

PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE E A APRENDIZAGEM DOS ALUNOS NO 1.º CICLO DO ENSINO BÁSICO

Maria Antónia Pereira Caldas

Dissertação de Mestrado em Administração e Gestão da Educação

Orientação: Professor Doutor Eusébio André Machado

Novembro 2014

Departamento de Ciências da Educação e do Património

Porto



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

DECLARAÇÃO

Nome: Maria Antónia Pereira Caldas

Número do Bilhete de Identidade: 9085353 telemóvel: 934863820 email:
profmapcaldas@sapo.pt

Curso de Pós – Graduação: email alternativo: mantoniacaldas@agsobreira.org

Área do Mestrado: Educação

Mestrado

Ano de Conclusão: 2014

Designação do mestrado: Gestão e administração da Educação

Título da Dissertação: Práticas de Avaliação de Desempenho Docente e a Aprendizagem dos alunos do Primeiro Ciclo do Ensino Básico

Orientador: Professor Doutor Eusébio André Machado

Declaro para os devidos efeitos que concedo gratuitamente, à Universidade Portucalense Infante D. Henrique, para além da livre utilização do título e do resumo, por mim disponibilizados, autorização para esta arquivar nos respetivos ficheiros e tornar acessível, nomeadamente através do seu repositório institucional, o trabalho supracitado, nas condições abaixo indicadas.

1. Tipo de Divulgação:

Total

Parcial

1. Âmbito da Divulgação:

Mundial (Internet aberta).

Internet da Universidade Portucalense.

Internet , apenas a partir de 1 ano – até lá apenas internet da UPT

Advertência: o direito de autor da obra pertence ao criador intelectual, pelo que a subscrição desta declaração não implica a renúncia de propriedade dos respetivos direitos de autor ou o direito de a usar em trabalhos futuros, os quais são pertença do subscritor desta declaração.

Assinatura: _____

Porto, ___/___/___

AGRADECIMENTOS

Este trabalho resultou da colaboração, direta e indireta, de várias pessoas às quais passo a agradecer, pois, sem elas, não seria possível concretizá-lo.

Ao Professor Doutor Eusébio André Machado, agradeço a generosidade e paciência com que sempre partilhou e apoiou/orientou o meu trabalho através de ensinamentos e sugestões pertinentes.

Agradeço a todas as professoras que participaram com confiança, sabedoria, profissionalismo, coragem, acompanhamento, estima, entusiasmo e amizade ao longo do período de investigação e que tornaram este projeto viável.

Agradeço, também, às professoras Coordenadoras, Supervisoras, Avaliadoras e Avaliadas que participaram nas entrevistas e nos questionários aplicados.

Agradeço, também, a autorização dada pela Sra. Diretora para a realização do estudo no Agrupamento de Escolas.

Um agradecimento reconhecido a todos os alunos que responderam aos questionários de forma construtiva.

Deixo um louvor à disponibilidade e empenho pessoal e profissional de todos que traduziram uma verdadeira partilha de conhecimento e contributo profissional para melhoria das aprendizagens dos alunos, tendo em conta a avaliação de desempenho docente.

Por fim, e como não poderia deixar de ser, agradeço aos meus filhos e ao meu marido pela ajuda insubstituível em todos os momentos de trabalho dedicados ao Mestrado e dos quais sempre recebi o maior incentivo e motivação.

RESUMO

O presente estudo exploratório tem como objetivo analisar a relação entre as práticas de avaliação de desempenho docente e as aprendizagens no primeiro ciclo do Ensino Básico, bem como as consequências que estrategicamente as mesmas têm nos atores mais diretamente envolvidos: professores e alunos.

Neste sentido, apresentamos os pressupostos teóricos subjacentes ao atual enquadramento legal das práticas de avaliação de desempenho docente através de uma perspetiva articulada com a aprendizagem dos alunos/professores a nível das atividades, relação pedagógica, resultados, atitudes/comportamentos e avaliação.

Realizado em duas escolas públicas do distrito do Porto, o estudo empírico assume um carácter eminentemente exploratório, numa lógica de estudo de caso, no âmbito do qual se aplicou um inquérito por questionário a alunos dos 3.º e 4.º ano de escolaridade (n=214) e uma entrevista semiestruturada a professores avaliadores internos e externos (n= 4).

Concluimos, de modo geral que as Práticas de Avaliação de Desempenho Docente não se relacionam diretamente com os Resultados da Avaliação dos alunos. Ou seja, as Aprendizagens dos alunos não têm uma causalidade diretamente relacionada com as práticas de Avaliação de Desempenho Docente.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho Docente, Aprendizagem, Escola, Práticas Docentes, Ensino Básico

ABSTRACT

This exploratory study aims to analyse the relationship between Teacher Performance Assessment practices and learning in the first cycle of elementary education, addressing as well the strategic consequences on the most involved stakeholders: teachers and students.

In this sense, we present the theoretical assumptions underlying the current legal framework for Teacher Performance Assessment practices through a combined perspective articulated with the learning of students / teachers at the level of activities, pedagogical relationship, results, attitudes / behaviours and evaluation.

Conducted in two public schools of the district of Oporto, the empirical study assumes an eminently exploratory nature, a case study of logic, in which applied a questionnaire to students of 3rd and 4th grade (n = 214) and a semi-structured interview to internal and external evaluators teachers (n = 4).

We conclude that the Teacher Performance Assessment Practices generally are not directly related to the students' evaluation results. That is, Teacher Performance Assessment practices do not have a directly related effect on the students' learning.

Key-words: Teaching Performance Assessment, Learning, School, Teaching Practices, Elementary Education.

SIGLAS

ADD – Avaliação de Desempenho Docente

AI – Análise Indutiva

APD – Análise Proporcional do Discurso

Artº – Artigo

ARO – Análise das Relações por Oposição

CCPADD – Conselho Científico para a Avaliação de Desempenho Docente

CCAD – Comissão Científica para a Avaliação de Desempenho

cit. – citado

DGAE – Direção Geral de Administração Educativa

DGE – Direção Geral de Ensino

DGIDC – Direção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular

DGRHE – Direção Geral de Recursos Humano de Educação

DN – Despacho Normativo

D.L. – Decreto-Lei

DR – Diário da República

EB1 – Escola Básica do Primeiro Ciclo do Ensino Básico

ECD – Estatuto da Carreira Docente

Ex – Exemplo

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho

IUL – Instituto Universitário de Lisboa

LBSE – Lei de bases do Sistema Educativo

NR – Não respondeu

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PAA – Plano Anual de Atividades

PE – Projeto Educativo

PISA – Programa for Internacional Student Assessment

PTT – Plano de Trabalho da Turma

RI – Regulamento Interno

p. – Página

PE – Professora Entrevistada

SADD – Secção de Avaliação de Desempenho Docente

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
SIGLAS	11
SUMÁRIO.....	13
ÍNDICE DE TABELAS	15
ÍNDICE DE GRÁFICOS	17
INTRODUÇÃO	19
CAPÍTULO 1 – REVISÃO DE LITERATURA	31
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA.....	39
2.1. NATUREZA DO ESTUDO	41
2.2. PARTICIPANTES E CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL.....	43
2.3. INSTRUMENTOS DE RECOLHA E DE ANÁLISE DE DADOS: ENTREVISTAS E QUESTIONÁRIOS	45
2.3.1. <i>As entrevistas</i>	45
2.3.2. <i>Os questionários</i>	48
CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	53
3.1. QUESTIONÁRIO AOS PROFESSORES	55
3.2. QUESTIONÁRIO AOS ALUNOS	64
3.3. QUESTIONÁRIOS AOS PAIS/ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO	85
3.4. ENTREVISTAS AOS PROFESSORES	88
CONCLUSÕES	91
BIBLIOGRAFIA	97
LEGISLAÇÃO CONSULTADA	101
ANEXO 1 – ENTREVISTAS	103
ANEXO 2 – QUESTIONÁRIOS AOS PROFESSORES	117
ANEXOS 3 – QUESTIONÁRIOS AOS PAIS/ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO	135
ANEXO 4 – RESPOSTAS DOS PAIS/ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO.....	163
ANEXO 5 – AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS	181

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Esquema para classificar/selecionar o problema	28
Tabela 2 – Participantes no estudo	43
Tabela 3 – Caracterização dos professores entrevistados.....	44
Tabela 4 – Frequência dos alunos por escola.....	44
Tabela 5 – Género dos alunos	44
Tabela 6 – Idades dos alunos inquiridos.	45
Tabela 7 – Guião da Entrevista a Professores Avaliadores/Avaliados.....	47
Tabela 8 – Plano do Questionário aos Professores.	49
Tabela 9 – Plano do Questionário aos alunos.....	50
Tabela 10 – Plano do Questionário aos Pais/Encarregados de Educação.	51
Tabela 11 – Resultados dos questionários aos professores.	55
Tabela 12 – Grau de Concordância – Relação Pedagógica.	62
Tabela 13 – Grau de concordância face aos resultados.	72
Tabela 14 - Resultados do ano 2012/2013 – Português.	73
Tabela 15 – Resultados do ano 2012/2013 – Matemática.	74
Tabela 16 – Resultados do ano 2012/2013 – Estudo do Meio.....	74
Tabela 17 – Resultados do ano 2012/2013 – Expressões Artísticas.	74
Tabela 18 – Resultados do ano 2012/2013-Educação Físico-Motora.....	75
Tabela 19 – Resultados do ano 2012/2013-Áreas curriculares não disciplinares. ..	75
Tabela 20 – Resultados do ano 2012/2013 – Insucesso.....	75
Tabela 21 – Resultados dos Testes de Português e Matemática (Finais).	76
Tabela 22 – Resultados das Provas Finais – 4ºAno.	76
Tabela 23 – Taxa de Transição/Retenção.	77
Tabela 24 – Grau de concordância - Atitudes e Comportamentos.....	81
Tabela 25 – Grau de concordância – Estratégias Aplicadas.....	82

Tabela 26 – Grau de concordância – Avaliação.....	83
Tabela 27 – Pontos semelhantes entre a Avaliação de Professores e Alunos.	84
Tabela 28 – Grau de Concordância – Respostas dos pais/EE.....	87
Tabela 29 – Comparação das Respostas dos Professores.....	88
Tabela 30 – Comparação das Respostas dos Professores avaliadores (internos e externos).	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – A Avaliação de Desempenho Docente e o desenvolvimento da capacidade relacional e comunicacional, bem como o equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da atividade profissional.....	63
Gráfico 2 – A Avaliação de Desempenho Docente e a promoção da relação pedagógica de qualidade.	63
Gráfico 3 – A Avaliação de Desempenho Docente e a capacidade de problematizar os seus desempenhos pedagógicos.....	64
Gráfico 4 – Ouve as sugestões dos alunos.....	64
Gráfico 5 – Diálogo com os alunos fora da sala de aula.	65
Gráfico 6 – Interrupção dos trabalhos para impor disciplina.....	65
Gráfico 7 – Estimulação da participação dos alunos.....	65
Gráfico 8 – Regras de comportamento inculcadas aos alunos.	66
Gráfico 9 – Exposição oral dos conteúdos programáticos.	67
Gráfico 10 – Debate e construção de atitudes e valores.....	67
Gráfico 11 – Revisão das estratégias de ensino face aos resultados de uma avaliação dos alunos.....	68
Gráfico 12 – Devolução comentada aos trabalhos dos alunos.....	68
Gráfico 13 – Perguntas de interação com os alunos.....	69
Gráfico 14 – Análise das aprendizagens dos alunos com observação direta.	69
Gráfico 15 – Grelha da observação direta da prática pedagógica.....	70
Gráfico 16 – Apresentação e partilha de experiências formais e informais.....	71
Gráfico 17 – A Avaliação de Desempenho Docente aumenta o sucesso dos alunos.....	77
Gráfico 18 – A Avaliação de Desempenho altera a prática da Gestão.....	78
Gráfico 19 – A Avaliação de Desempenho Docente altera a perceção dos alunos relativamente ao professor.	79
Gráfico 20 – O Plano Anual de Atividades e a concretização de uma agenda para o sucesso.	80

Gráfico 21 – Projeto Educativo e a Planificação do trabalho da escola para o sucesso.	80
Gráfico 22 – A Avaliação de Desempenho Docente e os aspetos que favorecem a aprendizagem.....	80
Gráfico 23 – Idade e género dos encarregados de educação.....	85
Gráfico 24 – Habilitações dos encarregados de educação.	85

INTRODUÇÃO

A pessoa humana tem, na sociedade atual, extraordinariamente mutável e expectante, um conjunto de prerrogativas, sendo a informação uma das que se afiguram como mais necessária essencial na gestão das suas atitudes, aos mais diversos níveis de ação pessoal, social e profissional. Para Tuckman (2005):

A necessidade de tal gestão faz-se sentir com incidência no equilíbrio mental, na proficiência da ação profissional e no culto da excelência de atitudes (...) Perante tal desafio, a pessoa humana tem critérios para as suas opções e tem que possuir capacidades suficientes de reflexão, justificação e decisão, face à diversidade de informação. (p. XVII)

De facto, a informação, o conhecimento, o saber, constituem valores críticos e reflexivos, sendo o seu carácter dinâmico e operativo, condições de excelência da ação humana, inerentes a todo o processo de aprendizagem e, em simultâneo, ao processo de avaliação.

Neste contexto, todo o saber deve perspetivar o saber- fazer, saber – ser e o “saber tornar-se”. Aos profissionais que lidam com os saberes exige-se uma atitude científica e pedagógica baseada na liberdade, autonomia de ação e responsabilidade. Mas não existe saber descontextualizado e desarticulado. Daí a importância da experiência vivida, no contexto de afirmação da personalidade, para a evolução e compreensão do processo de aprendizagem e avaliação, universos onde se situam dinamicamente as condições do desenvolvimento humano (Tuckman, 2005).

Ora, esta ideia está subjacente a todas as práticas docentes. Com efeito, a complexidade da situação educativa, em que a função docente se reveste de uma permanente e acutilante polivalência, é indispensável uma constante prática e atitude de investigação, englobando a Avaliação de Desempenho do Docente (ADD), por parte de qualquer profissional superior, com objetivos de formação.

A educação é uma empresa eminentemente humana, pelo que a investigação nesse domínio facilita a construção de um conhecimento aprofundado dos processos de ação humana e do desenvolvimento da personalidade.

O reforço da componente formativa, no momento da transformação do sistema educativo, com as reformas desejáveis, atesta bem o valor e interesse do trabalho de investigação.

De facto, a investigação resulta da combinação entre experiência e raciocínio. As soluções complexas para o mundo de hoje procuram-se em diferentes fontes. Os factos são uma construção social e, ao mesmo tempo, o conhecimento é a fonte de poder mais democrático (Tuckman, 2005).

Neste sentido, a prática de investigação deve ser considerada no âmbito de uma cidadania responsável: não há Educação para a qualidade que não passe pela investigação. Tal como qualquer atividade humana, a investigação científica compromete todo o ser humano, pelo que a investigação é indispensável para a qualidade do processo educativo.

Na investigação, descobrimos factos e formulamos uma generalização baseada na interpretação dos mesmos. Conforme afirma Tuckman, “a investigação é uma tentativa sistemática de atribuição de respostas às questões” (2005, p. 5). As respostas podem ser concretas e específicas. No entanto, dada a complexidade de variáveis que estão presentes na ação educativa, importa que a investigação uma clara intencionalidade.

A preocupação com a avaliação do desempenho do professor constitui-se sempre como o motor-oculto, mas central de muitos dos processos de mudança e quase sempre surge como uma entidade mal-amada, o mal necessário, uma mancha negra neste mar azul que poderia ser o ofício de ensinar.

A conotação mais forte do conceito de avaliação na classe docente prende-se com a dimensão da classificação, uma das conotações mais presentes em sistemas com uma escassa cultura e tradição avaliativas em todos os domínios como acontece no nosso país. Pelo contrário, em sistemas onde a cultura, quer da sociedade quer da escola, incorpora uma permanente avaliação, apropriação e transposição do conceito de avaliar para a situação de ensino, é muito mais fácil, nem é tão notória a oposição entre avaliação/classificação. Nesses contextos, ser avaliado é normal, faz parte da vida e da vida escolar também.

Nos Programas dos Governos Constitucionais, os educadores e professores são considerados os principais agentes da educação escolar, pois o trabalho organizado

nos estabelecimentos de ensino constitui, certamente, o principal recurso de que dispõe a sociedade portuguesa para promover o sucesso dos alunos, prevenir o abandono escolar precoce e melhorar a qualidade das aprendizagens.

É necessário, por isso, que o ECD seja, antes de mais, um instrumento efetivo de valorização do trabalho dos professores e de organização das escolas ao serviço da aprendizagem dos alunos. O Estatuto da Carreira Docente aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, e depois substancialmente alterado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro, cumpriu a importante função de consolidar e qualificar a profissão docente, atribuindo-lhe o reconhecimento social de que é merecedora.

Todavia, com o decorrer do tempo e pela forma como foi apropriado e aplicado, acabou por se tornar um obstáculo ao cumprimento da missão social e ao desenvolvimento da qualidade e eficiência do sistema educativo e, pouco a pouco, transformou-se objetivamente num fator de degradação da função e da imagem social dos docentes.

Trata-se de uma situação que foi particularmente notória na forma como se concretizou o regime de progressão na carreira, o qual passou a depender do desenvolvimento das competências e da avaliação de desempenho dos professores e educadores, convertendo-se, salvos raras exceções, num simples procedimento burocrático, sem qualquer conteúdo.

Por outro lado, a indiferenciação de funções, determinada pelas próprias normas da carreira, veio associar-se a um regime que tratou de igual modo os melhores profissionais e aqueles que cumprem minimamente ou até imperfeitamente os seus deveres, o que, nestes termos, não permitiu exigir dos professores com mais experiência e maior formação, usufruindo de significativas reduções das suas obrigações letivas e das remunerações mais elevadas, que assumissem responsabilidades acrescidas na escola.

Daqui resultou um sistema que não criou nenhum incentivo à valorização do mérito do professor, nem nenhuma motivação para que os docentes aperfeiçoassem as suas práticas pedagógicas, se empenhassem na vida e organização das escolas e investissem na sua formação contínua.

Ora, com este trabalho pretendemos contribuir para ao alargamento do conhecimento sobre princípios e objetivos da Avaliação de Desempenho Docente

(ADD), fazendo referência ao quadro de avaliação interna e avaliação externa e tendo em conta as diferentes dimensões, os seus intervenientes e os documentos que integram o processo.

Para efeitos de organização deste relatório de investigação, consideramos a seguinte estrutura:

A **introdução** que antecede o primeiro capítulo.

No **primeiro capítulo**, realizamos uma revisão da literatura relacionada com a temática abordada na investigação, designadamente a relação entre a ADD e o desenvolvimento profissional, as competências pessoais dos professores e o papel da ADD na melhoria dos resultados escolares.

No **segundo capítulo**, explicitamos as linhas metodológicas adotadas (estudo de caso com abordagem qualitativa e quantitativa) e caracterizamos os instrumentos de recolha de dados e as técnicas de tratamento de informação.

No **terceiro capítulo**, apresentamos e discutimos os resultados à luz do quadro teórico apresentado.

Por último, são apresentadas as **conclusões** e implicações dos resultados da nossa investigação no que respeita à relação direta entre as práticas de ADD e as aprendizagens dos alunos envolvidos.

OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO

1. Verificar se as práticas de ADD têm impacto na Aprendizagem dos alunos do 1º ciclo do Ensino Básico.

2. Divulgar novos modos de intervenção na realização de atividades; na relação pedagógica; na melhoria dos resultados; nas atitudes e nos comportamentos aquando da prática docente relacionando as práticas com a ADD.

3. Aperfeiçoar o conhecimento científico sobre o processo de ADD e tentar explicar a sua articulação com a Inovação e Melhoria das Práticas.

A educação é uma empresa eminentemente humana, pela que a investigação nesse domínio facilita a construção de um conhecimento aprofundado dos processos de ação humana e do desenvolvimento da personalidade. Assim, o reforço desta componente formativa, no momento da transformação do sistema educativo, com as reformas desejáveis, atesta bem o valor e interesse de uma obra metodológica de investigação. De facto a investigação resulta da combinação entre experiência e raciocínio. As soluções complexas para o mundo de hoje procuram-se em diferentes fontes. Os factos são uma construção. As hipóteses deduzidas ou induzidas têm de passar pelo processo de investigação, consistindo, por isso, o critério de atitude científica na possibilidade de controlar os fenómenos, sejam “naturais” ou “humanos”. Tuckman (2005) “o conhecimento é a fonte de poder mais democrático”. O mesmo autor apelida a “prática de investigação” de “cidadania responsável (...). Não há Educação para a qualidade que não passe pela investigação. Citando, ainda, Tuckman (2005): “A expressão artística e a investigação científica absorvem o todo humano pela emoção, pela inteligência e pela reflexão. Por isso, se afirma a indubitável contribuição da investigação para a qualidade do processo educativo.”

Numa fase inicial referimo-nos ao papel da investigação; às Condições de validade da investigação; Características do processo; Sucessivas fases e as exigências éticas. Numa segunda fase corresponde à seleção e contextualização do problema de investigação; Critérios a seguir; Modelos conceptual para delimitar a investigação; Amplitude crítica; Revisão da Literatura; Hipóteses; Variáveis e Questões metodológicas. Passamos de seguida à definição de investigação.

INVESTIGAÇÃO

Na investigação descobrimos factos e formulamos uma generalização baseada na interpretação dos mesmos factos.“ A investigação é uma tentativa sistemática de atribuição de respostas às questões” (Tuckman, 2005, p.5). As respostas podem ser concretas e específicas. Nesta investigação fundamental escolhemos algumas variáveis: Aprendizagem dos alunos e a Avaliação de Desempenho Docente. No entanto dada a complexidade de variáveis que estão presentes na ação educativa, algumas variáveis são apelidadas de secundárias, mas são tão significativamente importantes como as variáveis relevantes, uma vez que pretendemos relacionar vários indicadores presentes nas práticas docentes com a ADD.

Procurámos a hipótese plausível: Será que as práticas de Avaliação de Desempenho Docente contribuem para a melhoria das aprendizagens dos alunos?

Ao buscarmos a resposta à pergunta de partida, procurámos justificar a validade e fidelidade do trabalho. Explicamos de seguida, a validade do estudo.

A VALIDADE DA INVESTIGAÇÃO

Este estudo tem apenas validade interna. Estes resultados apresentados poderão contribuir para futuros trabalhos, no mesmo contexto mas a extrapolação será difícil verificarmos a validade do estudo, dadas as limitações do contexto da amostra e porque constitui um estudo de caso.

Na fundamentação teórica a Aprendizagem dos alunos, serão analisados dados de momentos distintos. Para evitar avaliar por excesso ou por defeito. Será feita a comparação dos resultados gerais dos alunos, cujo professor titular de turma esteve a ser avaliado (observado) no processo de Avaliação de Desempenho Docente e os outros alunos em que o professor titular não esteve a ser avaliado (observado). Os grupos de controlo serão os professores que foram avaliados (observados) e os seus alunos.

Mas as conclusões são centradas na análise no terreno, o que impossibilita a aplicação das regras da validade externa.

INVESTIGAÇÃO POR QUESTIONÁRIO

Ao investigarmos, verificamos que Coutinho (2011), define a investigação educativa como uma atividade de natureza cognitiva que consiste num processo sistemático, flexível e objetivo do estudo e que contribui para explicar e compreender os fenómenos educativos. Investigar por questionário “é uma forma indireta” de recolher dados sobre a realidade. Através destes, questionando os sujeitos por escrito, pretendemos adquirir respostas que expressem opiniões sobre acontecimentos, sobre outras pessoas ou sobre si próprio e permitir por inferência supor que os sujeitos apresentam capacidades, comportamentos ou processos “que não se observaram diretamente” (Paiva, 2011, p.68). No mesmo trabalho Paiva (2011) define questionário como “...um instrumento para recolha de dados constituído por um conjunto mais ou menos amplo de perguntas e de questões que se consideram relevantes de acordo com as características e dimensão do que deseja observar”... e “tornou-se num dos mais usados e abusados instrumentos de recolha de informação (p.58). Se bem construído, o questionário permite a recolha de dados fiáveis e razoavelmente válidos de forma simples, barata e atempadamente” (Anderson, 1998, p.170). Mas este autor adverte para o problema associado a esta prática que “é a validade, uma vez que a sua medição é indireta e esta pode não corresponder à realidade, porque os sujeitos podem desconhecer o tema; pretender esconder informações; não interpretar as perguntas de forma adequada”.

Outro problema pode ser a exigência de determinado nível cultural ou experiência para a compreensão das questões, que acaba por alterar o desempenho dos diferentes sujeitos. Procuramos esbater este problema através da realização de entrevistas. No nosso caso fomos bem-sucedidos porque conseguimos a devolução total dos questionários aos professores e aos alunos. Mas, quanto à participação dos pais/tivemos mais dificuldade em reunir as respostas, o que dificulta a representatividade.

Tal como Coutinho (2005) afirma que o questionário poderá medir os seguintes indicadores: background pessoal; classe social; tipo de organização; preferências;

atitudes, percepções, opiniões e grau de empenho. Ao colocarmos as questões procurámos uma semelhança com os indicadores que referimos anteriormente. O questionário foi desenhado por nós e validado pela antiga DGIDC com a autorização número 0373100001, datada de 08.04.2013. Baseámo-nos nas várias leituras e na experiência profissional docente para os elaborarmos. O questionário aos professores tem 105 questões. O questionário aos alunos tem 50 questões e o questionário aos pais/encarregados de educação tem 50 questões. Existem ao longo do questionário, questões mas direccionadas para umas categorias e subcategorias do para outras de acordo com as tabelas apresentadas (Planos dos questionários e guia da entrevista), quer para o mesmo campo quer para as mesmas dimensões. A fundamentação das dimensões e categorias é feita ao longo deste trabalho. Ao pensarmos na aplicação de questionários, respeitamos as exigências éticas do processo de investigação.

EXIGÊNCIAS DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

A complexidade de um trabalho de investigação exige procedimentos concretos que salvaguardem efeitos negativos. Para isso deveremos respeitar:

- 1- Direito à privacidade/não participação;
- 2- Anonimato;
- 3- Confidencialidade
- 4- Sentido de responsabilidade do investigador (Tuckman, 2005).

Consideramos muito importantes as questões de natureza ética no estudo qualitativo. Tivemos a preocupação de estabelecer relações com os participantes e acautelar as suas repercussões na divulgação de resultados, uma vez que o estudo implica abordar as suas opiniões sobre a profissão e as práticas docentes, as atitudes e comportamentos e avaliação. Concordamos com Bodgan (1999) e outros quando afirmam que “ as identidades dos sujeitos devem ser protegidas para que a informação que o investigador recolhe não possa causar-lhes qualquer tipo de transtorno ou prejuízo” (p.77). Por essa razão a confidencialidade será assegurada, ao longo da investigação.

FASES DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

Apresentamos de seguida, em forma sintética e numerada, as fases do processo de investigação.

1. Identificação do problema; 2. Análise crítica da bibliografia; 2.1. Estudos anteriores relevantes; 3. Construção de uma hipótese geral; 4. Identificação e construção dos processos de observação e medida; 5. Elaboração dos questionários; 6. Redação do documento final da investigação; 7. Organização e Desenvolvimento da Investigação; 8. Investigação qualitativa e quantitativa, 8.1. Análise crítica dos documentos já publicados de uma investigação. Após termos conseguido trabalhar as fases da investigação partimos para a delimitação do problema. Foi difícil uma vez que há inúmeros indicadores relacionados como tema.

DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

Para facilitarmos a compreensão do trabalho apresentamos a tabela 1. Por exemplo, o Modelo de investigação proposto por Cruikshand (1984) “Os resultados podem cobrir uma ampla variedade de áreas relativas à aprendizagem dos alunos, mas devem também tratar das mudanças em qualquer uma das categorias (Tuckman, 2005, pág.41)” por exemplo, os professores. O autor Cruikshand apresenta um modelo de investigação semelhante ao que adaptamos para o nosso trabalho. Apresentamos, a ADD e a sua relação com a Escola; com a Aprendizagem; com as Práticas Docentes; Professores avaliados e Avaliadores, Pais e alunos e a Relação Pedagógica.

As técnicas de tratamento de informação basearam-se na nossa análise dos questionários, análise as entrevistas, análise da legislação ou mesmo de documentos emanados do Conselho Pedagógico e trabalhos publicados sobre o tema. Apresentamos mais adiante, um esquema que identifica as dimensões e categorias a estudar. Nos questionários consideramos a frequência das respostas e do conteúdo bem como nas entrevistas. Recorremos à legislação sobre o tema e a outros documentos produzidos pela escola, como por exemplo os resultados obtidos pelos alunos.

ESQUEMA PARA CLASSIFICAR E SELECIONAR O PROBLEMA

As variáveis de Ensino estarão de acordo com o questionário. Apesar de termos delimitado os conceitos consideramos a investigação na sala de aula muito pertinente para os resultados do estudo. Vejamos, então, em esquema os fundamentos do estudo a que nos propusemos:

Tabela 1 – Esquema para classificar/selecionar o problema

CAMPO	DIMENSÃO	CATEGORIAS
<ul style="list-style-type: none">• ADD	<ul style="list-style-type: none">• Ensino/Aprendizagem• Práticas Docentes	<ul style="list-style-type: none">• Preparação/realização das atividades letivas• Relação pedagógica com os alunos• Atitudes e Comportamentos• Resultados• Avaliação

Adaptado de Cruikshnd (1984)

Este esquema permite-nos delimitar o estudo. Centramo-nos na Avaliação de Desempenho Docente privilegiando as duas dimensões que nos parecem mais adequadas para o enquadramento e abordagem da problemática. As categorias foram selecionadas após a recolha de dados. Após aplicação dos questionários e das entrevistas, de forma induzida elencámos a preparação das atividades; a relação pedagógica que está sempre presente em qualquer momento das práticas; as atitudes e comportamentos que começam a ganhar importância nos critérios de avaliação; os resultados que apesar de não serem considerados diretamente, para ao processo de ADD; acabam sempre por ser tidos em conta de forma indireta. A avaliação é uma categoria fundamental no culminar de qualquer prática seja qual for o campo de atividade profissional.

OS PROBLEMAS DE INVESTIGAÇÃO NA SALA DE AULAS

Aquando da investigação, um dos problemas que normalmente surgem, é a investigação na sala de aulas. O nosso trabalho alicerça-se no contexto de sala de aulas porque nos interessa obter respostas relacionadas com o ensino/aprendizagem com o objetivo de melhorarmos as práticas, englobando por exemplo a aprendizagem e as atitudes.

“Uma grande quantidade de investigações em educação, particularmente na análise do processo ensino-aprendizagem, envolve as salas de aulas, centrando-se na obtenção de respostas e questões gerais, tais como, saber de um ou outro dos métodos de ensino é mais eficaz, sob um dado conjunto de circunstâncias, para melhorar aprendizagem ou as atitudes” (Tuckman, 2005, p.43).

Os questionários aos alunos foram aplicados, em ambiente de sala de aulas com a colaboração dos professores titulares de turma.

A investigação por questionário aplicado na sala de aulas foca os materiais de ensino, os estilos, as situações de aprendizagem, as atividades de aprendizagem, por exemplo. Foca, também, de forma elencada os componentes de Ensino, desde as características dos alunos, características dos professores, características dos materiais bem como os resultados dos alunos englobando toda a comunidade envolvente.

LIMITAÇÕES AO ESTUDO

O estudo apenas tem validade interna, no entanto poderá ser aplicado posteriormente em contextos semelhantes.

O trabalho prosseguiu com a colocação da questão de partida.

A QUESTÃO DE PARTIDA

Começámos por colocar a seguinte questão: As práticas de Avaliação de Desempenho Docente melhoram a aprendizagem dos alunos?

Numa lógica de um verdadeiro contributo para a melhoria das aprendizagens dos alunos, apresentamos no capítulo seguinte a fundamentação teórica do tema.

