

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO DOCENTE: UMA ESTRATÉGIA PARA A FORMAÇÃO DOCENTE EM ANGOLA

Caridad Abreu Lopez*



<http://orcid.org/0000-0002-2379-6713>

Carla Olivia Barbosa**



<https://orcid.org/0000-0001-5211-4892>

RECIBIDO: Diciembre 2021 / ACEPTADO: Marzo 2022 / PUBLICADO: Mayo 2022

Como citar: Abreu López, Caridad; Barbosa, Carla. (2022). Avaliação do desempenho do docente: uma estratégia para a formação docente em Angola. **Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales**, 24 (2), Venezuela. (Pp. 272-287).
DOI: www.doi.org/10.36390/telos242.05

RESUMO

A avaliação do desempenho do docente, constitui um processo mediante o qual os docentes são profissionalmente avaliados pela instituição, onde prestam serviço e, onde se organizam processos de autoavaliação, actividades de desenvolvimento profissional, formação contínua e observação de aulas. No entanto, a mesma está a ser considerada uma via de reprovação, e em consequência, motivo de insatisfações entre os docentes angolanos, sem considerar as vantagens deste processo em si. Constitui objectivo deste trabalho analisar a avaliação do desempenho do docente como estratégia para a formação do docente angolano. O trabalho se enquadra dentro do paradigma qualitativo, de corte documental com a utilização dos métodos analítico e deductivo. O máximo de informações relevantes sobre o tema foram reunidas a partir das palavras-chave, assim como as categorias construídas dedutivamente foram a priori definidas a partir das investigações sobre o tema. Igualmente foram elaboradas fichas de conteúdo do tipo bibliográfico, que no seu pleno fundamentou-se na consulta de estudos anteriores, a partir dos trabalhos dos autores Chiavenato (2006), Fernandes (2008), Shute (2008), Coelho e Oliveira (2010), Graça et al., (2011), Martínez de Carrasquero, (2020), entre outros. Conclui-se que a avaliação do desempenho do docente angolano pode ser considerada uma estratégia através da qual se garante a sua formação manifesto no desenvolvimento pessoal e profissional deste docente mediante o diálogo e, a reflexão, sobre a base duma comunicação interpessoal assertiva, e a utilização do feedback e o portefólio, como momentos essenciais neste proceso.

* Doutor em Ciências Pedagógicas (PhD). Coordenadora do Gabinete de Avaliação e Superação Docente da Universidade Oscar Ribas. Docente na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas no curso de Relações Internacionais Província de Luanda, República de Angola. Email: carvpa2013@gmail.com

** Doutor em Filosofia (PhD) em Química. Decana da Faculdade de Ciências das Engenharias e Tecnologias da Universidade Independente de Angola Docente na Faculdade de Ciências das Engenharias e Tecnologia, nos cursos de Engenharia Civil e Engenharia de Recursos Naturais e Ambiente. Província de Luanda, República de Angola.



Palavras-chave: Avaliação; Desempenho Docente; Formação; Angola.

Evaluation of teacher performance: strategy for teacher training in Angola.

ABSTRACT

Teacher performance evaluation is a process through which teachers are professionally evaluated by the institution where they work and involves self-assessment processes, professional development activities, continuous training, and classroom observation. However, it is being considered a failure path and, consequently, a reason for dissatisfaction among Angolan teachers, without considering the advantages of this process itself. This work aims to analyze teacher performance evaluation as a strategy for Angolan teachers' training. It was developed within the qualitative paradigm using analytical and deductive methods. The maximal relevant information about the topic was obtained from the keywords, constructed categories, defined from the previous consulted investigations, and also were prepared bibliographic content sheets. All this, allowed to analyze works of authors such as Chiavenato (2006), Fernandes(2008), Shute (2008), Coelho e Oliveira (2010), Graça et al. (2011), Martínez de Carrasquero (2020), among others. It is concluded that the Angolan teacher's performance evaluation can be considered a strategy through which his training is guaranteed. In this way, it's possible to get its personal and professional development through dialogue, reflection, assertive interpersonal communication, feedback, and the portfolio, as crucial moments in this process.

Keywords: Evaluation; Teacher Performance; Training; Angola.

Introdução

O mundo tem experimentado profundas transformações nas diversas áreas do conhecimento, onde a educação não é uma exceção. Requer-se assim, dum profissional crítico e reflexivo; cuja prática seja caracterizada pela ética, o rigor científico, e a integralidade, que desenvolva competências com tomada de decisão, comunicação, gerenciamento e educação permanente.

Nestas circunstâncias, a universidade constitui a conjunção ideal para conseguir as transformações necessárias para a sociedade por meio do amplo mundo do conhecimento, daí a responsabilidade da universidade na sociedade no que se define como o conjunto de compromissos e obrigações, sejam elas legais ou éticas, mas que resultem dos impactos que uma ou outra diferente instituição possa produzir nas sociedades (Gonzalez, 2004, citado em Martínez de Carrasquero, 2020)

Neste cenário, Angola vive desde alguns anos acentuadas transformações no que diz respeito ao processo de ensino-aprendizagem, assim como ao papel do docente e à avaliação do seu desempenho.

