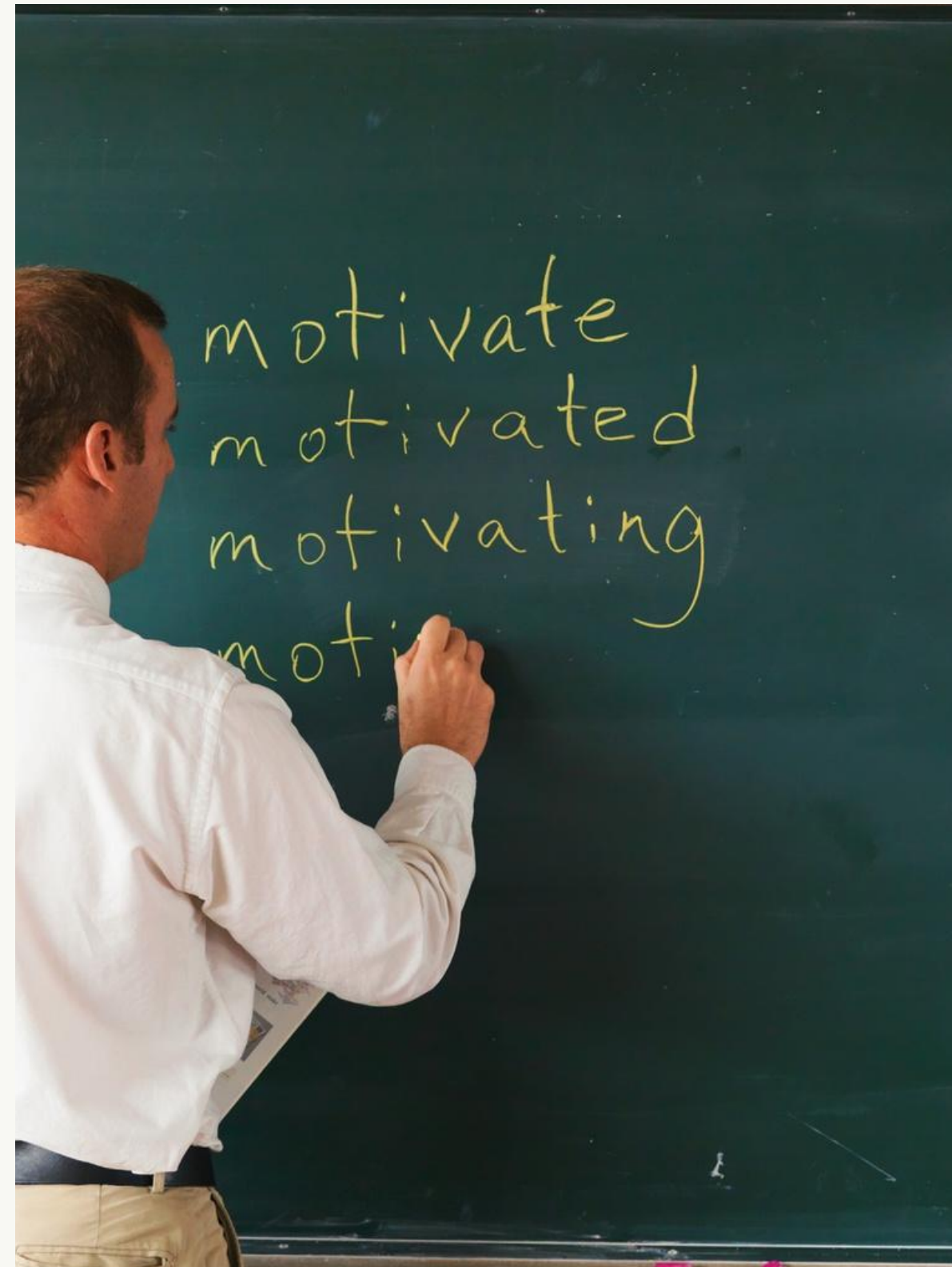


AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE: O QUE DIZ A INVESTIGAÇÃO?

MARIA ASSUNÇÃO FLORES
AFLORES@IE.UMINHO.PT



Universidade do Minho
Instituto de Educação



26 de maio de 2026



Concepções de ensino e de professor (Darling-Hammond, Wise & Pease, 1983; Flores, 2005; Day, Flores, & Viana, 2007)

Sistema de avaliação de professores

Modo como essas concepções são traduzidas em padrões, critérios e indicadores de avaliação (Avalos & Assael, 2006)

Para que serve a avaliação?



