moles, A. (1995). *As Ciências do Impreciso*. Porto: Edições Afrontamento.

Moreira, C. D. (2007). *Teorias e Práticas de Investigação*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Moreira, M.A. (2011). O Lugar da Observação na Avaliação docente: O que vale o que observamos? In M. P. Alves, M. A. Flores & E. A. Machado (Orgs.). *Quanto Vale o que Fazemos? Prática de Avaliação de Desempenho*. Santo Tirso: De Facto Editores, pp. 17-38.

Pacheco, J. A. & Flores, M. A. (1999). *Formação e Avaliação Professores*. Porto: Porto Editora.

Pacheco, J. A. & Morgado, J. C. (2002). *Construção e Avaliação do Projecto Curricular de Escola*. Porto: Porto Editora

Patton, M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. London: SAGE publications

Quivy, R. & Campenhoud, L. (1992). *Manual de investigação em Ciências Sociais – Trajectos*. Lisboa: Gradiva

Roullier, J. (2008). Autoavaliação de um projeto de escola: uma Profissionalização de um ator coletivo. In M.P. Alves & E. A. Machado (orgs.). *Avaliação Com Sentido (s) Contributos e Questionamentos*. Santo Tirso: De Facto Editores, pp. 73- 96.

Ruquoy, D. (1997). Situação de entrevista e estratégia do entrevistador. In L. Albarello, F. Digneffe, J. Hiernaux, C. Maroy, D. Ruquoy & P. Saint-Georges

(Eds). *Práticas e métodos de investigação em ciência sociais* (pp. 84-116).

Lisboa: Gradiva.

Silva, A. S. (2005). A Ruptura com o senso comum nas Ciências Sociais. In A. S. Silva e J. M. Pinto (Orgs.) *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamentos, pp 29- 53.

Sanches, M. (2008). *Professores, Novo Estatuto e Avaliação de Desempenho: Identidades, visões e instrumentos para a acção*. Vila Nova de Gaia: Fundação Manuel Leão.

Silva, P. (2003). *Etnografia e Educação, Reflexões a propósito de uma Pesquisa Sociológica*. Porto: Edição Profedições/ jornal a Página.

Silva, J.F. (2004). Avaliação do Ensino e da Aprendizagem numa perspectiva Formativa Reguladora. In J. F. Silva; J. Hoffmann & M.T. Esteban (Orgs.) *Práticas Avaliativas e Aprendizagens Significativas*. Porto Alegre: Editora Mediação, pp. 7-18

Simões, M.F. A, Faria, N.F.C, Dionísio, S.C.N e Lima, M.L.J. (2011). A Construção do Plano de Desenvolvimento Profissional. In M. P. Alves, M. A. Flores & E.A Machado. *Quanto Vale o Que fazemos: Práticas de Avaliação de desempenho*. Santo Tirso: Edições Pedagogo, pp.123 - 151.

Sobrinho, J. D. (2002). Campo e caminhos da avaliação: avaliação Superior no Brasil. In L.C. Freitas (Org.) *Avaliação Construindo o campo e a crítica*. Florianópolis: Editora Insular, pp.13-62.

Stronge, J.H. (2010). O que funciona, de facto na Avaliação de professores: Breves considerações. In M. A. Flores (Org.) *A avaliação de Professores numa perspectiva Internacional: Sentidos e Implicações*. Porto: Areal Editores, pp. 24-40.

Tardif, J. & Faucher, C. (2010). Um conjunto de balizas para a avaliação da profissionalidade dos professores. In M. P. Alves & E. A. Machado (Orgs.) *O Pólo de Excelência: Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores, pp. 32-53.

Tracana , M. G. & Lamas, E. R. (2011) Auto-formação continuada. Contributos do Relatório Final de Estágio / portefólio. In M. P. Alves, M. A. Flores & E. A. Machado (Orgs.). *Quanto Vale o que fazemos ? Práticas de Avaliação de Desempenho*. Santo Tirso : De facto Editores, pp. 153 - 175

Veloz, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>. (28 de Janeiro de 2008), consultado em maio de 2012

Vial, M. (1997). Ensaio sobre o processo de referencialização. O avaliador em trajes de Luz. In J-J, Bonniol & M. Vial (orgs.) *Modelos de Avaliação. Textos Fundamentais*. São Paulo: Artmed Editora, pp. 21-45.