CAPÍTULO 1 – REVISÃO DE LITERATURA

A literatura é consensual ao considerar que a avaliação está interessada em recolher informação útil, mas os fins para os quais se usa a informação constituem um ponto de divergência entre diversas concepções da avaliação educacional. Trata-se de um processo dilemático que se torna muito complexo tratando-se de avaliação de desempenho dos atores educativos “desenvolvimento académico, no caso dos alunos e desenvolvimento profissional no caso dos docentes e restante pessoal afeto à prática educativa” (Hadji, 1994, p. 74).

Cardoso (2012) defende que a ADD deve adquirir uma centralidade crescente nos contextos educativos, uma vez que contribui para a melhoria da qualidade do trabalho docente e para melhoria das aprendizagens e dos resultados escolares. Por sua vez, Campos considera que não devemos descurar “a importância que a avaliação detém no desenvolvimento das pessoas e das organizações, contribuindo para a qualidade total” (2002, p. 57). Para Guerra (2006), a avaliação constitui uma excelente forma de aperfeiçoamento dos profissionais do ensino e das instituições em que trabalham, na medida em que proporciona o entendimento susceptível de acautelar a retificação e a mudança.

Mas a avaliação só faz sentido se, de alguma forma, diferenciar e premiar todos quantos fazem da sua profissão uma prática de excelência (Campos, 2002, p. 248), ainda que, no dizer de Fernandes, a “avaliação por si só não resolve magicamente os problemas (2008, p. 2). Apenas a existência de sistemas de avaliação com elevados índices de qualidade permitem aferir a existência de profissionais de qualidade (Stronge & Tucker, 2010, p. 25). Neste sentido, na opinião de Moraes (2009), os objetivos de um sistema de avaliação de desempenho devem ser diagnosticar necessidades de formação que impliquem ou limitam a colaboração no desenvolvimento de determinada tarefa.

A conotação mais forte do conceito de avaliação na classe docente prendesse com a dimensão de classificação, conotações mais presentes em sistemas com uma escassa cultura e tradição avaliativas em todos os domínios como acontece no nosso país. Em sistemas onde a cultura, quer da sociedade quer da escola, incorpora uma permanente avaliação, a apropriação e transposição do conceito de avaliar para a situação de ensino é muito mais fácil, nem é tão notória a oposição entre avaliação/classificação, nem a própria classificação. Nesses contextos, a saber nos

países desenvolvidos do Norte da Europa avaliar e ser avaliado é normal, faz parte da vida e da vida escolar também.

A função formativa não é o único papel da ADD. A responsabilidade e a prestação e contas é a dimensão mais significativa em todo o processo (Cardoso, 2012,p. 96). A ADD valerá a pena a longo prazo caso se transforme em parte integrante de uma cultura de escola em que existe uma comunidade profissional (OCDE, 2009, p. 7). Se a escola aparece como contexto onde se desenvolve a avaliação dos docentes, então deve promover especificamente o desenvolvimento docente (Cardoso, 2012, p. 96).

Segundo Day (2001), a ADD tem que ser considerada em conjunto com o desenvolvimento individual do professor e com o plano de desenvolvimento da escola, se pretendemos desenvolver processos e arquitetura social da escola. Em cada escola, a avaliação deve reunir consenso democrático e transparência, na recolha da informação credível e útil relativa ao ensino, às aprendizagens e ao aperfeiçoamento de todas as componentes do sistema escolar (Fernandes, 2009, p. 20).

Para Afonso (2009), a ADD é um processo dinâmico que se baseia na análise e objetivos do desempenho dos professores nas suas funções, no relacionamento, nas atitudes e comportamentos, conhecimentos e responsabilidades durante um período concreto de tempo e num contexto organizacional. Segundo Hadji (1992), a avaliação é um contributo para o desenvolvimento profissional e pessoal dos docentes que têm que saber favorecer a aprendizagem. Caetano (2008) acrescenta o critério da responsabilidade dos professores e a congruência com os objetivos da escola.

Afonso (2009) acrescenta uma perspetiva da avaliação que integra o conhecimento, as habilidades, as capacidades, as atitudes observáveis, reais e selecionadas holisticamente, para a aquisição de saberes e o contributo para o sucesso individual e coletivo, desenvolvendo o pensamento crítico e reflexivo. Assim, os professores, na sua prática pedagógica, devem analisar o seu desempenho no cumprimento da sua ação (Cardoso, 2012, p.102) e Fernandes (2008) refere desempenho como algo que tem que ser analisado no contexto da qualidade do ensino associado àquilo que o professor faz, incluindo lecionar.

De Ketele refere a qualidade de ensino de um professor como “a avaliação dos resultados obtidos com os seus alunos, no domínio das aprendizagens, dos resultados escolares e bem-estar vivido pelos alunos, ou seja, a qualidade das relações com a

aprendizagem” (2010, p. 26). Embora não haja consenso na literatura, os diferentes autores apontam para uma relação direta entre qualidade da aprendizagem e dos alunos e o desenvolvimento dos docentes (Tucker & Stronge, 2007). Para Tucker e Stronge (2007), os professores eficazes são importantes no bem-estar dos alunos na escola e na relação do seu trabalho com um maior sucesso, ou seja, as qualidades profissionais e pessoais estão diretamente associadas a níveis de sucesso escolar dos alunos.

Por isso, a ação docente é o fulcro, em cada escola, para que se concretiza a melhoria das aprendizagens dos alunos (Machado & Formosinho, 2010, p.105). Porém, o fatores externos à atividade docente e os condicionamentos do sucesso dos alunos (estrato social, educação ministrada na família, motivação para a aprendizagem e aprendizagens paralelas à escola) dificultam a atribuição, em exclusivo, da responsabilidade dos resultados ao ensino ministrado pelos docentes (Machado & Formosinho, 2010).

Ingvarson (2010) acrescenta que, para o sistema, o propósito fundamental da avaliação de docentes é que todos atinjam padrões elevados de competência profissional e, ao mesmo tempo, recebam incentivos sob a forma de compensação salarial. Trata-se de garantir que, no final de contas, os professores que ficam na profissão são os mais competentes para o exercício das funções docentes, possuindo níveis elevados de motivação para que possam alterar as práticas, sendo reconhecidas como eficazes.

O trabalho dos professores constitui o recurso primeiro de uma sociedade para a promoção da aprendizagem, prevenção do abandono escolar e melhoria da qualidade das aprendizagens. De acordo com o Estatuto da Carreira Docente (ECD), verificamos que a ADD tem como objetivo principal a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens, embora se reconheça também a promoção do desenvolvimento pessoal e profissional através do reconhecimento do mérito e da excelência.

É sabido que, em muitas escolas, a ADD tornou-se impraticável devido, sobretudo, ao conflito entre o aspeto qualitativo e o aspeto quantitativo, uma vez que se assumiu a tendência para a “medição” do desempenho. Ora, o processo de avaliação não depende apenas de si próprio, mas também da cultura de escola, das posturas individuais e ou coletivas quanto à aprendizagem e da influência dos colegas. Por isso,

os efeitos pretendidos podem ser opostos aos pretendidos, tendo em conta forma como a ADD foi implementada, a falta de reconhecimento dos avaliadores e a visão reducionista da avaliação no desenvolvimento profissional.

Assistiu-se, assim, sobretudo em 2008 e 2009, a um período de contestação, instabilidade e rejeição direta do “modelo”, em função do seu alegado teor burocrático, causando “mau relacionamento pessoal e profissional entre alguns docentes” (Alves & Figueiredo, 2010, p.135). A questão da proximidade entre avaliadores e avaliados, também, provocou contestação e degradou o ambiente de trabalho, fomentando a competição que levou, por sua vez, ao incremento do individualismo.

Nos Programas dos Governos Constitucionais reafirma-se a noção de que os educadores e professores são principais agentes da educação escolar, pois o trabalho organizado dos docentes nos estabelecimentos de ensino constitui, certamente, o principal recurso de que dispõe a sociedade portuguesa para promover o sucesso dos alunos, prevenir o abandono escolar precoce e melhorar a qualidade das aprendizagens. É necessário, por isso, que o ECD seja, antes de mais, um instrumento efetivo de valorização do trabalho dos professores e de organização das escolas ao serviço da aprendizagem dos alunos.

O ECD aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, e depois substancialmente alterado pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro, cumpriu a importante função de consolidar e qualificar a profissão docente, atribuindo-lhe o reconhecimento social de que é merecedora. Todavia, com o decorrer do tempo e pela forma como foi apropriado e aplicado, acabou por se tornar um obstáculo ao cumprimento da missão social e ao desenvolvimento da qualidade e eficiência do sistema educativo, e, pouco a pouco, transformou-se objetivamente num fator de degradação da função e da imagem social dos docentes.

Esta situação foi particularmente notória na forma como se concretizou o regime de progressão na carreira que deveria depender do desenvolvimento das competências e da avaliação de desempenho dos professores e educadores, a qual, salvo raras exceções, converteu-se num simples procedimento burocrático, sem qualquer conteúdo.

Alves e Figueiredo (2010) defendem que todos os professores precisam de apoio, energia e a capacidade para aumentar 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.

Segundo Alves e Machado,

Qualquer que seja o domínio da atividade, a Avaliação do Desempenho Profissional Docente é reconhecida como importante para a gestão da qualidade, mas, ao mesmo tempo, revela-se difícil, provoca numerosas polémicas e pode mesmo gerar efeitos perversos, não desejados. No domínio do ensino, passa-se o mesmo; o ponto de vista, é uma questão de opção conceptual e de problemática, por um lado, e de opção de postura por outro. (2010, p. 13)

De um modo geral, a literatura contesta, cada vez mais, a visão de que a avaliação deve ser um dispositivo “*top-down*” porque “nenhum ator” age sozinho: todos os atores fazem parte de um sistema. Não se avalia um ator sozinho; avalia-se um ator num sistema e as ações dos outros atores do sistema, pelo que muitos autores defendem uma visão sistémica como indispensável. Temos, pois, que ter em conta que há uma multiplicidade de atores que direta ou indiretamente intervêm no processo. Não é de admirar que cada vez mais se tente estabelecer uma relação de causalidade entre a avaliação e o desenvolvimento profissional dos professores e o desenvolvimento organizacional das escolas (Alves & Machado, 2010, p. 91).

A avaliação é um processo que ocorre ao longo da vida. A reflexão faz parte da permanente reflexão sobre a atividade humana pode ser aplicada a qualquer prática, funcionando como um estímulo ao desenvolvimento profissional e orientando o trajeto profissional do professor. Neste sentido, Abramowicz (1998) realça do facto que a avaliação profissional docente se valida quando se articula com o Projeto Educativo (PE) e é um instrumento ao serviço da sua construção, permitindo uma autonomia crescente e gradual.

A ADD ganha sentido quando contribui para o desenvolvimento de todos os processos que ocorrem na escola, em particular a melhoria da qualidade do ensino. Ora, para que haja sucesso ou melhoria das aprendizagens, é preciso:

1. Articulação com projetos de acordo com as necessidades e expectativas dos seus atores;
2. Valorização dos diferentes fatores que constroem a prática docente;

3. Transformação da reflexão prática em conhecimento inovador;

4. O desenvolvimento profissional e aprendizagem do professor ocorrem para além da sala de aula;

5. Existência de um caráter emergente de intervenção de todos os atores que compõem a escola na concretização do seu projeto educativo.

A valorização do trabalho docente tem que passar pelo trabalho articulado de todos, de acordo com as necessidades da escola, num perspetiva evolucionista e dinâmica, reunindo o consenso de todos os professores e com garantia de formação adequada. A ADD deve proporcionar reflexão sobre as práticas, levando a uma autoavaliação autocrítica que favoreça a aprendizagem (Alves & Machado, 2010, p.101).

Cada professor deve criar os seus próprios ambientes de aprendizagem como tarefa pessoal; deve induzir nos alunos um pensamento estratégico através de diferentes atividades; deve desenvolver a capacidade de emitir opiniões pessoais; deve implementar trabalho de grupo/equipa e o desenvolvimento de projetos; deve fomentar a utilização da Tecnologias de Informação e Comunicação; deve aceitar a crítica e opiniões alternativas dos alunos; deve partilhar trabalhos e experiências; deve envolver-se e acompanhar projetos inovadores.

Se a escola quer desenvolver uma cultura de avaliação descentralizada, mais autónoma e que certifique a qualidade, o professor transformar-se-á num avaliador capaz de gerir a incerteza, o autoconhecimento, a autoconfiança, a investigação, a melhoria das práticas e da gestão curricular (Alves & Machado, 2010, p.101).

A preocupação com a avaliação do desempenho do professor constituísse sempre como o motor-oculto, mas central de muitos dos processos de mudança e quase sempre surge como uma entidade mal-amada, o mal necessário, uma mancha negra neste mar azul que poderia ser o ofício de ensinar. Quando falamos de avaliação de professores falamos, não apenas do ato de classificar mas do processo de ponderar, julgar, sancionar, fazer um balanço.

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA

2.1. Natureza do estudo

Dado que o nosso trabalho é um estudo de caso e se situa na área da educação, seguiremos as abordagens quantitativa e a qualitativa para tentar compreender como se processam as práticas no processo de ADD e o seu impacto na aprendizagem dos alunos.

Neste sentido, analisámos as vantagens e os limites das diferentes perspetivas metodológicas no campo da educação, em particular a perspetiva quantitativa e a perspetiva qualitativa. Ora, a literatura mostra as vantagens e as desvantagens de cada uma das abordagens.

2.1.1. Metodologia quantitativa

A metodologia quantitativa nasceu das ciências naturais e do positivismo que tinham como premissas o conhecimento da natureza através do método científico, o estatuto neutro do sujeito e a recolha e tratamento de dados através de métodos e formulas matemáticas. Nesta metodologia, o conhecimento empírico pode ser generalizado, apresenta elevada validade externa, replicabilidade e maior aceitação pelos pares.

Para Serapioni (2000), a metodologia quantitativa não atende à perspetiva do sujeito e, além disso, revela ausência de validade interna, ou seja, ambiguidade quanto aquilo que é medido. Segundo Cardoso (2007), a ausência de problematização do papel social do investigador e os efeitos sociais ou políticos da investigação são disfarçados pela objetividade das técnicas utilizadas e pelo raciocínio lógico e matemático empregado nas metodologias quantitativas.

2.1.2. Metodologia qualitativa

Neste sentido, as metodologias qualitativas proporcionam uma outra compreensão dos objetos de estudo, mais intensiva do que extensiva, emergindo a

visão mais complexa das singularidades e dos contextos que atende à especificidade dos fenómenos sociais, como refere Carvalho (2002):

As situações sociais são, no essencial, impossíveis ou difíceis de reproduzir; cada situação é uma situação quase única, determinada por circunstâncias históricas e sociais únicas. Há de facto diferenças entre os fenómenos sociais e os fenómenos naturais porque as características sociais são, em parte, determinadas pelas atitudes que os atores sociais tomam em relação aos fenómenos sociais que observam. (2002, p. 23)

A metodologia qualitativa e “estudo de caso qualitativo” pretendem conhecer e compreender o homem como um sujeito social e contextualizado numa sociedade com história, valores, significados e intensões que traçam a subjetividade dos atos humanos (Biasoli-Alves & Romanelli, 1998). Daí que as metodologias compreensivas designem “uma variedade de técnicas interpretativas” que têm por fim descrever, decodificar, traduzir certos fenómenos sociais que se produzem mais ou menos naturalmente. Do ponto de vista qualitativo, “considera-se que os sujeitos interpretam as situações, concebem estratégias e mobilizam os recursos e agem em função dessas interpretações” (Guerra, 2006, p.17).

Minayo e Sanches (1993) afirmam que a metodologia qualitativa procura alargar a compreensão de problemas, de pessoas e de relacionamentos, abrindo horizontes para possíveis estudos posteriores e, até, para a compatibilidade entre a metodologia qualitativa e a quantitativa. Aquando da investigação qualitativa o material essencial é a palavra, que serve de “trama às relações sociais” e indica as mudanças sociais. São as palavras que transmitem chamada estrutura de valores, normas e símbolos, demonstrando representações históricas, socioeconómicas e culturais.

Ma metodologia qualitativa, os dados são enquadrados e interpretados em “contextos holísticos de situações”, factos de vida ou experiências vividas, em particular pelas pessoas envolvidas. A abordagem qualitativa prevê uma análise alargada de significados, conhecimentos e propriedades dos fenómenos estudados, mais do que a obtenção de resultados de medida. Como refere Paiva,

as vantagens do uso da metodologia qualitativa podem elencar-se em: maior validade interna; acesso à complexidade; contextualização; valorização de significados; proximidade do meio experiencial dos atores; descrição; interpretação; o nível de subjetividade do investigador e funciona como instrumento de investigação. Mas por outro lado, a imprecisão dos dados pode ser difícil de aceitar, por alguns sectores da comunidade científica, existem limitações técnicas: pela sua própria natureza que presta à compreensão profunda de realidades restritas (2011, p. 66).

Não se pretende generalizar resultados, pelo facto de lidarmos com pequenas amostras, o que constitui sérias desvantagens no uso da metodologia qualitativa, como afirma, também, afirma Seabra (2010).

2.2. Participantes e caracterização demográfica e profissional

O estudo recorre à técnica da entrevista a quatro professores avaliadores (n=4) e a inquéritos por questionário a catorze professores do 1º Ciclo do Ensino Básico num Agrupamento Vertical de Escolas do Norte Distrito do Porto (n=14), as alunos das turmas do terceiro e quarto anos de escolaridade (N=214) e a pais/encarregados de educação (n=18), os quais foram seleccionados através de uma amostragem por conveniência (cf. tabela 2).

Tabela 2 – Participantes no estudo

QUADRO GLOBAL			
Professora Coordenadora	Professora Avaliadora Externa	Professora Avaliadora Interna	Professora Formadora
Professora Avaliada Externamente	Professora Avaliada Internamente	Professora	Professora
Alunos do 3º e 4ºanos			
Pais/Encarregados de Educação			

Como o nosso objetivo é investigar os professores nas categorias elencadas em quadros já apresentados, e relacionar as práticas de ADD com a melhoria das aprendizagens dos alunos, propomos a abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando questionários e entrevistas como ferramentas de pesquisa. Os participantes são professores do quadro com funções docentes nas escolas escolhidas, tendo sido considerado como importante a participação dos professores mais graduados e com mais experiência profissional.

De acordo com a tabela 2, os professores participantes no estudo têm idades compreendidas entre os 36 e os 52 anos, possuem licenciatura, mestrado ou especialização e lecionam turmas do 3.º e 4.ºanos do Ensino Básico.

A tabela 3 caracteriza os professores entrevistados. As tabelas 4 , 5 e 6 caracterizam os alunos participantes no estudo no que respeita à frequência por estabelecimento de ensino, por turma, ano de escolaridade, turmas, total de alunos envolvidos o estudo, género e idades.

Tabela 3 – Caracterização dos professores entrevistados.

Idade dos Professores	Idades compreendidas entre os 36 anos e os 52 anos
Graus Académicos	Licenciatura e Mestrado
	*Especializações em Administração Escolar e Supervisão da Educação
Turmas lecionadas/anos de escolaridade e Apoio Educativo	3.º e 4.º anos
Agrupamento	Vertical de Escolas do Norte

Tabela 4 – Frequência dos alunos por escola.

Estudo de caso "AMOSTRA"- Agrupamento Vertical de Escolas - 1ºCiclo do Ensino Básico						
E.B. 1 <u>A</u>				E.B.1. <u>B</u>		
3ºA 24 Alunos	3ºB 22 Alunos	3ºC 25 Alunos	72 Alunos	3ºA 18 Alunos	3ºB 25 Alunos	43 Alunos
4º A 18 Alunos	4ºB 20 Alunos	4ºC 25 Alunos	65 Alunos	4ºA 20 Alunos	4ºB 17 Alunos	37 Alunos
Total 134 alunos				Total 80		
Total de alunos 214						

Tabela 5 – Género dos alunos

Género	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Masculino	105	48,68%
Feminino	111	51,38%
Total	114	100%

Amostra dos alunos do 3.º e 4.ºanos

Tabela 6 – Idades dos alunos inquiridos.

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
11 anos	1	0,46%
10 anos	30	13,88%
9 anos	100	46,29%
8 anos	83	39,35%

2.3. Instrumentos de recolha e de análise de dados: entrevistas e questionários

2.3.1. As entrevistas

No nosso estudo, optámos por uma entrevista estruturada centrada em determinados tópicos/categorias e subcategorias. A entrevista foi organizada e enviada por correio eletrónico aos entrevistados, para complementarmos a recolha de dados.

No início, fornecemos a informação sobre os objetivos gerais e específicos através do guião da entrevista, explicámos o plano da entrevista e pedimos autorização para gravar e publicar as respostas.

Para resolvermos a questão do “tempo da entrevista” e do “lugar/local da entrevista”, estabelecemos o máximo de 20 minutos para cada professor.

Após a transcrição, reenviamos, pela mesma via, as respostas para a validação dos sujeitos entrevistados.

Quanto à gravação e transcrição, o feedback foi estabelecido com ajuda das Tecnologias da Informação e Comunicação: o computador e, em alguns casos, o programa Skype.

As entrevistas foram realizadas com a garantia de confidencialidade, pelo que foram codificadas para efeitos de tratamento de dados.

Os dados das entrevistas foram analisados qualitativamente através da análise de conteúdo. Ordenámos os materiais recolhidos, classificámo-los segundo critérios pertinentes para encontrarmos as dimensões de semelhanças e diferenças e as variáveis mais frequentes e as particulares.

O processo envolveu “a organização sistemática dos dados, a divisão dos mesmos em unidades manipuláveis, o resumo, a procura de padrões, a descoberta das características mais importantes e por último a decisão do que será apresentado” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 205).

Utilizámos a definição de categorias e dimensões de análise consoante o quadro teórico da investigação e de acordo com a legislação em vigor.

Na tabela 7 apresentamos o guião da entrevista a Professores Avaliados/Avaliadores. Referimos o Campo, as Dimensões, as Vertentes, os Parâmetros, os Domínios, as Categorias e os Indicadores.

Tabela 7 – Guião da Entrevista a Professores Avaliadores/Avaliados.

Campo	Dimensões	Vertentes	Parâmetros	Domínios	Categorias / Indicadores
Avaliação de Desempenho Docente e Ensino/ Aprendizagem	a) Científica e Pedagógica	Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem. Profissional, social e ética Participação na escola e relação com a comunidade educativa.	Preparação e organização das atividades letivas/não letivas. Realização das atividades letivas e não letivas.	1. Realização das atividades 2. Relação Pedagógica 3. Processo de Avaliação das Aprendizagens dos alunos (Resultados)	Planificação; Documentos; Realização; Avaliação; Legislação; Atenção; Eficácia; Perceção dos alunos em relação ao professor; Disciplina; Trabalho de equipa; Motivação; Contextos.
	b) Participação na Escola e na Comunidade	Participação na escola e relação com a comunidade educativa.	Dinamização de projetos e desenvolvimento de inovação educativa e sua avaliação	4. Atitudes e comportamentos 5. Estratégias 6. Avaliação	Interação; Bem-estar afetivo, emocional e social; Clima favorável à Aprendizagem; Atitudes; Comportamento; Disciplina; Materiais Pedagógicos; Regras; Respeito; Disponibilidade; Apoio; Equilíbrio no exercício da autoridade e Reflexões
	c) Desenvolvimento e formação profissional Ao longo da vida	Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem	Processo de Avaliação das Aprendizagens dos alunos		Planos; Adequações; Reformulações; Debates; Flexibilidade dos Conteúdos; Transdisciplinaridade; Argumentação; Projetos comuns; Pesquisas; Guias/Manuais e Experiências e Reflexões... Certificados; Questionários de avaliação; Pontos fortes; Relatórios; Autoavaliação e outras modalidades de avaliação; Portefólios; Listas; Grelhas de observação e registo de avaliação e Diários Reflexivos...

2.3.2. Os questionários

No âmbito do nosso estudo, aplicámos um inquérito por questionário com uma estrutura e uma aparência estética adotadas dos modelos existentes no Google Docs.

A amostragem foi realizada por conveniência, recorrendo a contactos informais e formais, distribuindo os questionários entre os professores, sendo o seu preenchimento em suporte de papel.

O questionário foi aplicado a duzentos e catorze alunos do 1º Ciclo do Ensino Básico – 3.º e 4.º ano a catorze professores titulares de turma e professores de Apoio Pedagógico e a dezoito Pais/Encarregados de Educação num Agrupamento Vertical de Escolas do Norte.

Assegurámos o anonimato dos inquiridos e a aplicação dos questionários foi realizada individualmente. Solicitámos a colaboração dos professores para aplicação dos questionários nas salas de aula. Os questionários aos pais e encarregados de educação foram enviados através do correio eletrónico, via registos da Associação de Pais. A dificuldade maior prendeu-se com a falta do serviço de Internet a que muitos não tinham acesso.

Os resultados estão apresentados estatisticamente através do Google Docs (cf. Anexo 4), tendo sido considerados apenas alguns itens de acordo com os objetivos gerais e específicos a atingir, uma vez que haverá outros que serão preteridos para limitarmos a investigação.

O inquérito por questionário foi elaborado com escalas de Likert com respostas fechadas, direcionadas para as diferentes dimensões e categorias a estudar. Para validarmos as respostas nulas consideramos as respostas “Concordo totalmente” como elemento de desempate em detrimento das respostas “Discordo ou Discordo Totalmente”.

Segue-se a tabela 8 que esquematiza o plano do questionário aos Professores, de acordo com o anexo 2.

Tabela 8 – Plano do Questionário aos Professores.

PLANO DO QUESTIONÁRIO AOS PROFESSORES									
P.	REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	P.	RELAÇÃO PEDAGÓGICA	P.	RESULTADOS	P.	ATITUDES E COMPORTAMENTOS	P.	AValiaÇÃO
13	Normas do Regulamento Interno	6	Desenvolvimento da capacidade relacional na atividade docente	20	Liderança forte	9	Reflexão sobre o percurso profissional docente	22	Imperativo legal
14	Promoção de atividades culturais diversas	7	Relação de qualidade	21	Infraestruturas da escola	10	Prática orientada e investimento e cooperação com outros professores.	23	Desenvolvimento de estratégias
16	Motivação de Professores	8	Desempenho Pedagógico	25	Sucesso dos alunos	11	Formação ao longo da vida	24	Condiciona a e
18	Participação de pais	15	Disciplina e segurança	26	Alteração das práticas	12	Reflexão ética e deontológica	80	Eficácia da escola
29	Materiais	16	Motivação dos professores	30	Alteração da percepção dos alunos face aos professores	27	Prevenção e disciplina	52	Modalidades de avaliação
30	Planificação estratégica	31	Resolução de problemas	35	Melhoria das aprendizagens	28	Inovação	48	Observação de aulas
34	A cultura	56	Sugestões	47	A cultura muda	32	Redes interinstitucionais	49	Formação de Supervisores
35	O contexto	57	Diálogo	82	Concretização do PAA TPC	33	Articulação vertical e horizontal	50	Desafios
44	PTT	58	Disciplina			36	Sínteses de avaliação	51	Narrativas profissionais
46	PAA	59	Estímulos			37	Listas de verificação	53	Portefólios
62	Exposição Oral dos Conteúdos	60	Comportamento e regras			83	Grelhas de observação	54	Critérios
63	Diversidade	61	Percurso dos alunos			84	Atualização do dossier de turma	55	Relatórios
64	Atividades de reforço	65	Debate e construção e valores			85	Observação dos alunos	74	Desenvolvimento
66	Articulação de conteúdos	67	Revisão das estratégias			86	Observação da prática de outros professores	76	Profissional pela
68	Poder argumentativo	68	Devolução comentada dos trabalhos aos alunos			87	Partilha de experiências	77	indagação das práticas
69	Trabalho de grupo	81	Perguntas de interação			88		78	Avaliação Interna e Externa
70	Pesquisa/Internet	88				100		104	
71	Manuais como guias							108	
72	Trabalho Experimental								
73	Audiovisuais								
87	Registos diários feitos pelos alunos								
102	Análise das Planificações								

A tabela 9 apresenta o Plano do questionário aos alunos. Podemos encontrar a Realização de Atividades, a Relação Pedagógica, os Resultados, as Atitudes e Comportamentos e a Avaliação como domínios fundamentais a investigar.

Tabela 9 – Plano do Questionário aos alunos.

PLANO DO QUESTIONÁRIO AOS ALUNOS									
P.	REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	P.	RELAÇÃO PEDAGÓGICA	P.	RESULTADOS	P.	ATITUDES E COMPORTAMENTOS	P.	AVALIAÇÃO
1.3.1	Tempo de conclusão das tarefas	1.1.1	Negociação das regras com os alunos	2.1	Pontualidade	2.6	Elogios	5.1	Fichas de avaliação diagnóstica
1.3.2	Adiamento dos trabalhos	1.2.1	Cumprimento das regras e respeito	2.2	Materiais	2.7	Desafios		
1.2.2	Exercício de autoridade	1.1.2	Discussão dos problemas da turma	2.3	Orientação nos trabalhos curriculares	3.2	Saber esperar pela vez de participar	5.2	Fichas de avaliação formativa
1.2.3	Discussão de problemas e dificuldades	1.1.3	Solicitações atendidas	2.4	Organização dos cadernos	3.3	Cuidar dos materiais		
1.3	Trabalho de grupo	1.1.4	Solicitações atendidas	2.5	Síntese curricular	3.4	Solicitação de ajuda	5.3	Avaliação trimestral
1.3.3	Tomada de decisões	1.1.5	Grau de abertura no trabalho	2.6	Capacidade de escuta	3.5	Castigos		
1.3.5	Gestão de tarefa			4.2	Respostas assertivas	3.6	Afixação de grelhas de comportamento	5.4	Autoavaliação
				4.4	Quadro de mérito	4.5	Recompensas		
				1.9	Apoio em casa	2.4	Relatórios do delegado de turma	5.5	Diálogo com a professora
				3.4	Desculpa para não fazer...				
				3.5	Gestão do tempo			5.6	Avaliação das aulas da professora
				1.3.6	Desperdício de tempo				
				4.6	Retenção				
				4.7	Resultados das estratégias				

A tabela 10 refere-se ao Plano do Questionário aos Pais/ Encarregados de Educação. Foram escolhidos os mesmos domínios e categorias para investigarmos.

Tabela 10 – Plano do Questionário aos Pais/Encarregados de Educação.

PLANO DO QUESTIONÁRIO AOS PAIS/ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO									
P.	REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	P.	RELAÇÃO PEDAGÓGICA	P.	RESULTADOS	P.	ATITUDES E COMPORTAMENTOS	P.	AVALIAÇÃO
11	Programa	2	Reuniões de pais	7	Consciência dos Resultados	4	Idade	1	Pontos fortes/fracos
12	Apoio Educativo					9	Género	6	Avaliação
13	Apoio a Pais	3	Conversas formais e informais	8	Aprendizagem e Resolução de Problemas	10	Grau académico	41	Contínua
17	Informação/divulgação sobre as atividades.								Legislação
15	Participação dos Pais nas atividades.	5	Comentários no caderno diário.	10	Conversas sobre a aprendizagem	14	Contactos	42	Critérios de Avaliação
18	Atividades variadas.					20	Atitudes positivas	43,	Resultados da avaliação
19	Tarefas.	15	Informação das atividades a realizar na Escola.	38	Apoio à Aprendizagem	48	Concursos Caderneta Escolar	44 e	Reuniões para que é convocado
22	Biblioteca							45	Conversas com o professor
23	Transporte.							46	
24	Cantina/Refeições.			41	Legislação			47	
25	Sala de Apoio							49	Avaliação das Atividades
26	Atendimento	16	Acolhimento					50	Festa Final
27	Espaços Exteriores								
28	Espaços verdes	34	Número de alunos na turma						
29	Pavilhão Desportivo								
30	Sala de Informática								
31	Clubes								
32	Concursos	35	Recursos Humanos						
33	Gosto em participar								
36	Colaboração com a Escola;								
37	Gosto em promover atividades								
39	Colaboração com a Associação de Pais.								
40									

CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados da nossa investigação são apresentados em tabelas que sintetizam os resultados obtidos nas seis categorias selecionadas. Procuramos relacionar as diferentes variáveis sempre com base na pergunta de partida.

3.1. Questionário aos professores

As tabelas 11a e 11b apresentam os resultados os questionários aos professores nas seis categorias selecionadas para o estudo.

Tabela 11a – Resultados dos questionários aos professores.

