



Encontro temático: Autonomia das Escolas e Avaliação do Desempenho Docente

Avaliação do desempenho e melhoria dos resultados dos alunos

Alexandre Ventura

Departamento de Ciências da Educação

Universidade de Aveiro

“Estou sempre pronto para aprender,
embora nem sempre goste de ser ensinado.”

Winston Churchill

Esperança é claramente diferente de optimismo. Não é a convicção de que alguma coisa será bem sucedida, mas a certeza de que algo tem sentido, independentemente do que aconteça. É a esperança, acima de tudo que nos dá força para viver e para continuamente tentar novas coisas.

Vaclav Havel

Ameaça

Medo da mudança;

Medo do desconhecido;

Corporativismo;

Medo da competição;

Ansiedade;

Sentimentos de vitimização;

Rotinas organizacionais defensivas;

Rotinas individuais defensivas.

Cepticismo

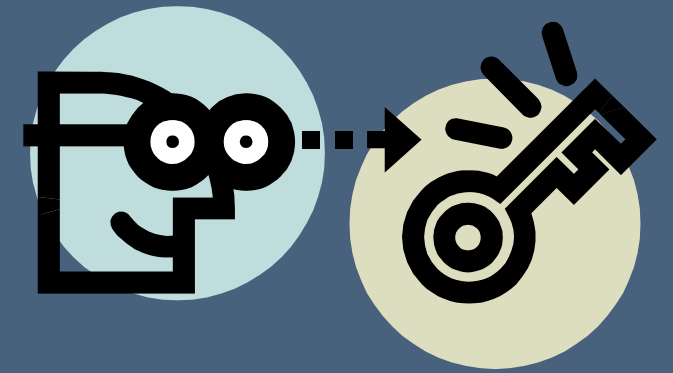
Resistência

Oposição

Sala de aula

Feliz dia dos
Professores!





Oportunidade

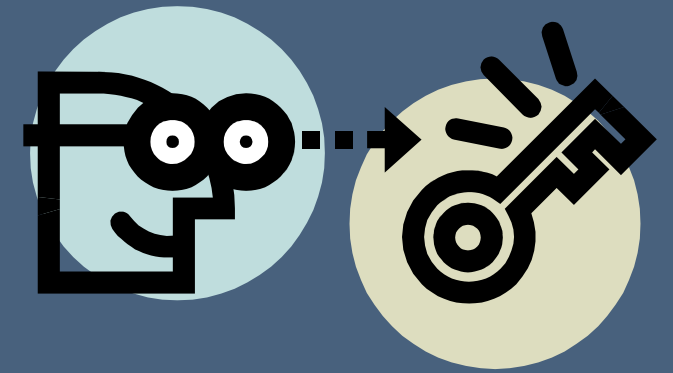
Recentrar a atenção e o investimento na qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Estrutura organizacional da escola



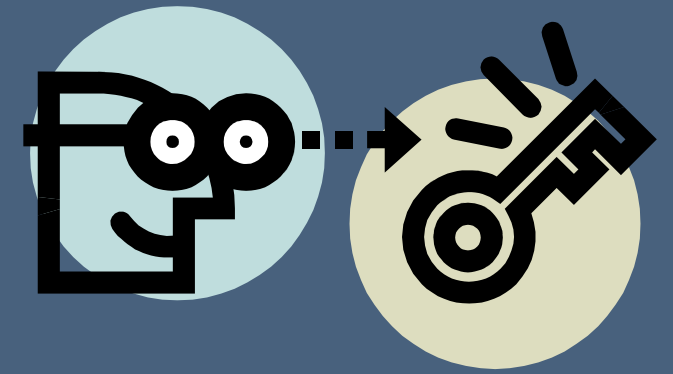
“Talvez o maior problema da actual organização das escolas seja o facto de o emprego ou a carreira de ninguém não estarem intimamente ligados ao desempenho dos alunos”.