Daí que o Ministério do Ensino Superior Ciência Tecnologia e Inovação em Angola (MESCTI) começou a desenvolver um conjunto de medidas a partir da publicação e aprovação de diferentes estratégias como: MESCTI (2018a) Estatuto da Carreira Docente, de 8 de Agosto de 2018. Decreto Presidencial N°191/18; MESCTI (2018b) Regime Jurídico da Avaliação e Acreditação da Qualidade das Instituições de Ensino Superior, de 30 de Agosto de 2018. Decreto

Presidencial N°203/18 e MESCTI (2020) Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior, de 27 de Abril de 2020. Decreto Presidencial N°121/20.

Neste enquadramento o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior em Angola, se apresenta com alterações significativas, consagrando um regime mais exigente e rigoroso, e com efeitos não somente ao nível da progressão da carreira, como também ao nível individual, estabelecendo um sistema que obedece a melhoria da qualidade, dos processos de ensino e de aprendizagem (Paxi, 2017).

A instrumentalização da avaliação do desempenho do docente está a ocupar um papel importante na vida das diferentes instituições de ensino superior em Angola, porém a mesma tem sido e é considerada uma via de reprovação, e motivo de insatisfações entre os docentes, sem considerar as vantagens deste processo em si. Portanto, se precisa antes que tudo mudar as concepções antigas sobre a avaliação do desempenho do docente angolano em função de construir uma nova forma de pensar referente a mesma, que permita aos docentes autoavaliar-se de maneira responsável, provocar mudanças no seu modo de pensar e gerir as instituições educacionais onde leccionam.

É de sublinhar que em Angola, a universidade, como instituição de ensino superior, deverá procurar estar em harmonia com as novas transformações e por conseguinte em condições de poder definir uma visão abrangente das suas funções académicas referentes ao ensino, à pesquisa e à extensão, num ambiente caracterizado pela comunicação e entre todos os seus componentes (Raga, 1998, citado em Martínez de Carrasquero, 2020)

O prévio levou-nos a reflectir sobre a formação docente tendo em conta que a mesma têm-se apresentado como o elemento impulsionador das diferentes mudanças educacionais, criando diante disso as condições necessárias para a transformação das instituições e da sociedade em si (Freitas, 1999).

Se pretende nesta dinâmica que a avaliação do desempenho docente universitário adquira um novo significado, despojando-se dum carácter sumativo, assumindo um carácter humanista, formativo, tornando-se assim parte integrante da formação docente, uma vez que ao dizer de Andere e Araujo (2008, p4) “o professor é a figura central, o principal capital humano de uma Instituição de Ensino Superior”.

A questão aqui apresentada motivou as autoras deste trabalho na realização do mesmo com o objectivo de analisar a avaliação do desempenho do docente como estratégia para a formação docente angolano, condição esta, em nossa opinião, necessária em momentos de mudanças e de transformações educacionais.

Nesta dimensão, metodologicamente o trabalho se enquadra dentro do paradigma qualitativo, de corte documental utilizando o método analítico e o deductivo. Como técnica de investigação documental foram elaboradas fichas de conteúdo do tipo bibliográfico que permitiram a análise rápida de opiniões e ideias de autores consultados, assim como reunir o máximo de informações relevantes sobre o tema a partir do uso das palavras-chave e a construção de forma deductiva de categorias, definidas a priori a partir de investigações prévias sobre o mesmo.

Com a intenção de procurar informação que nos permite-se atingir o objetivo proposto neste trabalho foram realizadas buscas na base de dados Google Académico através de

palavras chaves como avaliação do desempenho docente. Foram também tomados em conta criterios de seleccion como: relevância, data, paginas em português, e intervalo específico.

Assim, nestas condições, numa primeira fase resultaram da búsqueda aproximadamente 415.000 artigos. Numa segunda fase foi utilizada a mesma base de dados e palavras chave, só que a diferença da primeira fase foram utilizados dois novos criterios de búsqueda, neste caso relevância e língua portuguesa, resultando assim 8.730 artigos.

Decidiu-se assim realizar uma terceira búsqueda nas mesmas condições, só que nesta ocasião delimitou-se a búsqueda até o ano 2018, resultando aproximadamente 2.110 artigos. No satisfeitos com os resultados obtidos, e procurando uma realidade mais perto que nos permite-se cumprir com o objectivo do trabalho, foi realizada assim outra búsqueda, só que neste caso a mesma correspondia a um intervalo de 2018 até 2020, resultando cerca de 2.480 trabalhos desta búsqueda.

