

Avaliação Externa da Dimensão Científica e Pedagógica

Maria José Mariano e Maria Manuela Matos

Formadoras ADD/AE DGAE

Face às exigências e expectativas decorrentes do reconhecimento da profissionalidade docente, a avaliação do desempenho dos professores assenta na *‘melhoria do seu desempenho, na responsabilização e prestação pública de contas, na melhoria das práticas e procedimentos das escolas, na compreensão dos problemas de ensino e de aprendizagem e na compreensão de experiências vividas num determinado contexto’*⁴¹. Todavia, numa visão mais selectiva associada a um instrumento de gestão⁴², os propósitos principais dos sistemas de avaliação de desempenho assentam na coerência entre os objectivos estratégicos da escola, enquanto organização, e as actividades dos docentes, na melhoria do desempenho, no aumento da sustentabilidade e organização da escola, no feedback e aconselhamento aos docentes sobre desempenho e carreira, elementos fundamentais na constituição de uma base de decisão sobre incentivos e recompensas, progressões, promoções, demissões e rescisões bem como identificação das necessidades de formação. Contudo, neste momento, a incerteza é o grande dilema com que se debatem os professores, sobretudo, após três décadas de uma cultura de segurança, com a profunda convicção de que a chegada ao topo da carreira era uma garantia com mais ou menos mérito, com esforço ou não por uma melhoria das práticas. Assim, a avaliação deve propiciar oportunidades para reconstruir as práticas de ensino, a organização e desenvolvimento de projectos educativos e curriculares, tal como para repensar as

formas de participação, a capacidade reflexiva e ainda as necessidades formativas dos docentes, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional numa perspectiva inovadora, formativa, de valorização e reconhecimento da profissão.

Numa perspectiva de avaliação do desempenho docente assente na exterioridade da escola a que pertence o docente em avaliação, a bolsa de avaliadores externos⁴³ vem constituir-se como um grupo habilitado para a função de observação de aulas e para o acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente.

É no contexto de implementação do processo de Avaliação Externa do Desempenho Docente (AEDD), de monitorização e apoio que surge a formação ministrada aos avaliadores externos (AEs), no âmbito de um plano nacional de Avaliação Externa da Dimensão Científica e Pedagógica.

Assim, uma primeira fase formativa, surge como necessidade a interpretação e a contextualização do processo de AEDD para, numa fase posterior, o avaliador externo poder concretizar um processo subjacente a uma diversidade de exigências, envolvendo métodos e processos de recolha de dados sobre as dinâmicas de sala de aula. Estes processos congregam etapas de desenvolvimento curricular: planeamento – com a intencionalidade de

contextualizar a observação; desenvolvimento – sequencialidade global dos acontecimentos de ensino; e avaliação – regulação e verificação das aprendizagens. Estas etapas exigem calendarização, envolvimento nos procedimentos metodológicos e burocráticos, uma atribuição de resultados baseados na informação dos produtos da avaliação, conclusões e juízos de valor focalizados nos referentes e parâmetros nacionais, entre outros, como a reflexão sobre a utilidade deste processo, a sua influência na melhoria das práticas e ainda como um *estímulo ao desenvolvimento profissional dos docentes*^[4].

Uma segunda fase formativa tem como enfoque a análise e interpretação dos registos, focalizados nos referentes legais e na autoavaliação, no sentido da formulação de juízos para a tomada de decisão final: a classificação.

Concretizando a **formação na região Alentejo** foram desenvolvidas 11 sessões de formação em cada uma das fases (observação e classificação), decorrendo nos 7 CFAE, participando 234 docentes nas sessões de formação sobre o processo de observação de aulas e 186 docentes nas sessões sobre o processo de classificação. Entre as duas fases formativas decorreram sessões de apoio/monitorização do desenvolvimento do processo de AEDD com apoio personalizado aos formandos/AEs.

Numa apreciação global e decorrente da análise da avaliação dos formandos sobre as diferentes sessões de formação, os objectivos delineados, para os diferentes momentos, foram atingidos.

Ressaltam, das reflexões das formadoras, das trocas de impressões com os formandos e dos registos deixados aquando da avaliação das sessões de **formação**, alguns pontos fortes sentidos/vivenciados:

- os avaliadores inicialmente, muito relutantes face à responsabilidade que iriam assumir, foram envolvendo-se gradualmente nas temáticas e tarefas propostas, demonstrando interesse e empenho;
- os avaliadores reagiram de forma muito satisfatória, revelando que os documentos apresentados lhes transmitiam alguma segurança na tomada de decisões e no desenrolar dos procedimentos;
- a tentativa de uniformizar procedimentos a nível do país, de modo muito específico, no Alentejo, transmitiu-lhes maior tranquilidade com o desenvolvimento de todo o processo;
- a relação estabelecida e a disponibilidade das formadoras procuraram “quebrar resistências” e minimizar angústias;
- a relação de confiança estabelecida entre formadoras e formandos viria a revelar-se de extrema importância num processo em que a confidencialidade é um fator primordial, uma vez que os envolvidos têm uma necessidade extrema de partilhar dúvidas, receios e opiniões;
- a presença/participação da maioria dos Diretores dos CFAE nas sessões de formação, ajudou a esclarecer opções tomadas pelas Comissões Pedagógicas e contribuiu para a acalmia;
- os AEs revelaram maior receptividade a uma perspectiva formativa do que a uma perspectiva de prestação de contas.