(Hanushek, 2002: 8)



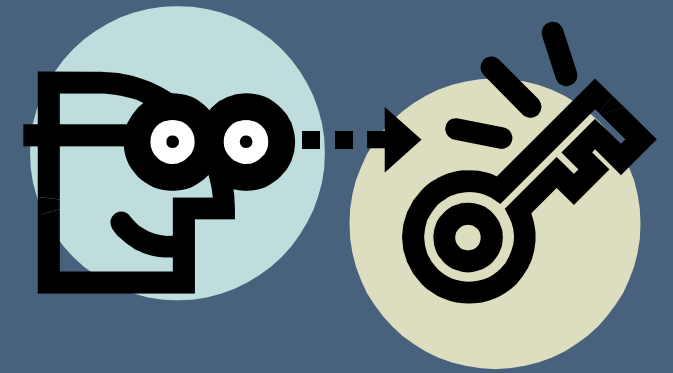
Oportunidade

Acrescentar tanto valor quanto possível à aprendizagem e ao desenvolvimento de cada aluno.



Oportunidade

Reconhecer e replicar boas práticas.



Oportunidade

**Credibilizar e profissionalizar mais a
profissão docente.**

Estratégia e Tática

Estratégia - a mobilização de todos os recursos da organização no âmbito global visando atingir objetivos a longo prazo.

Tática - um esquema específico de emprego de recursos dentro de uma estratégia geral. O plano de gerência, o orçamento anual ou o plano anual de actividades são planos táticos dentro de uma estratégia global a longo prazo.

Essenciais sobre estratégia

- Quando se constrói uma estratégia, não se pretende tomar hoje decisões sobre o futuro, mas tomar hoje decisões tendo em mente o futuro;
- A estratégia não é um fim em si mesma, mas apenas um meio. Deve ser reavaliada e reajustada constantemente em função das mudanças;
- Estratégia não dá certeza, mas apenas a probabilidade em relação ao futuro.

“De todos os factores que são importantes para o sucesso dos alunos – e há muitos – os mais importantes são aquilo em que cada professor acredita, sabe e é capaz de fazer”.

“Ensino de qualidade é estimulado numa escola e na cultura de um sistema escolar que valoriza constante *feedback*, análise e refinamento da qualidade de ensino”.

(Professional Growth System Handbook 2004-2005. Montgomery County Public Schools)

“Os professores exercem uma grande influência na melhoria da aprendizagem dos alunos”.

(Darling-Hammond & Ball, 1997; Wright, Horn & Sanders, 1997)

A qualidade dos professores, mais do que qualquer outra variável da escola, influencia o sucesso dos alunos.

(Liam Goldrick, 2002)

Decreto Regulamentar nº 2/2008

10 de Janeiro

Artigo 16º

Auto-avaliação

[...]

4 – A ficha de auto-avaliação deve explicitar o contributo do docente, durante o exercício das suas funções, para o cumprimento dos objectivos individuais fixados, em particular os relativos à melhoria dos resultados escolares obtidos pelos seus alunos.

5 – Para o efeito da parte final do número anterior o docente apresenta, na ficha de auto-avaliação, os seguintes elementos:

a) Resultados do progresso de cada um dos seus alunos nos anos lectivos em avaliação:

i) Por ano, quando se trate da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico;

ii) Por disciplina, quando se trate dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

b) A evolução dos resultados dos seus alunos face à evolução média dos resultados:

i) Dos alunos daquele ano de escolaridade ou daquela disciplina naquele agrupamento de escolas ou escola não agrupada;

ii) Dos mesmos alunos no conjunto das outras disciplinas da turma no caso de alunos dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

c) Resultados dos seus alunos nas provas de avaliação externa, tendo presente a diferença entre as classificações internas e externas.

Decreto Regulamentar nº 2/2008

10 de Janeiro

Artigo 18º

Avaliação realizada pela direcção executiva

1 – Na avaliação efectuada pelo órgão de direcção executiva os indicadores de classificação ponderam o seguinte:

[...]