	Resultados dos questionários aos professores
<u>Categoria 1</u>	<p>1. Realização das atividades</p> <p>Os 57% dos professores respondentes concordam com a aplicação de normas e do Regulamento interno para termos impacto na realização das atividades.</p> <p>79% dos professores respondem que a promoção de atividades culturais diversificadas contribui para a melhoria da aprendizagem.</p> <p>A motivação dos professores ou outros recursos humanos não tem grande impacto na aprendizagem dos alunos, uma vez que só de 50% a 57% dos professores a referem.</p> <p>Já a participação dos pais tem a concordância de 64% dos professores.</p> <p>Há 3 professores que discordam que a realização das atividades esteja relacionada com a ADD os restantes concordam.</p> <p>A planificação estratégica é referida por 50% dos professores como processo de melhoria e consequentemente como processo de melhoria das aprendizagens.</p> <p>A cultura de escola e integração facilitam o sucesso educativo na perspetiva de 57% dos professores.</p> <p>O contexto da gestão é outro subdomínio que tem impacto na aprendizagem dos alunos e na realização de atividades, para 80% dos professores bem como a articulação da gestão pedagógica, feita pelas coordenações determinam ambas o sucesso educativo.</p> <p>O Projeto Educativo aparece com 57% dos professores a concordarem com a sua determinação para a melhoria das aprendizagens.</p> <p>O Projeto de Trabalho da Turma, só é considerado como importante na aprendizagem para 50% dos professores.</p> <p>O Plano Anual de Atividades concretiza a agenda para o sucesso para metade dos professores.</p> <p>A eficiência na gestão de conflitos permite melhorar a aprendizagem. Já a gestão dos espaços, não reúne grande expressividade no impacto na aprendizagem, vista como Sucesso Educativo.</p> <p>O trabalho de equipa promove a aprendizagem para 57% dos professores.</p> <p>Para 64% dos professores a autonomia promove a aprendizagem.</p> <p>Curiosamente o Regulamento Interno não é considerado com um documento de orientação para o sucesso.</p> <p>Só seis professores (43%) é que concordam com a importância da Formação no processo de aprendizagem.</p> <p>A supervisão da prática pedagógica, ainda não tem um impacto na aprendizagem, para 50% dos professores e para 43% não reduz conflitos nem tensões, na escola.</p> <p>O portefólio, também, não reúne grande percentagem de concordância como estratégia colaborativa na supervisão.</p> <p>A investigação/ação é contemplada na supervisão para 50% dos professores.</p>

<u>Categoria 2</u>	<p><u>2.Relação Pedagógica</u></p> <p>Quando o professor desenvolve capacidade relacional e comunicacional e apresenta equilíbrio emocional na atividade docente promove melhoria na aprendizagem dos alunos. Só 43%dos professores responderam que concordam com a afirmação.</p> <p>O desenvolvimento da relação pedagógica de qualidade com a ADD regista uma resposta quase nula mas os professores que concordam totalmente com a afirmação são apenas 2%.</p> <p>A capacidade de problematizar desempenhos pedagógicos correspondem a 78% das respostas positivas.</p> <p>A disciplina e segurança registam uma não resposta e 10 professores concordam que ambas têm impacto na aprendizagem.</p> <p>Na relação pedagógica, a motivação dos professores é um fator de desenvolvimento da aprendizagem e sucesso educativo.</p> <p>43%dos professores dos professores ouve “quase sempre” as sugestões dos alunos e interrompe os trabalhos para impor disciplina.</p> <p>Metade dos professores respondentes dialoga com os alunos dentro e fora da sala de aulas diversifica as atividades em função das dificuldades.57% dos professores preparam atividades de reforço.</p> <p>57% dos professores (8) estimulam os alunos a participar.</p> <p>Os 64% dos professores incutem regras de comportamento aos alunos.</p> <p>Os 86% dos professores (12) fazem reflexões sobre as dificuldades e sucessos dos alunos.</p> <p>50%dos professores expõem oralmente os conteúdos programáticos.</p> <p>A técnica de debate e construção de atitudes e valores é levada a cabo pelos 71% dos professores.</p> <p>A articulação de conteúdos disciplinares com outras áreas do conhecimento é uma prática que metades dos professores concordam.</p> <p>43%dos professores concordam com a implementação de atividades que desenvolvem o poder argumentativo.</p> <p>O trabalho de grupo ou de pares é uma prática que os professores implementam, às vezes.</p> <p>Os manuais só constituem um guia para 50% dos professores.</p>
---------------------------	---

Tabela 11b - Resultados dos questionários aos professores

<u>Categoria 3</u>	<p><u>3.Resultados</u> A Qualidade das infraestruturas influi na aprendizagem. Só 29% dos professores concordam mas outros 29% concordam totalmente. A ADD condiciona a eficácia da escola para 50% dos professores e a letra a prática da gestão. Quanto à alteração da percepção dos alunos face aos professores 43% das respostas validam a afirmação. Os professores nem concordam nem discordam quanto ao facto de ADD prevenir a indisciplina na aula. A inovação é m instrumento de desenvolvimento da escola, para metade dos professores. O processo de melhoria do sucesso educativo é como uma planificação estratégica da escola para 50% dos professores.</p>
<u>Categoria 4</u>	<p><u>4.Atitudes e Comportamentos</u> São 6 professores que concordam com a afirmação de que o desenvolvimento da reflexão sobre o percurso profissional se relaciona com a ADD. A ADD promove a prática orientada de investigação e cooperação com outros docentes, para 42% dos professores. Mas 50% dos docentes não têm opinião sobre o assunto. A formação permanente e ao longo da vida melhora as competências profissionais, pessoais e sociais. Os professores responderam 14% que concordam totalmente que a ADD desenvolve reflexão ética e deontológica criteriosa. Para metade dos professores a liderança forte na escola fomenta a aprendizagem. Se O sucesso dos alunos aumenta com a ADD?36% dos professores concordam que sim. Trinta e seis por cento dos professores discordam da necessidade de cumprimento de um imperativo legal, na prática de ADD. A difusão e utilização de conhecimento educativo é uma estratégia de inovação face à aprendizagem. Cinquenta por cento (50%) dos professores são concordam que o estabelecimento de redes interinstitucionais promove aprendizagem, no sentido de sucesso educativo. Quando ADD facilita a cultura da escola e a integração a aprendizagem melhora. A articulação da gestão determina a aprendizagem para 29% dos professores que responderam.</p>
<u>Categoria 5</u>	<p><u>5.Estratégias aplicadas</u> A ADD conduz ao desenvolvimento de estratégias de atuação das escolas. A ADD desenvolve profissionalmente os professores e desenvolve o currículo. A resolução de problemas facilita a melhoria aprendizagem. A cultura da escola e a integração facilitam a aprendizagem. A eficiente gestão de conflitos e dos espaços, promove a aprendizagem, na opinião de 50% dos professores. O trabalho de equipa é uma estratégia que promove a aprendizagem para 57% dos professores. A motivação dos recursos humanos promove a aprendizagem para 57% dos professores. A observação de aulas é uma prática que promove a aprendizagem, para 36% dos professores. As narrativas profissionais e as reflexões escritas promovem a aprendizagem, para 43% dos professores. O portefólio é uma estratégia colaborativa para metade dos professores. A investigação/ação é contemplada na supervisão como estratégia.</p>
<u>Categoria 6</u>	<p><u>6.Avaliação</u> Os indicadores de gestão fomentam a aprendizagem, para 64% dos professores. A autonomia promove a aprendizagem, para os mesmos 64% dos professores. O Projeto Educativo e a Planificação melhoram a aprendizagem. O plano de formação melhora a aprendizagem, para 42% dos professores. A supervisão da prática pedagógica incrementa o sucesso da aprendizagem, para 50% dos professores. A supervisão reduz conflitos e tensões na escola e promove desafios, na opinião de 43% dos professores. A divulgação de critérios de avaliação tem impacto na aprendizagem, para 43% dos professores. As diferentes modalidades de avaliação melhoram aprendizagem para 86% dos professores. 64%dos professores fazem sempre o diagnóstico dos pontos fortes e pontos fracos. Metade dos professores responde que faz relatórios de atividades" sempre" e 43% atualiza sempre o portefólio. A promoção de autoavaliação e heteroavaliação melhora a aprendizagem, para 57% doas professore A devolução comentada dos trabalhos, os TPC e aplicação de grelhas são práticas comuns para 57% dos professores. Metade dos professores faz sínteses de avaliação dos alunos, elabora listas e verificação, analisa o <i>dossier</i> de turma, observa diretamente os alunos e partilha as experiências formais e informais. 36%dos professores recorrem a grelhas de avaliação. Há registos para o alunos completarem, "quase sempre" para 43% dos professores. Trinta e seis por cento dos professores analisa as planificações para avaliar. O desenvolvimento pessoal pela indagação das práticas acontece "quase sempre" para 43% dos professores. A formação em ADD promove qualificação, reflexão pedagógica e transversalidade educacional, para 43% dos professores. Metade dos professores concorda com a legitimidade da formação de professores alicerçada na flexibilidade e 57%concordam com a formação contextualizada pela autonomia. A ADD e autoavaliação identificam os aspetos que favorecem a aprendizagem, na opinião de 43% dos professores. Cinquenta por cento dos professores concorda que a ADD tenha uma lógica interna e externa.</p>

No que respeita à realização das atividades e impacto nas aprendizagens, as principais conclusões são as seguintes:

Em primeiro lugar, destaca-se indicador sobre a realização das atividades. Os professores atribuem maior percentagem (80%) ao indicador contexto da gestão com impacto na aprendizagem dos alunos, bem como à articulação da gestão pedagógica feita pelas coordenações.

Em segundo lugar, atribuem (79%) à promoção cultural diversificada como contributo para a melhoria da aprendizagem e a mesma percentagem de professores concorda que a realização das atividades esteja relacionada com a ADD.

Em terceiro lugar, aparecem os indicadores da participação dos pais e autonomia como promotores da aprendizagem com 64% das respostas.

Em quarto lugar, seguem-se outros indicadores com 57% das respostas para a aplicação de normas e regulamento interno na realização das atividades, mas não para a orientação para o sucesso, a cultura da escola, a integração, o projeto educativo e o trabalho de equipa.

Com percentagens negativas, temos 43% dos professores a concordarem com a importância da formação no processo de aprendizagem. Para a mesma percentagem de professores, é considerado que a supervisão não reduz conflitos nem tensões na escola.

Quanto à relação pedagógica, verifica-se o seguinte:

A percentagem total de 100% é atribuída ao indicador: as reflexões sobre as dificuldades e sucessos dos alunos.

Em segundo lugar, temos a capacidade de problematizar desempenhos pedagógicos com 78% das respostas.

Em terceiro lugar, ficam os indicadores com 71% das respostas: a disciplina, a segurança, a técnica de debate e a construção das atitudes e valores, seguindo-se com 64% os professores que incutem regras de comportamento aos alunos.

Em quarto lugar, devemos referir os indicadores que correspondem a 57% das respostas concordantes: preparação das atividades de reforço e estímulos à participação dos alunos.

Em quinto lugar, aparecem as respostas com metade da percentagem (50%): a motivação dos professores; diálogo dentro e fora da sala de aulas; exposição oral dos conteúdos programáticos; articulação dos conteúdos disciplinares com outras áreas do conhecimento e utilização dos manuais como guia; o trabalho de grupo e trabalho de pares é uma prática levada a cabo às vezes.

Em sexto lugar, aparecem os indicadores com percentagem de 43% ou menos: desenvolvimento da capacidade relacional na atividade docente; auscultação das sugestões dos alunos e interrupção dos trabalhos para impor a disciplina; Implementação de atividades que desenvolvam o poder argumentativo. O trabalho de grupo e trabalho de pares é uma prática levada a cabo às vezes.

No que concerne aos resultados, podem retirar-se as seguintes conclusões:

A qualidade das infraestruturas influi na aprendizagem para 58% dos professores.

Ainda neste domínio, os indicadores são: a melhoria do sucesso educativo e a planificação estratégica da escola com 50% das respostas, bem como a ADD condiciona a eficácia da escola e altera a prática da gestão. A inovação é um instrumento de desenvolvimento da escola para metade dos professores.

Os professores não concordam nem discordam quanto ao facto da ADD prevenir a indisciplina da sala de aula, mas poderemos inferir o contrário quando analisamos as respostas das entrevistas. A qualidade das infraestruturas influi na aprendizagem para 58% dos professores.

Ao analisarmos os resultados dos testes aplicados aos alunos, não existe correlação direta entre ADD e resultados dos alunos ou, se pretendermos comparar os resultados do ano escolar em que houve mais turmas envolvidas no processo de ADD com os anos em que houve menos professores titulares a serem avaliados com observação de aulas (logo menos turmas a participar no processo de ADD), a conclusão é que também não se consegue encontrar uma correlação entre os dados.

Relativamente à dimensão de atitudes e comportamentos, os resultados mostram que:

Em primeiro lugar, o indicador “Difusão e utilização do conhecimento educativo como estratégia de inovação face à aprendizagem” surge em 64% das respostas.

Para 57% dos professores a ADD facilita a cultura da escola e a integração.

Com 50% das respostas aparecem os indicadores: a ADD promotora da prática orientada de investigação e cooperação; redes interinstitucionais e a promoção da aprendizagem; a liderança forte na escola fomenta a aprendizagem para metade dos professores.

A formação permanente e ao longo da vida apresenta 36% das respostas, como concordantes e para o aumento do sucesso dos alunos relacionado com a ADD.

Por último, refira-se a percentagem de 14% das respostas com concordância total sobre o desenvolvimento da reflexão ética e deontológica criteriosa através da ADD.

Relativamente às estratégias aplicadas, verifica-se o seguinte:

Nesta dimensão, aparece como indicador percentual de 86% a eficiente gestão de conflitos e dos espaços na promoção da aprendizagem. Segue-se a resolução de problemas e a facilitação da aprendizagem com 85% de respostas concordantes (64%) e concordantes totais (21%).

A cultura de escola e integração facilitam aprendizagem para 71% dos professores. Para 64% dos professores concordantes as narrativas profissionais e as reflexões escritas promovem a aprendizagem.

Por outro lado, são 57% dos professores concordantes com os seguintes indicadores: trabalho de equipa e motivação. Para 50% dos professores concordantes a investigação-ação é contemplada na supervisão e concordam que o portefólio é uma estratégia colaborativa.

A ADD desenvolve profissionalmente os professores e desenvolve o currículo para 43% das respostas concordantes.

Para 42% dos professores a ADD desenvolve estratégias de atuação das escolas.

Finalmente, no que toca à avaliação, os dados permitem concluir que:

As diferentes modalidades de avaliação melhoram a aprendizagem para 86% dos professores.

Por sua vez, os indicadores de gestão, diagnóstico dos pontos fortes e fracos e a autonomia melhoram aprendizagem para 64% dos professores concordantes.

57% dos professores consideram a autoavaliação e heteroavaliação melhoram aprendizagem. A devolução comentada dos trabalhos, os trabalhos de casa e aplicação de grelhas são práticas comuns que favorecem a aprendizagem.

Para 50% dos professores, a supervisão da prática pedagógica fomenta a aprendizagem, sínteses de avaliação dos alunos, listas de verificação, *dossier* de turma, observação direta e partilha de materiais e experiências formais e informais são indicadores do impacto que a avaliação tem na aprendizagem.

Metade dos professores concorda com uma lógica interna e externa da ADD. Registamos a mesma percentagem de respostas concordantes com a supervisão da prática pedagógica.

43% dos professores respondem que concordam com redução de conflitos e tensões na escola, promoção de desafios, divulgação de critérios de avaliação, relatórios de atividades, registos completados pelos alunos “quase sempre”, desenvolvimento pessoal pela indagação das práticas, qualificação, reflexão pedagógica e transversalidade educacional e a ADD e autoavaliação identificam aspetos que favorecem aprendizagem.

Apresentamos, como exemplo prático, a tabela 12 que se relaciona com a “relação pedagógica”; a tabela 13 que mostra a concordância face aos resultados. Na tabela 23, podemos verificar o grau de concordância face às atitudes e aos comportamentos.

O desenvolvimento da capacidade relacional na atividade docente, conforme podemos verificar no gráfico 1, apresenta apenas 43% das respostas como concordantes, o que significa um “atraso” na implementação destas práticas nas duas escolas participantes no estudo de caso.

Mais significativas são as questões do “Diálogo”, ”Disciplina”, “Debate e construção de valores”, “Observação direta” e “Experiências formais e informais partilhadas” porque apresentam uma percentagem superior a 90 %.

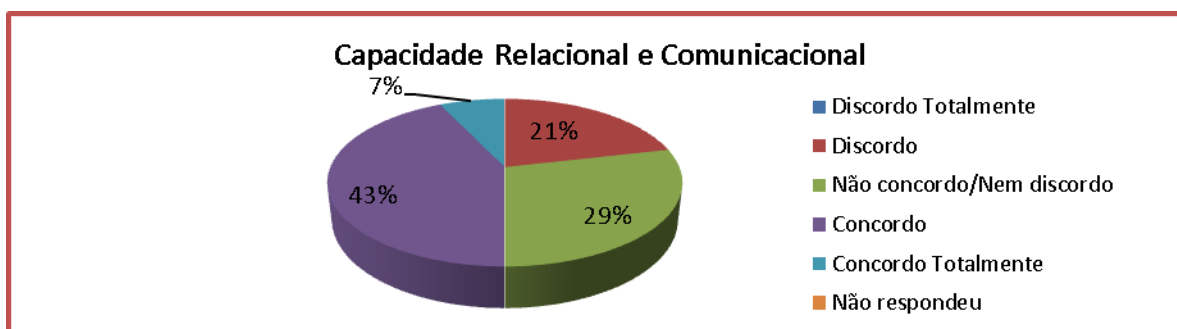
Tabela 12 – Grau de Concordância – Relação Pedagógica.

Grau de concordância/Frequência	2ª Relação Pedagógica	
	Nº	%
Desenvolvimento da capacidade relacional na atividade docente	A6	50
Relação pedagógica de qualidade	A7	43
Problematizar o desempenho pedagógico	A8	28
Disciplina e segurança na escola	B3	92
Motivação dos professores	B4	57
Absentismo	B5	21
Pontualidade	B6	65
Ouvir as sugestões dos alunos	C1	79
Diálogo	C2	93
Disciplina	C3	93
Estímulos à participação dos alunos	C4	92
Regras e comportamento	C5	85
Exposição oral dos conteúdos	C7	86
Debate e construção de valores	C10	92
Revisão das estratégias face aos resultados	C13	83
Devolução comentada dos trabalhos aos alunos	C27	83
Perguntas de interação	D6	93
Observação direta dos alunos	D8	83
Observação direta (grelhas da prática observada)	D9	92
Experiências formais e informais partilhadas	D10	93

As questões relacionadas com a “Audição das sugestões dos alunos”, ”Regras de Comportamento”, “Exposição Oral dos Conteúdos”, ”Revisão das estratégias face aos resultados”, “Devolução comentada dos trabalhos aos alunos” e “ Observação direta dos alunos” apresentam, também um grau de concordância elevada, uma vez que se situam no patamar dos 80% ou mais.

De acordo com o gráfico 1, salientamos o facto de 50% dos professores apresentarem respostas positivas e outros 50 % respostas nulas ou negativas, o que implica que a ADD não se relaciona com o desenvolvimento da capacidade relacional e comunicacional, nem com o equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da atividade profissional.

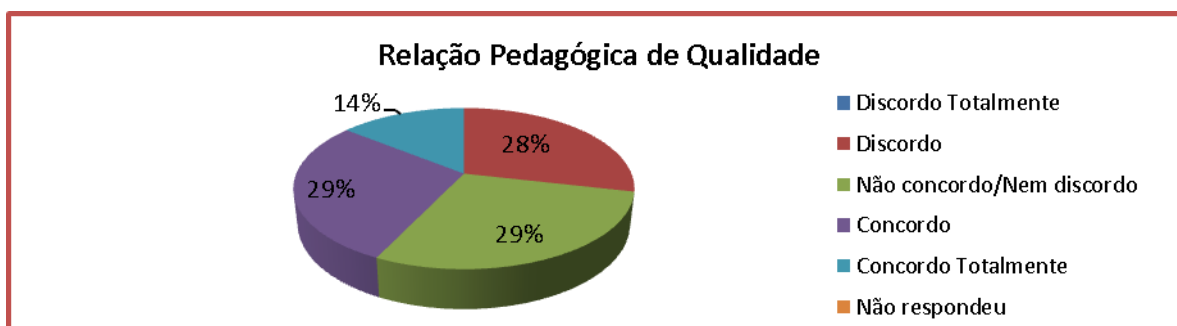
Gráfico 1 – A Avaliação de Desempenho Docente e o desenvolvimento da capacidade relacional e comunicacional, bem como o equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da atividade profissional.



Face aos resultados obtidos (gráfico 2), não pudemos atribuir relação de causalidade direta entre a ADD e a relação pedagógica de qualidade porque as respostas positivas apresentam percentagem inferior às questões nulas e negativas. Por exemplo, o nível de desempenho “excelente” apresentado por Lagartixa et al. (2011):

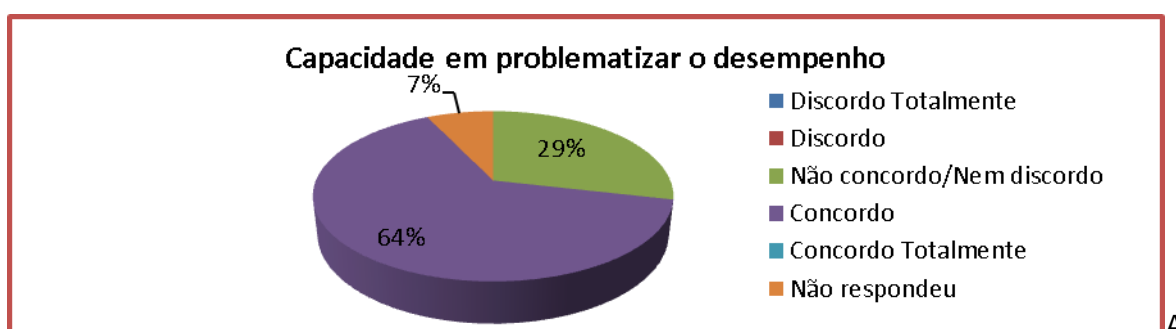
Garante sistematicamente um clima de empatia, autoconfiança e autonomia como fator essencial no processo de ensino/aprendizagem. Garante, com eficácia, a igualdade de participação e de integração dos alunos. Fomenta a Educação para a cidadania, dando prioridade à consciência social do aluno. Atende e apoia sistematicamente os alunos. Prevê estratégias para a superação de problemas. Exerce autoridade de forma equilibrada. Incentiva a autorreflexão. (2011, p. 31)

Gráfico 2 – A Avaliação de Desempenho Docente e a promoção da relação pedagógica de qualidade.



Na interpretação do gráfico 3, verificamos que 64% dos Professores concordam que a ADD promove a capacidade de problematizar os seus desempenhos. Os professores deverão “definir objetivos” e “assumir a capacidade e a competência de explicar e concretizar um projeto profissional autónomo, relevante para a melhoria da eficácia da organização” (Lagartixa *et al.*, 2011, p. 45). A definição de objetivos vai ao encontro da definição de objetivos e prioridades.

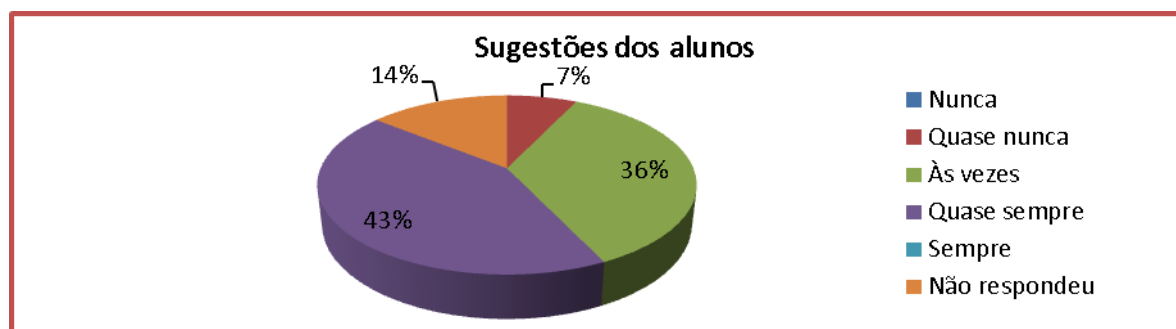
Gráfico 3 – A Avaliação de Desempenho Docente e a capacidade de problematizar os seus desempenhos pedagógicos



3.2. Questionário aos alunos

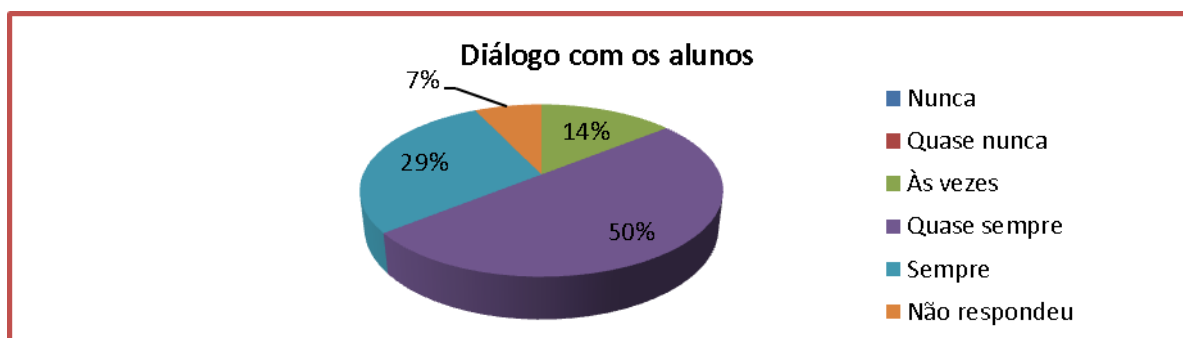
O professor “às vezes” ou “quase sempre” ouve as sugestões dos alunos (gráfico 4). Esta prática poderá levar à individualização do ensino ou à prática de diferenciação (Ferreira, 2007, p.65). Para ouvir as sugestões, o professor dialoga com os alunos fora da sala de aula como podemos verificar no gráfico 4.

Gráfico 4 – Ouve as sugestões dos alunos.



O professor dialoga, também, com os alunos fora da sala de aula como podemos verificar no gráfico 5.

Gráfico 5 – Diálogo com os alunos fora da sala de aula.



O gráfico 6 permite-nos concluir que a interrupção dos trabalhos para impor a disciplina se relaciona com ADD e as práticas levadas a cabo nas escolas, porque há 91% de respostas positivas; assim como para 92% das respostas positivas que provam que existe relação causal entre ADD e a estimulação da participação dos alunos (gráfico 7).

Gráfico 6 – Interrupção dos trabalhos para impor disciplina.

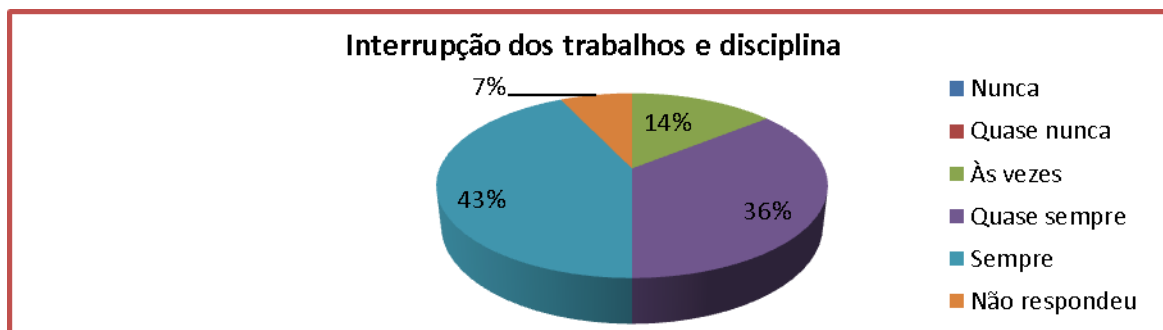
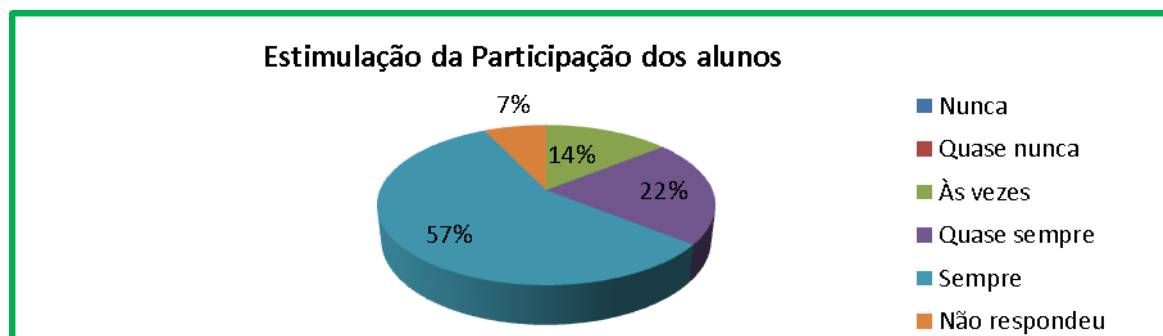
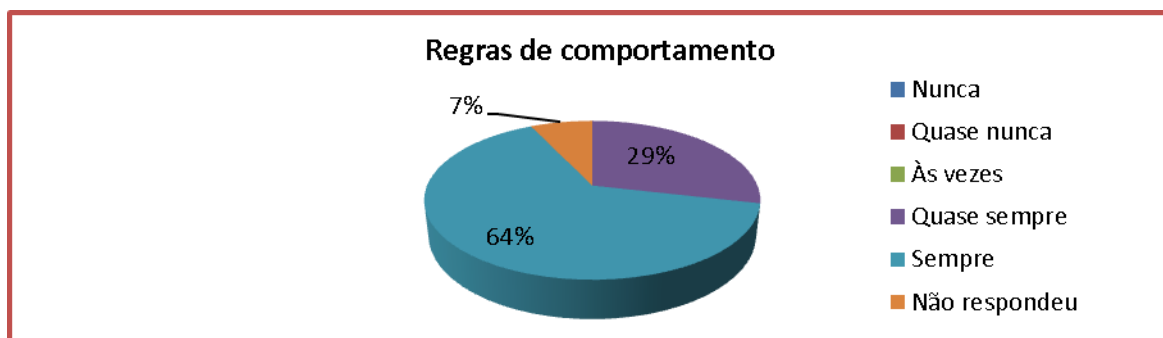


Gráfico 7 – Estimulação da participação dos alunos.



As regras relacionam-se com conceitos de disciplina/indisciplina (gráfico 8). Para Estrela (2002), quando nos referimos a indisciplina, estamos a evidenciar o não cumprimento de regras estabelecidas negociadas ou impostas. Por sua vez, Veiga (2007), e reportando-se ao contexto escolar, refere que, quando se viola uma regra, estamos a chamar-lhe *disrupção social*, sendo esta entendida como um grupo de comportamentos escolares que não cumprem as normas devidas e prejudicam assim as condições de aprendizagem, o ambiente de ensino e o próprio relacionamento dos elementos do contexto escolar. Estrela (2002) e Curto (1998) sublinham, ainda, a dimensão relacional, referindo que a mesma pode surgir com resultado do exercício do poder dos alunos a sala de aula, centrando a sua leitura na relação pedagógica que se estabelece.

Gráfico 8 – Regras de comportamento inculcadas aos alunos.



Conforme os gráficos 9 e 10, esta prática é sempre ou quase sempre levada a cabo por 86% dos docentes (dois professores não responderam). O professor expõe e questiona oralmente. Tendo constituído um importante meio de avaliação dos alunos no decorrer da aprendizagem, o questionamento oral, estruturado por questões de resposta curta dirigidas à turma e/ou ano de escolaridade e / ou, ainda, a um aluno individualmente, foi bastante utilizado pelos professores durante o processo de ensino/aprendizagem com finalidades avaliativas.