Propósitos formativos

Orientados para o desenvolvimento profissional

(Day, 1992; Chow et al., 2002; Avalos & Assael, 2006; Stronge, 2010)

TENSÃO



Propósitos sumativos

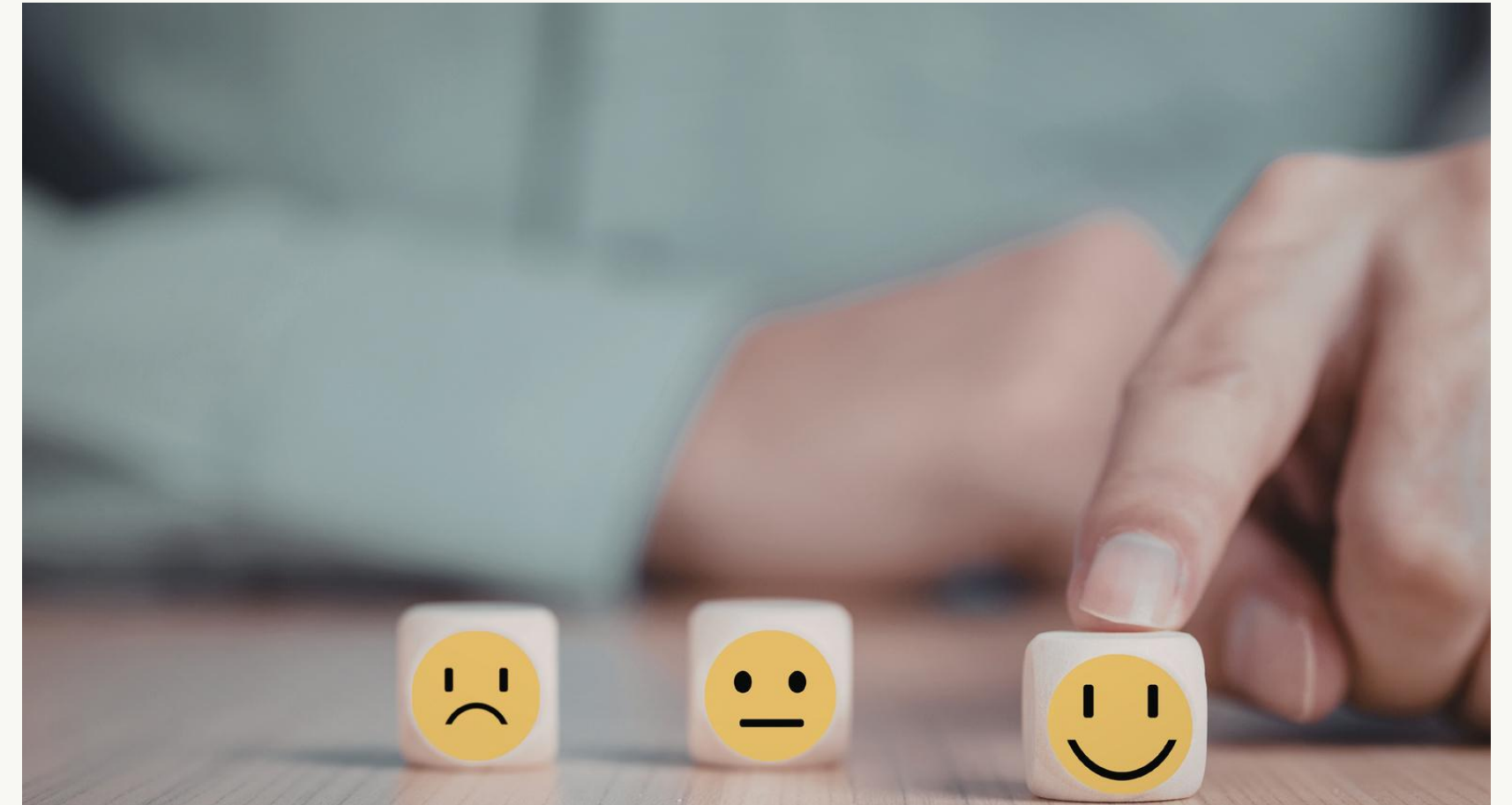
Baseados na prestação de contas e orientados para decisões de gestão de carreira

Avaliação de professores

Importância das percepções dos professores e complexidade da dimensão social na implementação da avaliação (Timperley & Robinson, 1997; Van der Vegt, Smyth, & Vandenberghe, 2001; Fullan, 2001; Spillane, Reiser & Reimer, 2002; Flores, 2005).