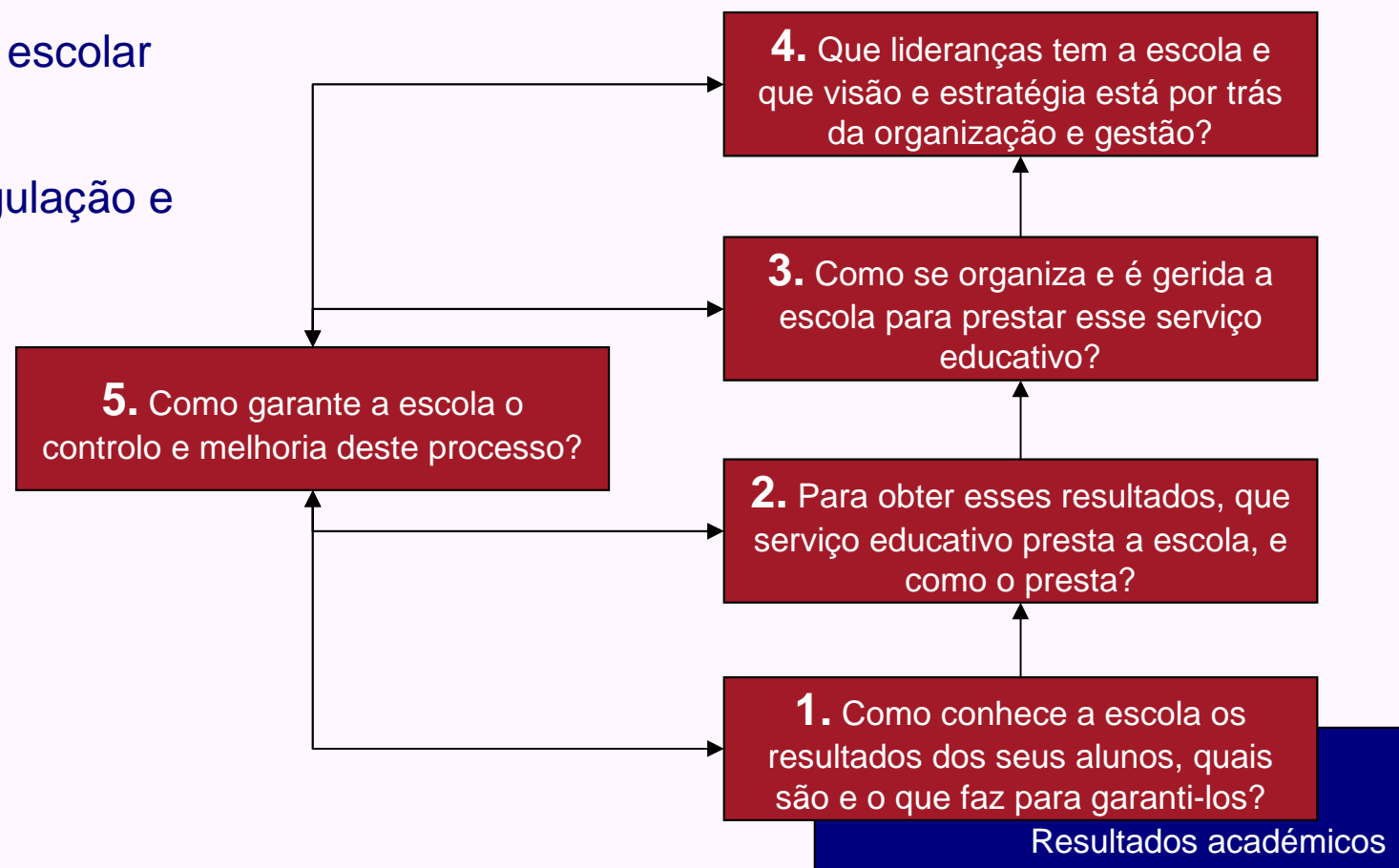
c) Progresso dos resultados escolares esperados para os alunos e redução das taxas de abandono escolar, tendo em conta o contexto socioeducativo – aprecia os dados apresentados pelo docente na ficha de auto-avaliação os quais são objecto de validação pelos avaliadores.