Assim dos 2 480 trabalhos resultantes, resolveu-se analisar os 60 primeiros trabalhos relacionados que nos permitiriam refutar ou confirmar as ideias e opiniões levantadas sobre o objecto de estudo em questão, cientes das transformações experimentadas em Angola e consideradas pelas autoras deste trabalho uma das condições necessárias para atingir mudanças e melhores resultados, resultando assim 40 trabalhos a partir dos quais foi possível desenvolver este trabalho.

Os resultados deste processo de análise e seleção nos permitiu a partir da sistematização de obras principalmente de autores como Gil (2008) reunir as informações mais relevantes dos trabalhos consultados, obter a sua localização, facilitando assim a sistematização do objecto de estudo, e a exploração de novos conceitos, definições, e enfoques relacionados com o objeto de estudo.

Este proceder metodológico permitiu-nos fazer tanto comparações, como transcrições das informações mais importantes, resultando assim reflexões, e comentários lógicos e coerentes da leitura e análise das obras dos autores seleccionados. Entre estes autores sobressaem Chiavenato (2006), Fernandes (2008), Shute (2008), Coelho e Oliveira (2010), Graça et al., (2011), Martinez de Carrasquero, (2020), entre outros, que serviram de grande sustentação na realização do trabalho.

Com relevância, foi possível identificar e compilar informações relevantes, significativas e confiáveis sobre o objecto de estudo a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas sobre a avaliação do desempenho do docente, a começar pela qualidade e significação científica das fontes consultadas, como critério de seleccion.

Deste modo, foram esclarecidas, sustentadas e ampliadas teorias já existentes sobre a avaliação do desempenho do docente, a formação docente de forma geral, reflectir sobre o tema em questão em Angola e chegar a conclusões.

Nesta dimensão, para a análise da Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior em Angola, se apresenta concepções teóricas apreciadas com relevância sobre a avaliação do desempenho do docente e sobre a concepção formativa da avaliação do desempenho. Por fim são apresentadas algumas considerações sobre a avaliação do desempenho do docente como estratégia para a formação docente em Angola, a seguir as Conclusões e as Referências Bibliográficas

Concepções teóricas sobre a avaliação docente

O conceito de avaliação remonta aos finais do século XVII, tendo-se identificado diferentes períodos de avaliação docente até aos nossos dias, o que acaba por reforçar a ideia de evolução deste conceito, bem como a ausência de uma definição única e consensualmente aceite (Fernandes, 2008; Tucker et al., 2003; Madaus e Stufflebeam, 2000).

Neste sentido, Alves e Figueiredo (2011) entendiam que não é possível, praticar sempre a avaliação com a mesma exigência e frequência em todas as situações. Desta forma as decisões a serem tomadas, assim como o seu efeito na vida dos sujeitos serão questões que poderão determinar o que fazer no processo de avaliação.

Vasconcelos (2004) pela sua parte refere que a avaliação ocorre em todos os pensamentos e acções do dia-a-dia, a partir de juízos de valor e de opiniões assumidas como correctas, auxiliando a toma de decisão, tornando-se indispensável para “caracterizar, compreender, divulgar e melhorar uma grande variedade de problemas que afectam a sociedade contemporânea” (Fernandes, 2008, p. 5).

Hoffmann (2009) por outra parte considera que a avaliação constitui um processo intencional, auxiliado por diversas ciências e que se aplica a qualquer contexto. A mesma é considerada também uma acção ampla que abrange o quotidiano do fazer pedagógico e cuja energia faz pulsar o planeamento, a proposta pedagógica e a relação entre todos os elementos da acção educativa. Basta pensar que avaliar é agir com base na compreensão do outro, para se entender que ela nutre de forma vigorosa todo o trabalho educativo.

Para os referidos autores, o estabelecimento de uma cultura de avaliação deve identificar-se no desenvolvimento dos diferentes actos educativos. Assim, (...) “qualquer modelo de avaliação de desempenho só será entendido por todos, quando a Escola encarar a avaliação como um projecto global, no sentido da construção de uma cultura de avaliação” (Coelho e Oliveira, 2010, p. 9).

Nesta sucessão, constata-se inúmeras conceptualizações acerca da avaliação resultantes de diversos estudos direccionados a compreender, não só a sua relação, com o sucesso das aprendizagens dos estudantes, mas também com o desenvolvimento profissional do docente, que é o caso que nos preocupa.

Nesta perspectiva, é válido considerar que a avaliação consiste não só, em analisar a qualidade do ensino ou dos métodos pedagógicos, mas também apreciar os resultados ou os efeitos de um programa e interpretar as necessidades e as expectativas dos docentes inquiridos (Graça et al., 2011).

