

AUTO-AVALIAÇÃO DOCENTE E MELHORIA DAS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS: PERCEPÇÕES DE PROFESSORES PORTUGUESES

**CARLOS ALBERTO FERREIRA
CRISTINA OLIVEIRA**

RESUMO

Realizámos uma investigação que visava auscultar professores sobre o contributo da auto-avaliação docente, prevista no sistema de avaliação de desempenho docente português, na melhoria das práticas pedagógicas. Para isso, delineámos uma metodologia de investigação qualitativa, com o estudo exploratório de caso, concretizada pela análise da legislação sobre a avaliação de desempenho docente em Portugal e pela entrevista semi-estruturada a cinco professores de um agrupamento de escolas. Pelos dados obtidos, verificou-se que os professores percecionavam a avaliação de desempenho docente como um processo de diagnóstico dos pontos fortes e do que era preciso melhorar nas suas práticas pedagógicas. A auto-avaliação dos professores, por meio da reflexão sobre suas práticas pedagógicas ao longo do ano letivo, constitui um contributo para esse processo, embora não fosse evidente que dela resultasse uma mudança efetiva das práticas promotora do seu desenvolvimento profissional.

PALAVRAS-CHAVE AUTO-AVALIAÇÃO • AVALIAÇÃO
DO DESEMPENHO DOCENTE • DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL • PRÁTICA DE ENSINO.

RESUMEN

Realizamos una investigación con el objeto de auscultar a los profesores sobre el aporte de la autoevaluación docente, prevista en el sistema de evaluación de desempeño docente portugués, en la mejora de las prácticas pedagógicas. Para ello, delineamos una metodología de investigación cualitativa con el estudio exploratorio de caso, que se concretó por medio del análisis de la legislación sobre la evaluación de desempeño docente en Portugal y por la entrevista semiestructurada a cinco profesores de un agrupamiento de escuelas. De acuerdo con los datos obtenidos, se verificó que los profesores percibían la evaluación de desempeño docente como un proceso de diagnóstico de los puntos fuertes y que debía mejorar en sus prácticas pedagógicas. La autoevaluación de los profesores, por medio de la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas a lo largo del año lectivo, constituye un aporte para dicho proceso, aunque no sea evidente que de ella resulte un cambio efectivo de las prácticas promotoras de su desarrollo profesional.

PALABRAS CLAVE AUTOEVALUACIÓN • EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE • DESARROLLO PROFESIONAL • PRÁCTICA DE ENSEÑANZA.

ABSTRACT

Our study aimed to gather teachers' perspectives regarding the contribution of self-assessment to the evaluation system of Portuguese teacher performance, for the improvement of pedagogic practices. Using an exploratory case study, we outlined a qualitative research methodology that was completed by the analysis of the legislation on the evaluation of teaching performance in Portugal as well as by semi-structured interviews of five teachers from a group of schools. The data obtained showed that teachers perceive teaching performance assessment as a diagnosis process to identify strengths as well as what should be improved in their teaching practices. The self-assessment of teachers, through a reflection on their own teaching practices throughout the school year, constitutes a contribution to this process, although it is not clear whether it leads to effective change in terms of practices that promote their professional development.

KEYWORDS SELF-ASSESSMENT • TEACHING PERFORMANCE ASSESSMENT • PROFESSIONAL DEVELOPMENT • TEACHING PRACTICE.

INTRODUÇÃO

A avaliação de desempenho docente em Portugal é realizada não só para o controlo e a responsabilização dos professores pelo trabalho que efetuam, mas também para possibilitar o diagnóstico das práticas pedagógicas, identificando o que nelas é sucedido e aquilo que é preciso melhorar. Essa última finalidade visa a qualidade da educação escolar, de modo a promover a melhoria dos resultados dos alunos e o desenvolvimento profissional dos docentes. Nessa última perspectiva, a função formativa da avaliação de desempenho docente é importante e com ela os professores são chamados a participar na sua avaliação pela reflexão que devem fazer sobre suas práticas pedagógicas, a partir de critérios de desempenho formalmente definidos, o que lhes possibilita tomar consciência do que precisam melhorar nessas práticas e auto-regulá-las. Tal reflexão é exprimida num relatório de auto-avaliação, obrigatoriamente entregue à direção da escola no final do ano letivo, por forma a ser um elemento a considerar na avaliação docente.

Nesse contexto, realizámos uma investigação que procurou compreender as percepções de professores de um

agrupamento de escolas do norte de Portugal sobre o contributo da auto-avaliação docente na melhoria das práticas pedagógicas. Para isso, optámos pela utilização de uma metodologia de investigação qualitativa, com o estudo exploratório de caso, concretizado pela análise da legislação sobre a avaliação de desempenho docente em Portugal e pela entrevista semi-estruturada a cinco professores do referido agrupamento de escolas. Daí que o presente artigo apresente e discuta, em função do quadro teórico delimitado, os resultados obtidos nessa investigação.

Assim, começamos o presente texto com a abordagem teórica do conceito, das dimensões e funções da avaliação de desempenho docente, para, depois, e ainda do ponto de vista teórico, tratarmos a auto-avaliação do professor na avaliação de desempenho docente e a caracterização dessa auto-avaliação no contexto normativo português. Em seguida, apresentamos o problema e os objetivos de investigação, caracterizamos os participantes no estudo, bem como descrevemos os procedimentos de recolha e de análise de dados. Terminamos o artigo com a apresentação e a discussão dos resultados obtidos, de modo a respondermos ao problema e objetivos da investigação.

O CONCEITO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE E SUAS DIMENSÕES E FUNÇÕES

Tendo a educação escolar que dar resposta às exigências da sociedade globalizada e em constante mudança e à frequência da escola por alunos com necessidades, interesses e ritmos de aprendizagem diversos, é necessária a monitorização das respostas dadas pela educação escolar a essas demandas, bem como a garantia da qualidade do processo de ensino e da aprendizagem. Tendo os professores um papel fundamental na concretização de tais desígnios, a avaliação do seu desempenho tornou-se “uma necessidade institucional, profissional e pessoal” (PACHECO, 2009, p. 47). Essa necessidade justifica-se por a qualidade do desempenho docente ser condição primordial para uma educação escolar de qualidade (CASSETTARI, 2014).

A avaliação do desempenho docente, sendo resultado da confluência de fatores políticos, institucionais, profissionais e pessoais de avaliadores e avaliados, constitui um processo intencional e planejado de recolha e análise de informações sobre o trabalho desenvolvido pelo professor, no seu contexto escolar, com vista à tomada de decisões. Daí que Nevo (1995, p. 135) defina a avaliação de desempenho docente como “o processo de descrever e julgar o mérito e o valor dos professores, tendo por base o seu conhecimento, competências, comportamento e os resultados do seu ensino.” Incidindo essa avaliação nas diferentes funções profissionais que são cometidas aos professores, o desempenho profissional docente “refere-se mais ao que o professor faz do que ao que pode fazer, isto é, ao quão competente é” (SIMÕES, 2000, p. 14). Logo, o papel da avaliação dos professores é verificar, de forma clara, precisa e confiável, a qualidade das ações profissionais dos docentes, com vista à tomada de decisões de natureza profissional (DE KETELE, 2010).