Legislação

Decreto – Regulamentar nº 10/2000 de 4 de Setembro – BO nº 27, I Série.

Decreto - Legislativo nº2 /2004 de 29 de Março – BO nº 9, I Série.

ANEXOS

Anexo I – Inquérito por Entrevista

Anexo II- Protocolo da Aplicação do Inquérito por Entrevista

Anexo III – Transcrição de Uma Entrevista

Anexo I- Inquérito Por Entrevista (Guião)

A. Caracterização do entrevistado

A1. Dados pessoais e profissionais

1. **Anos de serviço** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso):

Menos de 5 anos De 6 a 10 anos De 10 a 15 anos De 16 a 25 anos Mais de 26 anos

2. **Género** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso):

Masculino Feminino

3. **Situação profissional** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso):

Docente do quadro definitivo Docente do quadro provisório

Outra. Qual? _____

4. **Faixa etária** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso):

Menos de 30 anos De 30 a 40 anos De 41 a 50 anos Mais de 50 anos

5. **Habilitações académicas** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso)

IP/Magistério Primário

Bacharel na área de _____

Licenciatura na área de _____

Pós-Graduação na área de _____

Mestrado na área de _____

Outra Qual? _____

6. **Nível de educação que lecciona** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso)

Secundário Ciclo____ Básico Ciclo____

7. **Para além da sua actividade lectiva exerce outros cargos?** Sim Não

(se respondeu sim, assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso)

Coordenador pedagógico Elemento da Direção Diretor de Turma

Elemento do Conselho Pedagógico

Núcleo pedagógico

Outro(s) Qual(ais)? _____

8. **Adquiriu alguma formação específica para exercer o cargo?** Sim Não (se respondeu sim diga, qual) _____

9. **Há quanto tempo exerce funções de gestor/diretor na atual escola?** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso)

Menos de 1 ano De 1 a 5 anos De 6 a 15 anos De 16 a 25 anos Mais de 26 anos

10. **Tempo de serviço letivo** (assinale com um **x** o que corresponde ao seu caso)

De 1 a 5 anos De 6 a 15 anos De 16 a 25 anos Mais de 25 anos

B- Perspetivas e práticas dos professores face a ADD:

A ADD contribui para a motivação dos professores? Como?

A ADD contribui para a progressão e distinção do mérito? De que modo?

A ADD influencia os resultados dos alunos? De que forma?

Acha que a ADD é utilizada pelos gestores e diretores das escolas para influenciar a prestação pedagógica dos professores? Porquê?

A ADD contribui para a melhoria da escola? Porque?

A ADD promove maior justiça social no seio da classe? Justifique?

A ADD contribui para a mudança das suas práticas pedagógicas? Dê me um exemplo.

Acha que a avaliação de desempenho docente reforça a autonomia do professor? De que modo?

C. Grau de Satisfação em relação aos avaliadores e aos instrumentos utilizados:

Na prática como fazem a avaliação do desempenho docente na sua escola?

Concorda com todos os itens da ficha da ADD ou tem alguma proposta de alteração?

Acha que os avaliadores têm legitimidade para avaliar? Porquê?

Considera justas as avaliações que teve ao longo dos últimos 4 anos? Porquê?

As finalidades da ADD presentes no decreto regulamentar nº10/2000 servem a melhoria do ensino? E o desenvolvimento profissional do professor?

O que deve ser mudado ou melhorado no decreto regulamentar nº10/2000 de 4 de Setembro?

Todos os anos os professores progridem através da ADD?

Considera necessário a ADD uma vez que estão congeladas as progressões e promoções?

De acordo com o decreto Regulamentar nº10 /2000 só podem avaliar os professores, os Gestores diretores delegados. Até que ponto concorda com isso?