Relativamente nesta senda, a variável corpo docente, nos indicadores estabelecidos apontam para a tendência de se inferir a qualidade do desempenho a partir da análise das actividades de investigação realizadas pelos docentes, como sendo publicações, participação em eventos científicos nacionais e internacionais. Para se obter a qualidade da formação é importante considerar também as competências no âmbito pedagógico e didáctico, uma vez que estas assumem particular relevância no processo de interacção docente-estudante (Caetano, 2008).

Diante destas características estamos perante uma avaliação de carácter formativo, vista como “um processo organizado de acompanhamento, de observação e de interpretação dos efeitos de uma acção, que visa guiar as decisões necessárias ao bom funcionamento da mesma” (Leite, 1993, citado em Canavarro e Pereira, 2007, p. 288).

Por esse motivo constata-se uma grande variedade de abordagens de avaliação, baseadas em diferentes constructos teóricos quanto às questões relativas à educação, à avaliação e ao ensino. Assim sendo, as diversas definições de avaliação consultadas permitem inferir que a avaliação trata de um processo de determinação de objetivos, atendendo àquilo que se pretende avaliar e alcançar, respondendo assim ao objectivo que se pretende alcançar no presente trabalho.

Concepções teóricas sobre a avaliação do desempenho do docente

Hodiernamente se utiliza o conceito avaliação do desempenho como um processo em que se procura identificar, observar, medir e desenvolver o desempenho dos indivíduos, tendo como principal propósito torná-lo congruente com os objectivos da organização (Chiavenato, 2006).

Consequentemente, na maioria dos países a carreira e a avaliação docente são matérias de discussão permanente, a partir do entendimento de que, para conseguir uma educação de qualidade, é preciso contar com docentes de qualidade. Daí a preocupação com o seu desempenho docente e com o seu desenvolvimento profissional, embora prevaleça uma pobre cultura em torno da realização desses processos.

A avaliação do desempenho é um conceito dinâmico, pois se ocupa em analisar de forma sistemática e contínua tanto a actuação da pessoa no respectivo cargo como também o seu potencial de desenvolvimento futuro, e refere que “toda avaliação é um processo para estimular ou julgar o valor, a excelência, as qualidades de alguma pessoa” (Chiavenato, 2006, p. 325). Danielson (2007), pela sua parte ao abordar o desempenho docente toma como referência a actividade docente. O autor considera que a mesma se divide em quatro domínios, cada um com vários itens que constituem os padrões de desempenho docente, ou seja, que correspondem à actividade docente. Os domínios são: a) a planificação e preparação das aulas, (b) o ambiente de sala de aula, (c) o ensino e (d) as responsabilidades profissionais.

Silva (2013) pela sua parte considera que a actividade dos docentes é exercida em cinco domínios: (a) o ensino, (b) a avaliação das aprendizagens, (c) o ambiente de aprendizagem, (d) a comunicação e a relação com a comunidade e (e) o profissionalismo.

Desta forma o trabalho docente decorre, essencialmente, na sala de aula, mas também implica outras actividades e projectos que envolvem a comunidade escolar e, por diversas vezes, a comunidade local envolvente. Consequentemente, o professor vê-se confrontado com a necessidade de actualizar os seus conhecimentos científicos, didácticos e pedagógicos (Fernandes, 2008; Mesquita Alves, 2013).

Por outro lado, concorda-se com Lagartixa et al., (2011), quando referem que a avaliação do desempenho do docente é um processo pelo qual os docentes são profissionalmente avaliados, normalmente pela instituição onde prestam serviço, podendo envolver processos de autoavaliação, actividade de desenvolvimento profissional, formação contínua e observação de aulas. Portanto, considera-se um processo contínuo de acompanhamento do trabalho docente, que permite às instituições de ensino, de forma mais efectiva responder às necessidades dos diferentes componentes do processo.

Outra questão a ter em consideração é o referido ao objectivo da avaliação do desempenho do docente. Neste sentido Moreira (2015) considera que o objectivo da avaliação do desempenho do docente é valorizar o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes,

mediante o acompanhamento e supervisão da prática pedagógica, bem como, melhorar a qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos estudantes. Também a mesma pode e deve servir de motivação dos docentes, para melhorar a sua acção profissional, promovendo, ao mesmo tempo, o seu desenvolvimento profissional e a aquisição de competências.

Nesta ordem de ideias, se concorda com Barreira e Rebelo (2008) citado em Silva et al., (2015) ao referir a necessidade de equacionar a finalidade da avaliação de desempenho docente, uma vez que esta pode ser utilizada para promover o desenvolvimento profissional dos docentes e das instituições de ensino ou reduzir-se apenas a uma lógica de prestação de contas. O modo como os docentes e as diferentes instituições de ensino percebem a avaliação de desempenho do docente condiciona o sentido do processo e determina a sua influência na melhoria da acção docente (Machado, Formosinho, 2016).