Nesse contexto, Machado e Formosinho (2010, p. 105-106) atribuem as seguintes finalidades à avaliação de desempenho docente:

1. a prestação de contas do desempenho docente corrente numa base regular;
2. a gestão das carreiras profissionais (lugar, acesso a cargos, progressão na carreira, vencimento);
3. o desenvolvimento do professor enquanto pessoa e enquanto profissional do ensino (ajuda individual e formação em contexto de trabalho);
4. melhoria global do sistema de ensino a partir do aperfeiçoamento dos seus recursos humanos.

Sendo aos professores a quem compete criar as condições pedagógicas promotoras da qualidade da aprendizagem dos alunos, com a qual obtêm o sucesso escolar, é por meio da avaliação do seu desempenho que se torna possível verificar as competências profissionais dos professores para um ensino de qualidade. Não sendo consensual o entendimento sobre quais as competências dos professores para a qualidade do ensino,

[...] uma vez que o trabalho dos professores tem várias dimensões que podem ser mais ou menos valorizadas de acordo com o contexto em que está inserido e com as concepções de educação e sociedade dos envolvidos (CASSETTARI, 2014, p. 173),

o profissionalismo docente é julgado pela concepção de qualidade de ensino adotada na avaliação do seu trabalho (DE KETELE, 2010). Por essa razão, o profissionalismo do professor

[...] é tanto mais importante quanto mais ele conseguiu fazer grandes progressos (diferença entre os resultados no início e no fim do ano) com os seus alunos e que estes progressos não sejam apenas dos melhores, mas também daqueles que tinham à partida resultados mais fracos. (DE KETELE, 2010, p. 20-21)

Associando o profissionalismo do professor ao seu desempenho docente, Morgado (2004) concebe a qualidade de ensino como a capacidade de os professores darem respostas pedagógicas adequadas à diversidade de necessidades e de interesses dos diferentes alunos com quem trabalham, possibilitando-lhes as condições pedagógicas necessárias ao seu sucesso escolar. Nessa lógica, a avaliação de desempenho docente, ao verificar as respostas dadas pelos professores aos desafios profissionais com que se deparam, serve de estímulo ao desenvolvimento profissional dos professores. Tal desenvolvimento profissional docente é entendido como

[...] um processo contínuo de aprendizagem que inclui, por um lado, a aquisição de novas competências, resultantes de práticas de inovação escolar e, por outro, a consolidação de competências adquiridas e mantidas ao longo da carreira. (PACHECO; FLORES, 1999, p. 168)

Desse modo, é por meio da avaliação das práticas docentes que se torna possível diagnosticar os pontos fortes e aquilo que nelas precisa ser melhorado, conduzindo, por isso, à aquisição e à consolidação de novas competências profissionais pelo professor. É assim que a avaliação de desempenho do professor cumpre sua dimensão de

desenvolvimento profissional docente (AGUIAR; ALVES, 2010), à qual está associada a função formativa da referida avaliação (CASSETTARI, 2014). Enquanto processo de recolha e de análise de informações sobre o desempenho docente, a concretização da função formativa dessa avaliação pressupõe a delimitação de objetivos ou critérios de avaliação (PACHECO; FLORES, 1999; SIMÕES, 2000), a qual decorre dos padrões de desempenho docente oficialmente estabelecidos e das características do contexto de trabalho do professor. Os padrões de desempenho docente “são reveladores de um conjunto de conhecimentos, saberes, competências, capacidades, tarefas e atitudes que o professor deve mobilizar no exercício de sua profissão” (NUNES, 2013, p. 70). É a partir desses conhecimentos e competências que são definidos os objetivos e critérios de avaliação de desempenho docente (PACHECO; FLORES, 1999). Logo, as informações recolhidas no contexto do exercício da função formativa da avaliação de desempenho docente são analisadas pela comparação com os referidos objetivos ou critérios de avaliação, com o intuito de verificar os pontos fortes e aquilo que precisa ser melhorado nas práticas dos professores, considerando-se os contextos educativos em que têm lugar (DAY, 1993; MACHADO; FORMOSINHO, 2010; PACHECO; FLORES, 1999; SIMÕES, 2000). Trata-se, por isso, de uma função da avaliação de desempenho em que o “principal objetivo é ajudar os professores a serem mais competentes no exercício das suas funções” (AGUIAR; ALVES, 2010, p. 236). Para isso, é fundamental, segundo Simões (2000), que seja proporcionado ao professor o *feedback* com informação suficiente e adequada sobre o seu desempenho e que lhe sejam disponibilizados os recursos necessários à melhoria das suas práticas pedagógicas. Mas, porque a avaliação de desempenho docente diz respeito sobretudo ao professor, é fundamental sua participação nessa avaliação, por meio do estímulo à auto-reflexão/auto-avaliação sobre suas práticas profissionais, tornando-a formadora do professor e levando-o a auto-regular seu desempenho profissional.

Todavia, a avaliação de desempenho docente também assume uma dimensão de controlo (AGUIAR; ALVES, 2010), associada

à função sumativa e que se centra nos produtos ou resultados da atividade docente, que são medidos e quantificados em função dos padrões de desempenho definidos a nível político-administrativo (AGUIAR; ALVES, 2010; CASSETTARI, 2014; MACHADO; FORMOSINHO, 2010; NUNES, 2013; SIMÕES, 2000). Nessa dimensão da avaliação docente, a finalidade principal é a prestação de contas à sociedade e ao poder político do trabalho realizado pelos professores. Também por meio dela é exercido o controlo sobre a qualidade da educação escolar promovida pelos professores, que se pretende que seja eficiente e eficaz, porque traduzida em resultados escolares dos alunos, o que constitui o fundamento para a promoção ou para a sanção do professor. Assim, Nunes (2013, p. 72) afirma que a avaliação de desempenho docente, quando ancorada a essa dimensão de controlo, visa

[...] obter informações sobre a produtividade do trabalho docente para tomar alguma decisão, muitas vezes burocrática, a respeito desse profissional, como progressão na carreira, incremento salarial, atribuição de prémios de desempenho, sanções, punições, demissões, entre outros.

Na lógica de uma política educativa de *accountability*, a qualidade da educação escolar promovida e, portanto, a produtividade do trabalho docente são aferidas pelos resultados escolares dos alunos em exames nacionais ou em outras provas internacionais realizadas com as mesmas finalidades (AGUIAR; ALVES, 2010; DAY, 1993; FERREIRA, 2015; PACHECO; FLORES, 1999; SIMÕES, 2000). A influência dos resultados escolares dos alunos na avaliação dos professores leva Machado e Formosinho (2010, p. 109) a afirmarem que a avaliação como controlo funciona

[...] como recompensa ou castigo, põe em causa a autonomia profissional [...] e torna-se num dispositivo, não de melhoria das práticas, mas de certificação e de legitimação, de domínio e de controlo do sistema de carreiras.

Por essa razão, a avaliação de desempenho docente é geradora de tensões e conflitos nos professores, cujos efeitos, por vezes, acabam sobrepondo-se à avaliação realizada

para a melhoria das práticas e, assim, não contribuem para o desenvolvimento profissional dos professores. Essa conflitualidade entre as duas funções da avaliação de desempenho docente é visível quando Machado e Formosinho (2009, p. 297) afirmam que

[...] a perspectiva formativa da avaliação de desempenho é travada pela sua dimensão sumativa, pela acentuação dos papéis de inspeção e controlo, pela definição prévia e a imposição e pelo seu prolongamento numa lógica de seleção, recompensa ou castigo com impacto na carreira.