As respostas positivas (93%) evidenciam que o debate e construção de atitudes e valores são práticas constantes nas escolas. A cidadania surge como tema a privilegiar nas escolas de acordo com as orientações e legislação mais recente e incluir no novo Projeto Educativo.

Gráfico 9 – Exposição oral dos conteúdos programáticos.

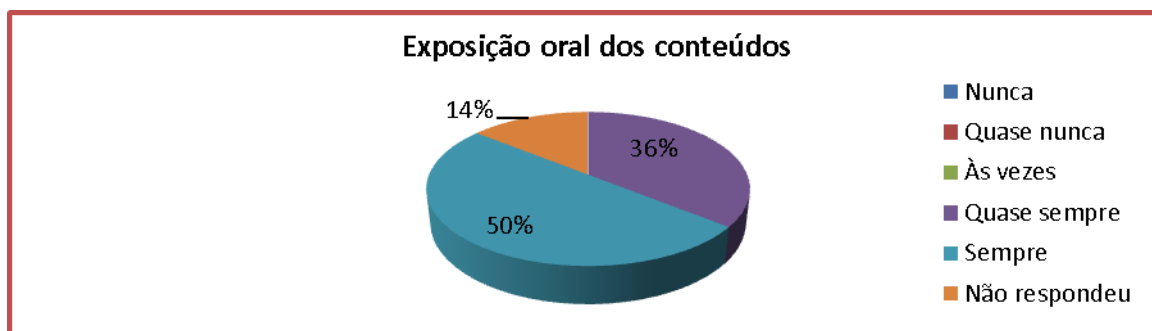
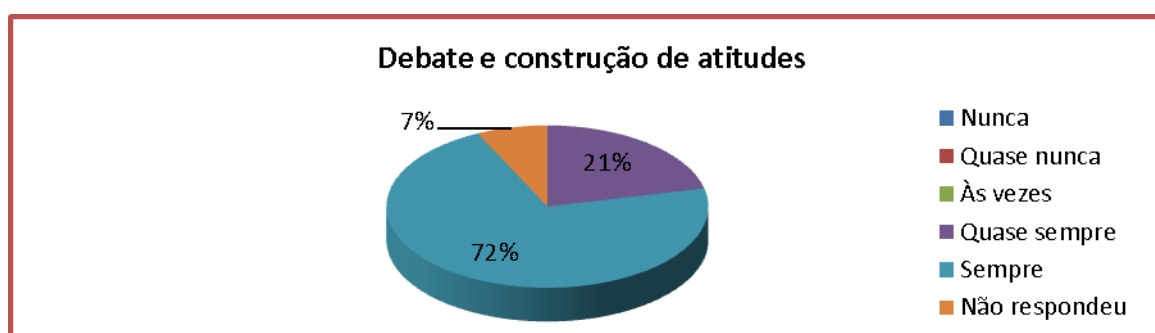
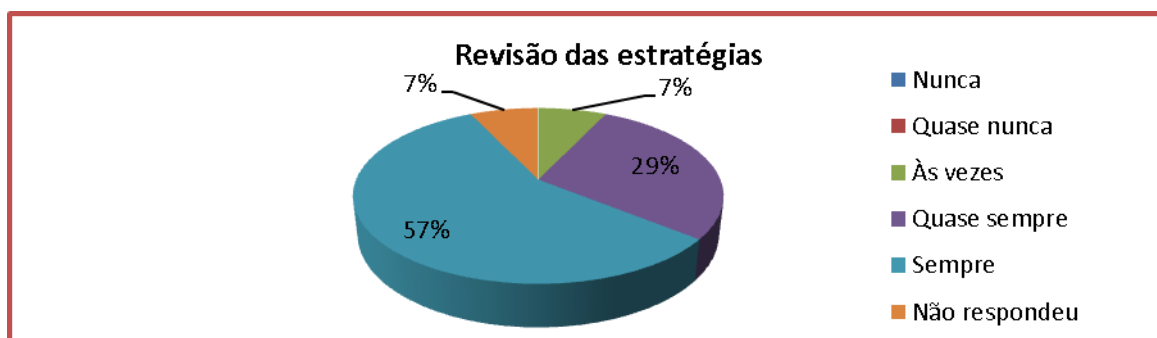


Gráfico 10 – Debate e construção de atitudes e valores.



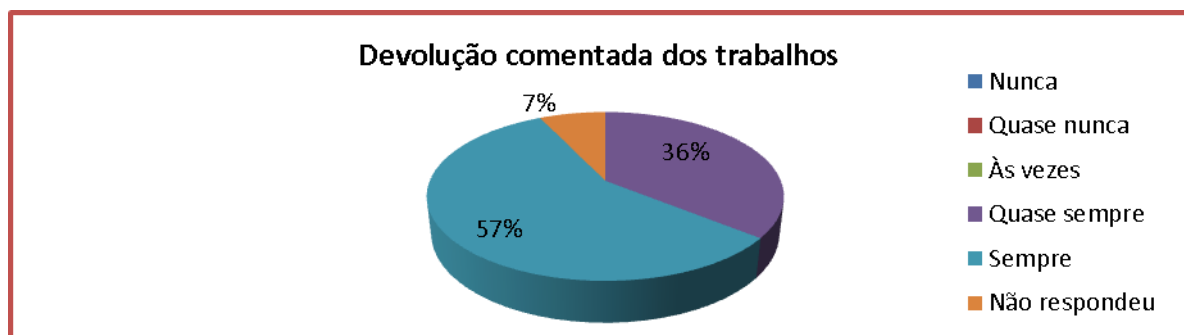
Relativamente ao gráfico 11, apenas um professor responde que às vezes, revê as estratégias de ensino face aos resultados de uma avaliação de alunos e os restantes quase sempre ou sempre têm essa prática. As estratégias de intervenção utilizadas para fazerem face às dificuldades de aprendizagem foram resultado de decisões interativas tomadas, no caso de orientadores, dos professores principiantes e dos experientes, em função do seu conhecimento prático e daquele que possuíam sobre as características dos alunos, o que levava a acionar os seus esquemas de ação para intervirem (Ferreira, 2007, p.205).

Gráfico 11 – Revisão das estratégias de ensino face aos resultados de uma avaliação dos alunos.



A devolução comentada dos trabalhos dos alunos (gráfico 12) é uma estratégia adotada pelos 93% dos professores e, entre outras, “podemos enumerar maior acompanhamento dos alunos, com a repetição dos conteúdos com as mesmas estratégias de ensino; dar orientações para a alteração da resposta errada, ou que o aluno tivesse dificuldade, usando, algumas vezes, materiais que concretizassem os conteúdos; reforço das aquisições feitas” (Ferreira, 2007, p. 204).

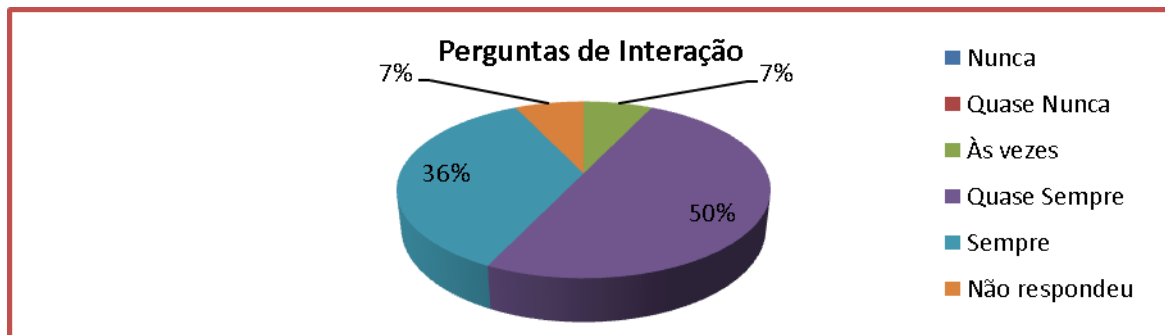
Gráfico 12 – Devolução comentada aos trabalhos dos alunos.



O gráfico 13 poderá associar-se à justificação dada no gráfico anterior. O professor ao expor oralmente, vai questionando os alunos ou esclarecendo dúvidas. Tendo já referido a recolha sistemática de informações sobre as aprendizagens dos alunos, não surpreendeu que a prática da avaliação formativa pontual e o recurso à observação não sistemática fossem opiniões não consensuais nos professores” (Ferreira, 2007, p.154).

No fundo, existe uma semelhança entre as práticas levadas a cabo no nosso estudo e as práticas na ADD e práticas letivas levadas a cabo com os alunos.

Gráfico 13 – Perguntas de interação com os alunos.



No que respeita à observação (gráficos 14 e 15), Ferreira (2007) considera que “a observação, enquanto processo de pesquisa de informação apresenta várias vantagens relacionadas com a exploração da aula e do processo de aprendizagem dos alunos, já que possibilita a recolha direta de informações e a sua contextualização”. Ferreira (2007) refere ainda que

a observação durante a aprendizagem, associada a pequenas entrevistas realizadas no sentido da exploração do funcionamento cognitivo dos alunos, já possibilita a recolha direta de informações sobre os percursos efetuados, sobre as estratégias e os raciocínios utilizados, diagnosticando seu ritmo de aprendizagem e as suas necessidades. Daí que a observação facilite o processo de recolha de informações sobre os vários componentes da aprendizagem e permita uma melhor adequação entre a maneira de aprender dos alunos e as atividades propostas. (2007, pp.130-142)

Gráfico 14 – Análise das aprendizagens dos alunos com observação direta.

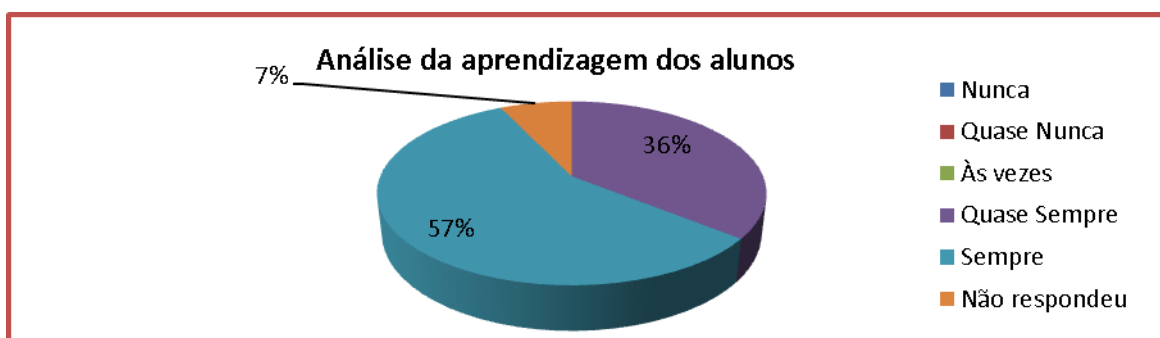
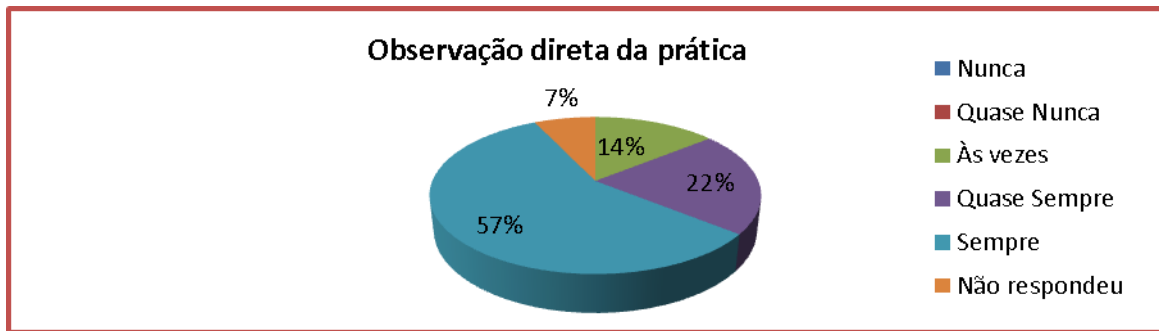


Gráfico 15 – Grelha da observação direta da prática pedagógica.



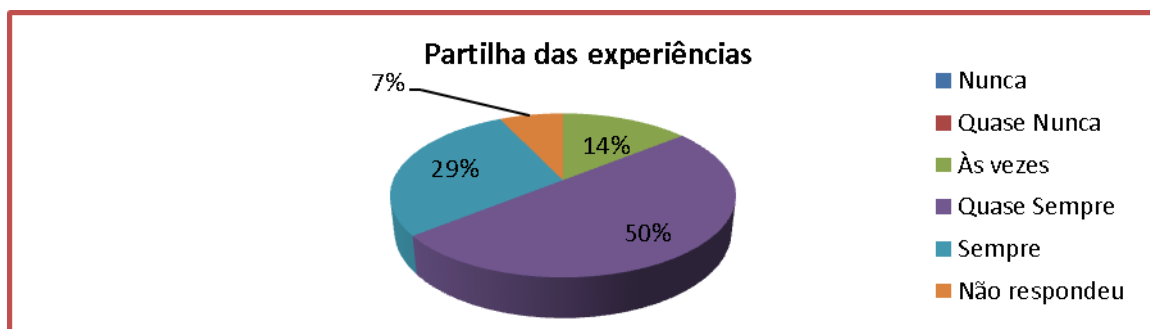
Apesar de a conceptualização da avaliação formativa estar dependente do contexto social e político de referência, podemos afirmar que se trata de um procedimento de recolha e análise de informações sobre o processo de aprendizagem, realizado a partir de critérios de avaliação previamente estabelecidos. Segundo Ferreira, com estes procedimentos, “visa-se a informação dos vários intervenientes sobre a aprendizagem dos alunos e a tomada de decisões de regulação dessa aprendizagem” (pp. 145-146).

Com efeito, “a recolha e análise das informações sobre as aprendizagens foram alguns aspetos que os professores afirmaram terem de ser realizadas com os alunos, bem como o diálogo estabelecido pelo professor com os alunos para diagnosticar as causas das dificuldades de aprendizagem, e, ainda a participação do aluno na reorganização do trabalho escolar, com vista a ultrapassar as dificuldades sentidas” (Ferreira, 2007, p.153). À semelhança destas conclusões, o nosso estudo também se assemelha a este conjunto de procedimentos e práticas.

A “estruturação da observação” passa pela sua planificação, ou seja, é preciso decidir sobre o quê, quem, como, quando e porquê observar”. O professor deve nortear a sua ação e evitar o registo apenas mental porque pode ser falível. Os registos devem seguir-se à observação e ser neutros e objetivos (Ferreira, 2007, p. 131).

Um dos instrumentos de partilha de experiências podem ser os portefólios (gráfico 16). Os portefólios podem ser usados pelos professores e pelos alunos. O professor pode recorrer a “diários de bordo” que constituem uma ajuda para a orientação do processo de aprendizagem.

Gráfico 16 – Apresentação e partilha de experiências formais e informais.



Ferreira (2007) afirma que “a utilização de portefólios é coerente com a prática da avaliação formativa, na medida em que esta, ao pressupor a utilização de metodologias de ensino – aprendizagem que impliquem ativamente o aluno, visando a sua regulação, estimula a sua reflexão sobre a aprendizagem e facilita ao professor a planificação e a implementação de estratégias e de atividades adequadas aos percursos individuais de cada aluno.

Além disso os portefólios “permitem o desenvolvimento da responsabilidade e de hábitos de reflexão nos alunos, nomeadamente competências metacognitivas, tornando-se, por isso, num instrumento privilegiado para a realização de autoavaliação e autorregulação” (Ferreira, 2007, p.134).

Por inferência sobre as leituras realizadas, podemos encontrar uma certa semelhança com os portefólios dos professores que, também, poderão ser disponibilizados, num centro de recursos partilhados, permitindo e facilitando mecanismos de regulação sistémica que poderão intervir atempada e positivamente na obtenção de resultados mais eficientes (Ferreira, 2007, p.137).

Segue-se a tabela 13 que apresenta o grau de concordância face aos resultados.

Tabela 13 – Grau de concordância face aos resultados.

Grau de concordância/frequência	3ª Resultados	
	Nº	%
Liderança Forte	B8	50
Infraestruturas da escola	B9	50
Sucesso dos alunos	B10	57
Alteração das práticas	B14	57
Alteração da perceção dos alunos face aos professores	B15	43
Inovação	B17	28
Trabalho de equipa e Melhoria das aprendizagens	B19	50
A mudança da cultura	B23	61
Concretização do PAA	B35	64
Projeto Educativo	B33	57
Gestão de conflitos	B27	86
Gestão de espaços	B28	64
Autonomia	B32	78
Inovação	B17	28
Desenvolvimento do currículo	B18	43
Formação	B37	42
Supervisão	B38	57
Redução de conflitos	B39	38
Desafios e supervisão	B40	50
Autoavaliação	E5	50

Os resultados mais significativos são a gestão de conflitos e autonomia. Os restantes indicadores situam-se nos cinquenta por cento (50%).

Apresentamos, de seguida, os resultados académicos a Português, Matemática, Estudo do Meio, Expressões Artísticas, Educação Físico Motora e áreas curriculares disciplinares e não disciplinares, dos alunos envolvidos no estudo.

Concluimos que se verifica uma resposta negativa à questão de partida do presente estudo, ou seja, o facto de os professores envolvidos no processo de ADD não conseguirem melhores resultados do que os outros professores. Com efeito, nas turmas em estudo, apenas uma das professoras esteve a ser avaliada e apenas duas professoras são avaliadoras. No entanto, não se verificaram resultados mais significativos a nível de sucesso no grupo de alunos dessas professoras.

Constatamos, ainda, que o sucesso obtido pelas diferentes turmas e, conseqüentemente, pelos respectivos professores titulares de turma foram em média superiores a 90% de sucesso e o insucesso pouco significativo.

De acordo com resultados na tabela 13, na área de Português, se quisermos comparar os resultados obtidos pela escola em estudo, verifica-se que os resultados finais situam-se acima da média nacional. Os resultados que se seguem foram retirados do documento elaborado pelo Conselho do Primeiro Ciclo.

Tabela 14 - Resultados do ano 2012/2013 – Português.

Ano de escolaridade	Português		
	1ºPeríodo	2ºPeríodo	3ºPeríodo
3º	93,22%	94,87%	96,58%
4º	92,23%	96,12%	95,15%
Média	92,73%	95,50%	95,87%

Como se pode verificar, não existe disparidade entre os resultados das turmas, o que significa que não há relação direta entre a prática de ADD e os resultados obtidos pelos alunos das duas escolas. Podemos verificar que a percentagem de sucesso está acima dos 90%.

O mesmo acontece na disciplina de Matemática (tabela 14), na qual os resultados do segundo período são inferiores a 90%.

Seguem-se os resultados nas outras áreas disciplinares e não disciplinares (tabelas 15, 16, 17, 18). A tabela 20 apresenta apenas o insucesso e a tabela 21 refere-se à avaliação interna final.

Tabela 15 – Resultados do ano 2012/2013 – Matemática.

Ano de Escolaridade	Matemática		
	1ºPeríodo	2ºPeríodo	3ºPeríodo
3º	91,53%	88,03%	94,02%
4º	88,77%	89,32%	90,29%
Média	89,94%	88,68%	92,16%

Tabela 16 – Resultados do ano 2012/2013 – Estudo do Meio.

Ano de escolaridade	Estudo do Meio		
	1ºPeríodo	2ºPeríodo	3ºPeríodo
3º	97,46%	96,15%	98,29%
4º	97,09%	97,09%	97,29%
Média	97,28%	97,27%	97,69%

Tabela 17 – Resultados do ano 2012/2013 – Expressões Artísticas.

Ano	Expressões Artísticas								
	Expressão Plástica			Expressão Musical			Expressão Dramática		
	1ºP	2ºP	3ºP	1ºP	2ºP	3ºP	1ºP	2ºP	3ºP
3º	100%	100%	100%	91,15%	100%	100%	99,15%	100%	100%
4º	99,03%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,03%
Média	99,35%	100%	100%	99,58%	100%	100%	99,79%	99,76%	99,52%

Tabela 18 – Resultados do ano 2012/2013-Educação Físico-Motora.

Educação Físico Motora			
Ano	1ºPeríodo	2ºPeríodo	3ºPeríodo
3º	99,15%	99,15%	99,15%
4º	100%	100%	100%
Média	99,58%	98,58%	98,58%

Tabela 19 – Resultados do ano 2012/2013-Áreas curriculares não disciplinares.

Áreas curriculares não disciplinares									
Ano	Área de Projeto			Estudo Acompanhado			Apoio ao Estudo		
3º	97,46%	97,44%	98,29%	98,31%	99,15%	97,44%	97,46%	96,58%	98,29%
4º	100%	99,03%	99,03%	94,17%	94,17%	97,09%	98,06%	98,06%	99,03%
Média	98,73%	98,24%	98,66%	96,24%	96,66%	97,27%	97,76%	97,32%	98,66%

Tabela 20 – Resultados do ano 2012/2013 – Insucesso.

Insucesso-1ºCiclo		
Disciplinas	3ºAno	4ºAno
Português	3,42%	4,85%
Matemática	5,98%	9,71%
Estudo do Meio	1,71%	2,91%
Expressão Plástica	0,00%	0,00%
Educação Musical	0,00%	0,00%
Educação Dramática	0,00%	0,97%
Educação Física	0,85%	0,00%
Área de Projeto	1,71%	0,97%
Estudo Acompanhado	2,56%	2,91%
Educação para a cidadania	1,82%	0,97%
Média	1,79%	2,12%

Nas tabelas 21 e 22, referem-se aos resultados da avaliação formativa interna e avaliação externa realizada pelos alunos do 4º ano. Verificamos que os resultados são muito idênticos e que as percentagens de insucesso são baixas.

Cabe-nos aqui referir que o processo de observação de aulas e o seu contributo para o processo de ADD faz apelo à criação de cumplicidades epistemológicas, pedagógicas e didáticas que sejam criativas, significativas e geradoras de mais – valias para uma cultura de avaliação e para o desenvolvimento profissional dos professores.

Ora, de acordo com estas tabelas, é possível afirmar que não existe uma relação direta de causa – efeito entre o sucesso e insucesso obtidos pelas diferentes turmas.

Tabela 21 – Resultados dos Testes de Português e Matemática (Finais).

	Português		Matemática	
	3º Ano	4º Ano	3º Ano	4º Ano
Classificação				
Fraco	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Insuficiente	2,52%	3,92%	4,20%	11,76%
Suficiente	26,05%	21,57%	25,21%	37,25%
Bom	45,38%	43,14%	35,29%	32,35%
Muito Bom	23,53%	26,47%	30,25%	13,73%
Excelente	0,00%	2,94%	2,52%	2,94%
Sucesso	94,96%	94,12%	93,28%	86,27%

Tabela 22 – Resultados das Provas Finais – 4º Ano.

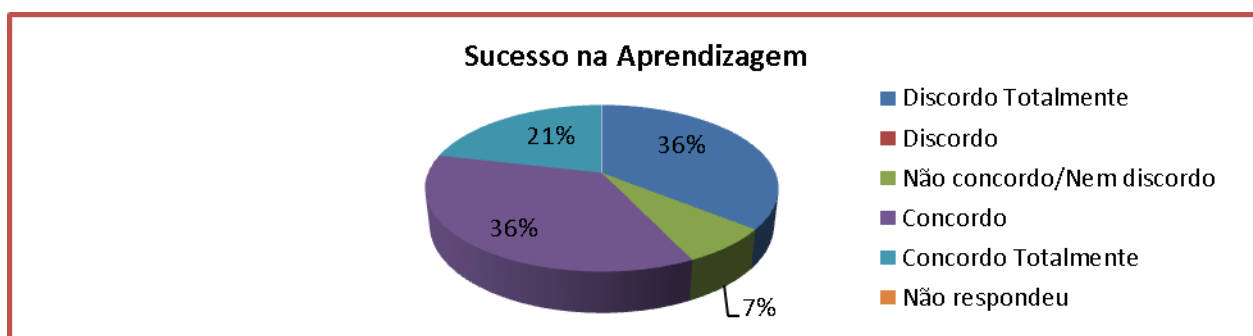
Resultados das Provas Finais – 4º Ano						
	Português			Matemática		
	Nacional	Escola em estudo	Número de alunos	Nacional	Escola em estudo	Número de alunos
Média de sucesso em %	48,7%	49,5%	103	57,0%	58,25%	103
Média de Insucesso		50,5%			41,75%	

Tabela 23 – Taxa de Transição/Retenção.

Taxa de Transição/Retenção					
	Número total de alunos	Alunos que transitaram	Taxa de transição	Alunos Retidos	Taxa de Retenção
3º Ano	117	114	97,44%	3	2,56%
4ºAno	103	99	96,12%	4	3,88%
Total	220	113	96,78%	7	3,22%

O gráfico 17 apresenta os resultados do sucesso da aprendizagem. Há um empate entre as respostas totalmente discordantes e concordantes, mas os 21% de respostas totalmente concordantes permitem afirmar que o nosso estudo é pertinente e prova que há relação entre as duas questões operacionais que colocámos.

Gráfico 17 – A Avaliação de Desempenho Docente aumenta o sucesso dos alunos.

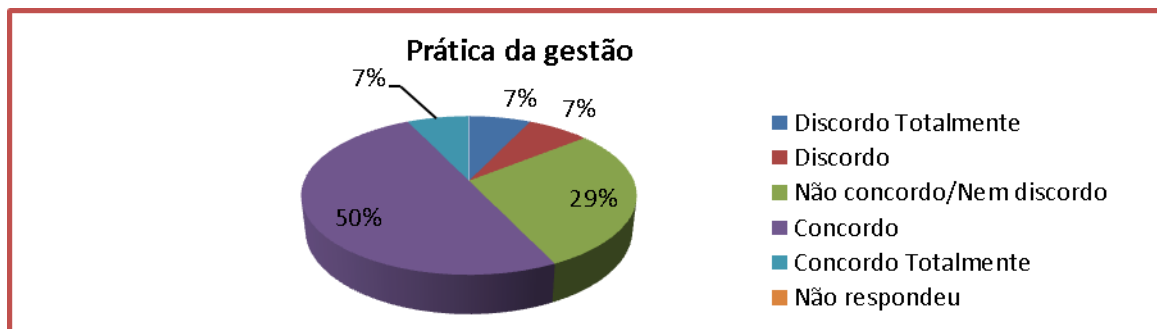


Para 64% dos professores, a ADD promove o sucesso dos alunos, mas para 36% dos professores a ADD não promove o sucesso dos alunos. No dizer de Alves e Machado (2010):

no duelo de lógicas conflituantes, mas que convivem lado a lado, de forma direta ou indireta, uma lógica de controlo e uma lógica de emancipação, interferirão os modos como se configuram os currículos, os processos de ensino/aprendizagem e os procedimentos de avaliação...A avaliação deve ser uma prática diária que todos realizam (...) para melhorar e potenciar o desenvolvimento dos seus membros. (p. 92)

Apresentamos, de seguida, o gráfico 18 que mostra os resultados da investigação sobre a prática de gestão. A prática da gestão é referida nos questionários e nas entrevistas.

Gráfico 18 – A Avaliação de Desempenho altera a prática da Gestão.



Para 57% dos professores a ADD altera a prática da gestão. No dizer de Brito (1994), a gestão recorre aos indicadores de gestão para melhorar a sua prática:

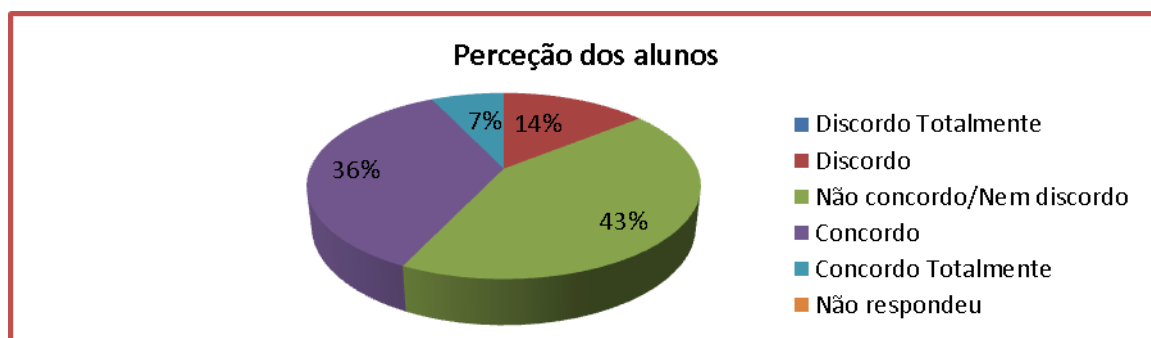
Após a comparação dos indicadores com a vida real ou com a fiabilidade que eles eventualmente apresentem, proceder-se - á a investigação e tratamento de dados mais profundos e mais amplos. Só assim se poderão analisar os resultados da escola-empresa, podendo implementar-se melhorias significativas, mediante estratégias devidamente estudadas e aplicadas. (p. 54)

Alves e Machado (2010) afirmam que “o avaliador valoriza publicamente a pessoa e evidencia os contributos das ações realizadas” (p. 24). Ao avaliar-se a aula e a “complexidade responsabilizante”, procura-se não só avaliar professores, mas avaliar todos os seus intervenientes (Alves & Machado, 2010, pp. 62-63).

No que respeita à perceção dos alunos, há um empate percentual de 43% entre as respostas positivas e as neutras. A decisão de adaptação das atividades de ensino – aprendizagem é delimitada pelo contexto específico no qual estas se desenvolvem e tomada na interação do professor com o aluno.

Para Alves e Machado (2010), “os pontos de vista dos pais e dos alunos são, assim, desejados, mas não são elementos obrigatórios para a avaliação do rendimento” (p. 46).

Gráfico 19 – A Avaliação de Desempenho Docente altera a percepção dos alunos relativamente ao professor.



O professor desencadeia a regulação da aprendizagem que pode ser pró-ativa, interativa ou autorregulação da aprendizagem feita pelo aluno. Por isso, se atribui à “autoavaliação a finalidade do desenvolvimento da autonomia do aluno através da tomada de consciência gradual dos seus progressos cognitivos, a vigilância da sua execução e do desenvolvimento de estratégias de autorregulação” (Ferreira, 2007, p.109).

O aluno realiza autoavaliação, avaliação mútua de outros colegas ou coavaliação. No fundo, o aluno imita o professor porque “é através da reflexão que o aluno modifica a sua maneira de atuar, atribuindo um sentido ao seu processo de aprendizagem” (Ferreira, 2007, p.111) ou, se quisermos, o chamado “conhecimento valorativo” (Alves & Machado, 2010, p. 86).

O professor transformar-se-á em avaliador, “permitindo-lhe desenvolver uma problematização de sentido (Vial, 2008), ensinando-o a gerir a incerteza” (Alves & Machado, 2010, p.106). O novo modelo de ADD imprime um cunho mais abrangente, tentando contradizer essa tendência anterior.

No que respeita ao nível de concretização do Projeto Educativo de Escola é o Plano Anual de Escola (gráficos 20, 21 e 22), obtivemos, respetivamente, as percentagens de 50% e 57% das respostas como concordantes, ou seja, as atividades contribuem para o sucesso da aprendizagem. Seleccionámos este item de acordo com as respostas da entrevista em que o projeto educativo e a planificação são referidos como documentos de referência.

Gráfico 20 – O Plano Anual de Atividades e a concretização de uma agenda para o sucesso.