Por este motivo, se assume que as finalidades da avaliação do desempenho do docente devem ser sobretudo formativas, de desenvolvimento e de melhoria das práticas pedagógicas, científicas e investigativas para assim tributar as aprendizagens dos estudantes, o que requer que os docentes implementem novas formas de aprender e conseqüentemente de ensinar.

Assim, foram conceptualizadas novas tendências, nas quais sublinha-se a avaliação por competências. Nesta perspectiva, o conceito de competência é pensado como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. Embora o foco de análise seja o indivíduo, a maioria dos autores consultados sinalizam a importância de se alinharem as competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações Mirabile (1997, citado em Fleury; Fleury, 2001).

Por outro lado se assume em opinião de Le Boterf (2000, citado em Fleury; Fleury, 2001) que a competência pode ser analisada em função de cinco tipos de saberes: saber, que se refere ao conhecimento teórico do indivíduo; Saber-fazer, que se refere à aplicação prática dos conhecimentos teóricos; Saber-ser, que se refere ao saber teórico numa dada situação abstracta na qual o indivíduo manipula juntamente com o saber-fazer, no sentido da sua resolução; Saber-aprender, que se prende com a curiosidade e a necessidade de se manter actualizado; e Fazer-saber, que se relaciona com a transmissão dos conhecimentos.

Desde esta visão constata-se uma harmonização de saberes que podem sem dúvida alguma, facilitar o desenvolvimento dum processo de transformação do conhecimento em competência agregando assim valor não só ao sujeito, mas também a instituição a que pertence. Assim sendo, para o presente trabalho a competência assume-se como um conceito dinâmico que pressupõe um desenvolvimento como um saber-fazer, onde se reconhece a capacidade de conhecer, e fazer bem em momentos de câmbios e transformações educacionais, portanto, a competência pode ser considerada como parte do desempenho docente e por tanto da sua avaliação.

A avaliação do desempenho do docente desde uma concepção formativa

A avaliação do desempenho do docente, desde uma concepção formativa, é concebida como meio para a concretização do desenvolvimento contínuo e permanente do

docente como profissional da educação, o que implica que este seja considerado um processo justo e consistente com o modelo pedagógico que se privilegia nas diferentes instituições de Ensino Superior (Lagartixa et al., 2011)

Deste modo, será possível avaliar o desempenho do docente com objectividade, profundidade e imparcialidade, mas também permitir que o docente use-lo como input para reflectir e aprimorar sua prática, o que implica, parafraseando a Tejedor (2003), um desenvolvimento profissional em processos de aquisição de novos conhecimentos.

Desde esta perspectiva se concorda com Costa (2007) quando refere que a avaliação do desempenho do docente deve considerar as atitudes do docente no labor que realiza, a sua relação com os seus colegas; e a sua competência através da qual consiga organizar, desenvolver e avaliar o trabalho pedagógico sob sua responsabilidade.

Considera-se factível então, desenvolver um trabalho colaborativo, e interdisciplinar, desde uma dinâmica caracterizada pelo diálogo e a reflexão, que promova a formação dos docentes; através da procura da melhoria da sua prática pedagógica, discutindo e implementando novas metodologias de ensino, novas estratégias e recursos didáticos, tudo sob a base duma comunicação interpessoal entre os diferentes componentes da instituição de ensino superior onde laboram.

O anterior nos remete a analisar dois conceitos, em opinião das autoras deste trabalho, considerados necessários a ter em conta na avaliação do desempenho do docente como estratégia para a formação do docente angolano: a comunicação interpessoal e a assertividade.

Se concorda com Oliveros (2004 citado em Lachira, et al., 2020) quando refere que aspectos como a honestidade, a sinceridade, o respeito e a compreensão podem caracterizar as relações interpessoais. Porém, Dávila (2013 citado em Lachira, et al., 2020) os considera como a capacidade do homem de expressar situações que o constroem e simultaneamente defendem seus direitos e também a dos outros, podem sem dúvida alguma influenciar nos resultados da avaliação do desempenho do docente angolano e, portanto, influenciar na sua formação docente.

Uma comunicação interpessoal com estas características pode ser considerada condição indispensável a ter em conta na avaliação do desempenho do docente angolano em qualquer instituição de Ensino Superior em Angola. Por outro lado, constatou-se que a partir da consulta de autores como Alberti e Emmons, 1974; Kelly, 1979, citados em Lachira et al., 2020) que o bom desenvolvimento da comunicação interpessoal pode estar na base da assertividade, considerada habilidade indispensável para que a comunicação interpessoal funcione já que a mesma reflecte a capacidade de expressão de emoções e opiniões.