Do ponto de vista pedagógico-didático e profissional, só quando essa avaliação proporciona informações que permitam a tomada de decisões para a melhoria contínua do exercício das funções pedagógicas é que o professor consegue caminhar para um ensino de qualidade e para o seu desenvolvimento profissional. O cumprimento dessa finalidade da avaliação é a condição primordial para o sucesso escolar dos alunos e da escola como organização aprendente.

A AUTO-AVALIAÇÃO DO PROFESSOR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Apesar das duas dimensões na avaliação de desempenho docente, é a dimensão do desenvolvimento profissional que efetivamente contribui para a melhoria do ensino e, conseqüentemente, das aprendizagens dos alunos e da própria escola. Sendo essa dimensão concretizada pela prática da avaliação formativa, é por meio dela que se realiza um diagnóstico contínuo da atividade docente, em que são identificadas as boas práticas de ensino e aquelas que precisam ser melhoradas, no que respeita quer ao domínio dos conteúdos de ensino, quer aos métodos, estratégias e recursos que nelas são utilizados (ALVES; MACHADO, 2010).

No processo de diagnóstico contínuo do desempenho docente, o professor avaliado tem de desempenhar um papel ativo, pela realização da sua auto-avaliação, já que são as suas práticas que constituem objeto de análise e reflexão, pois, “sendo o professor o principal sujeito e também o objeto

da avaliação de desempenho, é ele que estará em melhores condições para iniciar esta discussão e esta reflexão” (ALVES; MACHADO, 2010, p. 94). A auto-avaliação do professor está associada ao exercício da função formativa da avaliação de desempenho docente e não àquela que tem por finalidade premiar ou punir os professores. Porém, para que seja justa, confiável e útil à melhoria das práticas pedagógicas, essa auto-avaliação deve basear-se na reflexão honesta, realizada a partir dos objetivos e critérios de avaliação definidos, bem como dos padrões de desempenho oficialmente estabelecidos, por forma a identificar o que de bom tem as suas práticas e aquilo que nelas precisa melhorar (CASSETTARI, 2014). Ao se tratar de um processo de reflexão que se deseja contínuo, a auto-avaliação torna-se, segundo Alves e Machado (2010, p. 101), um “meio idóneo para que o docente encontre a motivação necessária para aprender permanentemente, isto é, para se atualizar.”

Sendo a auto-avaliação “o olhar crítico consciente sobre o que se faz, enquanto se faz e/ou depois de se ter feito” (SIMÃO, 2005, p. 273), com ela o professor analisa, de forma distanciada e crítica, suas práticas pedagógicas, tomando consciência das melhorias a efetuar. É nesse sentido que Coelho e Rodrigues (2008, p. 50) concebem a auto-avaliação, quando afirmam que

[...] é a apreciação que o docente faz do seu próprio desempenho, identificando oportunidades para o seu desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, a melhoria dos objetivos traçados.

Tornando-se o professor um avaliador do seu próprio desempenho, a auto-avaliação docente tem por principal finalidade

[...] fazer com que os professores tomem consciência das suas práticas, por meio da reflexão e interpretação de dados e, com isso, possam identificar o que precisam fazer para melhorar seu desempenho. (CASSETTARI, 2014, p. 184)

Daí que essa auto-avaliação seja um processo metacognitivo e de reflexão crítica, o que implica que o professor se

distancie do seu próprio desempenho e, em função de critérios de avaliação compreendidos e interiorizados (SIMÃO, 2005), analise suas práticas pedagógicas e formule um juízo avaliativo confiável, que conduza à auto-regulação dessas práticas. Para isso, o professor precisa ter vontade de aprender, sentir a necessidade e ter a disponibilidade para analisar sua própria prática pedagógica, sem sobrevalorizar seu desempenho, sem apresentar resultados que julgue serem os esperados pelo avaliador, mas também sem desvalorizar e sem subestimar sua própria prática (ALVES; MACHADO, 2010; CASSETTARI, 2014). Dada a complexidade desse processo, é necessário que os professores tenham formação em avaliação de desempenho docente e, em particular, na auto-avaliação. Isso porque

[...] antes de mais, para tomarem, eles próprios, decisões acerca do seu nível, os professores têm de estar preparados e ter formação profissional para fazê-lo, na medida em que a reflexão e a análise da prática docente tem na auto-avaliação dos professores uma das suas opções mais valiosas e enriquecedoras, pois envolve o próprio ator do processo docente. (ALVES; MACHADO, 2010, p. 102)

Tendo vontade de aprender e estando profissionalmente preparado para refletir criticamente sobre o seu desempenho profissional, isto é, para se auto-avaliar, o professor toma consciência do que precisa melhorar e mostra abertura e receptividade às críticas ou às sugestões dos outros. Desse modo, predispõe-se a partilhar e a colaborar com os colegas no intuito da procura das melhores práticas, o que lhe possibilita desenvolver-se profissionalmente (AGUIAR; ALVES, 2010; ALVES; MACHADO, 2010; CASSETTARI, 2014; MACHADO; FORMOSINHO, 2010).

Por esses motivos é que Aguiar e Alves (2010, p. 238-239) citam as seguintes vantagens da auto-avaliação dos professores, no contexto da sua avaliação de desempenho docente e no seu desenvolvimento profissional:

- Tem uma finalidade formativa.
- Possibilita a análise intimista da nossa prática profissional.
- Conta com a motivação do professor e, por isso, reve-

la o desejo de aperfeiçoamento.

- Permite auto-regular a nossa prática profissional e, com isto, estabelecer uma relação de compromisso com nós próprios [...].
- A indagação sistemática da nossa prática promove a partilha de ideias e experiências entre colegas apostados no combate ao insucesso académico.
- Permite a organização da carta pessoal de necessidades de formação.
- Possibilita a escolha mais criteriosa das ações de formação contínua.

Assumindo essas vantagens, considera-se que a auto-avaliação do professor é um importante elemento dos sistemas formais de avaliação de desempenho docente, já que se afigura como uma verdadeira metodologia para aprender continuamente a ensinar e, logo, como estímulo ao desenvolvimento profissional docente, o que se repercutirá, certamente, nas aprendizagens e nos resultados escolares dos seus alunos.