Aspetos a considerar



Variáveis contextuais, a adequação dos instrumentos de avaliação, a necessidade de os avaliadores serem reconhecidos e a importância do *feedback* (Vaillant, 2008)

Papel das lideranças da escola nas perceções dos professores em relação aos sistemas de avaliação de desempenho e à participação dos docentes (Tuytens & Devos, 2008; Flores, 2009, 2010).

Sistema de avaliação de professores

Eficácia e sucesso dependem do conteúdo e do contexto em que este vai ser implementado (Peterson & Comeaux, 1990).

Desafios

Avaliação de professores como estratégia de desenvolvimento e de melhoria, não como mera formalidade sem significado: existência de uma cultura burocrática, uma atmosfera conflitual e falta de confiança.

Os 3 Cs para um clima construtivo

*C de credibilidade do processo de avaliação



COMUNICAÇÃO

Inclui uma dimensão pública e uma dimensão privada: importância do envolvimento dos professores (e outros agentes) na concepção de um sistema de avaliação e a necessidade de uma formação contínua e sistemática de professores e de avaliadores.

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nomeadamente por parte das lideranças escolares: tempo para a implementação de procedimentos eficazes de avaliação de professores, apoio e assistência e ainda existência de oportunidades de desenvolvimento profissional.

COLABORAÇÃO

Entre administradores e professores de modo a manter a confiança no processo de avaliação e a desenvolver um sentido de apropriação por parte de todos os participantes.

(Stronge, 2010)

3 dimensões-chave

PARA MELHORAR A QUALIDADE DE UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO



Existência de estruturas de apoio na escola



Necessidade de interpretar e gerir a política de avaliação em contexto



Relevância da dimensão formativa, em particular do papel da supervisão.

Questões

(Flores & Derrington, 2017)



Quem define, e como, o quadro de referência da avaliação ?

Quem toma decisões sobre os procedimentos e instrumentos de avaliação?

Quem são os avaliadores e que estatuto têm no processo de avaliação?

Qual é o papel dos professores (e dos diretores) no processo de avaliação?

Que efeitos previstos e não previstos podem ser antecipados? E as questões de natureza ética?

MODELO DA ADD

(A) O CARÁTER INTERNALISTA

Escola com autonomia na definição do quadro de referência, na construção dos instrumentos e na organização do processo de avaliação.

(B) O PRINCÍPIO DA AUTORREGULAÇÃO

Avaliação pelos pares na base de uma hierarquia mitigada e *soft*, apesar da introdução do avaliador externo (par de outra escola)

(C) OBSERVAÇÃO DE AULAS

Principal instrumento de recolha de informação sobre o desempenho científico e pedagógico, assumindo natureza compulsiva em determinados momentos.

(D) COEXISTÊNCIA DE DUAS LÓGICAS

Formativas, e até supervisivas, e sumativas e meramente classificativas.

(E) PREVALÊNCIA DE UM MODELO DE HETEROAVALIAÇÃO

(interna e externa), apesar de conviver com processos de autoavaliação.

74 ESTUDOS: REPOSITÓRIO CIENTÍFICO DE ACESSO ABERTO EM PORTUGAL (RCAAP)

IMPLEMENTAÇÃO

1. O que sabemos e o que ainda falta saber sobre o processo de implementação da ADD em Portugal depois de 2008?

AVALIAÇÃO PELOS PARES E OBSERVAÇÃO DE AULAS

2. O que diz a avaliação em Portugal?

INVESTIGAÇÃO FUTURA

3. Que aspetos precisam de mais investigação?

(Flores & Machado, 2022)

- Percepções e experiências negativas associadas a questões conceituais e processuais assim como à deterioração do clima da escola e das relações profissionais (Afonso, 2016; Gamero, 2018; Marcos, 2013; Serrano, 2013; Flores, 2018).
- Emergência de efeitos negativos no trabalho dos professores, nomeadamente ao nível da colaboração, decorrentes do artificialismo dos procedimentos.
- Clima de competição e conflito e sentimentos de injustiça e ansiedade (quotas e procedimentos) (Alves, 2013; Gamero, 2018; Lapo, 2015; Silva & Herdeiro, 2015)



A IMPLEMENTAÇÃO DA ADD: UM PROCESSO DISRUPTIVO NAS ESCOLAS

PREVALÊNCIA DE UMA PERSPETIVA TÉCNICA, BUROCRÁTICA E INSTRUMENTAL

Apesar da advocacia da colaboração docente e do desenvolvimento profissional, destaca-se uma lógica burocrática e instrumental (Afonso, 2016; Cruz, 2013; Jacinto, 2014, Moreira, 2014) numa perspetiva de controlo com pouco ou nenhum impacto na melhoria da prática e no desenvolvimento profissional (Alves, 2013; Flores, 2019)

GESTÃO DE CARREIRAS

Em vez da melhoria do ensino e da promoção do desenvolvimento profissional (Afonso, 2016, Antunes, 2014; Moura, 2014)

TENSÕES ENTRE A LÓGICA DO CONTROLO E DA LÓGICA PROFISSIONAL

AVALIADORES

Falta de reconhecimento e de legitimidade dos pares avaliadores (Monteiro, 2014; Duarte, 2015), e sentimentos de injustiça associados ao sistema de quotas e artificialismo (Lapo, 2015).