Nesta concordância, nas instituições de ensino superior em Angola deverão ser criadas as condições necessárias que permitam desenvolver um processo de avaliação do desempenho do docente sobre a base de uma comunicação interpessoal assertiva caracterizada pelo respeito mútuo entre cada um dos componentes do processo. Em sequência, os resultados da avaliação do desempenho do docente poderão ser utilizados como meio de reflexão sobre o desempenho docente, em todas as suas dimensões e sobre o seu aperfeiçoamento (Amarante et al., 2017)

Desta forma a intenção formativa da avaliação, a nosso modo de ver, deve incluir um *feedback* sobre a avaliação feita de forma que lhe permita, ao docente, ter tempo para

introduzir as mudanças necessárias na sua prática decorrente da análise e autoavaliação do seu trabalho.

O *feedback*, no dizer de Chiavenato (2006) é um retorno que aprimora o desenvolvimento de competências e habilidades em relação ao trabalho desempenhado pelo sujeito, o mesmo procura a harmonia à medida que proporciona uma troca de ideias e a concordância de conceitos, ideias e opiniões entre os participantes neste processo.

Vale ressaltar que, *embora nos resultados obtidos sobre o termo feedback*, o mesmo tem sido considerado crucial para melhorar a aquisição de conhecimento e habilidade dos alunos (Azevedo e Bernard, 1995; Moreno, 2004; Shute, 2008) *neste* trabalho o *feedback* se assume como o momento de revisão de informações comunicadas ao docente por parte do avaliador de forma dialogada, reflexiva, colaborativa e interdisciplinar, que lhes permitirá reconhecer acertos, e erros, e, ser capaz de melhorar e gerar uma prática docente de maior qualidade. Desta forma e tendo em conta o objectivo que se pretende com este trabalho considerou-se relevante o referido pela autora Shute (2008), quando refere que o *feedback* deve assumir um papel formativo no contexto educacional, com o objetivo de potenciar conhecimentos, habilidades e compreensão por parte dos sujeitos.

Outro elemento a ter em conta na avaliação do desempenho do docente desde uma concepção formativa é o uso do portefólio, o qual é considerado um instrumento de avaliação, com potencialidades que residem no facto de permitir reunir num só lugar um conjunto de evidências que podem comprovar, quer as competências, quer o desempenho, quer a eficácia do docente, espelhando todo o seu percurso pessoal e profissional (Fernandes, 2008, citando Medley, 1982)

Nesta ordem de ideias Sá-Chaves (2007) refere que o uso do portefólio representa uma metodologia flexível no processo de formação docente assumindo um carácter particular e autêntico na compreensão do próprio processo, tendo por base uma dinâmica reflexiva, baseada na autoavaliação.

Considera-se pertinente retomar uma definição de autoavaliação, modificada a partir da proposta de Andrade e Du (2007), na qual o docente consegue meditar sobre a qualidade de seu trabalho e avalia até que ponto ele reflecte sobre o cumprimento dos objetivos propostos. Sendo assim, cada uma dessas questões seria o critério para identificar os pontos positivos e negativos de seu trabalho e, conseqüentemente, os critérios de melhoria. Desse modo, a autoavaliação torna-se um factor primordial na medida em que auxilia o docente não apenas a tomar consciência do que faz, mas também a se responsabilizar por reflectir de forma crítica e propositada sobre sua prática para aprimorá-la.

Decorrente deste exercício, o docente se torna um aprendiz que coloca em prática o que promove junto aos seus estudantes, podendo assim identificar de forma crítica e reflexiva as expectativas, motivações, crenças e pressupostos que estão presentes no seu desempenho (Rigo, 2008).

Portanto, a avaliação do desempenho do docente desde uma concepção formativa permitirá ao próprio docente, através do *feedback* autoavaliar-se e em correspondência identificar no só pontos positivos e negativos na sua prática pedagógica, como também nas diversas áreas onde se desenvolve de forma reflexiva, colaborativa e interdisciplinar, que lhes permitirá não só reconhecer acertos e erros, mas também servir para melhorar e gerar uma prática docente de maior qualidade.

A avaliação do desempenho do docente como estratégia para a formação do docente angolano.

A sociedade actual vive um período de mudança, caracterizado por um processo de globalização, reformas e transformações nos diferentes subsistemas educacionais, onde o sistema educacional angolano não é excepção.

Como consequência, o sistema educacional angolano tem sido objecto de grandes debates sobre a função do docente, sobre a exigência que é pedida ao docente, sobre o seu comportamento, porque, a evolução da sociedade tende a afetar as instituições de ensino, um conjunto cada vez mais alargado de funções dos docentes (Nóvoa, 1991, citado em Vasconcelos, 2004) que deverá igualmente dar resposta aos desafios do Ensino Superior Angolano no contexto educacional actual.

É por isso que se precisa de novos paradigmas de actuação, outra relação das instituições de ensino com os estudantes e a comunidade, com o mundo em geral e consigo mesma, criando-se a possibilidade de se fazer dela a extensão do mundo, o que exige novas filosofias de formação docente (Julião, 2020).

Daí a necessidade de se revisar as políticas educativas, curriculares, de formação e logicamente sobre a avaliação do desempenho dos docentes angolanos, no sentido de ampliar a capacidade de atender e responder as exigências e necessidades das instituições de ensino e dos docentes, pois os mesmos.