A AUTO-AVALIAÇÃO DO PROFESSOR NO CONTEXTO NORMATIVO PORTUGUÊS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Foi desde a publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo em 1986 (PORTUGAL, 1986) que a avaliação de desempenho docente em Portugal começou a ganhar relevância no âmbito de política educativa e em termos profissionais para os docentes. Atualmente, essa avaliação encontra-se regulamentada pelo Decreto Regulamentar n. 26/2012, de 21 de fevereiro. Por meio desse normativo, o Ministério da Educação português pretendeu criar um sistema de avaliação de desempenho docente que

[...] promova um regime exigente, rigoroso, onde se valorize a atividade letiva e se criem condições para que as escolas e os docentes recentrem o essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem. (PORTUGAL, 2012)

Tal desígnio é visível no artigo 3º desse normativo, ponto 1, que dispõe, como objetivo da avaliação de desempenho, “a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento profissional dos docentes”. Por essa razão não é de se estranhar que, no seu artigo 4º, seja estabelecida a dimensão “científica e pedagógica” do desempenho docente como um importante objeto avaliativo nos professores. Esse enfoque no processo de ensino no contexto da avaliação de desempenho docente justifica-se pela necessidade de o poder político-administrativo controlar o trabalho dos professores (MACHADO; FORMOSINHO, 2010; NUNES, 2013). Tal necessidade de controle deriva do investimento público feito na educação, pelo que o Estado exige aos professores que realizem práticas de ensino que promovam as aprendizagens nos alunos e, conseqüentemente, que contribuam para os melhores resultados escolares possíveis, aferidos em provas e exames nacionais ou internacionais. É dessa forma que os professores são responsabilizados pelas suas práticas de ensino e pela qualidade da educação escolar que promovem (FERREIRA, 2015; NUNES, 2013). Baseando-se nas práticas de ensino eficazes na mobilização, pelos docentes, dos conhecimentos e das competências científicas e pedagógicas necessárias aos bons desempenhos dos alunos, Nunes (2013, p. 76) afirma que

[...] o foco da atual política de avaliação de desempenho docente, [...] centra-se na qualidade de trabalho dos docentes, a quem cabe assegurar um ensino com melhor produtividade e resultado, daí a sua função principal de ensinar e promover a aprendizagem dos alunos.

Já numa perspectiva formativa da mesma avaliação, as informações recolhidas e analisadas das práticas pedagógicas dos professores permitem diagnosticar o que delas é sucedido e o que tem que ser melhorado, estimulando-os a encontrarem na formação contínua as respostas que precisam para ultrapassarem suas debilidades (ALVES; MACHADO, 2010). Daí ser, também, estabelecido como objetivo da avaliação de desempenho docente “diagnosticar as necessidades

de formação dos docentes, a considerar no plano de formação de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada” (PORTUGAL, 2012, art. 3º, ponto 2). Por esse motivo, o artigo 4º do Decreto Regulamentar estabelece outras duas dimensões a serem avaliadas nos professores: a participação do professor na escola e sua relação com a comunidade escolar; e a formação contínua e o desenvolvimento profissional do docente. Para a avaliação das três dimensões do desempenho dos professores, são definidos oficialmente padrões de desempenho docente, que são reconstruídos pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada em função das metas do seu projeto educativo e dos parâmetros aprovados pelo conselho pedagógico de cada instituição (PORTUGAL, 2012, art. 6º). Desse modo, pretende-se que os padrões de desempenho docente atendam ao contexto educativo em que cada professor trabalha, pelo que a qualidade de ensino é dimensionada em função desse mesmo contexto, mas sempre visando os melhores resultados escolares dos alunos (ALVES; MACHADO, 2010; CASSETTARI, 2014; COELHO; RODRIGUES, 2008).

O sistema de avaliação de desempenho docente em Portugal contempla duas componentes, que estão estabelecidas no art. 7º do normativo: a avaliação interna, que é da responsabilidade dos órgãos diretivos e pedagógicos do agrupamento de escolas, ou da escola não agrupada, e à qual os professores de todos os escalões da carreira docente são submetidos; e a avaliação externa, que é realizada por avaliadores externos selecionados pelo Ministério da Educação e que tomam unicamente por objeto de avaliação a dimensão científica e pedagógica do docente. Essa avaliação externa, feita por observação de aulas do professor avaliado, é realizada para os professores que estão em período probatório, aqueles que se encontram nos 2º e 4º escalões da carreira, os que pretendam a obtenção da classificação de excelente, bem como os que obtiveram a classificação de insuficiente na avaliação de desempenho docente (PORTUGAL, 2012, art. 18º, ponto 1).

No intuito de os professores participarem da sua avaliação de desempenho, está previsto, no artigo 19º do normativo em apreço, que, anualmente, cada professor tem de

elaborar seu relatório de auto-avaliação, com o limite de três páginas (PORTUGAL, 2012, art. 19º, ponto 4). Esse relatório de auto-avaliação

[...] tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos. (PORTUGAL, 2012, art. 19º, ponto 1)

Assim, de acordo com o ponto 5 do referido artigo, para os professores que não o fizerem sem justificação, não será contado o tempo de serviço do ano escolar em causa e, por isso, com efeitos na progressão na carreira. Enquanto documento escrito que pretende apresentar uma reflexão do docente sobre o seu desempenho profissional (ALVES; MACHADO, 2010), o ponto 2 do mesmo artigo afirma que a auto-avaliação do docente deve incidir nos seguintes elementos: a prática letiva; as atividades promovidas na escola; a análise dos resultados obtidos pelos alunos; o contributo do docente para os objetivos e metas do projeto educativo da instituição em que trabalha; a formação contínua realizada; e o seu contributo para a melhoria das suas práticas pedagógicas.

Esse relatório de auto-avaliação pode ser uma oportunidade para cada professor exprimir a reflexão que vai fazendo ao longo do ano letivo sobre o seu desempenho nas diversas funções profissionais que desempenha. Ao ser uma oportunidade de reflexão crítica e distanciada (SIMÃO, 2005), bem como de consciencialização do professor dos pontos fortes e das debilidades do seu desempenho nas diversas funções profissionais que lhe são cometidas, tal relatório pode ser fonte de motivação e compromisso com a superação das debilidades no desempenho profissional (ALVES; MACHADO, 2010; CASSETTARI, 2014). Por essa razão, pode servir de estímulo à procura das melhores formas de atuação em colaboração com os colegas, com vista a um ensino de qualidade, ao sucesso escolar dos seus alunos e, assim, ao contributo para a melhoria da sua escola como organização (AGUIAR; ALVES, 2010; CASSETTARI, 2014; MACHADO; FORMOSINHO, 2010).

METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Estando prevista no sistema de avaliação de desempenho docente português, a auto-avaliação é obrigatoriamente realizada pela reflexão do professor sobre sua ação educativa, traduzida num relatório entregue no final de cada ano letivo. Essa reflexão é feita com a finalidade de os professores melhorarem suas práticas de ensino e, conseqüentemente, os resultados escolares dos alunos, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional (PORTUGAL, 2012, art. 18º). Nesse contexto, foi nossa intenção realizarmos uma investigação sobre opiniões de professores a respeito do contributo da auto-avaliação docente para a melhoria das práticas pedagógicas.

PROBLEMA E OBJETIVOS DE INVESTIGAÇÃO

O problema de investigação foi delimitado na seguinte questão: quais as opiniões de professores sobre o contributo da auto-avaliação docente na melhoria das práticas pedagógicas?

No seguimento do problema de investigação formulado, definimos os seguintes objetivos da investigação:

- auscultar as opiniões de professores sobre o conceito e a importância que atribuem à avaliação de desempenho docente;
- identificar o que professores incluem no seu relatório de auto-avaliação para a sua avaliação de desempenho docente;
- verificar a influência que professores atribuem à auto-avaliação de desempenho docente na realização do trabalho colaborativo;
- compreender as opiniões de professores sobre as implicações da auto-avaliação docente na melhoria das práticas pedagógicas.