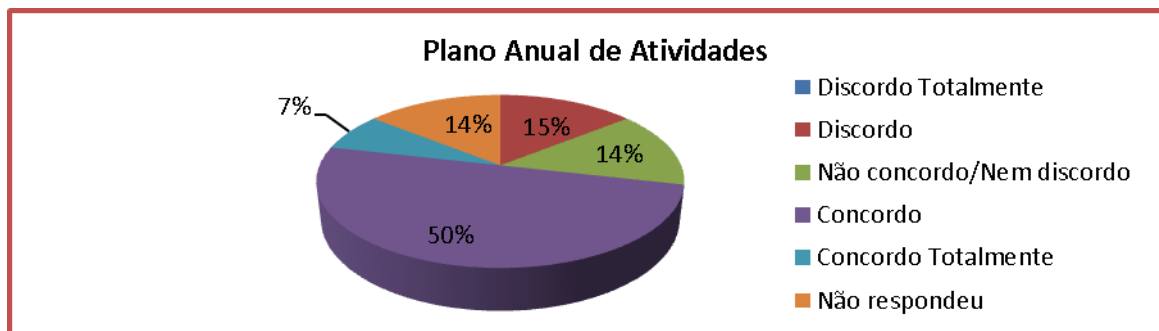
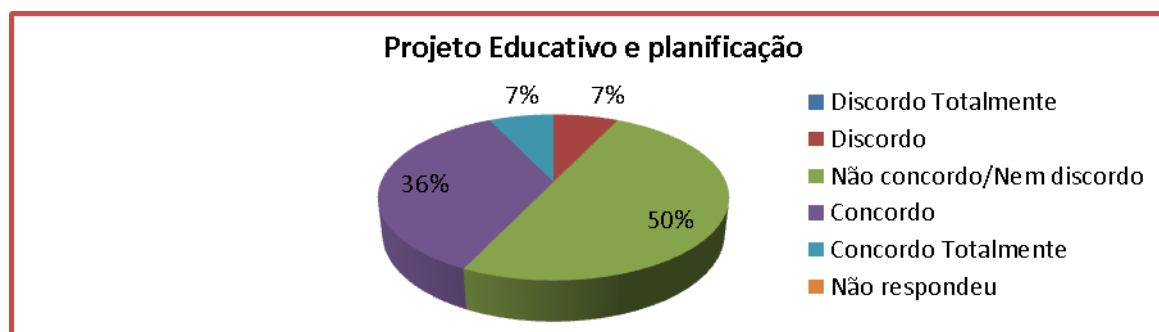
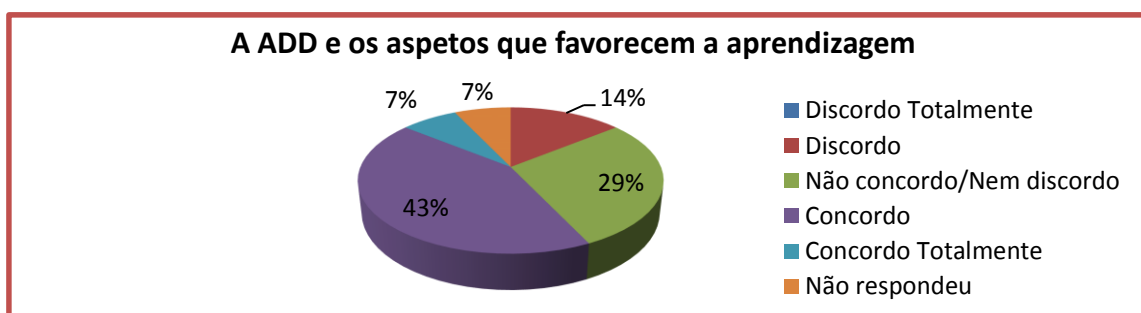


Gráfico 21 – Projeto Educativo e a Planificação do trabalho da escola para o sucesso.



Para 50% dos professores, a ADD contribui para o processo de autoavaliação e cada professor extrai as consequências da experiência e identifica aspetos que favorecem a aprendizagem.

Gráfico 22–A Avaliação de Desempenho Docente e os aspetos que favorecem a aprendizagem



A tabela 24 apresenta dados sobre as atitudes e os comportamentos. Destacam-se dois itens acima dos 90%: "Grelhas de observação" e "Observação dos alunos". Segue-se a "Articulação" com 86%, o que significa também um elevado grau de concordância com esta prática o mesmo acontece com "A Difusão e utilização do conhecimento" que apresenta um grau de concordância de 85%. Os restantes resultados, como, por exemplo, a "Prevenção da disciplina", as "Redes interinstitucionais", a "Mudança Cultural" ou a "Síntese dos assuntos" ou, até mesmo, as "Listas de verificação" são práticas comuns no contexto do nosso estudo e têm elevado significado nas atitudes e comportamentos dos alunos.

Tabela 24 – Grau de concordância - Atitudes e Comportamentos.

Grau de concordância/frequência	4ª Atitudes e comportamentos	
	Nº	%
Reflexão sobre o percurso profissional docente	A9	64
Prática orientada, investimento e cooperação com outros	A10	42
Formação ao longo da vida	A11	43
Reflexão ética e deontológica	A 12	43
Prevenção da disciplina	B1	78
Inovação	B17	28
Difusão e utilização do conhecimento	B21	85
Redes interinstitucionais	B22	71
Mudança cultural	B23	71
Articulação	C11	86
Sínteses dos assuntos	C12	72
Listas de verificação	D1	79
Grelhas de observação	D2	93
Dossier de turma	D7	79
Observação dos alunos	D8	93
Observação da prática de outros professores	D9	78
Trabalho de equipa	E1	50

A Tabela 25 apresenta os resultados dos questionários em relação à avaliação. Destacamos as respostas C21; E6; D12 e D11 com a percentagem 93% das respostas positiva. Podemos concluir que as modalidades avaliação, a ADD, o desenvolvimento profissional pela indagação das práticas e a análise das planificações constituem práticas assíduas dos docentes.

Tabela 25 – Grau de concordância – Estratégias Aplicadas

Grau de concordância/frequência	5ª Estratégias Aplicadas	
	Nº	%
Eficiente gestão de conflitos	B27	86
Espaços na promoção da aprendizagem	B28	86
Resolução de problemas	B20	85
Apoio à aprendizagem	C1	71
A cultura da escola e integração	B23	64
Narrativas profissionais	B42	64
Reflexões escritas	E2	64
Trabalho de equipa	B4;B29	57
Motivação	B30	57
A investigação ação	B44	50
Supervisão	B39;B40	50
Portefólio como estratégia colaborativa	C25;B43	50
ADD desenvolve profissionalmente e currículo	B12	43
Estratégias de atuação nas escolas	C7	42
Conteúdos programáticos	C11	40
Diversidade das atividades	C8	
Debate atitudes e valores	C10	
Sínteses	C29	
Argumentação	C14	
Trabalho de grupo	C15	
Pesquisa na Internet	C16	
Ensino Experimental	C18	
Audiovisuais e computadores	C19	
Divulgação de critérios de avaliação	C20	
Modalidades de avaliação	C21	
Relatórios	C24	
Hetero e autoavaliação	C26	
Devolução comentada de trabalhos	C27	
Considera os trabalhos de casa	C28	

Para Day (2001) a valorização da autonomia dos professores, os esquemas de avaliação precisam e ser laborados de acordo com as necessidades da escola, ser evolutivos e dinâmicos, reunirem consenso dos professores, serem simplificados e suportados por formação adequada.

Tabela 26 – Grau de concordância – Avaliação.

Grau de concordância/Frequência	6ª Avaliação	
	Nº	%
Imperativo legal	B11	42
Condiciona a eficácia da escola	B13	57
Modalidades de avaliação	C21	93
Observação de aulas	B41	43
O plano de Formação	B37	42
Formação em ADD	E2	50
Formação reflexiva	E3	57
Autoavaliação	E5	50
Avaliação de Desempenho docente interna e externa	E6	93
Desenvolvimento Profissional pela indagação das práticas	D12	93
A ADD e aprendizagem	B10	64
Analisa as Planificações	D11	93

Ao longo do estudo, verificámos por análise inferencial, a existência de pontos semelhantes entre a avaliação de professores e a avaliação os alunos e ainda entre as práticas levadas a cabo pelos docentes e pelos alunos. Neste sentido, elaborámos a tabela 27.

:

Tabela 27 – Pontos semelhantes entre a Avaliação de Professores e Alunos.

Professores	Alunos
1.Realização das Atividades	1.Realização das Atividades
<ul style="list-style-type: none"> -Cumprimento -Capacidade de Comunicação -Estímulos à Aprendizagem dos alunos -Recursos Inovadores -Tecnologias de Informação e Comunicação 	<ul style="list-style-type: none"> -Cumprimento -Capacidade comunicativa -Auto motivação -Recursos Inovadores -Utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação...
2.Relação Pedagógica de Excelência	2.Relação Pedagógica de Excelência
<ul style="list-style-type: none"> -Promoção de um Clima favorável à Aprendizagem -Promoção de bem-estar -Desenvolvimento afetivo, emocional e social dos alunos -Igualdade de oportunidades -Processo de integração dos alunos -Regras e respeito -Disponibilidade, Atendimento, Apoio -Equilíbrio no exercício da autoridade -Adequação da ação para manter a disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> -Boa relação com todos -Bom comportamento -Desenvolvimento da afetividade, das emoções e da sociabilidade. - Igualdade nas oportunidades -Integração em grupo -Regras e respeito -Diálogo e proximidade -Responsabilidade -Disciplinado ...
3.Resultados Acadêmicos	3.Resultados da ADD e implicações na Carreira
<ul style="list-style-type: none"> -Regularidade -Adequação -Apresentação dos resultados em tempo útil -Critérios e Avaliação aprovados -Autoavaliação 	<ul style="list-style-type: none"> -Periocidade -Adequação -Calendarização -Instrumentos de regulamentação legais -Autoavaliação
4.Atitudes e Comportamentos	4.Atitudes e Comportamentos
<ul style="list-style-type: none"> -Reforço positivo -Prêmios/Recompensas -Castigos -Conduta cívica... 	<ul style="list-style-type: none"> -Reforço -Bonificação -Compensação no vencimento ...
5.Estratégias Pedagógicas	5.Estratégias Pedagógicas
<ul style="list-style-type: none"> -Organização -Atividades lúdicas -Transdisciplinaridade -Planificação -Narrativas -Reflexões -Análise dos resultados -Indução do interesse dos alunos -Trabalho de equipa -Pesquisas -Experiências -Modalidades de Avaliação 	<ul style="list-style-type: none"> -Trabalho de grupo em Departamento/Ciclo -Supervisão -Formação -Reflexão -Questionamento reflexivo -Alteração das práticas ...

3.3. Questionários aos pais/encarregados de educação

Apresentamos os gráficos 23 e 24 com os resultados da pesquisa da idade e género de pais e, ainda, com as habilitações por entendermos estarem relacionados estes itens com as diferentes categorias elencadas no nosso trabalho.

Gráfico 23 – Idade e género dos encarregados de educação.

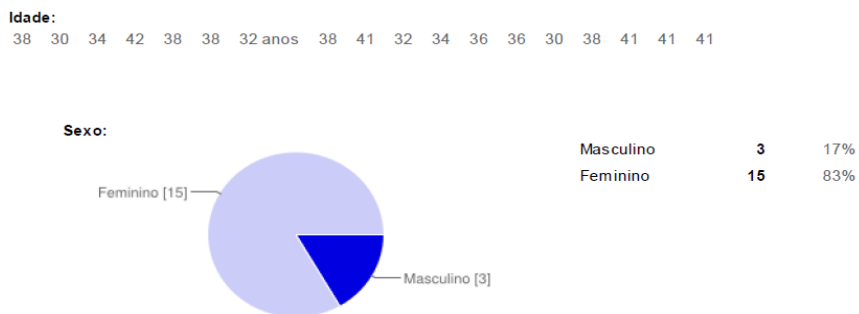
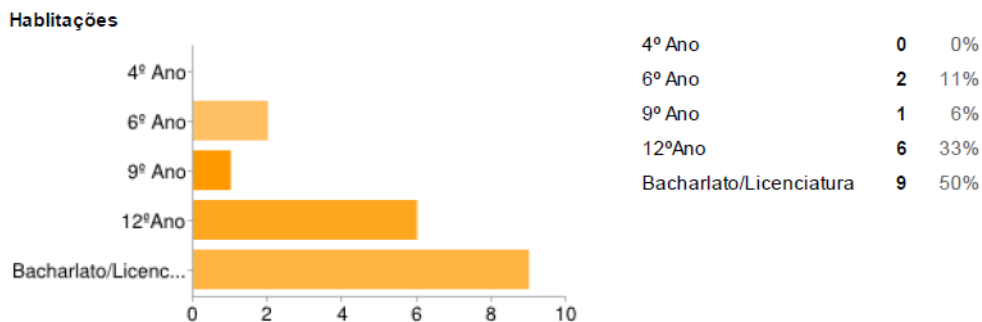


Gráfico 24 – Habilitações dos encarregados de educação.



As respostas dos encarregados de educação situam-se quase todas no grau positivo de concordância, em relação ao conjunto de perguntas colocadas.

Os aspetos em que a concordância é mais elevada relacionam-se com a aprendizagem dos alunos, atitudes e comportamentos, resultados académicos e avaliação dos alunos.

Por último, apresentamos na página seguinte, a tabela 28, na qual se pode verificar as respostas que os pais deram e o grau de concordância das mesmas. Associámos o maior nível de concordância com o maior sucesso obtido pelos educandos.

Para os Pais /Encarregados de educação que responderam ao questionário, os itens com grau de concordância mais elevado são: “As reuniões com pais”; “ Os telefonemas”; os Comentários dos professores nos cadernos”; “ As informações na caderneta”; “A sala de apoio”; “Participação em atividades”; “Melhorar o sucesso”; “Legislação sobre a avaliação dos alunos”; “Critérios de avaliação”; “Avaliação diagnóstica”; “Resultados das fichas”; “Conversas sobre avaliação” e “ Festa de Final do ano letivo”. Estes itens obtiveram uma percentagem que ronda os 90% ou mais, como, por exemplo, as “Reuniões de pais” que superam com 100% das respostas concordantes.

Tabela 28 – Grau de Concordância – Respostas dos pais/EE.

Grau de concordância/Frequência	Respostas dos pais		
	Nº	Quase sempre (%)	Sempre (%)
Pontos fracos e fortes	1	50	50
As reuniões de pais	2	-	100
Conversas informais	3	17	78
Telefonemas	4	6	94
Comentários dos professores nos cadernos	5	6	94
Trabalho e esforço do aluno	6	6	78
Consciência das limitações e possibilidades	7	72	11
Resolução de problemas	8	61	28
Atitudes positivas	9	61	28
Conversas com o educando sobre aprendizagem	10	11	89
Programa Escolar	11	22	78
Apoio Educativo	12	28	39
Apoio para pais	13	17	50
Informações na caderneta	14	-	100
Atividades a realizar na escola	15	33	61
Acolhimento	16	33	61
Atividades para pais	17	22	22
Participação nas atividades para pais	18	39	33
Atividades variadas	19	39	28
Materiais diversificados	20	28	22
Organização dos cadernos	21	50	39
Ajuda ao educando(a)	22	44	56
Utilização da Biblioteca	23	0	0
Transporte escolar	24	17	39
Refeições	25	0	94
Sala de Apoio	26	0	12
Atendimento do professor	27	11	89
Espaços exteriores	28	39	39
Zonas verdes	29	39	33
Pavilhão Desportivo	30	39	39
Informática	31	11	0
Clubes	32	0	28
Concursos	33	33	22
Alunos por turma	34	22	61
Recursos Humanos	35	26	6
Participação em atividades	36	6	94
Colaboração com a escola	37	28	67
Melhorar o sucesso	38	6	94
Projetos Inovadores	39	11	33
Associação de Pais	40	17	56
Legislação sobre a avaliação dos alunos	41	6	94
CrITÉrios de Avaliação	42	89	11
Avaliação diagnóstica	43	11	89
Resultados das fichas	44	11	89
Reuniões trimestrais	45	0	89
Outras Reuniões	46	17	78
Conversas sobre a Avaliação	47	17	78
Soluções e estratégias	48	6	39
Avaliação das atividades	50	39	39
Festa Final do ano	51	11	83

3.4. Entrevistas aos professores

Nas tabelas 29 e 30, apresentamos a comparação das respostas das professoras entrevistadas. Para efeitos de análise, comparámos as respostas para se inferir quais as categorias que estão interligadas e que se interrelacionam de forma adaptada aos objetivos concretos.

Tabela 29 – Comparação das Respostas dos Professores.

Entrevistas/Comparação das Respostas dos Professores – Avaliação Interna e Externa			
Domínios/Categorias	Professora E (Entrevista 5 – Avaliação Externa)	Professora F (Entrevista 6 – Avaliação Interna)	Professora D (Entrevista 4 - Avaliação Interna)
Realização das Atividades	“As atividades são pensadas obedecendo às metas do Projeto Educativo. Deve ser justificado o “porquê” da não realização das mesmas. Na ADD o grau da realização das atividades é avaliado.”	“A realização das atividades está direcionada para os alunos e para o sucesso educativo...”	“A Planificação antecede a realização das atividades. A realização das atividades obedece às metas do Projeto Educativo. Após a realização deve haver reflexão e avaliação.”
Relação Pedagógica	“Deve existir cumplicidade, respeito, boa disposição... A relação pedagógica de qualidade incrementa o conhecimento e a aprendizagem.”	“Promove: Um maior envolvimento na aprendizagem. Melhores resultados; Não potencia a ADD.”	“A relação pedagógica alcança o seu máximo e manifesta-se no clima favorável á aprendizagem. Há melhoria das aprendizagens e dos resultados em contextos interativos.”
Resultados	“Não. Em nenhum momento “houve pressão” para com este assunto.”	“Os resultados relacionam-se com todos os fatores, inclusive com a ADD.”	“É difícil estabelecer uma relação causal direta. Há uma complexidade nas funções e relações. A relação pedagógica de excelência reflecte-se nos resultados dos alunos.”
Atitudes e Comportamentos	“Sim. Existe partilha, interajuda e comunicação entre todos os docentes.”	“As “boas atitudes” e “bons comportamentos” facilitam o trabalho colaborativo, nas escolas e como consequência facilitam todo o processo de ADD.”	“Novo paradigma. A questão centra-se na “vontade” de partilhar, trocar experiências, ajudar, experimentar, refletir e tentar melhorar a aprendizagem dos alunos.”
Estratégias	“Estratégias habituais Momentos Assistidos de observação de aulas. Respeito pelos ritmos na aprendizagem. As aulas observadas são como que “o espelho” da prática docente diária.”	“Promoção da comunicação. Encorajamento. Negociação entre pares.”	“Sim: Há semelhança entre as estratégias adotadas na sala de aula e as estratégias adotadas na ADD.”
Avaliação	“Pouca honestidade no processo. Crítica à utilização do manual como guia da ação pedagógica. Os professores devem refletir sobre os instrumentos de avaliação melhorá-los para que haja progresso na aprendizagem dos alunos.”	“Os instrumentos são importantes para a ADD.”	“Os instrumentos são importantes e asseguram a objetividade criteriosa nos dois processos: na aprendizagem e na ADD.”

Tabela 30 – Comparação das Respostas dos Professores avaliadores (internos e externos).

Entrevistas/Comparação das Respostas dos Professores avaliadores (internos e externos)			
Domínios/Categorias	Professora Avaliadora Interna	Professoras Avaliadoras Externas	
		Avaliadora Externa	Avaliadora Externa/ Formadora
Realização das Atividades	“Na perspetiva da professora Avaliadora interna, a Avaliação de Desempenho Docente, permite “o Desenvolvimento de competências de forma orientada e de acordo com as metas do Projeto Educativo.”	“Na opinião de uma das professoras Avaliadoras Externas: “a Realização das atividades melhora a Qualidade de Ensino e melhora as aprendizagens dos alunos. O professor planifica as atividades.”	“Na opinião da desta professora “a realização das atividades baseia-se nos documentos do Agrupamento (Projeto Educativo, Plano Anual de Atividades e Projeto de Trabalho da Turma...para a formadora: o desempenho adapta-se às atividades.”
Relação Pedagógica	“Permite operacionalizar as práticas que vão ser avaliadas na Avaliação de Desempenho Docente.”	“A Avaliação de Desempenho Docente depende de fatores institucionais e profissionais. Na relação pedagógica o professor age com profissionalismo.”	Destaca “o carácter intrínseco entre a relação pedagógica e o Bom Desempenho Docente, baseado na confiança, respeito, empatia entre as entidades (alunos e professores).”
Resultados dos alunos	“Os resultados estão relacionados com a Avaliação de Desempenho Docente. O relatório de Autoavaliação contempla esta vertente.”	“Os resultados dependem de vários fatores: meio, família, maturidade... e obrigam a uma prática reflexiva, no sentido de encontrar estratégias e formas de atuação para melhorar os “resultados menos positivos”.	“Têm alguma relevância mas são fruto de vários fatores. Para os resultados contribuem outros apoios ou recursos. O professor é apenas uma das entidades, envolvidas.”
Atitudes e Comportamento	“Por vezes não facilitam o processo de Avaliação de Desempenho Docente.”	“Defende o profissionalismo, a confiança, a liberdade pedagógica; o respeito pela identidade pessoal; e respeito pela dignidade pessoal do professor.”	“Não têm favorecido a Avaliação de Desempenho Docente. Há menor grau de abertura, menor partilha e pouca troca de experiências. Este facto contrapõe a postura que defendendo ao longo da dissertação.”
Estratégias e Comportamentos	“Assemelham-se com estratégias aplicadas aos alunos. Importância significativa ao facto de o professor manter a coerência profissional.”	“A estratégia referida é a “Observação de Aulas”. Os instrumentos dirigem-se a dimensões específicas, bem como a Parâmetros científicos, pedagógicos e níveis de desempenho. Aplicam-se aos alunos, também, de modo específico.”	“Há pouca semelhança.Com os alunos há maior proximidade e confiança. Na ADD a relação é “ fria”. O fator relacional diverge estrategicamente. Os instrumentos seguem “os mesmos moldes”.”
Avaliação	“A Avaliação permite o reajustamento da Prática Pedagógica.”	“A Avaliação conduz-nos às necessidades de Formação. Melhora a competências profissionais. Encoraja os professores. Aumenta a Inovação. Cria novas abordagens, metodologias e atividades.”	“A experiência profissional possibilita e valida a elaboração de instrumentos de avaliação que são adaptados a objetivos concretos.”

Apenas a professora D refere que existe semelhança entre estratégias adotadas na sala de aulas e as estratégias adotadas na ADD. Para a mesma professora a relação pedagógica de excelência reflete-se nos resultados dos alunos. Para a professora Avaliadora Interna os resultados relacionam-se com a ADD e o Relatório de Autoavaliação completa esta vertente.

CONCLUSÕES

Após este estudo de caso, esperamos que os resultados sirvam para ajudar a melhorar as práticas de ADD e de aprendizagem dos alunos em contextos semelhantes. Julgamos que este trabalho de investigação pode constituir uma forma de divulgarmos experiência profissional, numa perspetiva de partilha de conhecimento, com objetivo de incrementar a postura reflexiva profissional dos professores. Pretendemos, também, ter um contributo sincero junto de todos os professores que, diariamente, na sua prática profissional, apostam numa postura reflexiva para que a aprendizagem dos alunos seja bem-sucedida.

Convém lembrar que a ADD apresenta um conjunto de desafios, de problemas e de oportunidades que são inerentes a qualquer sistema de avaliação:

Avaliação é um domínio científico e prática social cada vez mais indispensável para concretizar, compreender, divulgar e melhorar uma grande variedade de problemas que afetam as sociedades contemporâneas, tais como a qualidade de educação e do ensino, a prestação de cuidados de saúde, distribuição de recursos e a pobreza. (Fernandes, 2006, p. 5)

A avaliação tem como propósito melhorar o desempenho dos professores, responsabilização e prestação de contas; melhorar as práticas e procedimentos nas escolas; compreender as experiências vividas por quem está envolvido numa dada prática social (...) os propósitos são alcançados, em geral, com avaliações sistemáticas ou formais enquadradas num determinado modelo teórico (...)mas também se utilizam avaliações informais que existem entre si e impelem a determinados estudos e reflexões.

Para Scriven (1994),

a avaliação de professores enquadra-se na avaliação de pessoal. Estabelecem-se conexões entre todos os domínios práticos de modo a articulá-los. Os princípios, as abordagens e os conteúdos da avaliação das aprendizagens dos alunos não têm que ser diferentes dos que utilizamos na avaliação de professores, na avaliação da escola ou da avaliação dos programas, salvaguardando algumas especificidades contextuais. Algumas comunidades científicas negam a existência de uma ciência de avaliação. (1994, p. 7).

Concordamos com Scriven quando afirma que ADD “é um processo difícil de conceber e de pôr em prática (...) e uma complexa construção social dada a diversidade dos seus intervenientes no processo, e conseqüentemente a diversidade de visões de ensino, de cada escola, de educação ou sociedade presente” (1994, p.12). Mas a ADD pode ser um poderoso processo ao serviço da melhoria da qualidade

pedagógica e da qualidade de ensino dos professores, gerando ambientes propícios à inovação, ao desenvolvimento profissional e à melhoria das aprendizagens dos alunos (Scriven, 1994).

Os problemas advêm de tentarmos colocar em prática um sistema de ADD para um país, fazendo-se a generalização abstrata do mesmo, desligada dos contextos. Devemos equacionar as diferentes perspectivas dos participantes no processo de avaliação, os professores pretendem uma avaliação que garanta os seus direitos, reconheça as diferenças e cumplicidades e incentive a melhorar. Os pais e a administração estão interessados num sistema de avaliação que relacione o ensino com os resultados dos alunos ou com o desenvolvimento profissional docente e da sua eficácia.

Como resposta à pergunta de partida, podemos afirmar que não existe uma correlação direta entre a ADD e aprendizagem dos alunos, o que pode ser o resultado de termos constatado um conjunto de problemas que se verificam atualmente relativamente à ADD:

- A lacuna na formação de formadores;
- Falta de competência nas práticas pedagógicas diversificadas;
- Inexistência de uma cultura de sala aberta;
- Falta de credibilidade dos avaliadores junto dos colegas;
- Constrangimento em avaliar os colegas;
- Falta de reflexão conjunta acerca das práticas;
- Aprendizagem com contactos com novas práticas pedagógicas;
- Instabilidade psicológica;
- Desadequação da realidade;
- Pouca transparência;
- Processo Burocrático;
- Subjetividade do avaliador;
- Distorção das conclusões sobre a realidade observada;
- Incoerência e injustiça;
- Poucas aulas observadas;
- Desvalorização do trabalho anterior do docente avaliado;
- Mau ambiente nas escolas;
- Ausência de espontaneidade nas interações;
- Fiabilidade duvidosa;

- Acréscimo de trabalho;
- Comprometimento do trabalho junto dos alunos;
- Pode travar o progresso na carreira;
- Pode melhorar os resultados;
- Pode melhorar a consciência da missão profissional;
- Ajuda os professores em início de carreira;
- Promove a atualização profissional;
- Permite a diferenciação e a progressão;
- Na avaliação das aprendizagens dos alunos obriga a apresentação de alternativas, por essa razão é um aspeto menosprezado.
- Há dificuldade em medir a relação pedagógica;
- As atividades exigem tempo, organização, partilha e orçamento.
- A formação deve ser contextualizada e em situação real.

Face a este conjunto de problemas e desafios, é preciso que a ADD continue o seu percurso evolutivo com uma dinâmica de corresponsabilidade das práticas Docentes e de desburocratização do processo. Presentemente, procura-se abandonar a prática solitária docente e promovem-se práticas de coadjuvação, rentabilização de recursos com o objetivo de se encontrar o máximo sucesso possível da forma mais simplificada possível.

Julgamos que este deve ser o caminho se se quiser que a ADD cumpra o seu principal objetivo: a melhoria dos resultados escolares dos alunos.

BIBLIOGRAFIA

- Abramowicz, M. (1998). Avaliação o desempenho profissional do professor e formação do educador: reflexões. *Revista de Educação*, 1, 4.
- Afonso, I. L. (2009). Recursos e Percursos para a Avaliação de Desempenho dos Docentes. Lisboa. Plátano Editora.
- Alves, M. P., & Figueiredo, L. L. (2010). *Consequências da avaliação de desempenho docente: perspectivas de professores de Educação Visual*. In Trabalho docente, Formação e Avaliação. Clarificar conceitos, fundamentar práticas, Mangualde: Edições Pedagogo. pp. 259 - 279.
- Alves, M. P., & Machado, E. A. (2010). *O Pólo de excelência. Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Editores Areal.
- Anderson, G. J. (1998). *Fundamentals of Educational Research*. Psychology Press.
- Biasoli-Alves, Z. M. M., & Romanelli, G. (1998). *Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa*. Ribeirão Preto-SP: Legis Summa.
- Bodgan, R. & Biklen, S. (1999). *Investigação qualitativa em Educação. Uma introdução à teoria dos métodos*. Coleção Ciências da Educação. Porto Editora.
- Caetano, A. (2008). Avaliação de Desempenho Docente. *Metáforas, conceitos e práticas*. Lisboa: RH Editora
- Campos, B. P. (2002). *Políticas de Formação de Profissionais de Ensino em Escolas Autónomas*. Porto: Edições Afrontamento.
- Cardoso, T. (2007). *Interação verbal em aula de línguas: meta-análise da investigação Portuguesa entre 1982 e 2002* (Tese de Doutoramento). Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Cardoso, A. (2012). Avaliação do desempenho docente e o professor titular: Um estudo de caso numa perspetiva organizacional (Dissertação de Doutoramento, documento policopiado). Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Carvalho, J. E. (2002). *Metodologia do Trabalho Científico: "Saber-Fazer" da investigação para dissertações e teses*. Lisboa: Escolar Editora.

Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de investigação em Ciências Sociais e Humanas, Teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina.

Curto, M. (1998). *A escola e a indisciplina*. Porto: Porto Editora.

Cruiskhand, 1984

Curto, M. (1998). *A Escola e a Indisciplina*

Day, C. (2001). *Desenvolvimento profissional dos professores: Os desafios da aprendizagem permanente*. Porto: Porto Editora.

Estrela, M. T. (2002). *Relação pedagógica, disciplina e indisciplina na sala de aula* (4.^a ed.). Porto: Porto Editora.

Fernandes, D. (2008). *Avaliação do Desempenho Docente: Desafios, Problemas e oportunidades*. Texto Editora.

Ferreira, C. A. (2007). *A Avaliação no Quotidiano da sala de aula. Coleção Currículo, Políticas e Práticas*. Porto Editora.

Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de Conteúdo sentidos e formas de uso*. Estoril: Edições Principia.

Hadji, C. (1992). *L'évaluation des actions éducatives*. Paris : PUF.

Hadji, C. (1994). *A avaliação, regras do jogo*. Porto: Porto Editora.

Ingvarson, L. (2010). Identificar e recompensar os professores de sucesso na Austrália. O que pretendem? Para onde vamos? In Maria Flores (org.), *A avaliação de professores numa perspetiva internacional*. Porto: Areal Editores.

Lagartixa, C., Graça, A., Duarte, A., Tching, D., Tomás, I., Almeida, J., Diogo, J., Neves, & P., Santos, R. (2011). *Avaliação do Desempenho Docente. Um guia para a ação*. Edição: Lisboa Editora.

Machado, J., & Formosinho, J. (2010). *Desempenho, mérito e desenvolvimento para a avaliação profissional*. Mangualde. Edições Pedagogo.

Minayo, M. C., & Sanches, O. (1993) Quantitativo-qualitativo: oposição e complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, 9, (3), 239-262.

- Morais, J. (2009). *A Avaliação e Desempenho dos Docentes - Uma ferramenta ao serviço da gestão*. Revista ELO nº 16. pp: 11-18.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Paiva, V. L. R. (2011). *Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico: um contributo para a relação entre supervisão e motivação*. Dissertação de Mestrado em Supervisão e Coordenação em Educação.
- Seabra, F. B. (2010). *Ensino Básico: repercussões da organização curricular por competências na estruturação das aprendizagens escolares e nas políticas curriculares de avaliação*. Braga: Universidade do Minho (Tese Doutoramento).
- Scriven, M. (1994). Evaluation as a discipline. *Studies in Educational Evaluation*, 20, pp. 147-166.
- Serapioni, M. (2000). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5, 1, 187-192.
- Stronge, J. E., & Tucker, P. (2010). O que funciona de facto na avaliação de professores: Breves considerações. In M. Flores (Org.), *Avaliação de professores numa perspectiva internacional* (pp.23-43). Porto: Areal Editores.
- Tucker, P. D. & Stronge, J. H. (2007). *A avaliação dos professores e os resultados dos alunos*. Porto: Edições ASA.
- Tuckman, B. W. (2005). *Manual de Investigação em Educação. Como realizar o processo de investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Veiga, F. H. (2007). *Indisciplina e violência na escola: práticas comunicacionais para professores e pais* (3.ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Vial, M. (2008). *Organizar a participação dos formadores na avaliação da sua formação*. De facto Editora.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

2ºConjunto de questões sobre ADD-De 21 de janeiro de 2013-11-05

Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro (índices)

Decreto-lei 132/2012 de 27 de junho

Decreto-Lei nº6/2001, de 18 de Janeiro (Organização e Gestão Curricular)

Despacho 12566/2012 (Percentis)

Despacho 12567/2012 (Avaliação dos Agrupamentos)

Despacho 12635 (mobilidade)

Despacho 14420/2010

Despacho 16034/2010-De 22 de outubro de 2010

Despacho 5464/2011-30 de março

Despacho Normativo nº 19/2012 de 17 de agosto (ponderação curricular)

Fichas de Avaliação Global do Desenvolvimento do Pessoal Docente-de
04.02.2010

Lei 31/87, de 7 de Julho (cria o Conselho Nacional de Educação com 2
representantes das Associações de Pais)

Lei nº 46/86, de 14 de Outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo).