Neste âmbito, a sociedade angolana exige dos docentes universitários conhecimentos e competências actualizadas, para que se possam adaptar às novas e constantes mudanças congregando os aspectos cognitivos, afectivos e relacionais, sendo o desenvolvimento profissional dos docentes uma encruzilhada de caminhos e práticas educativas, pedagógicas e de ensino.

Indiscutivelmente requer-se de muito esforço para a consecução das referidas políticas educacionais por parte dos docentes, para o qual diligencia-se também da exigência de mudança de cultura e de conceitos pré-concebidos sobre a avaliação do desempenho. Por conseguinte considera-se que deverão existir as condições necessárias que permitam a realização duma avaliação do desempenho diferente, resultante do diálogo, da reflexão, da supervisão, do trabalho metodológico e da formação docente.

Esta abordagem justifica-se pela necessidade de estimular reflexões dos principais intervenientes do processo educativo e da comunidade angolana em geral, reforçar o papel e as competências dos docentes para fazer frente a esta nova realidade e a outros cenários ainda incertos, desta forma seria possível dar respostas eficientes e eficazes a cada estágio de evolução global, provocando um impacto positivo nos processos de ensino-aprendizagem (Freire, 2003).

Propõe-se deste modo uma reflexão sobre o sentido e o significado da profissão docente angolana diante das actuais mudanças ocorridas na sociedade. Aliás, face esta situação acentua-se a necessidade de se adoptar um processo de gestão que privilegie estratégias, que visem a melhoria da qualidade do desempenho do docente universitário angolano, no qual a avaliação emerge como um elemento incontornável e com características específicas, passando a fazer parte da agenda do MESCTI, e das diferentes Instituições do Ensino Superior em Angola.

Neste sentido, deverão ser tomadas em conta novas estratégias e ferramentas de avaliação do desempenho docente fundamentadas na necessidade de reforçar a qualidade no processo de ensino face às exigências decorrentes dos novos desafios e tendências do Ensino Superior angolano, bem como das perspetivas relativamente ao desenvolvimento, à melhoria do desempenho do docente nas Instituições de Ensino Superior em Angola, tudo o qual que permita promover no docente um conhecimento profundo, e melhorar as suas capacidades reflexivas e metacognitivas, desde uma abordagem construtivista, resultando conseqüentemente a formação desse docente.

As reflexões feitas ao longo do presente trabalho, resultantes da pesquisa bibliográfica levaram a considerar dois momentos essenciais a ter em conta no processo de avaliação do desempenho do docente angolano que complementam o objectivo a alcançar no presente trabalho. Esses momentos já referidos são: o uso do *feedback* e de portefólios, no referido processo.

Neste sentido, existem vários mecanismos cognitivos pelos quais o *feedback* pode ser usado neste caso, em processos de formação docente através duma constatação de resultados na avaliação do desempenho entre o nível actual de desempenho e o desejado, questões estas que de facto poderiam motivar maiores níveis de esforço e em conseqüência melhores resultados (Shute, 2008).

Nesta ordem de ideias o *feedback*, pode ser considerado uma via através da qual o docente angolano poderá além de conhecer os resultados, assumir uma aptidão positiva na discussão dialogada sobre a sua avaliação, e mudar o seu desempenho através de novas maneiras de ser e fazer, permitindo assim o desenvolvimento de novas habilidades e competências profissionais.

Já no caso do portefólio, o mesmo é considerado um instrumento de avaliação, com potencialidades que residem no facto de permitir reunir num só lugar um conjunto de evidências que podem comprovar, quer as competências, quer o desempenho, quer a eficácia do docente, espelhando todo o seu percurso pessoal e profissional (Fernandes, 2008, citando Medley, 1982)

Assim, a sua utilização levaria o docente angolano a reflectir criticamente sobre a sua prática pedagógica e sobre a sua filosofia de trabalho, através das dimensões a serem tomadas em conta na avaliação do desempenho do docente angolano: ensino, investigação e extensão. Deste modo o docente conseguirá avaliar a sua actuação, reflectindo sobre os seus pontos fortes no ensino e as suas realizações, as quais servirão como o seu autoaperfeiçoamento. Sendo assim, o portefólio terá, pois, um papel eminentemente formativo.

O portefólio assume assim um claro valor como processo de avaliação do desempenho do docente no contexto actual, na medida em que constitui um “espaço de reflexão, através do qual o docente melhora a sua prática” e, ao mesmo tempo, produto desse processo, já que “é uma exibição das competências, destinado a ser analisado e avaliado por outros” (Rodríguez; Branco, 2012, p.26)

Por tanto, pode-se considerar que o portefólio docente; o seu conteúdo poderia representar uma oportunidade para a realização da avaliação do desempenho do docente angolano e desta forma realizar exercícios de autoavaliação na busca da melhora dum desempenho futuro, onde sejam consideradas também as suas competências no âmbito pedagógico, didático e investigativo, onde o *feedback* seja usado como uma estratégia eficiente de motivação e regulação da aprendizagem.