PARTICIPANTES NO ESTUDO

Para levarmos a cabo o estudo relativo às opiniões de professores sobre o contributo da auto-avaliação docente na melhoria das práticas pedagógicas, convidámos cinco professores do ensino básico de um agrupamento de escolas do norte

de Portugal, submetidos à avaliação interna e/ou externa (PORTUGAL, 2012, art. 7º). Após informados sobre o problema e os objetivos da investigação (LIMA, 2006), os referidos professores prontamente aceitaram participar no estudo.

Dos cinco professores participantes, um possuía mestrado em educação, outro era pós-graduado em educação e os demais eram graduados em educação. Todos os professores pertenciam ao quadro do agrupamento de escolas e tinham um tempo de serviço letivo compreendido entre 18 e 30 anos. Três desses professores tiveram formação em avaliação de desempenho docente e os outros dois nunca tiveram.

PROCEDIMENTOS DE RECOLHA E DE ANÁLISE DE DADOS

Dada a natureza do problema e dos objetivos de investigação a que nos propusemos, pareceu-nos adequada a utilização de uma metodologia de investigação de natureza qualitativa, com um estudo exploratório de caso (BOGDAN; BIKLEN, 1994; YIN, 2005). Para além da pesquisa bibliográfica e normativa sobre o tema, este estudo exploratório de caso foi concretizado pela realização de uma entrevista semi-estruturada (SOUSA, 2005) a cada participante. As entrevistas foram orientadas por um guião composto por questões relativamente abertas sobre as percepções dos professores em relação ao conceito e objetivos da avaliação do desempenho docente, aos elementos que compõem o relatório de auto-avaliação do docente, ao contributo da auto-avaliação do professor no trabalho colaborativo e, por fim, ao contributo dessa auto-avaliação na melhoria das práticas pedagógicas. Esse guião da entrevista foi analisado por dois professores que não participaram no estudo, mas com características socioprofissionais semelhantes às daqueles que participaram, para que dessem sua opinião sobre a clareza das questões, a necessidade ou não de retirar ou acrescentar alguma questão e a sequência das mesmas (SOUSA, 2005). Esses dois professores consideraram as questões claras e pertinentes em face dos objetivos da investigação e da entrevista em particular,

tendo somente recomendado a alteração na ordem de algumas questões, o que foi por nós atendido.

Assim, com a versão final do guião, procedemos à realização das entrevistas, que ocorreram nos meses de janeiro e de fevereiro de 2015, num local calmo e agradável (BOGDAN; BIKLEN, 1994) e nas quais garantimos aos entrevistados o anonimato e a confidencialidade das informações proporcionadas (LIMA, 2006). Com o consentimento dos professores, as entrevistas foram objeto de gravação áudio e, posteriormente, transcritas no respeito pelos discursos dos entrevistados.

Os cinco protocolos das entrevistas foram submetidos a procedimentos de análise de conteúdo (BARDIN, 1995; ESTEVES, 2006), tendo sido efetuada uma categorização emergente (BARDIN, 1995). Dessa análise de conteúdo emergiram as seguintes categorias e subcategorias:

- importância da avaliação de desempenho docente;
- efeitos da avaliação de desempenho docente no ensino e na aprendizagem, com as seguintes subcategorias: melhoria nas práticas de ensino; reflexão sobre as práticas de ensino; resultados escolares dos alunos;
- avaliação de desempenho docente promotora do trabalho colaborativo, com as seguintes subcategorias: ausência de trabalho colaborativo; necessidade do trabalho colaborativo;
- conteúdo do relatório de auto-avaliação docente, com as seguintes subcategorias: documento sintético da prática pedagógica; documento de registo de todas as atividades realizadas; documento de valorização e difusão de práticas inovadoras; documento de reflexão sobre a prática;
- implicações do exercício reflexivo do relatório de auto-avaliação, com as seguintes subcategorias: desfasamento temporal entre o relatório e a prática pedagógica; identificação de práticas de ensino menos eficazes.

AS PERCEPÇÕES DE PROFESSORES SOBRE O CONTRIBUTO DA AUTO-AVALIAÇÃO NA MELHORIA DAS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS

Os resultados obtidos das entrevistas relativas às opiniões de professores sobre o contributo da auto-avaliação docente na melhoria das práticas pedagógicas serão apresentados e discutidos, a partir dos conceitos e ideias teóricas delineados, por categorias que emergiram da análise efetuada. Desse modo, procuraremos responder ao problema da investigação e evidenciar o cumprimento dos objetivos a que nos propusemos.

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Em Portugal, a avaliação de desempenho docente foi instituída com uma dupla finalidade: a de controlo e responsabilização dos professores pela educação escolar que promovem; e a da melhoria das práticas de ensino e o desenvolvimento profissional docente (AGUIAR; ALVES, 2010; CASSETTARI, 2014; MACHADO; FORMOSINHO, 2010; PACHECO, 2009).

Tendo sido os professores questionados em relação à percepção sobre a avaliação de desempenho docente e sua importância para o trabalho dos professores, todos os entrevistados verbalizaram a relevância dessa avaliação, associando-a à reflexão sobre o trabalho realizado por cada professor na escola. Para eles, trata-se de uma avaliação que possibilita o diagnóstico das práticas letivas e não letivas, bem como o ajustamento das mesmas aos objetivos definidos no projeto educativo do agrupamento de escolas e aos resultados escolares que os alunos vão obtendo, como podemos ver, por exemplo, nos discursos dos professores 1 e 2:

Para mim, a avaliação de desempenho docente serve de diagnóstico, permitindo-me refletir de forma mais aprofundada sobre o desempenho da minha atividade letiva e não letiva ao longo do ano, sobre práticas e estratégias utilizadas, os resultados obtidos e o ensino em geral. (professor 1)

Permite [a avaliação de desempenho docente] uma reflexão sobre o trabalho desenvolvido na escola, avaliar a sua adequação

aos objetivos do agrupamento, mas, essencialmente, uma reflexão sobre as práticas utilizadas e os resultados escolares obtidos pelos alunos. (professor 2)

Verificamos, por isso, que os professores entrevistados concebem a avaliação de desempenho docente como um processo que visa a reflexão sobre as práticas educativas ao longo do ano letivo, com vista ao diagnóstico dos pontos fortes e do que nelas é preciso melhorar. Dessa forma, a avaliação de desempenho docente encontra-se associada, sobretudo, à dimensão do desenvolvimento profissional dos professores e da escola como organização (MACHADO; FORMOSINHO, 2010; PACHECO, 2009). Porém, no discurso do professor 2, é evidente que os resultados escolares dos alunos são um fator motivador da reflexão sobre o seu desempenho. Isso porque, numa dimensão de controlo dessa avaliação, os professores têm consciência que a qualidade do seu trabalho se tem que traduzir nos resultados escolares dos seus alunos (FERREIRA, 2015; NUNES, 2013). Essa ideia vai ao encontro do previsto no art. 3º, ponto 1, do Decreto Regulamentar n. 26/2012, em que é referido que um dos objetivos da avaliação de desempenho docente é a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos. Daí os professores atribuírem importância à avaliação do seu desempenho, pois lhes permite conhecer os aspetos que têm que ser melhorados nas práticas docentes e na escola no seu todo, como podemos observar nos discursos dos professores 3 e 4:

A avaliação de desempenho é muito importante [porque] permite ouvir a opinião de outros professores que contribuem para melhorar pedagogias. (professor 4)

Melhoria da prática letiva e intervenção nas diferentes estruturas das escolas. (professor 3)

É precisamente por esse diagnóstico que tal avaliação se revela útil e com sentido para o professor, já que lhe possibilita melhorar continuamente sua prática pedagógica e desenvolver-se profissionalmente.

EFEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE NO ENSINO E NA APRENDIZAGEM

Se os professores entrevistados atribuem importância à avaliação de desempenho docente por permitir a monitorização e o diagnóstico das suas práticas letivas e não letivas, também vêem nela um contributo para a melhoria do processo de ensino e de aprendizagem (AGUIAR; ALVES, 2010; CASSETTARI, 2014; MACHADO; FORMOSINHO, 2010; SIMÕES, 2000). Assim, eles afirmam que essa avaliação, ao proporcionar informações sobre suas práticas de ensino, dadas por profissionais mais experientes e com referências de outras práticas pedagógicas, os incita a refletir continuamente sobre as mesmas. Logo, permite-lhes identificar o que nelas precisam melhorar e leva-os a reajustar as estratégias de ensino em função das diferentes necessidades dos seus alunos e do agrupamento de escolas onde trabalham:

[A avaliação de desempenho docente] É importante para o docente responsável e empenhado, que deve estar sempre receptivo a todos os contributos/apreciações dados por profissionais mais experientes e conhecedores de outras práticas pedagógicas. (professor 4)

Tem muita importância, porque exige que o professor faça uma monitorização do trabalho que desenvolve. Para isso tem que ter em linha de conta as especificidades dos seus alunos, de modo a encontrar as estratégias mais adequadas, visando a otimização do ensino e da aprendizagem, porque acredito que um professor que se preze de ser professor, quer o melhor para os seus alunos. (professor 5)

Permite-me fazer reajustamentos. Cada ano letivo apresenta novos desafios e condicionantes. O que num ano foi bem sucedido, não é uma fórmula a ser replicada sem que o docente proceda ao diagnóstico. A reflexão sobre as práticas tem que ser diária, atualizada e permanente e ir ao encontro às necessidades identificadas no agrupamento. A avaliação de desempenho docente dá a visão global, de conjunto, a partir da qual trabalho. (professor 2)

Na mesma ordem de ideias, o professor 3 menciona que a avaliação de desempenho docente conduz o professor a

refletir sobre suas práticas pedagógicas, no sentido de verificar a necessidade, ou não, de as alterar, em função dos resultados escolares que os seus alunos vão obtendo:

Permitir uma reflexão sobre as práticas utilizadas e resultados obtidos para a alteração ou não de práticas e procedimentos. (professor 3)

Denota-se nesse discurso que a reflexão sobre as práticas visa a melhoria dos resultados dos alunos, pois deles depende a própria avaliação do docente (MACHADO; FORMOSINHO, 2010; NUNES, 2013; SIMÕES, 2000).

Por estimular a reflexão dos professores sobre suas práticas pedagógicas e levar ao seu reajustamento para que os alunos façam as aprendizagens e obtenham os resultados escolares desejáveis, o professor 4 afirma que a avaliação de desempenho docente é um fator de motivação do professor:

A avaliação de desempenho contribui para melhorar o ensino e a aprendizagem, na medida em que estimula e motiva a aperfeiçoar, a preparar, a definir, ainda com mais rigor, a nossa prática pedagógica. (professor 4)

Já para o professor 1, o maior contributo da avaliação de desempenho docente está no facto de ela conduzir à auto-avaliação do professor, levando-o à reflexão crítica sobre suas práticas pedagógicas, as estratégias e os recursos de ensino utilizados e sua adequação às diferentes necessidades e ritmos de aprendizagem dos seus alunos (ALVES; MACHADO, 2010).

O maior contributo [da avaliação de desempenho docente] resultará sempre de uma avaliação interior, uma auto-reflexão sobre as suas práticas. (professor 1)

Desse modo, a avaliação de desempenho docente só tem sentido se desencadear a auto-reflexão crítica do docente sobre sua prática pedagógica, questionando-a e levando o professor a auto-regular essa mesma prática.

A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE PROMOTORA DO TRABALHO COLABORATIVO

Uma vez que a avaliação de desempenho docente proporciona informações sobre a qualidade das práticas pedagógicas, particularmente no que respeita ao que têm que nelas melhorar, para que essa mudança aconteça e para que os professores encontrem as respostas necessárias, é fundamental trabalharem em colaboração (PERRENOUD, 2000). É por essa razão que Morgado (2004, p. 42) entende “a cooperação entre professores, pais e outros profissionais como uma das mais potentes ferramentas de desenvolvimento profissional, de qualidade na intervenção e na promoção de programas mais inclusivos.” Sendo os alunos muito heterogêneos, só partilhando e refletindo em colaboração sobre os problemas que cada professor enfrenta é que este conseguirá encontrar as respostas para sua resolução.

Os professores entrevistados tinham consciência de que, para conseguir melhorar suas práticas pedagógicas, é necessário trabalhar coletivamente, como podemos ver, por exemplo, nos discursos dos professores 1 e 4:

Mais do que a avaliação de desempenho docente, é a realidade que hoje se vive nas escolas que cria essa necessidade de trabalho colaborativo, pois é impossível que, sozinho, o professor encontre respostas cabais para responder a todas as solicitações. (professor 1)

A avaliação de desempenho docente estimula o trabalho colaborativo e se pretendermos ser professores responsáveis e comprometidos com a nossa prática pedagógica, precisamos trabalhar em colaboração com os colegas de departamento curricular e de outros grupos disciplinares, contribuindo para uma articulação e interdisciplinaridade mais ativas. (professor 4)

É por meio do trabalho colaborativo que os professores devem procurar a melhoria das suas práticas pedagógicas, discutindo e implementando novas metodologias de ensino, novas estratégias e recursos didáticos. No entanto, como mencionam os professores 2 e 3, para trabalharem em colaboração, é preciso o abandono da cultura individualista

que caracteriza o trabalho docente (MORGADO, 2004) e estar aberto à partilha, à reflexão e à procura de respostas com os outros colegas e profissionais, o que ainda não acontece nas escolas, segundo os professores 2 e 3:

Vejo o trabalho colaborativo como um contributo para a resolução de problemas, a implementação de metodologias e estratégias, partilha de materiais, mas o trabalho colaborativo exige uma atitude de abertura do docente em saber pedir colaboração. Deveria ser uma consequência do processo de auto-avaliação, mas ainda não acontece. (professor 2)

Nos moldes atuais, não [não existe trabalho colaborativo de professores]. (professor 3)

Apesar de terem consciência das vantagens do trabalho colaborativo para a resolução dos problemas com que se deparam no quotidiano escolar, para a melhoria das práticas pedagógicas e para o desenvolvimento profissional, o facto é que os professores ainda não conseguiram assumir a colaboração como uma cultura profissional e como uma forma de trabalho. Para isso contribuem, para além da tradição do individualismo do trabalho docente, a falta de abertura para partilhar, refletir e tomar decisões em conjunto por parte dos professores, a sobrecarga de trabalho e a falta de tempo e de espaços físicos na escola (MORGADO, 2004; FORMOSINHO; MACHADO, 2010).