Acha que outros atores devem fazer parte da avaliação dos professores?

Concorda com os instrumentos utilizados na ADD?

Que outros instrumentos deveriam ser utilizados na ADD?

A observação das aulas é tida em conta na ADD?

A observação contribui para a melhoria do seu desempenho?

D. Autoavaliação

Que importância tem a autoavaliação na sua avaliação de desempenho?

Considera a auto avaliação um bom meio de avaliação de desempenho? Porquê?

A autoavaliação contribui para a tomada de consciência e mudanças necessárias?

Como?

Que item valoriza mais na autoavaliação? Porquê?

Que benefícios traz a autoavaliação para o avaliado?

Tem sempre presente a auto avaliação na altura da sua avaliação? Como?

E. Prestação de Contas e gestão na carreira

Os professores devem ser promovidos e progredir através da ADD? Porquê?

Deve haver prémios de produtividade aos melhores professores? Em que moldes?

As progressões devem continuar pelo sistema de quotas? Porquê?

Mudaria para uma escola onde haja poucos professores para conseguir uma progressão através da quota estabelecida na ADD?

Até que ponto considera a carreira dos professores motivadora ou atrativa para o exercício da função?

A ADD é um motivo da sua continuação como docente? Porquê esse sentimento?

F. Contributos para melhoria do sistema da ADD em Cabo Verde

Acha que devem ser criados gabinetes de apoio a avaliação de professores? Porquê?

Deve ser criado um conselho científico a nível das delegações para avaliação dos docentes? Com que finalidade?

O MED deve criar um gabinete a nível central destinado a trabalhar em sintonia com o conselho científico e gabinete das regiões? Porquê?

O MED deve formar gestores e diretores das escolas todos os anos para avaliar o desempenho dos Professores? Porquê?

O MED deve formar outros professores para exercer o cargo de avaliador? Porquê?

Obrigado pela sua colaboração

Anexo II- Protocolo da Aplicação do Inquérito por Entrevista

Protocolo das Entrevistas

A entrevista em curso insere-se nos trabalhos de Mestrado em Ciências da Educação – área de especialização em Avaliação, a desenvolver na Universidade do Minho, cujo tema da investigação é “ A Avaliação do desempenho docente em Cabo Verde: Perspetivas e práticas” .

De forma a responder a esta problemática pretendemos analisar e caracterizar o processo da ADD no ensino básico e secundário tendo como base o decreto lei nº 10/2000 em vigor e os contributos dos investigadores.

São, igualmente, relevantes os objetivos seguintes:

- Recolher informações relevantes que contribuam para analisar as perspetivas de avaliação do desempenho docente em Cabo Verde.
- Recolher informações relevantes para fundamentar as práticas da ADD
- Avaliar as mudanças ocorridas nas práticas docentes pela ADD.
- Conhecer as perspetivas dos professores face a avaliação de desempenho – que juízos fazem os professores face a avaliação de desempenho.
- Compreender a relação entre as perspetivas que os professores têm e as práticas da avaliação do pessoal docente.

Pra a obtenção de informações relevantes para a nossa investigação utilizaremos a metodologia qualitativa, nomeadamente, o inquérito por entrevista. O seu propósito específico consiste em obter informações relevantes para a investigação, através da opinião dos docentes, diretores e

gestores das escolas, que permitam não só fornecer pistas para a caracterização do processo em estudo, como também conhecer, sob alguns aspetos, os intervenientes no processo.

Optámos pela entrevista semiestruturada, pois não tem um critério rigoroso. O guião elaborado, antecipadamente, tem um conjunto de questões abertas, que servirão de guia à entrevista permitindo escolher, em cada situação, a direção mais adequada no sentido de auscultar o pensamento dos docentes nas suas próprias palavras e perspetivas.

A entrevista terá a duração de cerca de 40 minutos, pretendemos que seja gravada e posteriormente transcrita. De forma a garantir a validade e precisão do conteúdo, a sua escrita será enviada a cada entrevistado. Caso seja necessário ou conveniente o professor, o gestor/diretor entrevistado poderá retificar as informações que julgue pertinente.