Nota Informativa-Avaliação de Desempenho Docente – 2011.2012-De 31 de maio
de 2012

Padrões de Desempenho Docente – Despacho de 15 outubro de 2010

Questões sobre a Avaliação de Desempenho Docente-10 de Dezembro 2012

ANEXO 1 – Entrevistas

Guia da Entrevista a Professores Avaliadores

Campos	Dimensões	Categorias
Avaliação de Desempenho Docente e Ensino/Aprendizagem	1.Realização das atividades	Planificação; Realização; Avaliação; Legislação; Atenção; Eficácia; Perceção dos alunos em relação ao professor; Disciplina; Trabalho de equipa; Motivação; Contextos...
	2.Relação Pedagógica	Interação; Bem - estar afetivo, emocional e social; Clima favorável à Aprendizagem; Atitudes; Comportamento; Disciplina; Materiais Pedagógicos; Regras; Respeito; Disponibilidade; Apoio; Equilíbrio no exercício da autoridade e Reflexões...Responsabilização; disponibilidade; incentivo, relações interpessoais; autonomia.
	3.Resultados Académicos	Regularidade; Adequação; Apresentação em tempo útil dos resultados; Critérios de Avaliação e Autoavaliação; Reformulações...
	4.Atitudes e Comportamento	Reforço das aprendizagens; Reforço do trabalho autónomo dos alunos Prémios; Oportunidades iguais de participação; Castigos e Conduta Cívica...
	5.Estratégias de Ensino e Aprendizagem	Planos; Adequações; Reformulações; Debates; Flexibilidade dos Conteúdos; Transdisciplinaridade; Argumentação; Projetos comuns; Pesquisas; Guias/Manuais e Experiências e Reflexões; Dinamismo reflexivo.
	6.Práticas e Instrumentos de Avaliação	Certificados; Questionários de avaliação; Pontos fortes; Relatórios; Autoavaliação e outras modalidades de avaliação; Portefólios; Listas; Grelhas de observação e registo de avaliação e Diários Reflexivos; Critérios e sua divulgação; diversidade de critérios, autoretroação; retroação informal; diálogo com outros professores; análise da prática; Formação contínua.

Objetivos gerais do guião 1 – Entrevista

1.Recolher a opinião dos Professores (avaliadores / avaliados) relativamente ao impacto da Realização das Atividades *versus* Avaliação de Desempenho Docente, nas Escolas do 1ºCiclo do Ensino Básico do Agrupamento Vertical de Escolas de Sobreira.

2.Recolher dados indicadores da opinião dos Professores (avaliados /avaliadores) que permitam relacionar a Relação Pedagógica dos professores com a Avaliação de Desempenho Docente, nas Escolas do 1ºCiclo do Ensino Básico do Agrupamento Vertical de Escolas de Sobreira.

3.Recolher dados,(que na opinião dos Professores avaliados /avaliadores) sobre os resultados obtidos e o seu potencial para a Avaliação de Desempenho Docente, nas Escolas do 1ºCiclo do Ensino Básico do Agrupamento Vertical de Escolas de Sobreira.

4.Recolher as perspetivas dos Professores (avaliados/avaliadores) sobre a relevância das Atitudes e Comportamentos dos Professores para a Avaliação de Desempenho Docente, nas Escolas do 1ºCiclo do Ensino Básico do Agrupamento Vertical de Escolas de Sobreira.

5.Recolher a opinião dos Professores (avaliados/avaliadores) sobre a Implementação de Estratégias Pedagógicas na Aprendizagem dos alunos e sua semelhança com as Estratégias aplicadas na Avaliação de Desempenho Docente, nas Escolas do 1ºCiclo do Ensino Básico do Agrupamento Vertical de Escolas de Sobreira.

6.Auscultar os professores (avaliados/avaliadores) sobre as Práticas e Instrumentos de Avaliação e a importância desta dimensão para a Avaliação de Desempenho Docente, nas Escolas do 1ºCiclo do Ensino Básico do Agrupamento Vertical de Escolas de Sobreira.

Professora ____

PE (Professora Entrevistadora)

Estas perguntas que vou fazer, estão ao abrigo do sigilo profissional. Portanto todas as respostas às minhas perguntas são sigilosas.

Será atribuído um código a cada entrevista para efeitos de tratamento de dados.

Antes de iniciar a entrevista gostaria de a informar sobre os objetivos gerais e específicos da mesma.

Vou fornecer-lhe uma cópia dos documentos para que possa orientar as suas respostas.

Neste âmbito, como entrevistada deve ter conhecimento da legislação atual sobre Avaliação de Desempenho Docente.

Vou assim iniciar as perguntas para as quais, solicito desde já autorização para gravar e publicar na minha Dissertação de Mestrado, de forma a dar resposta às questões de investigação a que me propus.

Perguntas

1-Na sua opinião, na sua Escola/Agrupamento, a Realização das Atividades está relacionada com a Avaliação de Desempenho Docente?

2-Para si, de que modo é que a Relação Pedagógica, potencia as práticas de Avaliação de Desempenho Docente, na sua Escola/Agrupamento? No caso afirmativo de que forma?

3-Tendo em conta a sua opinião, os Resultados Académicos dos alunos da sua Escola/Agrupamento, têm relevância na Avaliação de Desempenho Docente?

4-Considera que as Atitudes e Comportamentos dos Professores da sua Escola/Agrupamento, facilitam o processo de Avaliação de Desempenho Docente?

5-Em que medida é que as Estratégias Pedagógicas implementadas com os alunos da sua Escola/Agrupamento se assemelham com as Estratégias Pedagógicas que aplica na Avaliação de Desempenho Docente?

6-Considera que as Práticas e Instrumentos de Avaliação dos Professores, têm importância para o processo da Avaliação de Desempenho Docente?

Registo das Respostas

1. Qual o contributo da Avaliação Desempenho Docente, para a melhoria do desempenho, através da Observação (interna /externa) e Supervisão?

2. De que forma a Avaliação de Desempenho, potencia a prática reflexiva em contextos com elevado grau de interação?

3. Em que medida a Avaliação de Desempenho Docente, promove a reflexão partilhada e a aprendizagem dos alunos?

4. A Avaliação de Desempenho Docente, possibilita o desenvolvimento do percurso formativo docente?

Registo das Respostas da Exma. Senhora Professora A

Guião-5

Estamos a terminar o presente ano letivo, e após vários momentos de trabalho conjunto, solicito-lhe agora um breve contributo para o trabalho de investigação que estou a realizar no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão da Educação - Universidade Portucalense Porto-2013. O anonimato será assegurado por codificação. Solicito-lhe desde já autorização para gravar/publicar as respostas.

Ao responder deve posicionar-se sempre na “perspetiva da Avaliação de Desempenho Docente:

-Avaliação Externa

A professora do Quadro de Agrupamento: Maria Antónia Caldas

1-Na sua opinião, na sua Escola/Agrupamento, a Realização das Atividades está relacionada com a Avaliação de Desempenho Docente?

2-Para si, de que modo é que a Relação Pedagógica, potencia as práticas de Avaliação de Desempenho Docente, na sua Escola/Agrupamento? No caso afirmativo de que forma?

3-Tendo em conta a sua opinião, os Resultados Académicos dos alunos da sua Escola/Agrupamento, têm relevância na Avaliação de Desempenho Docente?

4-Considera que as Atitudes e Comportamentos dos Professores da sua Escola/Agrupamento, facilitam o processo de Avaliação de Desempenho Docente?

5-Em que medida é que as Estratégias Pedagógicas implementadas com os alunos da sua Escola/Agrupamento se assemelham com as Estratégias Pedagógicas que aplica na Avaliação de Desempenho Docente?

6-Considera que as Práticas e Instrumentos de Avaliação dos Professores, têm importância para o processo da Avaliação de Desempenho Docente?

Obrigada pela colaboração!

Registo das Respostas da Exma. Senhora Professora B

Guião-6

Estamos a terminar o presente ano letivo, e após vários momentos de trabalho conjunto, solicito-lhe agora um breve contributo para o trabalho de investigação que estou a realizar no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão da Educação - Universidade Portucalense Porto-2013. O anonimato será assegurado por codificação. Solicito-lhe desde já autorização para gravar/publicar as respostas.

Ao responder deve posicionar-se sempre na “perspetiva da Avaliação de Desempenho Docente:

-Avaliação Externa

A professora do Quadro de Agrupamento: Maria Antónia Caldas

1-Na sua opinião, na sua Escola/Agrupamento, a Realização das Atividades está relacionada com a Avaliação de Desempenho Docente?

2-Para si, de que modo é que a Relação Pedagógica, potencia as práticas de Avaliação de Desempenho Docente, na sua Escola/Agrupamento? No caso afirmativo de que forma?

3-Tendo em conta a sua opinião, os Resultados Académicos dos alunos da sua Escola/Agrupamento, têm relevância na Avaliação de Desempenho Docente?

4-Considera que as Atitudes e Comportamentos dos Professores da sua Escola/Agrupamento, facilitam o processo de Avaliação de Desempenho Docente?

5-Em que medida é que as Estratégias Pedagógicas implementadas com os alunos da sua Escola/Agrupamento se assemelham com as Estratégias Pedagógicas que aplica na Avaliação de Desempenho Docente?

6-Considera que as Práticas e Instrumentos de Avaliação dos Professores, têm importância para o processo da Avaliação de Desempenho Docente?

Obrigada pela colaboração!

Registo das Respostas da Exma. Senhora Professora C

Guião-7

Estamos a terminar o presente ano letivo, e após vários momentos de trabalho conjunto, solicito-lhe agora um breve contributo para o trabalho de investigação que estou a realizar no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão da Educação - Universidade Portucalense Porto-2013. O anonimato será assegurado por codificação. Solicito-lhe desde já autorização para gravar/publicar as respostas.

Ao responder deve posicionar-se sempre na “perspetiva da Avaliação de Desempenho Docente:

-Avaliação Interna

A professora do Quadro de Agrupamento: Maria Antónia Caldas

1-Na sua opinião, na sua Escola/Agrupamento, a Realização das Atividades está relacionada com a Avaliação de Desempenho Docente?

2-Para si, de que modo é que a Relação Pedagógica, potencia as práticas de Avaliação de Desempenho Docente, na sua Escola/Agrupamento? No caso afirmativo de que forma?

3-Tendo em conta a sua opinião, os Resultados Académicos dos alunos da sua Escola/Agrupamento, têm relevância na Avaliação de Desempenho Docente?

4-Considera que as Atitudes e Comportamentos dos Professores da sua Escola/Agrupamento, facilitam o processo de Avaliação de Desempenho Docente?

5-Em que medida é que as Estratégias Pedagógicas implementadas com os alunos da sua Escola/Agrupamento se assemelham com as Estratégias Pedagógicas que aplica na Avaliação de Desempenho Docente?

6-Considera que as Práticas e Instrumentos de Avaliação dos Professores, têm importância para o processo da Avaliação de Desempenho Docente?

Obrigada pela colaboração!

Entrevista / Respostas dos Professores Avaliadores Internos

Professora /Codificação	REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	RELAÇÃO PEDAGÓGICA	RESULTADOS/ ALUNOS	ATITUDES E COMPORTAMENTOS	ESTRATÉGIAS	AValiação
Professora A	Desenvolvimento de competências de forma orientada e de acordo com as metas do projeto Educativo.	Permite operacionalizar as práticas que vão ser avaliadas na Avaliação de Desempenho Docente.	Estão relacionados ...O relatório de autoavaliação contempla esta vertente.	Por vezes não facilitam o processo de Avaliação de Desempenho Docente	Regra geral assemelham-se com estratégias aplicadas com os alunos. É um facto positivo revelador da coerência profissional docente.	Permite o reajustamento da prática pedagógica.

Entrevista / Respostas dos Professores Avaliadores Externos

Professora /Codificação	REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	RELAÇÃO PEDAGÓGICA	RESULTADOS/ ALUNOS	ATITUDES E COMPORTAMENTOS	ESTRATÉGIAS	AValiação
Professora B	Baseiam-se nos documentos do Agrupamento: PE,PAA,PTT... Adaptação do Desempenho às Atividades.	Caráter intrínseco da relação entre Relação Pedagógica e de Bom Desempenho Docente, baseado na confiança, respeito, empatia entre as entidades(alunos e professores)	Tem alguma relevância mas são fruto de variados fatores. Para os resultados contribuem outros apoios ou recursos. O professor é apenas uma das entidades.	Não têm favorecido a ADD. Há menos: -abertura -partilha -Troca de experiências X	Há pouca semelhança.Com o aluno há mais proximidade e confiança. N a ADD a relação é "fria". O fator relacional diverge estrategicamente. Os instrumentos seguem os "mesmos moldes".	Os instrumentos são fundamentais e são elaborados com base na experiência. Adaptados em função de objetivos próprios.

Entrevista / Respostas dos Professores Avaliadores Externos

Professora /Codificação	REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	RELAÇÃO PEDAGÓGICA	RESULTADOS/ ALUNOS	ATITUDES E COMPORTAMENTOS	ESTRATÉGIAS	AVALIAÇÃO
Professora C	Melhoria da Qualidade de Ensino e Aprendizagens dos alunos. Planificação das atividades pelo Professor.	Avaliação entre pessoas. Depende de fatores institucionais e profissionais. Na relação pedagógica o professore age com profissionalismo	Depende de vários fatores: meio, família, maturidade...e obriga a uma prática reflexiva no sentido de encontrar estratégias e formas de atuação para melhorar os “resultados menos positivos”.	Profissionalismo. Confiança. Liberdade pedagógica. Respeito pela identidade pessoal. Respeito pela dignidade pessoal e profissional.	Observação de aulas. Os instrumentos dirigem -se a dimensões específicas. Parâmetros científicos, pedagógicos e níveis: Aplicam-se aos alunos também.	Necessidade de formação. Melhoria das competências profissionais. Encorajamento. Inovação. Novas abordagens, metodologias e atividades.

Plano do questionário aos alunos	
Dimensões*	Vertente profissional, social e ética (1) Desenvolvimento do Ensino e da Aprendizagem (2) Participação na Escola e relação com a Comunidade Educativa (3) Desenvolvimento e Formação profissional ao longo da vida (4)
Domínios* (1)	Compromisso com a construção e uso do conhecimento profissional Compromisso com a promoção da Aprendizagem e do Desenvolvimento Pessoal e Cívico dos Alunos Compromisso com o grupo de pares e com a escola
Domínio* (2)	Preparação e organização das atividades letivas e não letivas Realização de atividades letivas Relação Pedagógica com alunos Processo de Avaliação das Aprendizagens dos alunos
Domínio* (3)	Contributo para a realização dos objetivos e metas do PE e PAA Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão
Domínio* (4)	Desenvolvimento de estratégias de aquisição e atualização de conhecimento profissional. Análise crítica da ação Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir de trabalho colaborativo com pares e órgãos da escola. Mobilização de conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola. Aplicação de conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo

ANEXO 2 – Questionários aos professores

Questionário aos professores/Tese: **“Sucesso e (In) sucesso no 1ºCiclo do Ensino Básico - Contributo da Avaliação de Desempenho Docente?”**

Inquérito por Questionário

Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Departamento de Ciências da Educação e do Património

Porto 2013

Questionário aos Professores

1ºCiclo do Ensino Básico

Ano letivo

2012/2013

Caro(a) colega: Este questionário faz parte de um trabalho de investigação que está a ser realizado no âmbito do Mestrado em Gestão e Administração da Educação com o tema: **“Sucesso e (In) Sucesso escolar**

- Qual o contributo da Avaliação de Desempenho Docente?”

Os dados recolhidos serão confidenciais e o seu uso será estritamente estatístico.

Agradecemos a sua colaboração.

INTRODUÇÃO

Secção I- Avaliação de Desempenho Docente

Secção II- A Escola

Secção III-Ensino e Aprendizagem

Secção IV-Sucesso e Insucesso Educativo

Secção V-Supervisão

Secção VI-Formação e Melhoria

Como responder

Ao posicionar-se face às questões reporte-se à situação atual.

Responda a todas as perguntas.

Procure expressar a sua opinião com toda a sinceridade, pois o questionário é anónimo.

Não volte atrás para corrigir qualquer resposta.

1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo/nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente
-----------------------	------------	-----------------------------	------------	-----------------------

Questionário aos Professores

1.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE					
1.Desempenho	1	2	3	4	5
1.O seu desenvolvimento profissional tem tensões ético- políticas entre os diferentes modelos de legitimação dos dispositivos que regulam a avaliam as dimensões da ação docente.					
2.Os perfis de competência exigidos para o desempenho de funções docentes, são adequados.					
3. As fontes de autoridade que legitimam os desempenhos estabelecidos, são competentes.					
4. Os dispositivos utilizados para regular as práticas profissionais, são suficientes.					
5. A Avaliação de Desempenho Docente desenvolve o dever ético e social de se apoiar na investigação e na reflexão partilhada da prática educativa, no quadro de uma construção social negociada e assumida como temporária.					
6.A Avaliação de Desempenho Docente desenvolve uma capacidade relacional e comunicacional, bem como o equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da sua atividade profissional.					
7.A Avaliação de Desempenho Docente promove uma relação pedagógica de Qualidade.					
8.A Avaliação de Desempenho Docente promove a capacidade de problematizar os seus desempenhos pedagógicos.					
9.A Avaliação de Desempenho Docente promove/desenvolve a reflexão sobre o seu percurso profissional.					
10.A Avaliação de Desempenho Docente promove a prática orientada de investigação e a cooperação com outros professores.					
11.A Avaliação de Desempenho Docente promove a busca permanente e a formação, ao longo da vida, e melhora as competências pessoais, sociais e profissionais, no contexto atual.					
12.A Avaliação de Desempenho Docente é potencialmente promotora de uma reflexão ética e deontológica criteriosa.					

Questionário aos Professores

2.A ESCOLA					
1.Cultura e Clima de Escola	1	2	3	4	5
1.As normas e o regulamento da Escola são aplicados.					
2.A escola promove atividades culturais diversificadas.					
3.A Escola é um lugar disciplinado e seguro.					
3.A escola motiva os professores.					
4.Existe absentismo docente.					
5.Os professores são pontuais.					
6.Os pais participam nas atividades da Escola.					
7.Existe uma liderança forte na Escola.					
8.A Escola tem muitos alunos.					
9.As infraestruturas físicas da escola têm fraca qualidade.					
2.Sucesso Educativo	1	2	3	4	5
1.A Avaliação de Desempenho Docente aumenta o sucesso dos alunos.					
2.A Avaliação de Desempenho Docente é uma necessidade de dar cumprimento a um imperativo legal.					
3.A Avaliação de Desempenho Docente conduz ao desenvolvimento de estratégias de atuação nas escolas.					
4.A Avaliação de Desempenho Docente condiciona a eficácia da escola.					
5.A Avaliação e Desempenho Docente altera a prática da gestão.					
6.A Avaliação de Desempenho Docente altera a perceção dos alunos relativamente ao professor.					
7.A Avaliação de Desempenho Docente atua como estratégia preventiva da indisciplina, na sala de aula.					

Questionário aos Professores

3. Inovação e Desenvolvimento	1	2	3	4	5
1. A inovação é um instrumento do desenvolvimento da sua escola.					
2. O desenvolvimento profissional dos professores é fator de desenvolvimento do currículo.					
3. O processo de melhoria do sucesso educativo deve ser planejado estrategicamente pela escola.					
4. A resolução de problemas é uma estratégia que facilita a melhoria do sucesso educativo.					
5. A difusão e utilização do conhecimento educativo é uma estratégia de inovação face ao (in) sucesso dos alunos.					
6. O estabelecimento de redes interinstitucionais contribui para a promoção do sucesso educativo.					
7. A cultura da escola influencia o sucesso educativo.					
4. A gestão da escola	1	2	3	4	5
1. O contexto em que ocorre a gestão determina o sucesso educativo.					
2. O nível de articulação da gestão pedagógica determina o sucesso educativo dos alunos.					
3. O Projeto Educativo reflete o Sucesso Educativo.					
4. A eficiente gestão de conflitos promove o sucesso educativo.					
5. A eficaz gestão funcional dos espaços contribui para o sucesso educativo.					
6. O trabalho de equipa promove o sucesso educativo.					
7. A motivação dos recursos humanos promove mais sucesso educativo.					
8. Os indicadores de gestão fomentam o sucesso educativo.					
9. A autonomia promove o sucesso.					

Questionário aos Professores

5.A Planificação	1	2	3	4	5
1.O Projeto Educativo planifica o trabalho da escola para o Sucesso.					
2.O Projeto de Trabalho da Turma define a ação para o sucesso educativo.					
3.O Plano Anual de Atividades concretiza uma a agenda para o sucesso.					
4.O Regulamento Interno orienta para o sucesso educativo.					
5.O Plano de Formação é melhorado para o sucesso.					

6.A Supervisão	1	2	3	4	5
1.A Supervisão da Prática Pedagógica é fator de incremento do sucesso educativo.					
2.A Supervisão reduz as tensões/conflitos, na escola.					
3.A Supervisão promove desafios.					
4.A observação de aulas é uma prática que promove o sucesso.					
5.As narrativas profissionais e reflexões escritas são elementos de promoção do sucesso, quando partilhadas.					
6.O portefólio é uma estratégia colaborativa, na supervisão.					
7.A investigação/ação é, também, uma estratégia a contemplar na supervisão.					

3.APRENDIZAGEM

1.Relação Pedagógica	1	2	3	4	5
1.Ouve as sugestões dos alunos.					
2.Conversa com os alunos fora da sala de aula.					
3 .Interrompe os trabalhos para impor disciplina.					
4.Estimula a participação dos alunos.					
5.Incute regras de comportamento aos alunos.					
6.Produz reflexões sobre dificuldades e sucessos dos alunos.					

2.Estratégias de Ensino e Aprendizagem	a)	b)	c)	d)	e)
	<u>Nunca</u>	<u>Quase nunca</u>	<u>As vezes</u>	<u>Quase Sempre</u>	<u>Sempre</u>
1.Expõe oralmente os conteúdos programáticos.					
2.Diversifica as atividades, de acordo com as dificuldades dos alunos.					
3.Prepara atividades de reforço.					
4.Debate/constrói atitudes e valores.					
5.Articula os conteúdos das disciplinas com outras áreas do conhecimento.					
6.Faz a síntese dos assuntos abordados na aula anterior.					
7.Revê as suas estratégias de ensino face aos resultados de uma avaliação dos alunos.					
8.Implementa atividades que desenvolvem o poder de argumentação.					
9.Desenvolve com os alunos trabalhos de grupo ou pares.					
10.Dinamiza atividades de pesquisa na internet.					
12.Utiliza vários manuais escolares como guia para as suas aulas.					
13.Desenvolve trabalho experimental com os alunos.					
14.Utiliza os audiovisuais ou computadores.					
3.Práticas e Instrumentos de Avaliação	a)	b)	c)	d)	e)
1.Divulga critérios de Avaliação.					
2.Utiliza as diferentes modalidades de avaliação.					
3.Diagnostica os pontos fracos e pontos fortes de cada aluno.					
4.Aplica de testes resposta aberta e/ou fechada.					
5.Redige relatórios de atividades.					
6. Produz e atualiza (o) portefólio (s).					
7.Promove a autoavaliação e heteroavaliação.					
8.Faz a devolução comentada dos trabalhos dos alunos.					
9.Considera os trabalhos de casa na avaliação dos alunos.					

4.AVALIAÇÃO					
1.Monitorização	1	2	3	4	5
1.Elabora/produz listas de verificação.					
2.Aplica grelhas de autoavaliação.					
3.Recorre a grelhas de observação.					
4.Recorre ao registo áudio ou a vídeos.					
5.Utiliza registos diários completados por alunos.					
6.Recorre a perguntas de interação com os alunos.					
7.Analisa o dossier de turma.					
8.Analisa as aprendizagens dos alunos, com observação direta.					
9.Utiliza uma grelha de observação direta da prática pedagógica.					
10. Apresenta e partilha experiências formais e informais.					
11.Analisa as planificações.					
12.Analisa o desenvolvimento pessoal e profissional pela indagação das práticas.					
5.FORMAÇÃO					
1.Formação de Professores em Avaliação de Desempenho	1	2	3	4	5
1.Exponencia-se a relação entre a formação e avaliação de desempenho e a sua natureza eminentemente formativa e experiencial.					
2.A formação em Avaliação de Desempenho Docente tem-se revelado um poderoso instrumento de qualificação profissional e de reflexão pedagógica, dada a sua transversalidade educacional, organizacional e ética.					
3.A formação de professores só será legítima pedagogicamente quando se alicerçar na reflexibilidade.					
4.A Formação terá que ser contextualizada pela autonomia.					
5.A Avaliação de Desempenho Docente contribui para um processo de autoavaliação onde cada professor extrai às as consequências da experiência e identifica os aspetos que favorecem a aprendizagem.					
6.A Avaliação não poderá ter uma lógica totalmente externa que impeça a melhoria das práticas.					

_Obrigada pela sua colaboração!

Questionário aos professores/Tese: **“Sucesso e (In) sucesso no 1ºCiclo do Ensino Básico - Contributo da Avaliação de Desempenho Docente?”**

Inquérito por Questionário

Universidade Portucalense Infante D. Henrique

Departamento de Ciências da Educação e do Património

Porto 2013

Questionário aos Professores

1ºCiclo do Ensino Básico

Ano letivo

2012/2013

Caro(a) colega: Este questionário faz parte de um trabalho de investigação que está a ser realizado no âmbito do Mestrado em Gestão e Administração da Educação com o tema: **“Sucesso e (In) Sucesso escolar**

- Qual o contributo da Avaliação de Desempenho Docente?”

Os dados recolhidos serão confidenciais e o seu uso será estritamente estatístico.

Agradecemos a sua colaboração.

INTRODUÇÃO

Secção I- Avaliação de Desempenho Docente

Secção II- A Escola

Secção III-Ensino e Aprendizagem

Secção IV-Sucesso e Insucesso Educativo

Secção V-Supervisão

Secção VI-Formação e Melhoria

Como responder

Ao posicionar-se face às questões reporte-se à situação atual.

Responda a todas as perguntas.

Procure expressar a sua opinião com toda a sinceridade, pois o questionário é anónimo.

Não volte atrás para corrigir qualquer resposta.

1-Discordo Totalmente	2-Discordo	3-Não Concordo/nem Discordo	4-Concordo	5-Concordo Totalmente
------------------------------	-------------------	------------------------------------	-------------------	------------------------------

Questionário aos Professores

1.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

1.Desempenho	1	2	3	4	5
1.O seu desenvolvimento profissional tem tensões ético- políticas entre os diferentes modelos de legitimação dos dispositivos que regulam a avaliam as dimensões da ação docente.					
2.Os perfis de competência exigidos para o desempenho de funções docentes, são adequados.					
3. As fontes de autoridade que legitimam os desempenhos estabelecidos, são competentes.					
4. Os dispositivos utilizados para regular as práticas profissionais, são suficientes.					
5. A Avaliação de Desempenho Docente desenvolve o dever ético e social de se apoiar na investigação e na reflexão partilhada da prática educativa, no quadro de uma construção social negociada e assumida como temporária.					
6.A Avaliação de Desempenho Docente desenvolve uma capacidade relacional e comunicacional, bem como o equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da sua atividade profissional.					
7.A Avaliação de Desempenho Docente promove uma relação pedagógica de Qualidade.					
8.A Avaliação de Desempenho Docente promove a capacidade de problematizar os seus desempenhos pedagógicos.					
9.A Avaliação de Desempenho Docente promove/desenvolve a reflexão sobre o seu percurso profissional.					
10.A Avaliação de Desempenho Docente promove a prática orientada de investigação e a cooperação com outros professores.					
11.A Avaliação de Desempenho Docente promove a busca permanente e a formação, ao longo da vida, e melhora as competências pessoais, sociais e profissionais, no contexto atual.					
12.A Avaliação de Desempenho Docente é potencialmente promotora de uma reflexão ética e deontológica criteriosa.					

Questionário aos Professores

2.A ESCOLA					
1.Cultura e Clima de Escola	1	2	3	4	5
1.As normas e o regulamento da Escola são aplicados.					
2.A escola promove atividades culturais diversificadas.					
3.A Escola é um lugar disciplinado e seguro.					
3.A escola motiva os professores.					
4.Existe absentismo docente.					
5.Os professores são pontuais.					
6.Os pais participam nas atividades da Escola.					
7.Existe uma liderança forte na Escola.					
8.A Escola tem muitos alunos.					
9.As infraestruturas físicas da escola têm fraca qualidade.					
2.Sucesso Educativo	1	2	3	4	5
1.A Avaliação de Desempenho Docente aumenta o sucesso dos alunos.					
2.A Avaliação de Desempenho Docente é uma necessidade de dar cumprimento a um imperativo legal.					
3.A Avaliação de Desempenho Docente conduz ao desenvolvimento de estratégias de atuação nas escolas.					
4.A Avaliação de Desempenho Docente condiciona a eficácia da escola.					
5.A Avaliação e Desempenho Docente altera a prática da gestão.					
6.A Avaliação de Desempenho Docente altera a perceção dos alunos relativamente ao professor.					
7.A Avaliação de Desempenho Docente atua como estratégia preventiva da indisciplina, na sala de aula.					

Questionário aos Professores

3. Inovação e Desenvolvimento	1	2	3	4	5
1. A inovação é um instrumento do desenvolvimento da sua escola.					
2. O desenvolvimento profissional dos professores é fator de desenvolvimento do currículo.					
3. O processo de melhoria do sucesso educativo deve ser planejado estrategicamente pela escola.					
4. A resolução de problemas é uma estratégia que facilita a melhoria do sucesso educativo.					
5. A difusão e utilização do conhecimento educativo é uma estratégia de inovação face ao (in) sucesso dos alunos.					
6. O estabelecimento de redes interinstitucionais contribui para a promoção do sucesso educativo.					
7. A cultura da escola influencia o sucesso educativo.					
4. A gestão da escola	1	2	3	4	5
1. O contexto em que ocorre a gestão determina o sucesso educativo.					
2. O nível de articulação da gestão pedagógica determina o sucesso educativo dos alunos.					
3. O Projeto Educativo reflete o Sucesso Educativo.					
4. A eficiente gestão de conflitos promove o sucesso educativo.					
5. A eficaz gestão funcional dos espaços contribui para o sucesso educativo.					
6. O trabalho de equipa promove o sucesso educativo.					
7. A motivação dos recursos humanos promove mais sucesso educativo.					
8. Os indicadores de gestão fomentam o sucesso educativo.					
9. A autonomia promove o sucesso.					

Questionário aos Professores

5.A Planificação	1	2	3	4	5
1.O Projeto Educativo planifica o trabalho da escola para o Sucesso.					
2.O Projeto de Trabalho da Turma define a ação para o sucesso educativo.					
3.O Plano Anual de Atividades concretiza uma a agenda para o sucesso.					
4.O Regulamento Interno orienta para o sucesso educativo.					
5.O Plano de Formação é melhorado para o sucesso.					

6.A Supervisão	1	2	3	4	5
1.A Supervisão da Prática Pedagógica é fator de incremento do sucesso educativo.					
2.A Supervisão reduz as tensões/conflitos, na escola.					
3.A Supervisão promove desafios.					
4.A observação de aulas é uma prática que promove o sucesso.					
5.As narrativas profissionais e reflexões escritas são elementos de promoção do sucesso, quando partilhadas.					
6.O portefólio é uma estratégia colaborativa, na supervisão.					
7.A investigação/ação é, também, uma estratégia a contemplar na supervisão.					