O CONTEÚDO DO RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO DOCENTE

O atual sistema de avaliação de desempenho docente português prevê a participação do professor na sua avaliação, por meio da elaboração de um relatório de auto-avaliação, que deve obrigatoriamente ser entregue à direção da escola no final do ano letivo (PORTUGAL, 2012, art. 19º). Nesse relatório, o professor explicita sua reflexão em relação: à prática letiva; às atividades promovidas na escola; à análise dos resultados obtidos pelos alunos; ao contributo do docente para os objetivos e metas do projeto educativo da instituição em que trabalha; à formação contínua realizada e seu contributo

para a melhoria das suas práticas pedagógicas (PORTUGAL, 2012, art. 19º, ponto 2). Desse modo, pretende-se que nele o professor faça uma reflexão honesta em relação à sua atividade profissional, com vista à melhoria das suas práticas pedagógicas (ALVES; MACHADO, 2010), como se pode observar nos discursos dos professores 1 e 5:

[O relatório de auto-avaliação é] uma reflexão muito pessoal e autêntica, procurando identificar os aspectos que devem ser melhorados. Não tenho qualquer problema em identificar áreas onde falhei. (professor 1)

Porque o [relatório de auto-avaliação] faço em consciência e porque é um relatório real e não ideal ou virtual. Ao longo do ano lectivo vou tomando notas das atividades em que me envolvo, dos constrangimentos que senti, das reflexões e alterações que tive de realizar nas planificações. No final é só organizar o discurso para o relatório. (professor 5)

Incidindo sobre os aspetos da atividade profissional identificados no artigo 19º do Decreto Regulamentar n. 26/2012, os professores entrevistados afirmaram explicitar no relatório de auto-avaliação sua reflexão a respeito da sua prática de ensino, dos cargos desempenhados na escola, dos resultados escolares dos seus alunos, do contributo da formação frequentada para a melhoria das suas práticas, do contributo das suas práticas para o cumprimento dos objetivos definidos no projeto educativo do agrupamento de escolas e das atividades não letivas por eles realizadas, como podemos ver, por exemplo, nos discursos dos professores 1 e 3:

Tratando-se de um modelo normalizado, o documento apresenta os domínios a abordar, abrangendo quer a atividade letiva, quer o serviço não letivo, o contributo individual para a prossecução dos objetivos e metas da escola, evidências, a análise pessoal e balanço do trabalho realizado, a descrição das ações, créditos obtidos, a entidade formadora e necessidade de formação para o desenvolvimento profissional. (professor 1)

Funções exercidas, prática letiva, serviço não letivo, atividades promovidas considerando o plano anual de atividades, análise

dos resultados obtidos, contributos para os objetivos e metas fixadas no projeto educativo do agrupamento, formação realizada.
(professor 3)

Verificando-se que os discursos dos professores são coerentes com o que o normativo acima referido indica como objeto de auto-reflexão do professor, questionamos se, efetivamente, a auto-avaliação por eles realizada constitui uma reflexão crítica sobre as suas práticas pedagógicas (ALVES; MACHADO, 2010; SIMÃO, 2005), no sentido de os professores identificarem aquilo que nelas precisam melhorar. Tal facto é evidente no discurso do professor 2, quando afirma que procura salientar os aspetos inovadores da sua prática letiva:

Valorizo muito a ação de direção de turma, colaboração nos departamentos, participação e dinamização de atividades e os aspetos ligados à prática letiva onde procurei ser criativa, de alguma forma inovadora, no sentido de melhorar/facilitar o ensino-aprendizagem. (professor 2)

A justificação do referido poderá estar no limite de três páginas do relatório de auto-avaliação do professor imposto pelo Decreto Regulamentar n. 26, no seu artigo 19º, o que é apontado como uma limitação para a explicitação da reflexão sobre sua prática na escola, tal como se pode ver na opinião dos professores 2 e 4:

O relatório de auto-avaliação convida o docente a ser sintético e vago, não possibilitando uma verdadeira auto-avaliação dos pontos fortes e fracos e que leve a mudanças efetivas das práticas menos eficazes e ao reforço das positivas. No entanto, o exercício, a reflexão a que o relatório obriga é um momento importante.
(professor 2)

De forma sucinta [...] um relatório apresenta sempre uma visão redutora da realidade. (professor 4)

Esses discursos mostram que o limite de páginas do relatório de auto-avaliação condiciona a reflexão crítica sobre as práticas pedagógicas e, conseqüentemente, as mudanças efetivas nas mesmas.

IMPLICAÇÕES DO EXERCÍCIO REFLEXIVO DO RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO

Apesar de o relatório de auto-avaliação do professor limitar a explicitação da reflexão que os professores fazem sobre suas práticas, os professores 3 e 4 consideram que essa reflexão é feita ao longo do ano para que, em tempo útil, se efetivem as mudanças necessárias nas suas práticas de ensino e para que os alunos façam as aprendizagens desejáveis:

Importância relativa, pois essa reflexão é feita ao longo do ano para que as alterações às práticas e procedimentos possam ter efeito em tempo útil. (professor 3)

O facto de fazer uma reflexão crítica sobre todo o trabalho desenvolvido ao longo do ano letivo, tem-me ajudado a reconhecer práticas menos adequadas às diversas situações de aprendizagem, tentando alterá-las ou corrigi-las e verificar procedimentos e práticas de sucesso que tenho mantido e reforçado na minha prática pedagógica. (professor 4)

Essa reflexão que vai sendo feita ao longo do ano letivo ocorre quando verificam que determinada atividade, ou estratégia de ensino, não está a proporcionar as aprendizagens nos alunos e quando seus resultados escolares não são os pretendidos, como podemos ver, por exemplo, nos discursos dos professores 1 e 2:

Quando constato que determinada prática pedagógica não transmite aos alunos, de forma clara, o conteúdo que se pretende, por exemplo, por ser demasiado teórico, procuro uma abordagem mais virada para a prática, colocando-os em pares para desenvolver determinado conteúdo, ou, por exemplo, recorrendo às TIC, apresentando exemplos da realidade mais próxima deles. (professor 1)

Melhorar os resultados globais, tem-me levado a elencar um conjunto de práticas a melhorar e a trabalhar, passando algumas delas a ser prioritárias na minha ação. (professor 2)

Com tais afirmações dos professores questionamos se dessa reflexão solitária que afirmam fazer sobre sua prática pedagógica ao longo do ano resultarão apenas mudanças

pontuais, com vista à remediação das dificuldades dos alunos (FERREIRA, 2007). Sendo assim, essa reflexão não se traduzirá numa mudança efetiva e consistente das práticas pedagógicas, de modo a proporcionarem um ensino de qualidade que se traduza nas aprendizagens, nos resultados escolares dos alunos e no desenvolvimento profissional desses professores (MORGADO, 2004).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em Portugal, o normativo que regulamenta a avaliação de desempenho docente estipula a auto-avaliação do professor sobre suas práticas pedagógicas como requisito obrigatório da sua avaliação de desempenho. Essa auto-avaliação é feita pelo professor, em função de critérios formalmente adotados, e visa sua consciencialização do que precisa melhorar nas suas práticas, de modo a regulá-las e promover melhores resultados escolares nos seus alunos e seu desenvolvimento profissional.