Recomendações do Conselho Científico para a Avaliação de Professores, em 25 de Janeiro de 2008, sobre a elaboração e aprovação pelos Conselhos Pedagógicos de instrumentos de registo normalizados previstos no Decreto Regulamentar nº 2/2008

“Análise dos resultados escolares dos alunos. Dada a sua importância e complexidade, esta matéria deverá ser posteriormente objecto de reflexão e discussão no Conselho Científico, recomendando-se que, até lá, as escolas iniciem o desenvolvimento de alguns *instrumentos de diagnóstico* que permitam aos docentes reunir evidências fundamentadas sobre os *progressos* obtidos pelos seus alunos” (p. 5).

Domínios de avaliação

- Resultados
- A prestação do serviço educativo
- A organização e gestão escolar
- Liderança
- Capacidade de auto-regulação e progresso da escola



Referentes



Crêterios



Indicadores



Instrumentos



Evidências



Referente

“elemento exterior com que qualquer coisa pode ser relacionada, referida”;

“aquilo em relação ao qual um juízo de valor é produzido”.

(Figari, 1996: 150)

Referentes

- Referente I: Os professores estão empenhados na aprendizagem dos alunos.
- Referente II: Os professores conhecem as disciplinas que leccionam e sabem ensiná-las aos alunos.
- Referente III: Os professores são responsáveis por definir e gerir a aprendizagem dos alunos num ambiente positivo.
- Referente IV: Os professores avaliam continuamente o progresso dos alunos, analisam os resultados e adaptam o ensino para melhorar o sucesso.
- Referente V: Os professores estão empenhados num processo de melhoria contínua e de desenvolvimento profissional.
- Referente VI: Os professores manifestam um elevado nível de profissionalismo.

Critério

Dimensão relativamente à qual o desempenho (ex.: ensino de qualidade) é classificado ou julgado como bem sucedido ou meritório.

(The Evaluation Center, Universidade do Michigan, 2007)

Critérios

- **Referente I: Os professores estão empenhados na aprendizagem dos alunos.**
 - O professor age acreditando que todo o aluno pode aprender e que todos podem dominar um currículo desafiante, com as necessárias adaptações;
 - O professor define efeitos quantificáveis da aprendizagem para os alunos e presta, em conjunto com estes, contas pelo alcance desses objectivos;
 - O professor produz crescimento mensurável no sucesso dos alunos relativamente a objectivos que ele definiu no âmbito de medidas de um sistema global de prestação de contas;
 - O professor identifica diferenças individuais nos seus alunos e ajusta as suas práticas em consonância;
 - O professor compreende como é que os alunos se desenvolvem e aprendem;
 - O professor alarga a sua missão para além do sucesso académico dos alunos.

Indicador

Para cada elemento, os tipos de conhecimento, competências, habilidades, comportamentos e atributos que são empiricamente ou por definição ligados a um determinado critério.

Exemplo de indicador: Os materiais seleccionados/criados são actuais, correctos, apropriados ao nível de desenvolvimento e exaustivos.

(The Evaluation Center, Universidade do Michigan, 2007)

Evidências

- **Referente I: Os professores estão empenhados na aprendizagem dos alunos.**

Exemplos de evidências de crenças, empenhamento e tenacidade do professor:

- Planifica e lecciona aulas que desafiam os alunos sem os sobrecarregar;
- Estimula os alunos através de mensagens como: Isto é importante. Tu consegues! Não vou desistir de ti;
- Varia as estratégias educativas quando os alunos não atingem os objectivos;
- Fornece retorno pronto e específico aos alunos sobre o seu trabalho e progresso relativamente aos objectivos.

(Professional Growth System Handbook 2004-2005. Montgomery County Public Schools)

Equilíbrio e consistência

- ▶ Análises e juízos avaliativos objectivos e alicerçados em evidências robustas;
- ▶ Consistência interna – ausência de contradições ao longo do processo;
- ▶ Cada aspecto avaliado tem de ser suportado por afirmações claras.