3.APRENDIZAGEM

1.Relação Pedagógica	1	2	3	4	5
1.Ouve as sugestões dos alunos.					
2.Conversa com os alunos fora da sala de aula.					
3 .Interrompe os trabalhos para impor disciplina.					
4.Estimula a participação dos alunos.					
5.Incute regras de comportamento aos alunos.					
6.Produz reflexões sobre dificuldades e sucessos dos alunos.					

2.Estratégias de Ensino e Aprendizagem	a)	b)	c)	d)	e)
	<u>Nunca</u>	<u>Quase nunca</u>	<u>As vezes</u>	<u>Quase Sempre</u>	<u>Sempre</u>
1.Expõe oralmente os conteúdos programáticos.					
2.Diversifica as atividades, de acordo com as dificuldades dos alunos.					
3.Prepara atividades de reforço.					
4.Debate/constrói atitudes e valores.					
5.Articula os conteúdos das disciplinas com outras áreas do conhecimento.					
6.Faz a síntese dos assuntos abordados na aula anterior.					
7.Revê as suas estratégias de ensino face aos resultados de uma avaliação dos alunos.					
8.Implementa atividades que desenvolvem o poder de argumentação.					
9.Desenvolve com os alunos trabalhos de grupo ou pares.					
10.Dinamiza atividades de pesquisa na internet.					
12.Utiliza vários manuais escolares como guia para as suas aulas.					
13.Desenvolve trabalho experimental com os alunos.					
14.Utiliza os audiovisuais ou computadores.					
3.Práticas e Instrumentos de Avaliação	a)	b)	c)	d)	e)
1.Divulga critérios de Avaliação.					
2.Utiliza as diferentes modalidades de avaliação.					
3.Diagnostica os pontos fracos e pontos fortes de cada aluno.					
4.Aplica de testes resposta aberta e/ou fechada.					
5.Redige relatórios de atividades.					
6. Produz e atualiza (o) portefólio (s).					
7.Promove a autoavaliação e heteroavaliação.					
8.Faz a devolução comentada dos trabalhos dos alunos.					
9.Considera os trabalhos de casa na avaliação dos alunos.					

4.AVALIAÇÃO					
1.Monitorização	1	2	3	4	5
1.Elabora/produz listas de verificação.					
2.Aplica grelhas de autoavaliação.					
3.Recorre a grelhas de observação.					
4.Recorre ao registo áudio ou a vídeos.					
5.Utiliza registos diários completados por alunos.					
6.Recorre a perguntas de interação com os alunos.					
7.Analisa o dossier de turma.					
8.Analisa as aprendizagens dos alunos, com observação direta.					
9.Utiliza uma grelha de observação direta da prática pedagógica.					
10. Apresenta e partilha experiências formais e informais.					
11.Analisa as planificações.					
12.Analisa o desenvolvimento pessoal e profissional pela indagação das práticas.					
5.FORMAÇÃO					
1.Formação de Professores em Avaliação de Desempenho	1	2	3	4	5
1.Exponencia-se a relação entre a formação e avaliação de desempenho e a sua natureza eminentemente formativa e experiencial.					
2.A formação em Avaliação de Desempenho Docente tem-se revelado um poderoso instrumento de qualificação profissional e de reflexão pedagógica, dada a sua transversalidade educacional, organizacional e ética.					
3.A formação de professores só será legítima pedagogicamente quando se alicerçar na reflexibilidade.					
4.A Formação terá que ser contextualizada pela autonomia.					
5.A Avaliação de Desempenho Docente contribui para um processo de autoavaliação onde cada professor extrai às as consequências da experiência e identifica os aspetos que favorecem a aprendizagem.					
6.A Avaliação não poderá ter uma lógica totalmente externa que impeça a melhoria das práticas.					

_Obrigada pela sua colaboração!

Avaliação Externa

Dimensões	Parâmetros	Níveis de Desempenho
<p>Científica e Pedagógica</p> <p>a) Orientação da sua ação em benefício da aprendizagem dos alunos.</p> <p>b) Selecionar as melhores abordagens de Ensino.</p> <p>c) Analisar as aulas e a eficácia das abordagens selecionadas.</p> <p>d) Criar ambiente educativo assente em valores comumente reconhecidos, tratando os alunos com dignidade.</p> <p>e) Não esquecer a especificidade dos papéis dos alunos e do professor</p>	<p>Científico 50% -Conteúdos disciplinar -40% -Conhecimento da língua portuguesa-10%.</p> <p>Pedagógico 50% -Elementos didáticos 40% a) Estruturação da(a) aula (s) e alcance dos objetivos. b) Evolução da aprendizagem e orientação das atividades. c) Acompanhamento da prestação dos alunos e informação aos mesmos sobre a evolução na aprendizagem.</p> <p>Elementos Relacionais-10% a) Funcionamento da aula com regras e disciplina. b) Envolvimento dos alunos e sua participação nas atividades. c) Estímulos com vista à melhoria da aprendizagem dos alunos.</p>	<p>Excelente (de 9 a 10 valores): Domínio pleno dos conteúdos disciplinares e dos conhecimentos funcionais.</p> <p>Muito Bom (de 8 a 8,9 valores) Domínio dos conteúdos disciplinares e conhecimentos funcionais.</p> <p>Bom (de 6,5 a 7,9) - Bom domínio dos conteúdos disciplinares e conhecimentos funcionais.</p> <p>Regular (de 5 a 6,4) - Regular domínio dos conteúdos disciplinares e conhecimentos funcionais.</p> <p>Insuficiente (de 1 a 4,9 valores) - Falhas graves evidentes nos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.</p>

Despacho nº13981/2012 de 26 de outubro de 2012

ANEXOS 3 – Questionários aos Pais/Encarregados de Educação

Questionário aos Professores do 1ºCiclo do Ensino Básico

Este questionário faz parte de um trabalho de Investigação que está a ser realizado no âmbito do Mestrado em Gestão e Administração da Educação com o tema: "Sucesso e (In) Sucesso Escolar - Contributo da Avaliação de Desempenho Docente". Os dados recolhidos são confidenciais e o seu uso será estritamente estatístico. Introdução Secção A- Avaliação de Desempenho Docente Secção B - A Escola Secção C - Ensino e Aprendizagem Secção D - Avaliação dos alunos Secção E- Formação Como responder: Ao posicionar-se face às questões reporte-se à situação atual. Responda a todas as perguntas. Procure expressar a sua opinião com toda a sinceridade, pois o questionário é anónimo. Não volte atrás para corrigir qualquer resposta. 1-Discordo totalmente 2-Discordo 3-Não concordo /nem discordo 4-Concordo 5-Concordo totalmente a)Nunca b)Quase Nunca c)Às vezes d)Quase sempre e)Sempre

A mestranda Maria Antónia Pereira Caldas

* Required

Parte superior do formulário

A.1. O seu desenvolvimento profissional tem tensões ético-políticas entre os diferentes modelos de legitimação dos dispositivos que regulam a avaliam as dimensões da ação docente. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

A.2. Os perfis de competência exigidos para o desempenho de funções docentes, são adequados. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

A.3. A legislação que regula a Avaliação de Desempenho Docente apresenta-se de modo explícito. [Desempenho Docente]

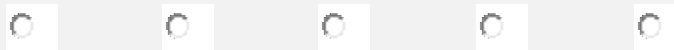
1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.4. Os dispositivos utilizados para regular as práticas profissionais, são suficientes. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.5. A Avaliação de Desempenho Docente desenvolve o dever ético e social de se apoiar na investigação e na reflexão partilhada da prática educativa, no quadro de uma construção social negociada e assumida como temporária. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.6.A Avaliação de Desempenho Docente desenvolve uma capacidade relacional e comunicacional, bem como o equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da sua atividade profissional. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

A.7.A Avaliação de Desempenho Docente promove uma relação pedagógica de qualidade. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.8.A Avaliação de Desempenho Docente promove a capacidade de problematizar os seus desempenhos pedagógicos. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.9.A Avaliação de Desempenho Docente promove/desenvolve a reflexão sobre o seu percurso profissional. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.10.A Avaliação de Desempenho Docente promove a prática orientada de investigação e a cooperação com outros professores. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.11.A Avaliação de Desempenho Docente promove a busca permanente e a formação, ao longo da vida, e melhora as competências pessoais, sociais e profissionais, no contexto atual. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



A.12.A Avaliação de Desempenho Docente é potencialmente promotora de uma reflexão ética e deontológica criteriosa. [Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.1.As normas e o Regulamento da Escola são aplicados. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.2.A Escola promove atividades culturais diversificadas. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.3.A Escola é um local disciplinado e seguro. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.4.A escola motiva os professores. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.5.Existe absentismo docente. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.6.Os professores são pontuais. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.7.Os pais participam nas atividades da Escola. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.8.Existe uma liderança forte na escola. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.9.As infraestruturas físicas da escola têm fraca qualidade. [Cultura e Clima de Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.10.A Avaliação de Desempenho Docente aumenta o sucesso dos alunos. [Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.11.A Avaliação de Desempenho Docente é uma necessidade de dar cumprimento a um imperativo legal. [Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.12.A Avaliação de Desempenho Docente conduz ao desenvolvimento de estratégias de atuação nas escolas. [Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.13.A Avaliação de Desempenho Docente condiciona a eficácia da escola. [Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.14.A Avaliação e Desempenho Docente altera a prática da gestão. *[Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.15.A Avaliação de Desempenho Docente altera a percepção dos alunos relativamente ao professor. [Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.16.A Avaliação de Desempenho Docente atua como estratégia preventiva da indisciplina, na sala de aula. [Sucesso Educativo]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.17.A Inovação é um instrumento do desenvolvimento da sua Escola. [Inovação e Desenvolvimento]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.18.O desenvolvimento profissional dos professores é fator de desenvolvimento do currículo. [Inovação e Desenvolvimento]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.19.O processo de melhoria do sucesso educativo deve ser planificado estrategicamente pela escola. [Inovação e Desenvolvimento]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.20.A resolução de problemas é uma estratégia que facilita a melhoria do sucesso educativo. [Inovação e Desenvolvimento]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.21.A difusão e utilização do conhecimento educativo é uma estratégia de inovação face ao sucesso dos alunos. [Inovação e Desenvolvimento]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.22.O estabelecimento de redes interinstitucionais contribui para a promoção do sucesso educativo. [Inovação e Desenvolvimento]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.23.A cultura da escola e a integração influenciam o sucesso educativo. [A gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.24.O contexto em que ocorre a gestão determina o sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.25.O nível de articulação da gestão pedagógica determina o sucesso educativo dos alunos. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.26.O Projeto Educativo reflete o Sucesso Educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.27.A eficiente gestão de conflitos promove o sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.28.A eficaz gestão funcional dos espaços contribui para o sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.29.O trabalho de equipa promove o sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.30.A motivação dos recursos humanos promove mais sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.31.Os indicadores de gestão fomB.31.Os indicadores de gestão fomentam o sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.32.A autonomia promove o sucesso educativo. [A Gestão da Escola]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.33.O Projeto Educativo planifica o trabalho da escola para o Sucesso. [Planificação]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.34.O Projeto de Trabalho da Turma define a ação para o sucesso educativo. [Planificação]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.35.O Plano Anual de Atividades concretiza uma a agenda para o sucesso. [Planificação]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.36.O Regulamento Interno orienta para o sucesso educativo. [Planificação]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.37.O Plano de Formação é melhorado para o sucesso. [Planificação]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.38.A Supervisão da Prática Pedagógica é fator de incremento do sucesso educativo. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.39.A Supervisão reduz as tensões/conflitos, na escola. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.40.A Supervisão promove desafios. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.41.A observação de aulas é uma prática que promove o sucesso escolar. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente



B.42.As narrativas profissionais e reflexões escritas são elementos de promoção do sucesso, quando partilhadas. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.43.O portefólio é uma estratégia colaborativa, na supervisão. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

B.44.A investigação/ação é, também, uma estratégia a contemplar na supervisão. [Supervisão]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/
nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

C.1.Ouve as sugestões dos alunos. [Relação Pedagógica]

a) - Nunca

b) - Quase
nunca

c)- Às
vezes

d) - Quase
sempre

e) - Sempre

C.2. Conversa com os alunos fora da sala de aula. [Relação Pedagógica]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.3. Interrompe os trabalhos para impor disciplina. [Relação Pedagógica]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.4. Estimula a participação dos alunos. [Relação Pedagógica]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.5. Incute regras de comportamento aos alunos. [Relação Pedagógica]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.6. Produz reflexões sobre dificuldades e sucessos dos alunos. [Relação Pedagógica]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.7. Expõe oralmente os conteúdos programáticos. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.8. Diversifica as atividades, de acordo com as dificuldades dos alunos. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.9. Prepara atividades de reforço. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.10. Debate/constrói atitudes e valores. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.11. Articula os conteúdos das disciplinas com outras áreas do conhecimento. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.12. Faz a síntese dos assuntos abordados na aula anterior. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.13.Revê as suas estratégias de ensino face aos resultados de uma avaliação dos alunos. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.14.Implementa atividades que desenvolvem o poder de argumentação. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.15.Desenvolve com os alunos trabalhos de grupo ou pares. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.16.Dinamiza atividades de pesquisa na internet. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.17.Utiliza vários manuais escolares como guia param as suas aulas. [Relação Pedagógica]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.18.Desenvolve trabalho experimental com os alunos. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.19.Utiliza os audiovisuais ou computadores. [Estratégias de Ensino e Aprendizagem]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.20.Divulga critérios de Avaliação. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

C.21.Utiliza as diferentes modalidades de avaliação. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.22.Diagnostica os pontos fracos e pontos fortes de cada aluno. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.23.Aplica de testes resposta aberta e/ou fechada. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.24.Redige relatórios de atividades. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.25.Produz e atualiza (o) portefólio (s). [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.26.Promove a autoavaliação e heteroavaliação. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.27.Faz a devolução comentada dos trabalhos dos alunos. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.28.Considera os trabalhos de casa na avaliação dos alunos. [Práticas e Instrumentos de Avaliação]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

C.29.Produz sínteses da avaliação dos alunos. Práticas e Instrumentos de Avaliação]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

D.1.Elabora/prodiz listas de verificação. [Monitorização]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c)- Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

D.2. Aplica grelhas e avaliação. [Monitorização]

a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.3. Recorre a grelhas de observação. [Monitorização]

a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.4. Recorre ao registo áudio ou a vídeos. [Monitorização]

a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.5. Utiliza registos diários completados pelos alunos. [Monitorização]

a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.6. Recorre a perguntas de interação com os alunos. [Monitorização]

a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.7. Analisa o *dossier* de turma. [Monitorização]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.8. Analisa as aprendizagens dos alunos, com observação direta. [Monitorização]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.9. Utiliza uma grelha de observação direta da prática pedagógica. [Monitorização]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.10. Apresenta e partilha experiências formais e informais. [Monitorização]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.11. Analisa as planificações. [Monitorização]

- a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

D.12. Analisa o desenvolvimento pessoal e profissional pela indagação das práticas.
[Monitorização]

a) - Nunca b) - Quase nunca c) - Às vezes d) - Quase sempre e) - Sempre

E.1. Exponencia-se a relação entre a formação e avaliação de desempenho e a sua natureza eminentemente formativa e experiencial. [Formação de Professores em Avaliação de Desempenho Docente]

1-Discordo totalmente 2-Discordo 3-Não concordo/nem discordo 4-Concordo 5-Concordo totalmente

E.2. A Formação em Avaliação de Desempenho Docente tem-se revelado um poderoso instrumento de qualificação profissional e de reflexão pedagógica, dada a sua transversalidade educacional, organizacional e ética. [Formação de Professores em Avaliação de Desempenho Docente]

1-Discordo totalmente 2-Discordo 3-Não concordo/nem discordo 4-Concordo 5-Concordo totalmente

E.3. A Formação de professores só será legítima pedagogicamente quando se alicerçar na reflexibilidade. [Formação de Professores em Avaliação de Desempenho Docente]

1- Discordo totalmente 2-Discordo c) - Não concordo/nem discordo 4- Concordo 5- Concordo Totalmente

E.4. A Formação terá que ser contextualizada pela autonomia. [Formação de Professores em Avaliação de Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

E.5.A Avaliação de Desempenho Docente contribui para um processo de autoavaliação onde cada professor extrai as consequências da experiência e identifica os aspetos que favorecem a aprendizagem. [Formação de Professores em Avaliação de Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

E.6.A Avaliação de Desempenho Docente não poderá ter uma lógica totalmente externa que impeça a melhoria das práticas. [Formação de Professores em Avaliação de Desempenho Docente]

1 -
Discordo
totalmente

2 -
Discordo

3 - Não
concordo/nem
discordo

4 -
Concordo

5 -
Concordo
totalmente

Submit

Never submit passwords through Google Forms.

Parte inferior do formulário

Powered by [Google Docs](#)[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

ANEXO 4 – Respostas dos Pais/Encarregados de Educação

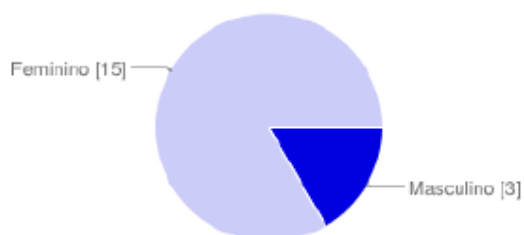
18 [responses](#)

Summary [See complete responses](#)

Idade:

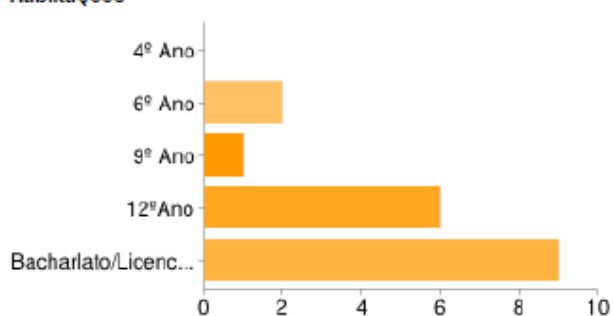
38 30 34 42 38 38 32 anos 38 41 32 34 36 36 30 38 41 41 41

Sexo:



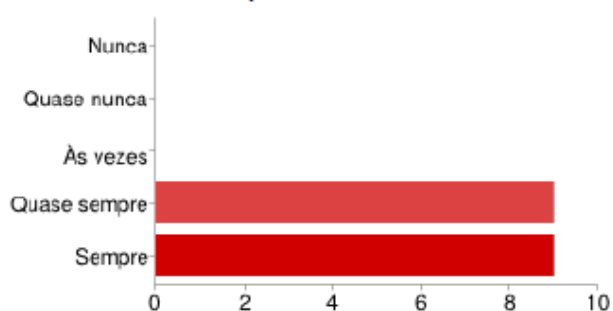
Sexo	Count	Percentage
Masculino	3	17%
Feminino	15	83%

Habilitações



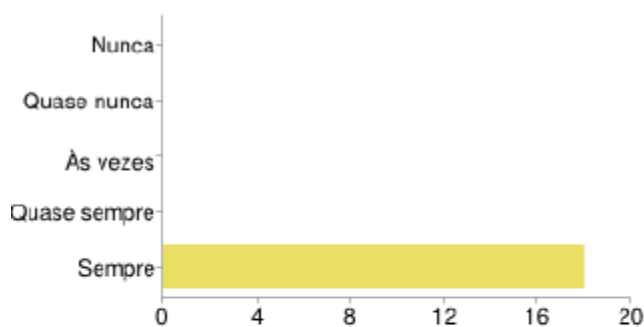
Habilitação	Count	Percentage
4º Ano	0	0%
6º Ano	2	11%
9º Ano	1	6%
12º Ano	6	33%
Bacharelato/Licenciatura	9	50%

1. Tem consciência dos pontos fortes e débeis do seu educando?



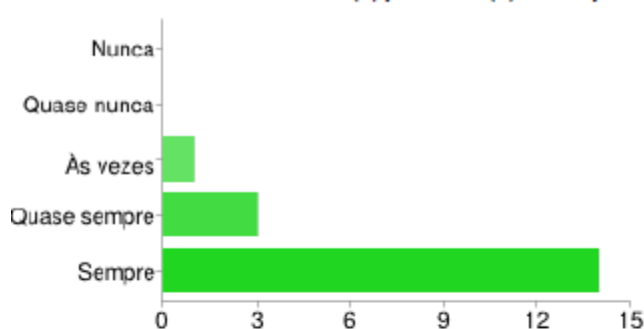
Nível de Consciência	Count	Percentage
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	9	50%
Sempre	9	50%

2. As Reuniões de pais, com o(a) professor (a) são importantes?



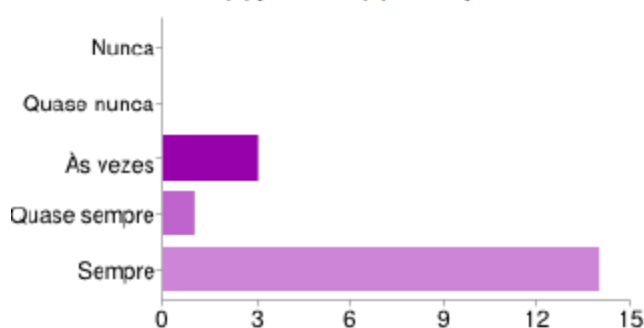
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	0	0%
Sempre	18	100%

3. As conversas informais com o(a) professor(a) são importantes?



Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	1	6%
Quase sempre	3	17%
Sempre	14	78%

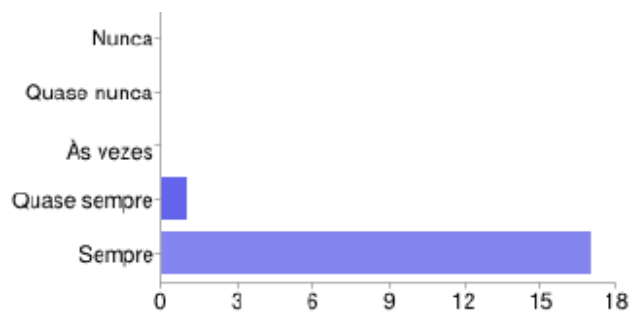
4. Os telefonemas do(a) professor(a) são importantes?



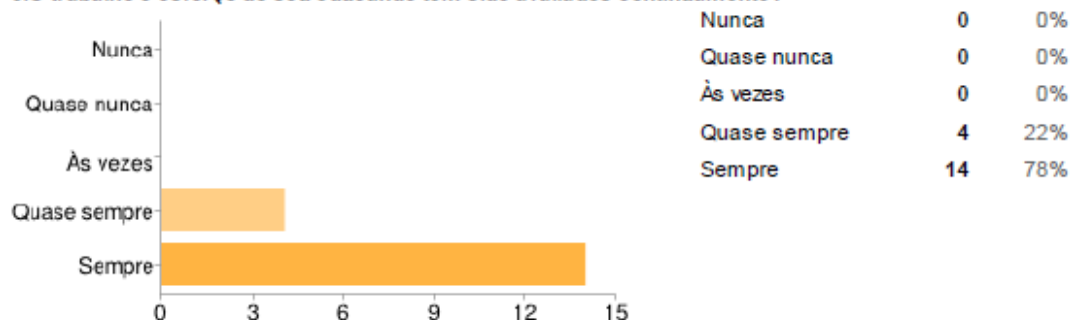
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	3	17%
Quase sempre	1	6%
Sempre	14	78%

5. Os comentários dos (as) professor(es), no caderno diário são importantes?

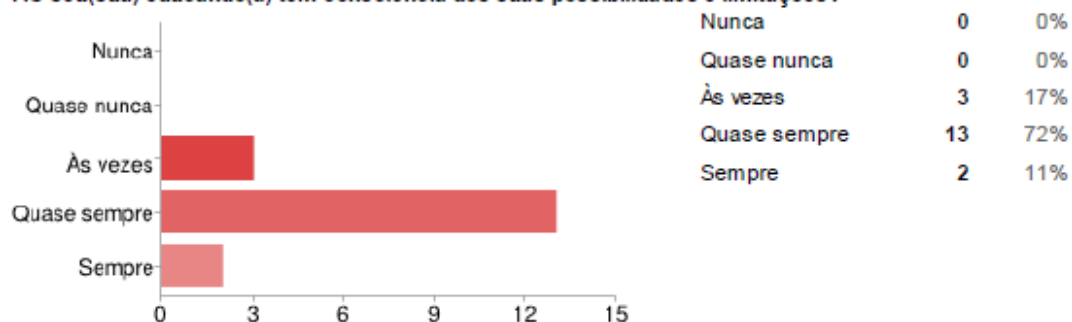
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	1	6%
Sempre	17	94%



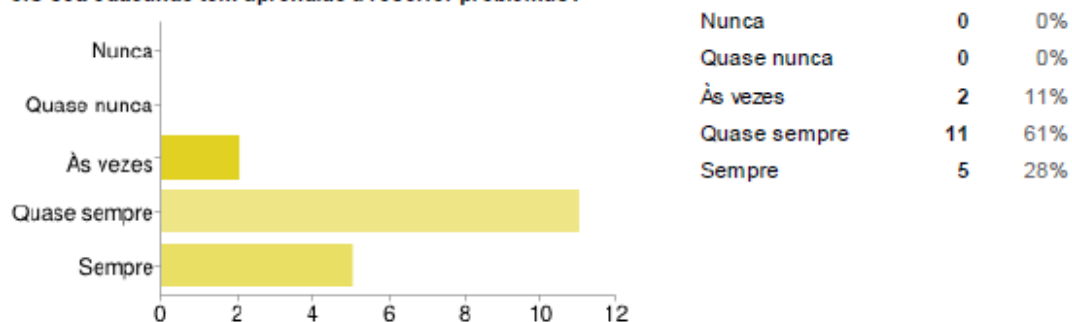
6.O trabalho e esforço do seu educando têm sido avaliados continuamente?



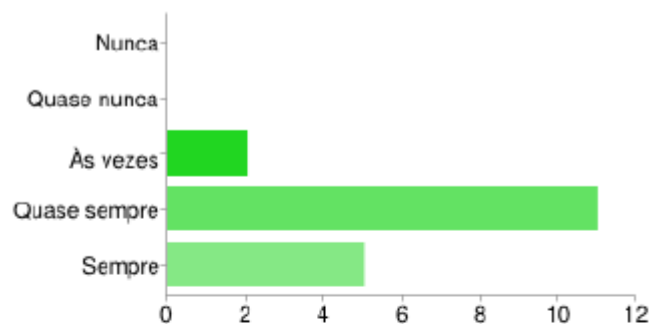
7.O seu(sua) educando(a) tem consciência dos suas possibilidades e limitações?



8.O seu educando tem aprendido a resolver problemas?

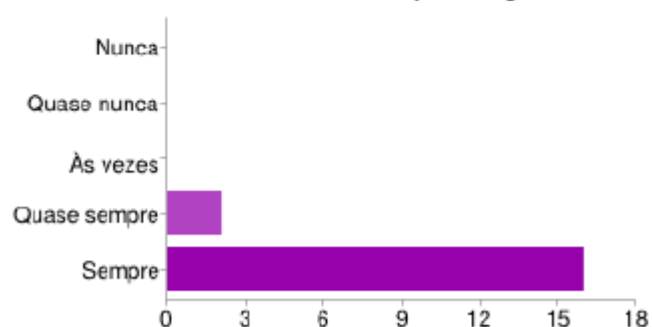


9. Na escola, promovem-se atitudes positivas:



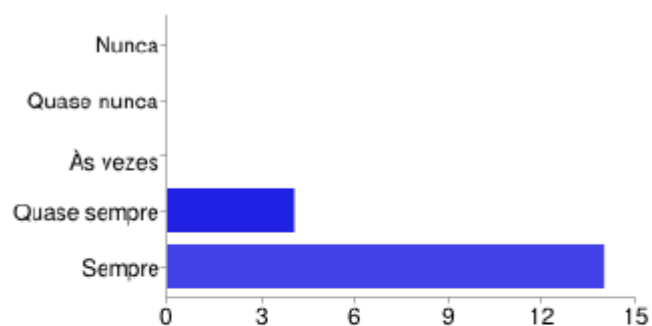
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	2	11%
Quase sempre	11	61%
Sempre	5	28%

10. Fala com o seu educando sobre a aprendizagem?



Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	2	11%
Sempre	16	89%

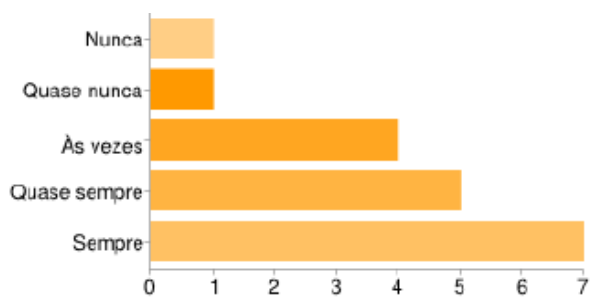
11. O seu educando acompanha o programa escolar?



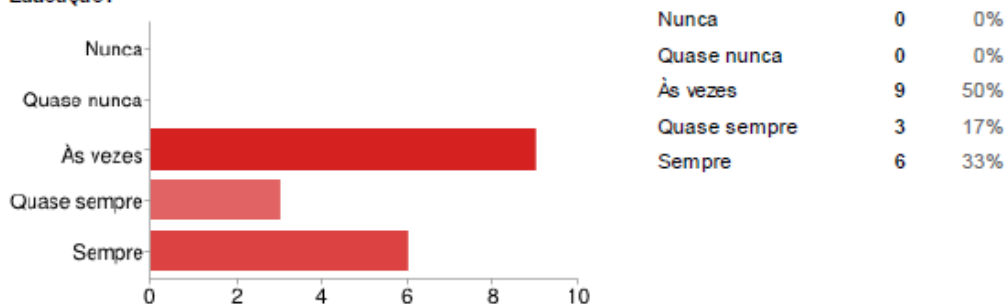
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	4	22%
Sempre	14	78%

12. A escola do seu educando tem Apoio Educativo?

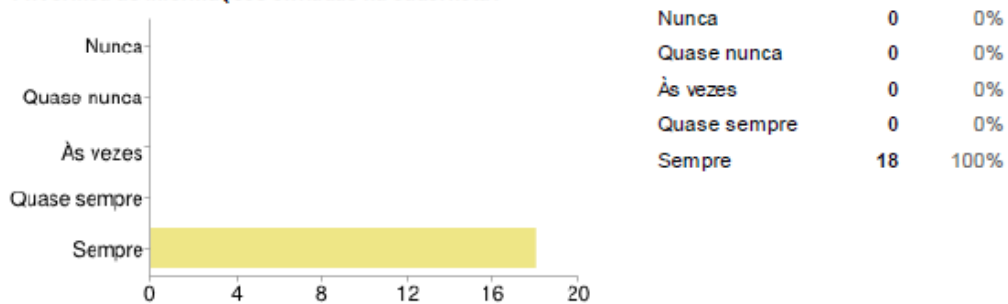
Nunca	1	6%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	4	22%
Quase sempre	5	28%
Sempre	7	39%



13. Gostaria que a escola do seu educando promovesse atividades de apoio para pais/Encarregados de Educação?

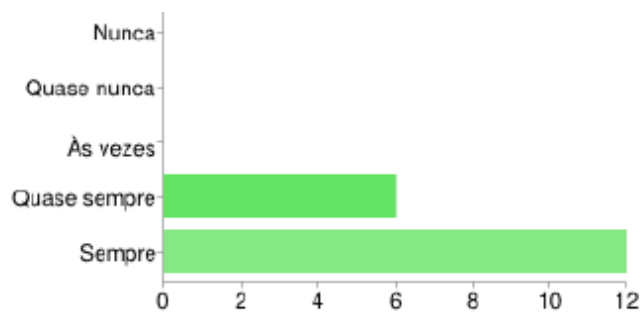


14. Verifica as informações enviadas na caderneta?

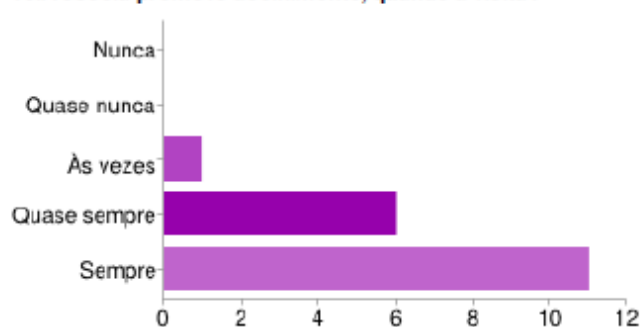


15. É informado das atividades a realizar, na Escola?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	6	33%
Sempre	12	67%

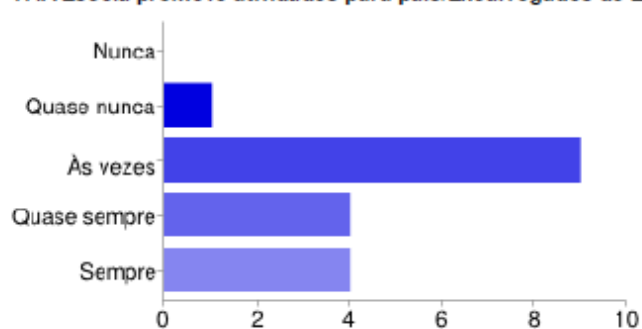


16.A escola promove acolhimento, quando a visita?