Os dados utilizados nessa pesquisa serão utilizados para efeitos da investigação e não serão utilizados sem prévio consentimento. Em caso de publicação será garantida o anonimato utilizando pseudónimo.

Os resultados da pesquisa serão divulgados a todos os integrantes que deram o seu contributo numa sessão pública, em data local a combinar, onde serão divulgadas as principais conclusões.

Praia, _____ de _____ de 2011

O professor entrevistador

O professor/diretor entrevistado

Anexo III – Transcrição de Uma Entrevista

Transcrição de Uma entrevista

Investigador -A ADD contribui para a motivação dos professores? Como?

Docente- Entendo que sim do meu ponto de vista naturalmente pois permite uma disputa como se fosse uma disputa para a promoção na carreira.

Investigador - A ADD contribui para a progressão e distinção do mérito? De que modo?

Docente- Como só 1/3 é que é contemplado, daí que contribui para a progressão.

Distinção entende que não diria que não porque nem sempre passa quem merece.

Investigador- A ADD influencia os resultados dos alunos? De que forma?

Docente - Acredito que sim , que vários resultados são viciados são forjados ou alterados tendo como objetivo a ADD.

Investigador- Acha que a ADD é utilizada pelos gestores e diretores das escolas para influenciar a prestação pedagógica dos professores? Porquê?

Docente -Isso não posso pronunciar mas acredito que sim embora não tenha elementos que a comprovem.

Investigador -A ADD contribui para a melhoria da escola? Porque?

Docente- Acredito que sim porque os professores desempenham mais sabem que estão sendo avaliados isso leva a que o professor faça várias atividades não só curriculares como extracurriculares, como disse a bocado é como se fosse uma disputa para o professor entra nesse 1/3.

Investigador - A ADD promove maior justiça social no seio da classe? Justifique?

Docente- Acho que é precisamente o contrário porque há muita subjetividade muitos itens são subjetivo e depende muito do avaliador de quem avalia por isso não acredito acho precisamente o contrario como disse no inicio.

Investigador- A ADD contribui para a mudança das suas práticas pedagógicas? Dê me um exemplo.

Docente - Sim boa pergunta, não eu trabalho em função dos alunos traço os objetivos e não penso na avaliação. Para mim está em primeiro lugar os alunos o sucesso e o equilíbrio na minha prática pedagógica desde que os alunos saiam a ganhar, desde que os alunos aprenda desde que eu consiga cumprir os meus objetivos, para mim está em segundo plano a ADD.

Investigador- Acha que a avaliação de desempenho docente reforça a autonomia do professor? De que modo?

Docente- Gostei dessa pergunta, não sinceramente não acho que é o contrário que prende o professor, porque o professor quer melhorar o seu salário. O salário já é magro, o salário já é curto e então o professor quer ganhar mais como quer ganhar mais tem que fazer algo para ganhar mais eu acredito que é precisamente o contrário.

Investigador - Na prática como fazem a avaliação do desempenho docente na sua escola?

Docente - Na minha escola a diretora, temos uma diretora temos uma subdiretora pedagógica e o coordenador da disciplina reúnem se com o professor, mas antes o

professor faz uma autoavaliação dentro de cada item faz uma proposta da avaliação que será aceite ou não para mais ou para menos porque depois há um relatório que nós fazemos todos os trimestres em função desse relatório em função das informações do coordenador da disciplina os dados que a tem a diretora e a diretora pedagógica então sairá os resultados.

Investigador- Concorda com todos os itens da ficha da ADD ou tem alguma proposta de alteração?

Docente - Exatamente nós temos uma ficha tens razão ... com todos não digo porquê que com todos não há itens que embora não tenho em mente neste momento mas há itens que são muito demasiado subjetivos e que dependem grandemente do critério do avaliador de modo que... e há itens que são obscuro e diria mesmo incompreensíveis e depois quanto a mim há muita repetição nesses itens da avaliação de modo não concordo realmente com todos os itens que lá estão.