Destaca-se, igualmente, no desenvolvimento das sessões de **acompanhamento/apoio** que decorreram

entre as duas sessões de formação, os aspetos mais positivos:

- a participação muito significativa dos formandos ao longo das sessões (houve AEs que frequentaram todas as sessões de apoio na sua área geográfica, mesmo quando estas se realizaram nos diferentes locais);
- o nível de execução com rigor e receptividade no sentido do desenvolvimento profissional, na perspectiva do avaliador e entendido como um meio de aprendizagem;
- o apreço demonstrado pelos AEs pelo acompanhamento sistemático e disponibilidade das formadoras, bem como a enorme partilha e colaboração entre os formandos e com as formadoras.

Considera-se, no entanto, que é necessário um maior empenhamento no aperfeiçoamento de toda a dinâmica de formação, pelo que existem alguns **aspetos a melhorar** relativamente ao processo formativo:

- a atribuição de créditos aos formandos/AEs, que “valorizem” a formação e o esforço de desenvolvimento profissional;
- a consideração de dois tipos de formação: de curta duração para AEs que tenham formação académica em Supervisão ou Avaliação e de maior duração para AEs que apenas têm experiência no domínio, possibilitando reflexões e apropriações intermédias distribuídas por dois momentos;
- a consideração de dispensa de serviço para frequência de todo o processo formativo;
- a continuidade dos procedimentos formativos e de apoio ao processo

de AEDD durante todo o ano letivo e não concentrado nos finais de período ou no final do ano letivo;

- a libertação do avaliador externo de algumas funções não letivas na sua escola, considerando o tempo dedicado a estes procedimentos no horário dos AEs.

Todo o processo de formação, acompanhamento e apoio na região Alentejo só foi possível ser desenvolvido com a eficácia, agilização de procedimentos e organização atempada pela colaboração e receptividade efetiva dos diretores dos CFAE. Foi fundamental a cooperação e articulação, possibilitando o enquadramento de todos os procedimentos. A divulgação de informações e a comunicação estabelecidas de forma inequívoca bem como o apoio constante, a disponibilidade, o contacto e partilha de informação constituíram-se como fatores preponderantes sobre os procedimentos e decisões articulados com as Comissões Pedagógicas.

Em *síntese* um processo formativo envolve uma perspetiva organizativa aceite pelos seus atores, caracterizando-se, primordialmente, pelas suas necessidades enquanto formandos, pela clareza dos seus critérios e pelos pressupostos epistemológicos, que conduzem à execução de um trabalho empenhado e sério, em que todas os envolvidos aprendem. Foi neste entendimento que as formadoras se envolveram em todo este processo.

Bibliografia

Caetano, A. (2008). *A Avaliação do Desempenho: o essencial que avaliadores e avaliados precisam de saber*. Lisboa: Livros Horizonte, Lda.

Day, C., (1999). Avaliação do desenvolvimento Profissional dos Professores. In Estrela, A. & Nóvoa, A. *Avaliações em Educação: Novas Perspectivas*, pp 95-114. Porto: Porto Editora.

Fernandes, D. (2011). *Avaliação do Desempenho Docente: desafios, problemas e oportunidades*. Texto Editores: Lisboa.

Formosinho, J. & Machado, J. (2007). Nova profissionalidade e diferenciação docente. In M. A. Flores & I. C. Viana. (Orgs.), *Profissionalismo docente em transição: as identidades dos professores em tempos de mudança*. Braga: CIED, Universidade do Minho, pp. 71-91.

Pacheco, J. (2009). Para a Sustentabilidade Avaliativa do Professor. In Teixeira, F: & Nascimento, J. (coord.) ELO 16. *Avaliação do Desempenho Docente*. Guimarães: CFFH, pp. 37-43.

¶Nesta perspectiva Fernandes (2008) associa a avaliação à regulação dos processos e à melhoria, de uma forma interactiva em que os dados recolhidos tenham como objectivo corrigir e aperfeiçoar os processos de aprendizagem aliados à prestação de contas, de modo a gerar a mudança e a transformação.

¶ Para Caetano (2008) está em causa a organização a nível de escola com

consequências para avaliadores, avaliados e a própria escola, o que coloca inúmeras interrogações e incertezas para o futuro de todos os envolvidos.

¶ Avaliadores Externos – docentes de outra escola/agrupamento, do mesmo grupo de recrutamento do avaliado que realizam a observação de aulas, tendo por referência os parâmetros nacionais.

¶ A gestão de uma escola, na visão defendida por Christopher Day (1999), deverá ter em conta na avaliação do desenvolvimento profissional dos professores duas questões fundamentais: a relação da avaliação com a autonomia do professor e a relação da avaliação com a reflexão, a aprendizagem e a mudança do professor. A primeira é entendida como uma forma de responsabilização do professor e do ensino, sendo visto sob quatro concepções (Wise *et al.*, 1984): um trabalho, um ofício, uma profissão ou uma arte. A segunda refere um processo de mudança, um aumento da eficácia, autocrítica e auto-reflexão dos professores (Fernandes, 2009).