Tendo sido auscultados professores sobre o contributo da auto-avaliação docente na melhoria das práticas pedagógicas, os resultados obtidos pela investigação realizada permitiram perceber que os professores entrevistados associam, sobretudo, a avaliação de desempenho docente a um processo que possibilita o diagnóstico dos aspetos benéficos das práticas pedagógicas e do que nelas precisa ser melhorado, para que haja uma educação escolar de qualidade, melhores resultados dos alunos e o desenvolvimento profissional dos professores. Daí sua importância referida pelos entrevistados, que, apesar de terem consciência de que as respostas para os problemas e desafios que encontram no exercício da profissão sejam mais bem conseguidas por meio do trabalho colaborativo, afirmaram que tal colaboração ainda não acontece na realidade das escolas. Também os professores mencionaram que a auto-avaliação docente, realizada pela reflexão que fazem das práticas pedagógicas, é importante e útil para a melhoria das mesmas. Essa auto-avaliação não ocorre somente no momento em que eles precisam elaborar o relatório de auto-avaliação,

mas também durante o ano letivo, quando verificam que as estratégias e os recursos de ensino utilizados não estão permitindo que os alunos alcancem as aprendizagens necessárias. No entanto, não foi evidente que dessa reflexão resultasse uma mudança efetiva das práticas pedagógicas, uma vez que os entrevistados citaram alterações pontuais de estratégias e de recursos de ensino que visavam, essencialmente, remediar as dificuldades de aprendizagem que os alunos vão revelando. Desse modo, não foram evidentes garantias da melhoria da qualidade do ensino e do desenvolvimento profissional decorrentes da auto-avaliação crítica dos professores.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, José Lúcio; ALVES, Maria Palmira. A avaliação do desempenho docente: tensões e desafios na escola e nos professores. In: ALVES, Maria Palmira; FLORES, Maria Assunção (Org.). *Trabalho docente, formação e avaliação*. Clarificar conceitos, fundamentar práticas. Mangualde, PT: Pedago, 2010. p. 229-258.
- ALVES, Maria Palmira; MACHADO, Eusébio André. Para uma “política” de avaliação do desempenho docente: desenvolvimento profissional e auto-avaliação. In: _____. (Org.). *O pólo de excelência: caminhos para a avaliação do desempenho docente*. Porto: Areal, 2010. p. 89-108.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto, 1994.
- CASSETTARI, Nathalia. Avaliação de professores: uma questão de escolhas. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 25, n. 57, p. 166-197, 2014.
- COELHO, Ana Cláudia; RODRIGUES, Ana Paula. *Guia de avaliação de desempenho docente*. Lisboa: Texto, 2008.
- DAY, Christopher. Avaliação do desenvolvimento profissional dos professores. In: ESTRELA, Albano; NÓVOA, António (Org.). *Avaliações em educação: novas perspectivas*. Porto: Porto, 1993. p. 95-114.
- DE KETELE, Jean-Marie. Avaliação do desenvolvimento profissional dos professores: postura de controlo ou postura de reconhecimento? In: ALVES, Maria Palmira; MACHADO, Eusébio André (Org.). *O pólo de excelência: caminhos para a avaliação do desempenho docente*. Porto: Areal, 2010. p. 13-31.

ESTEVEES, Manuela. Análise de conteúdo. In: LIMA, Jorge Ávila; PACHECO, José Augusto (Org.). *Fazer investigação*. Contributos para a elaboração de dissertações e teses. Porto: Porto Editora, 2006. p. 105-126.

FERREIRA, Carlos Alberto. A avaliação das aprendizagens no ensino básico português e o reforço da avaliação sumativa externa. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 153-169, 2015.

_____. *A avaliação no quotidiano da sala de aula*. Porto: Porto Editora, 2007.

FORMOSINHO, João; MACHADO, Joaquim. Os professores e a diferenciação docente. Da especialização de funções à avaliação de desempenho. In: FORMOSINHO, João; MACHADO, Joaquim; OLIVEIRA-FORMOSINHO, Júlia. *Formação, desempenho e avaliação de professores*. Mangualde, PT: Pedago, 2010. p. 77-95.

LIMA, Jorge Ávila. Ética na investigação. In: LIMA, Jorge Ávila; PACHECO, José Augusto (Org.). *Fazer investigação*. Contributos para a elaboração de dissertações e teses. Porto: Porto, 2006. p. 127-159.

MACHADO, Joaquim; FORMOSINHO, João. Desempenho, mérito e desenvolvimento. Para uma avaliação mais profissional dos professores. In: FORMOSINHO, João; MACHADO, Joaquim; OLIVEIRA-FORMOSINHO, Júlia. *Formação, desempenho e avaliação de professores*. Mangualde, PT: Pedago, 2010. p. 97-118.

MORGADO, José. *Qualidade na educação*. Um desafio para os professores. Lisboa: Presença, 2004.

NEVO, David. *School-based evaluation: a dialogue for school improvement*. Oxford: Pergamon, 1995.

NUNES, Cely. Avaliação docente: monitoramento do trabalho dos professores em Portugal. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 24, n. 55, p. 64-93, 2013.

PACHECO, José Augusto. Para a sustentabilidade avaliativa do professor. *Revista Elo*, n. 16, p. 43-49, 2009.

PACHECO, José Augusto; FLORES, Maria Assunção. *Formação e avaliação de professores*. Porto: Porto, 1999.

PERRENOUD, Philippe. *Dez novas competências para ensinar*. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PORTUGAL. Ministério da Educação e Ciência. *Decreto Regulamentar n. 26, de 21 de fevereiro de 2012*. Regulamenta o Sistema de Avaliação do Desempenho Docente. Lisboa, 2012.

_____. Ministério da Educação. *Lei n. 46 de 14 de outubro de 1986*. Lei de Bases do Sistema Educativo. Lisboa, 1986.

SIMÃO, Ana Margarida. Reforçar o valor regulador, formativo e formador da avaliação das aprendizagens. *Revista de Estudos Curriculares*, Braga, Portugal, v. 3, n. 2, p. 265-289, 2005.

SIMÕES, Gonçalo. *A avaliação do desempenho docente*. Lisboa: Texto, 2000.

SOUSA, Aberto B. *Investigação em educação*. Lisboa: Livros Horizonte, 2005.

YIN, Robert. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Tradução de Daniel Grassi. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

CARLOS ALBERTO FERREIRA

Professor Auxiliar da Escola de Ciências Humanas e Sociais
da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Quinta de
Prados, Vila Real, Portugal
caferreira@utad.pt

CRISTINA OLIVEIRA

Professora do Quadro do Agrupamento de Escolas de
Carrazeda de Ansiães, Carrazeda de Ansiães, Portugal
cristinaoliveira35@gmail.com

Recebido em: OUTUBRO 2015

Aprovado para publicação em: NOVEMBRO 2015