Investigador - Acha que os avaliadores têm legitimidade para avaliar? Porquê?

Docente - Sim porque são responsáveis de serviço acompanham ou pelo menos tem essa responsabilidade de acompanharem de perto os serviços prestados embora ache que os alunos é que devem avaliar o professor o aluno deveria ter mais peso na avaliação que próprio os responsáveis.

Investigador- Considera justas as avaliações que teve ao longo dos últimos 4 anos? Porquê?

Docente - Não, todos exceto a ultima avaliação eu tive sempre 19,5 ; 20 mas a ultima avaliação tive 18 e acredito que foi para ficar de fora e contemplar um outro colega

acredito nisso sinceramente de modo que não briguei nisso mas quando vi o resultado numa das vitrinas da escola fui reclamar porque era um colega... não sei se estou a lembrar em pormenor mas era um colega que não fazia atividades extracurriculares e u fazia muitas atividades e eu tinha bons resultados e eu tinha ótimas relações com os alunos com todo o pessoa acho que foi uma injustiça e uma injustiça muito grande.

Investigador -As classificações eram publicadas todos os anos?

Docente- Não, somente quando o ministério pedir proposto para mudanças no escalão ou seja progressão.

Investigador -As finalidades da ADD presentes no decreto regulamentar nº10/2000

Docente- servem a melhoria do ensino? E o desenvolvimento profissional do professor?

Não em parte não porque acredito que leva o professor, digamos a inflamar um determinado professor nos resultados das notas.

Investigador - O que deve ser mudado ou melhorado no decreto regulamentar nº10/2000 de 4 de Setembro?

Docente - Bom eu não tenho em mente o decreto regulamentar mas entendo que os professores deveriam ser ouvidos no meu ponto de vista para melhorar o decreto e torna-lo mais claro porque conforme já disse ou conforme dizia a bocado há itens que são obscuros nesse decreto por alto mas há itens que são poucos claros. O professor deveria ser chamado a dar a sua contribuição para a melhoria desse decreto.

Investigador - Considera necessário a ADD uma vez que estão congeladas as progressões e promoções?

Docente - Necessário é no meu ponto de vista porque todos os serviços independentemente do professor da função publica ou não mas todos os serviços devem prestar contas devem ser avaliados e devem ser compensados conforme o desempenho de cada um. Agora a lei deve ser cumprida sob pena de desmotivar o trabalhador.

Investigador- De acordo com o decreto Regulamentar nº10 /2000 só podem avaliar os professores, os Gestores diretores delegados. Até que ponto concorda com isso?

Docente- Eu acho que assim fica demasiado subjetivo ou subjetiva a avaliação porque depende de uma só pessoa embora na nossa escola o coordenador o subdiretor pedagógico contribuam mas fica sempre o ultimo critério é da diretora.

Investigador - Acha que outros atores devem fazer parte da avaliação dos professores?

Docente- de modo que entendo que reforço a ideia do que os alunos ... como se fazem nas universidades o aluno deve avaliar o professor e também o encarregado de educação deve avaliar o professor desde que acompanhe de perto a evolução dos seus educandos. Acredito que o melhor avaliador do professor é o aluno pois este trabalha diariamente com aquele esta em melhores condições para nos avaliarem.

Investigador- Concorda com os instrumentos utilizados na ADD?

Docente - Não, eu acho que deveria haver um conselho de professores para juntos elaborarem um documento de forma mais clara com itens mais claros para ADD. Por exemplo dar mais atenção a relação humana entre docentes e discentes.

Investigador - Que outros instrumentos deveriam ser utilizados na ADD?

A resposta foi dada na pergunta anterior.

Investigador- A observação das aulas é tida em conta na ADD?

Docente- Sim já observaram algumas aulas minhas mas é uma prática que raramente se aplica na nossa escola é uma escola muito grande mas eu acredito que deveria ser mais e que funcione porque leva o professor a esforçar mais.

Investigador- A observação contribui para a melhoria do seu desempenho?

Docente- Contribui para a melhoria do desempenho caso observasse mais.