Desafios

- Definir o que é ensino de qualidade;
- Definir o que é aprendizagem de qualidade;
- Desenvolver formas adequadas de avaliar uma coisa e outra;
- Formar os avaliadores;
- Formar os avaliados;
- Identificar o impacto do ensino nas aprendizagens dos alunos;
- Aumentar o apoio ao desenvolvimento profissional dos professores;
- Deixar que cada unidade de gestão encontre as melhores formas para realizar estes objectivos;
- Articular a avaliação dos profissionais e dos alunos com a avaliação institucional (auto-avaliação e avaliação externa);
- Encontrar tempo para fazer tudo isto.

Não esquecer !

Os professores usarão a informação obtida através do processo de avaliação para a melhoria do seu desempenho profissional se a considerarem fidedigna e válida.

(Danielson e McGreal, 2000)

“Não se deve esperar que a avaliação de professores melhore os resultados dos alunos, mas sim que leve os professores a questionar por que motivo os seus alunos não aprendem mais e o que poderão fazer para melhorar a situação”

(Avalos e Assel, 2006: 265)

“Que ninguém duvide: o que decide o futuro de muitas crianças e de muitos jovens não são as leis, nem os programas, são, sim, os bons professores. O reforço do seu prestígio e da sua cultura profissional são determinantes para qualquer programa de melhoria da escola”.

(Nóvoa, 2006: 12)

Não esquecer !

“O governo não deve prescrever soluções para as escolas, mas antes concentrar-se em proporcionar incentivos”.

(Hanushek, 2002)

Bibliografia

- Avalos, Beatrice e Assael, Jenny (2006). Moving from resistance to agreement: The case of the Chilean teacher performance evaluation. *International Journal of Educational Research* 45 (2006) 254–266.
- Chiavenato, Idalberto (1983). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo, McGraw-Hill.
- Danielson, Charlotte e McGreal, Thomas L. (2000). *Teacher Evaluation to Enhance Professional Practice*. Alexandria, VA: Association for Supervision & Curriculum Development.
- Darling-Hammond, L., & Ball, D. L. (1997). Teaching for high standards: What policymakers need to know and be able to do. [Electronic version]. *National Implementing Teacher Evaluation Systems* 46. Education Goals Panel, June, 1997. <http://www.negp.gov/reports/highstds.htm>
- EUA (2007). The Evaluation Center, Universidade do Michigan, <http://www.wmich.edu/evalctr/>.
- EUA (2004). *Professional Growth System Handbook 2004-2005*. Montgomery County Public Schools.
- Figari, Gérard (1996). *Avaliar: Que Referencial?* Porto: Porto Editora.
- Goldrick, Liam (2002). Improving Teacher Evaluation To Improve Teaching Quality. Issue Brief. National Governors' Association, Washington, DC. Center for Best Practices. http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/59/d0.pdf
- Griffith, Stafford A. (2008). A Proposed Model For Assessing Quality Of Education. *International Review of Education*. 54:99–112.
- Hanushek, E. A. (2002). Teacher quality. In L. T. Izumi and W. M. Evers (Eds.), *Teacher quality* (pp. 1–12). Stanford, CA: Hoover Press. <http://edpro.stanford.edu/hanushek/admin/pages/files/uploads/Teacher%20quality.Evers-Izumi.pdf>
- Nóvoa, António (2006). Debate Nacional sobre Educação. Assembleia da República 22 de Maio. http://riscos.no.sapo.pt/Conferencia_de_abertura_Novoa-AR_22%20Maio.doc
- Wright, P.S., Horn, S.P., & Sanders, W.L. (1997). Teacher and classroom context effects on student achievement: Implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11, 57-67.

Contactos



Alexandre Ventura
Departamento de Ciências da Educação
Universidade de Aveiro
Campus Universitário de Santiago
3810-193 Aveiro
PORTUGAL



+351 234 370 637
+351 234 370 353
+351 234 370 200



e-mail: alexandre.ventura@ua.pt

página internet pessoal:

<http://www.dce.ua.pt/docentes/ventura>