CONCEÇÕES E COMPETÊNCIAS

Ênfase numa perspetiva técnico-normativa visando a consecução dos padrões nacionais e locais (Jacinto, 2014; Silva, Machado & Leite, 2014).



**O PARADOXO DA
AVALIAÇÃO PELOS
PARES:
COLEGIALIDADE E
PROFISSIONALISMO
OU FALTA DE
LEGITIMIDADE?**

Necessária e relevante para avaliadores e avaliados

Principais constrangimentos:

- Falta de adequação dos instrumentos;
- Modo de operacionalizar a OA;
- Falta de reconhecimento e competências dos avaliadores;
- Ausência de *feedback*;
- Número reduzido de aulas observadas;
- Ênfase na dimensão sumativa.

(Gomes, 2013; Campos, 2013, Lopes, 2013; Dias, 2013; Craveiro, 2014; Freitas, 2014)

OBSERVAÇÃO DE AULAS:

IMPORTANTE MAS CRÍTICO

Conclusões

AUSÊNCIA DE LEGITIMAÇÃO ORGANIZACIONAL, PROFISSIONAL E CIENTÍFICA

- Lógica centralizada, *top-down* e sem legitimação prévia (sem estudos –piloto, formação dos principais agentes ou envolvimento de especialistas na sustentação científica)
- Generalização sem experimentação: conflitos, tensões e efeitos não previstos (Flores, 2009).
- Problemas relacionados com os instrumentos de avaliação, perfil dos avaliadores e consequências previstas e não previstas (Flores, 2010; 2012, 2018; Machado & Abelha, 2014; Machado, Abelha, Barreira & Salgueiro, 2012).

Ausência de preparação dos vários agentes

- Falta de legitimidade profissional e científica dos avaliadores
- Legado experiencial e formativo do contexto de estágio, mas ADD é diferente.



- Ausência de processos de discussão, debate e negociação
- Falta de estratégias de desenvolvimento profissional, formação dos agentes e realização de estudos-piloto (validação técnica e política)

Ausência de preocupação de conferir legitimidade científica e pedagógica não só através de um processo seletivo e até uma certa especialização, mas também de uma capacitação “técnica” indispensável para o reconhecimento pelos pares.





Competição,
individualismo e
desconfiança
Lógica técnico-racional do
processo de
implementação
Convicção voluntarista de
que não eram
necessárias estratégias
de legitimação
Dinâmicas reativas



Capacidade
organizacional
das escolas
Responsabilidade
alargada de concepção,
gestão e implementação
da ADD em cada contexto
específico

Avaliação pelos pares

- Avaliadores sem reconhecimento pelos pares
- Quadro de ausência de práticas, nomeadamente de observação de aulas
- Situação de anomia, cisão e mal-estar, com profundos efeitos identitários e profissionais

Originalidade da avaliação pelos pares: perspectiva colegial e emancipatória da profissão

- Legitimação formal insuficiente para conferir legitimidade aos avaliadores perante os pares
- Multiplicidade de referenciais, confusão de procedimentos, pondo em causa o modelo e a importância da ADD para o DP
- Perda do *ethos* profissional e organizacional
- Burocracia como mecanismo de defesa
- Perceção generalizada de ausência de objetividade e justiça face à disparidade de procedimentos, documentos e instrumentos
- Ausência do potencial formativo e pedagógico da ADD.

**Importância da
autonomia e agência
dos professores**

Necessidade de regulação

EM JEITO DE CONCLUSÃO

Desenvolvimento de um quadro de referência sobre o ensino e sobre o que significa ser professor

Validação de procedimentos e instrumentos de avaliação

Estudos mais amplos e sistemáticos sobre os efeitos da ADD nos professores, na profissão e nas escolas

Formação e papel superviso dos avaliadores

Clarificação das dimensões e indicadores

Avaliação do impacto da ADD no DP, na qualidade do ensino e nas aprendizagens dos alunos

OBRIGADA