Investigador- Que importância tem a autoavaliação na sua avaliação de desempenho?

Docente- Tem, tem importância sim porque a min me permite reforçar os aspetos positivos e aniquilar ou corrigir os menos conseguidos eu diria até os menos conseguidos algo que entendo que sim.

Investigador- Considera a autoavaliação um bom meio de avaliação de desempenho?
Porquê?

Docente- Bom pode não ser mas acredito que permita ao professor um exame das suas funções do seu exercício. Um professor atento deve fazer esse exame.

Investigador - A autoavaliação contribui para a tomada de consciência e mudanças necessárias? Como?

Docente- Sim, porque o professor ou os colegas os alunos e demais pessoas muda estratégias menos correta de modo acho que sim.

Investigador - Que item valoriza mais na autoavaliação? Porquê?

Docente- Eu iria muito mais que os resultados diria relação humana porquê, porque uma relação humana é digamos meio caminho andado para o sucesso do processo ensino aprendizagem fundamental para o sucesso porque o aluno tem mais liberdade dialoga mais com o professor e sobretudo põe as suas dúvidas sem receio

Investigador- Que benefícios traz a autoavaliação para o avaliado?

Docente- Eu diria uma melhoria gradual e substancial no trabalho.

Investigador- Tem sempre presente a autoavaliação na altura da sua avaliação?
Como?

Docente- Sinceramente, para sincero face a redundância não, penso nisso eu tenho sempre presente os objetivos traçados e trabalho em função dos alunos e não e não em função de ADD.

Investigador- Os professores devem ser promovidos e progredir através da ADD?
Porquê?

Docente- Não porque acredito que há muito protecionismo nisto.

Investigador - Deve haver prêmios de produtividade aos melhores professores? Em que moldes?

Docente - Deve , deve eu acho em função não dos resultados mas desempenho e esforço de cada um.

Investigador - As progressões devem continuar pelo sistema de quotas? Porquê?

Docente- Não, porque há uma grande injustiça não somos culpados da má gerência dos outros mas isso até entendo que é caso para tribunal porque a lei diz e a lei tem de ser cumprida esse 1/3 é uma grande farsa.

Investigador - Mudaria para uma escola onde haja poucos professores para conseguir uma progressão através da quota estabelecida na ADD?

Docente - Nunca faria isso luto para o sucesso da minha escola.

Investigador- Até que ponto considera a carreira dos professores motivadora ou atrativa para o exercício da função?

Docente- Há alguma motivação na conversa com os colegas vejo que há desmotivação agora eu mesmo estou preterido no cargo que desempenho mas entendo que quem trabalha mais quem produz melhor deve ganhar mais por questão de mérito.

Investigador- A ADD é um motivo da sua continuação como docente? Porquê esse sentimento?

Docente- Não, gosto da profissão que exerço pois aprendo todos os dias com os colegas com os alunos faço amizade todos os dias sou cada vez mais conhecido eu diria não.

Investigador- Acha que devem ser criados gabinetes de apoio a avaliação de professores? Porquê?

Docente- Sim, porque permite clarificar vários aspetos.

Investigador- Deve ser criado um conselho científico a nível das delegações para avaliação dos docentes? Com que finalidade?

Docente - Exato veio na sequenciada pergunta que me fez , diria que sim para melhorar, e não só melhorar e equilibrar o sistema de avaliação.

Investigador - O MED deve criar um gabinete a nível central destinado a trabalhar em sintonia com o conselho científico e gabinete das regiões? Porquê?

Docente - Sim no sentido de controlar os que estão nos diversos concelhos.

Investigador - O MED deve formar gestores e diretores das escolas todos os anos para avaliar o desempenho dos Professores? Porquê?

Docente - Sim, o que teriam mais e melhores instrumentos para a avaliação.

Investigador - O MED deve formar outros professores para exercer o cargo de avaliador? Porquê?

Docente - Sim eu acho que quanto mais pessoas formadas para o efeito melhor. Haveria mais concertação e mais razão na avaliação.