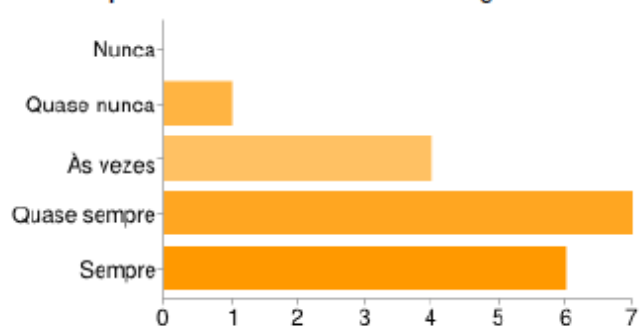
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	1	6%
Quase sempre	6	33%
Sempre	11	61%

17.A Escola promove atividades para pais/Encarregados de Educação?



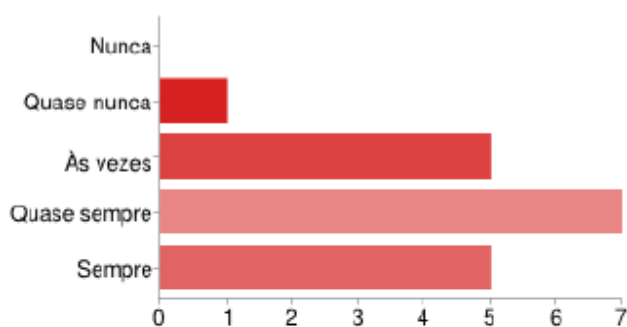
Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	9	50%
Quase sempre	4	22%
Sempre	4	22%

18.Participa nas atividades com Pais/Encarregados de Educação?



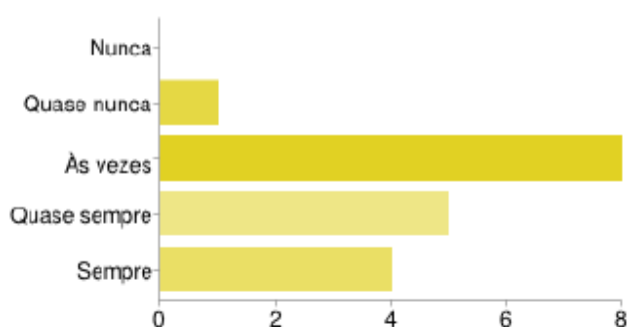
Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	4	22%
Quase sempre	7	39%
Sempre	6	33%

19 . As atividades são variadas :



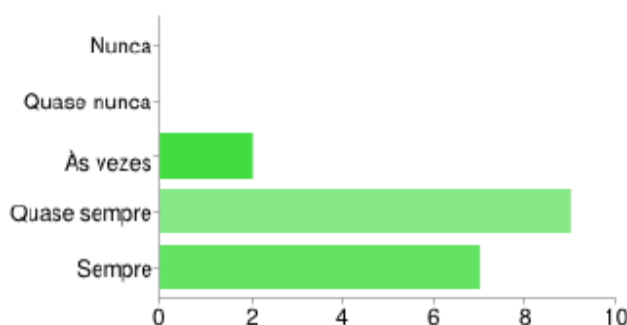
Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	5	28%
Quase sempre	7	39%
Sempre	5	28%

20 . Os materiais são diversificados?



Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	8	44%
Quase sempre	5	28%
Sempre	4	22%

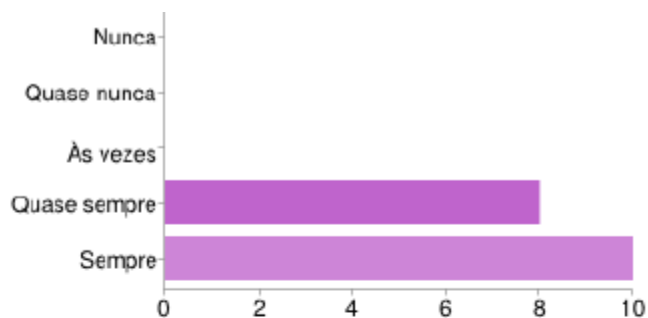
21.O seu educando tem os cadernos e os outros materiais organizados?



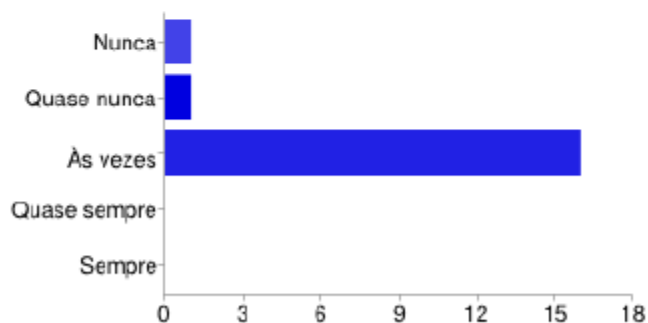
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	2	11%
Quase sempre	9	50%
Sempre	7	39%

22.Ajuda o seu (sua) educando,nas tarefas

Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	8	44%
Sempre	10	56%

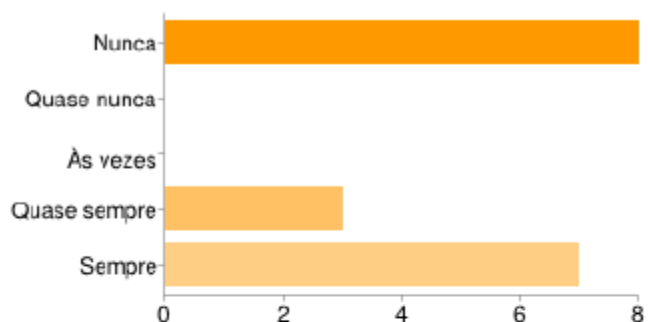


23.O seu(sua) educando(a) utiliza a Biblioteca da Escola?



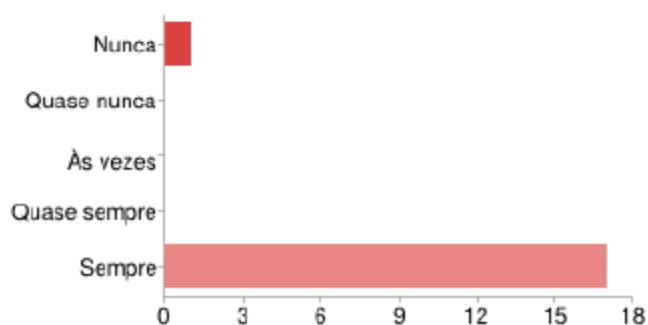
Nunca	1	6%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	16	89%
Quase sempre	0	0%
Sempre	0	0%

24.O seu(sua) educando(a) utiliza o transporte escolar?



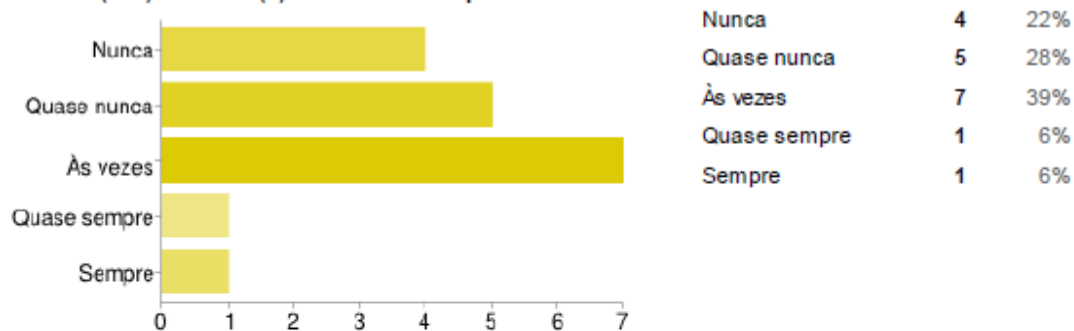
Nunca	8	44%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	3	17%
Sempre	7	39%

25.O seu(sua) educando(a) utiliza a Cantina da Escola?

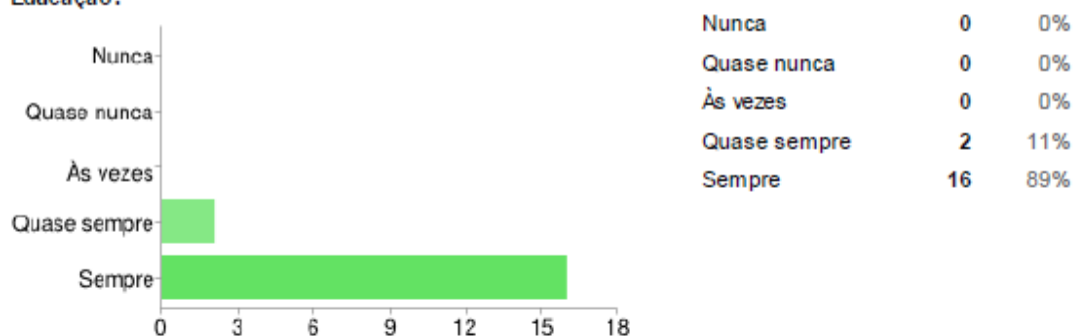


Nunca	1	6%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	0	0%
Sempre	17	94%

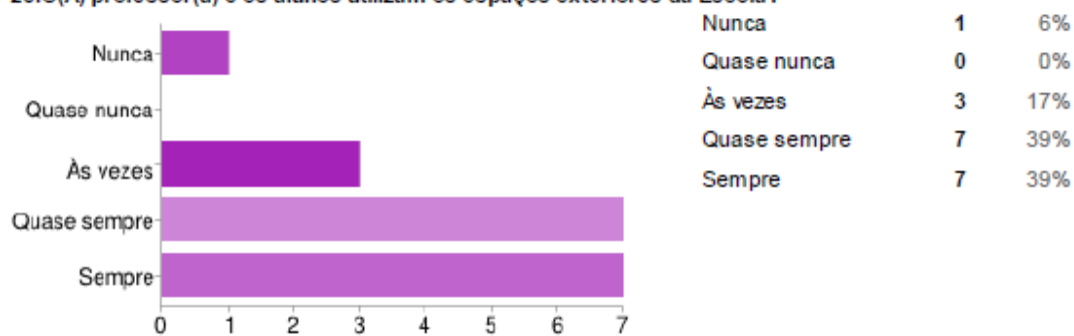
26.O seu(sua) educador(a) utiliza a sala de apoio da Escola:



27.O(A) professor(a) atente nos dias e horário, destinados ao atendimento aos Encarregados de Educação?

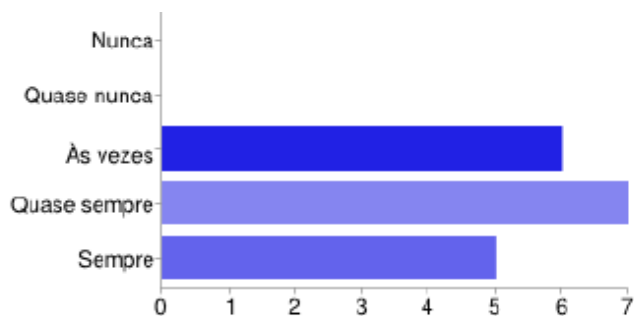


28.O(A) professor(a) e os alunos utilizam os espaços exteriores da Escola?

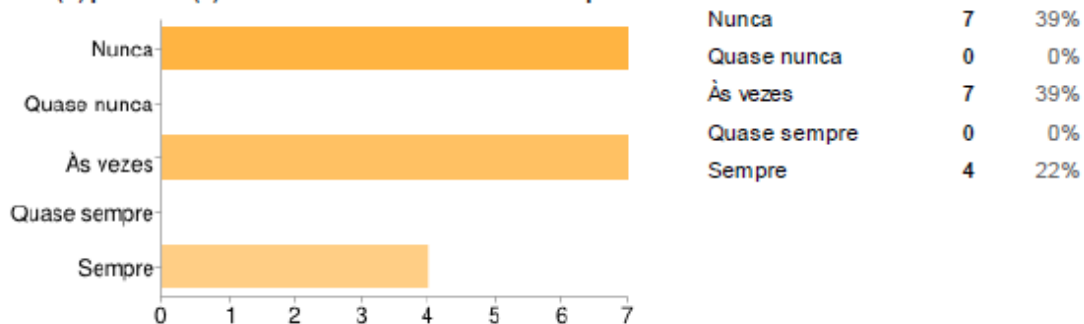


29.O(A) professor(a) e os alunos cuidam das zonas verdes da Escola?

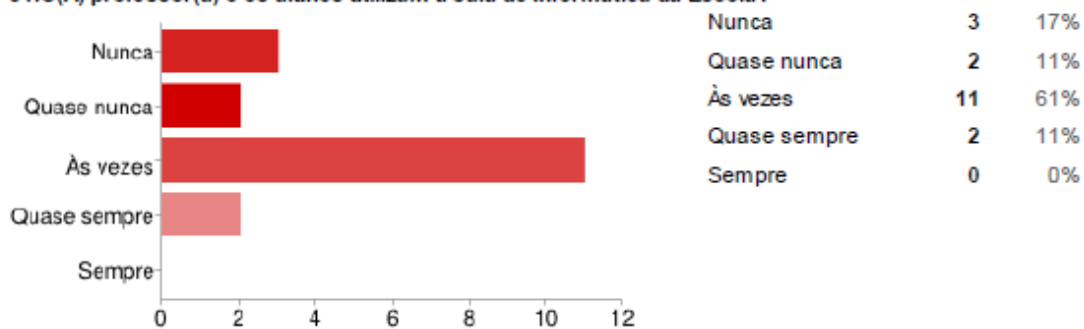
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	6	33%
Quase sempre	7	39%
Sempre	5	28%



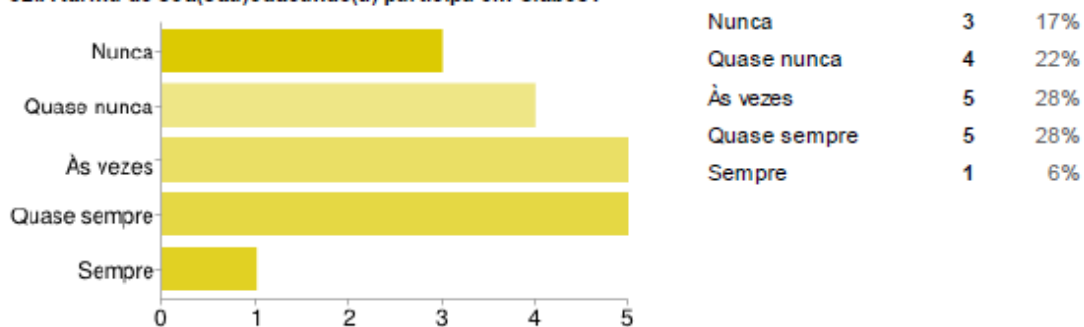
30.O(A) professor(a) e os alunos utilizam o Pavilhão Desportivo da Escola?

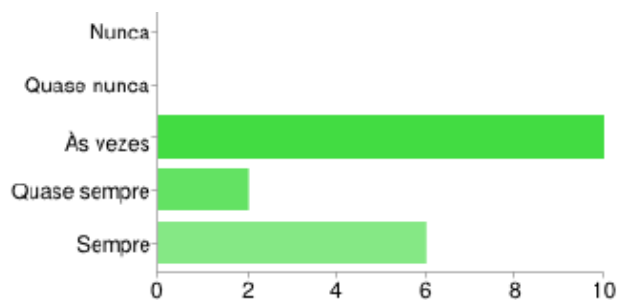


31.O(A) professor(a) e os alunos utilizam a sala de Informática da Escola?

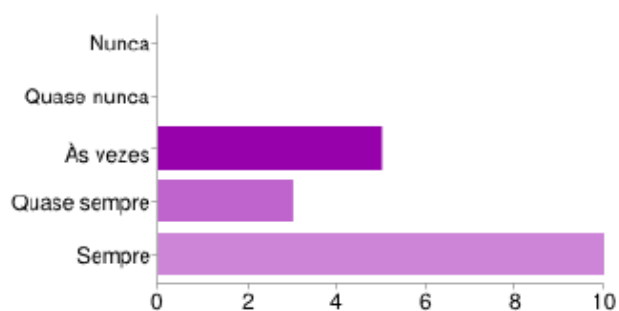


32.A turma do seu(sua)educando(a) participa em Clubes?



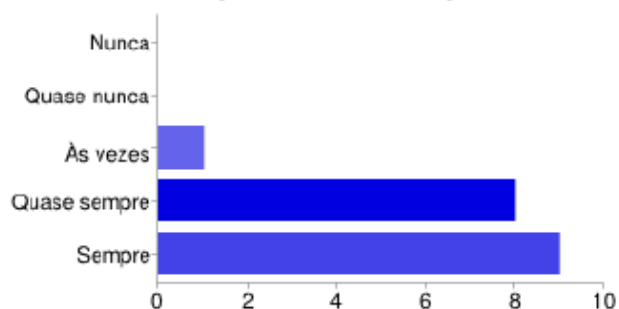


40. Gosta de cooperar com a Associação de Pais?



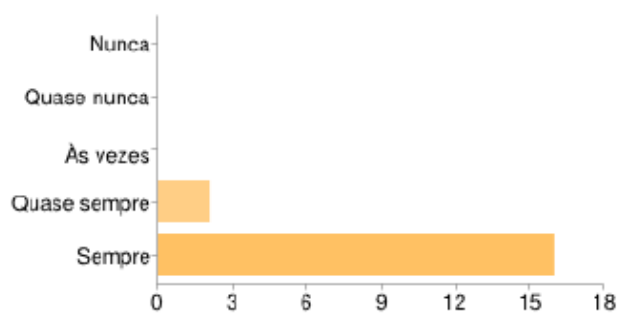
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	5	28%
Quase sempre	3	17%
Sempre	10	56%

41. Conhece a legislação que define a avaliação do seu educando?

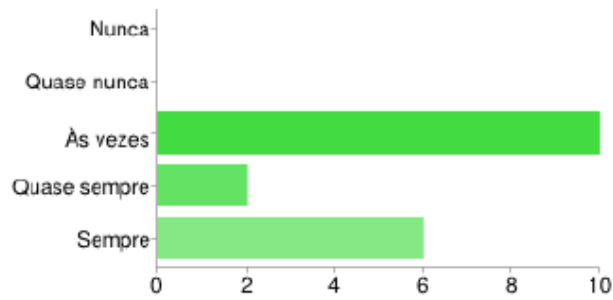


Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	1	6%
Quase sempre	8	44%
Sempre	9	50%

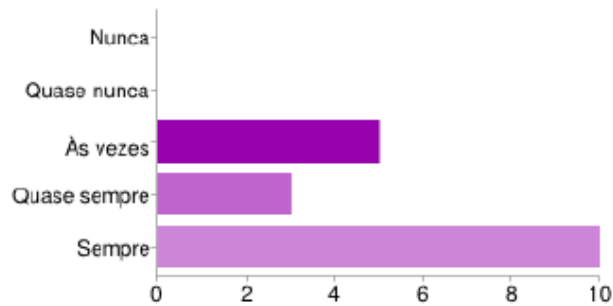
42. A professor(a) do seu educando divulga os critérios de avaliação?



Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	2	11%
Sempre	16	89%

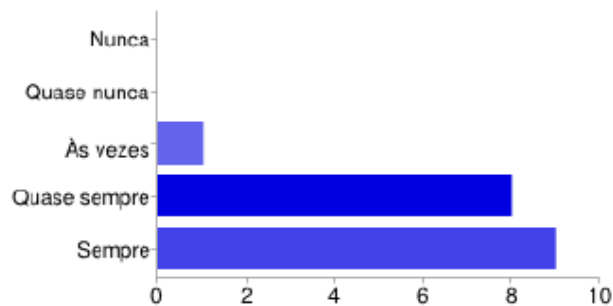


40. Gosta de cooperar com a Associação de Pais?



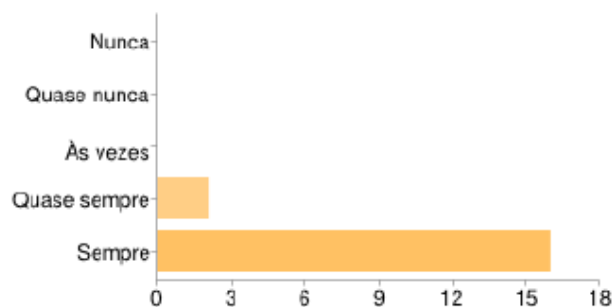
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	5	28%
Quase sempre	3	17%
Sempre	10	56%

41. Conhece a legislação que define a avaliação do seu educando?



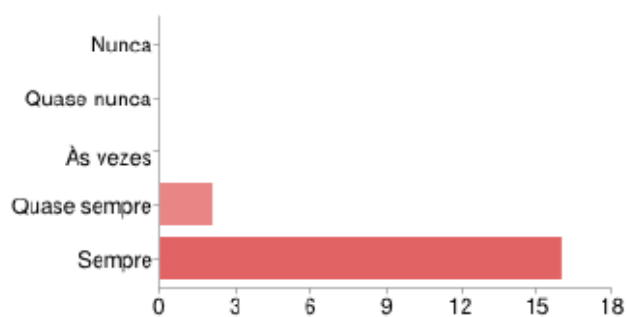
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	1	6%
Quase sempre	8	44%
Sempre	9	50%

42. A professor(a) do seu educando divulga os critérios de avaliação?



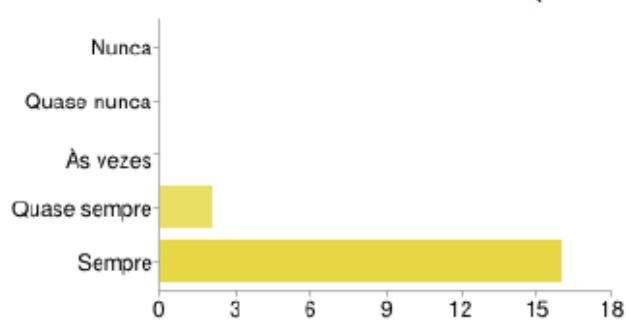
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	2	11%
Sempre	16	89%

43. Conhece o resultado das fichas de avaliação diagnóstica?



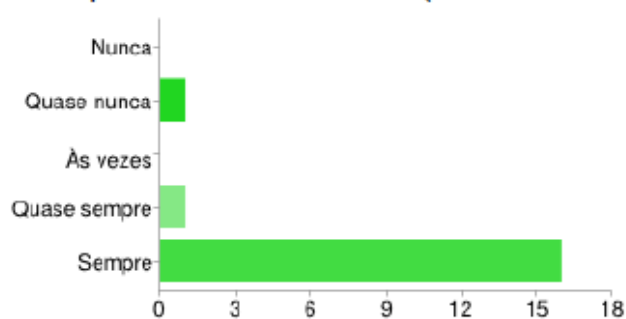
Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	2	11%
Sempre	16	89%

44. Tem conhecimento do resultado das fichas de Avaliação Formativa?



Nunca	0	0%
Quase nunca	0	0%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	2	11%
Sempre	16	89%

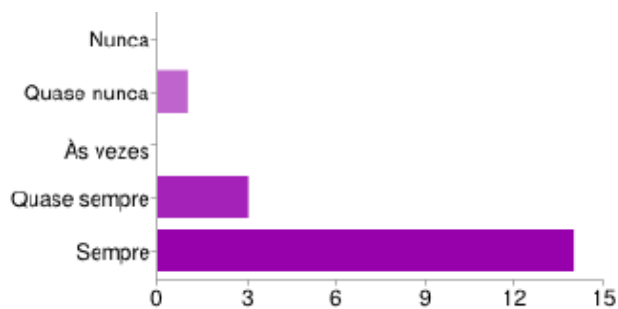
45. Está presente nas Reuniões de Avaliação Trimestral?



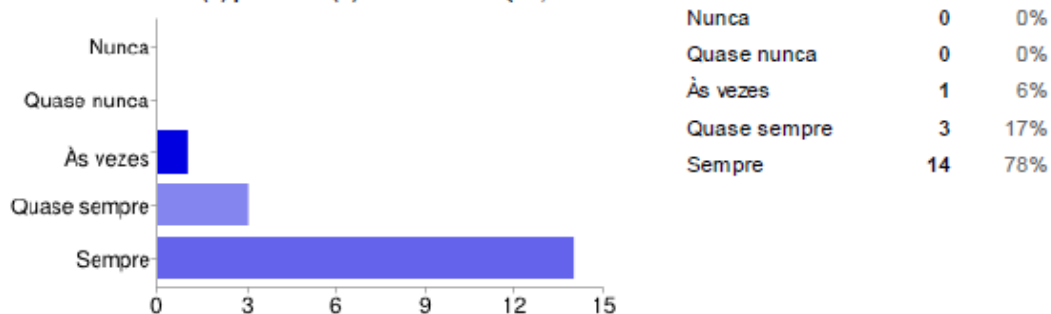
Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	1	6%
Sempre	16	89%

46. Está presente noutras reuniões quando é convocado?

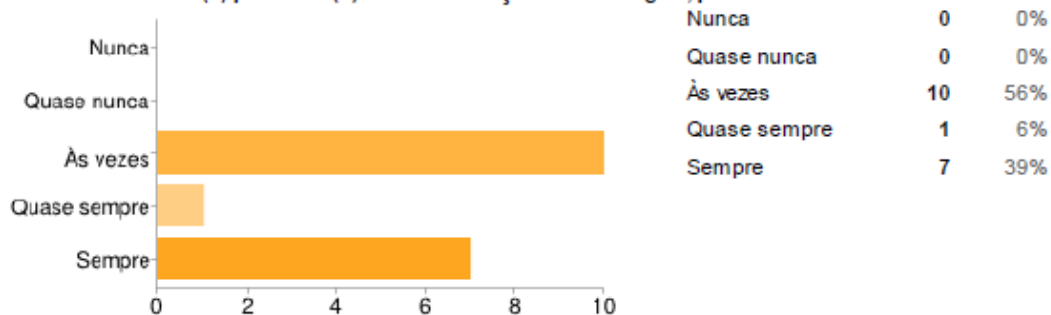
Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	3	17%
Sempre	14	78%



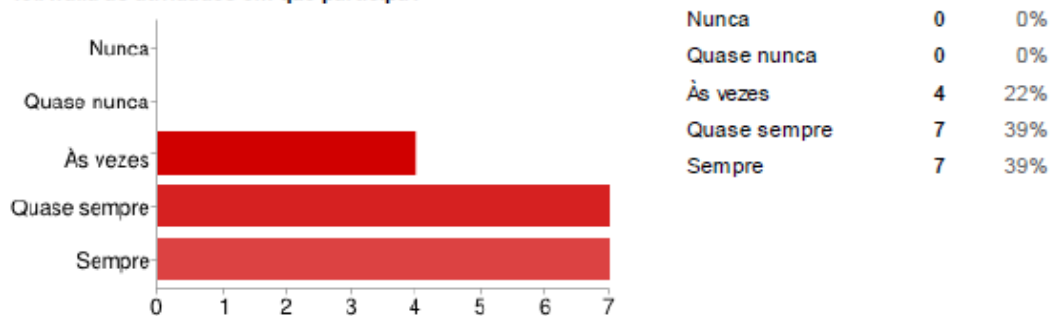
47. Conversa com o(a) professor(a) sobre a avaliação, do seu educando?



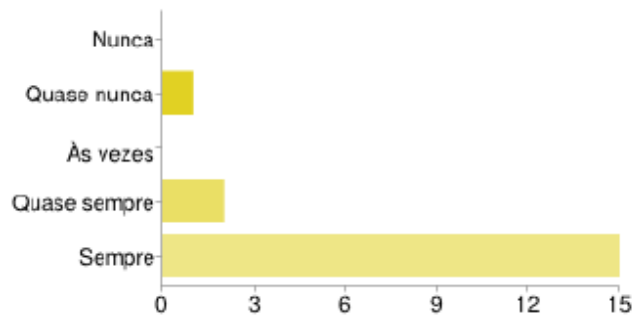
48. Conversa com o(a) professor(a) sobre as soluções e estratégias, para o sucesso?



49. Avalia as atividades em que participa?

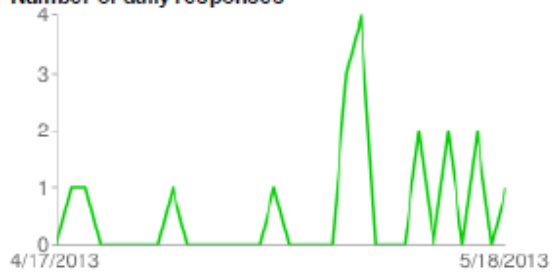


30. A Escola realiza festa de final do ano letivo :



Nunca	0	0%
Quase nunca	1	6%
Às vezes	0	0%
Quase sempre	2	11%
Sempre	15	83%

Number of daily responses



ANEXO 5 – Autorização para aplicação dos questionários

Data: Ter, 16 Abr 2013 [10:46:35]
De: mime-noreply@gepe.min-edu.pt
Para: profmapcaldas@sapo.pt
Assunto: Monotorização de Inquéritos em Meio Escolar: Inquérito nº 0373100001

Exmo(a)s. Sr(a)s.

O pedido de autorização do inquérito n.º 0373100001, com a designação *Questionários aos Professores e alunos do 1ºCiclo do Ensino Básico/Tese: Sucesso e (insucesso) -Contributo da Avaliação de Desempenho Docente*, registado em 08-04-2013, foi aprovado.

Avaliação do inquérito:

Exmo(a) Senhor(a) Dr(a) Maria Antónia Pereira Caldas
Venho por este meio informar que o pedido de realização de inquérito em meio escolar é autorizado uma vez que, submetido a análise, cumpre os requisitos, devendo atender-se às observações aduzidas.
Com os melhores cumprimentos
José Vitor Pedroso
Diretor de Serviços de Projetos Educativos
DGE

Observações:

- a) A realização do(s) Inquérito(s) fica sujeita a autorização das Direções dos Agrupamentos de Escolas.
- b) Exige-se a garantia de anonimato dos respondentes, confidencialidade, proteção e segurança dos dados recolhidos, considerando-se o disposto na Lei nº 67/98; deve ser pedido consentimento informado e esclarecido do titular dos dados. Para os alunos menores (menos de 18 anos) este deverá ser atestado pelos seus representantes legais. As autorizações assinadas pelos EE devem ficar em poder da Escola/Agrupamento ao qual pertencem os alunos. Não deve haver cruzamento ou associação de dados entre os que são recolhidos pelos instrumentos de inquirição e os constantes da declaração de consentimento informado.
- c) Na plataforma tecnológica a utilizar para registo dos dados, deverá garantir-se que os questionários sejam unicamente acedidos e respondidos pelos respondentes selecionados para a amostra. Em caso de ser instrumento de livre acesso, não é da competência da DGE autorizar a sua aplicação, uma vez que qualquer pessoa pode responder.

Pode consultar na Internet toda a informação referente a este pedido no endereço <http://mime.gepe.min-edu.pt>. Para tal terá de se autenticar fornecendo os dados de acesso da entidade.