Assim, a avaliação do desempenho do docente pode ser considerada, um processo que tribute na construção de conhecimentos, com o objectivo de promover mudanças, desde o que é valioso e o que dever ser o seu desempenho (Paxi, 2017). Deste modo, a avaliação do desempenho constitui

um processo de construção de conhecimentos que orienta as acções e precisa, portanto, considerar a autonomia e a reflexão por parte dos docentes.

Desde esta perspectiva se dá a construção duma avaliação do desempenho do docente como exercício metacognitivo, onde os participantes precisam tomar consciência dos aspectos que necessitam mudar e ter acesso aos elementos necessários para que isto aconteça (Rios, 2006).

A avaliação do desempenho consiste deste modo, num processo de construção de conhecimentos que orienta as acções e precisa, portanto, considerar a autonomia e a reflexão por parte dos docentes angolanos. Se produzirá assim o desenvolvimento de competências, da reflexão, do reconhecimento pessoal e profissional, da toma de consciência de capacidades e saberes dos docentes angolanos, resultando assim uma formação de qualidade.

Conclusões

A pesquisa documental realizada a partir das informações relevantes reunidas sobre o tema, o uso de palavras-chave, as categorias construídas e as fichas de conteúdo elaboradas permitiram-nos dar resposta ao Objectivo deste trabalho. Sendo assim, foi possível constatar que a avaliação do desempenho do docente angolano ao ser considerada uma estratégia para a sua formação, garante o desenvolvimento pessoal e profissional deste docente mediante o diálogo e a reflexão, sobre a base duma comunicação interpessoal assertiva e, a utilização do feedback e o portefólio, como momentos essenciais neste processo.

A avaliação do desempenho do docente desde esta concepção formativa busca promover a aprendizagem dos docentes visando o crescimento pessoal e profissional, colectivo e individual dos mesmos e, no contexto actual, em circunstâncias de crises, as novas modalidades de ensino e ferramentas tecnológicas serão significativas.

O portefólio poderá constituir um instrumento facilitador da avaliação do desempenho do docente angolano desde uma concepção formativa no contexto actual através da reflexão, do reconhecimento pessoal e profissional, na toma de consciência de capacidades e saberes, representando do mesmo modo uma oportunidade de autoavaliação de acordo com um conjunto de critérios estabelecidos.

O *feedback*, é considerado um momento através da qual o docente poderá além de conhecer os resultados, assumir uma atitude positiva na discussão, dialogada sobre a sua avaliação e mudar o seu desempenho através de novas maneiras de ser e fazer, permitindo assim o desenvolvimento de novas habilidades e competências profissionais.

O *feedback* se assume como o momento de revisão de informações comunicadas ao docente por parte do avaliador de forma dialogada, reflexiva, colaborativa e interdisciplinar, que lhes permitirá reconhecer acertos, erros, e serão eficazes para melhorar e gerar uma prática docente de maior qualidade.

A competência assume-se como um conceito dinâmico que pressupõe um desenvolvimento como um saber-fazer, onde se reconhece a capacidade de conhecer, e fazer

bem em momentos de partilhas e transformações educacionais, portanto, a competência pode ser considerada como parte do desempenho docente e por conseguinte, a sua avaliação.

A avaliação do desempenho do docente angolano como estratégia de formação, consta de dois momentos para a sua materialização:

a) O *feedback* é equacionado como um momento de revisão de informações comunicadas ao docente por parte do avaliador, através da qual se desenvolverá uma comunicação interpessoal e assertiva, onde o docente poderá além de conhecer os resultados, assumir uma atitude positiva na discussão dialogada sobre a sua avaliação que mudará o seu desempenho através de novas maneiras de ser e fazer, permitindo assim o desenvolvimento de novas habilidades e competências profissionais.

b) O uso do portefólio permitirá a partir das evidências reunidas pelos próprios docentes angolanos, revelar opiniões, reflexões e o pensamento sobre cada um dos documentos constituídos. Sendo assim, o portefólio cumpre com a sua função diagnóstico formativa incentivando a autoavaliação e a autorreflexão do docente, promovendo o progresso e a transformação no seu jeito de ser e fazer assim como e acompanhamento contínuo por parte dos seus colegas de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Alves, Maria, Palmira; Figueiredo, Luísa, Lobão (2011). A avaliação de Desempenho Docente: Quanto vale o que fazemos? **Revista Educação, Sociedade e Culturas**. n(33). Portugal. (Pp123-140).
https://www.fpce.up.pt/cie/revistaesc/ESC33/ESC33_Artigos_Alves.pdf
- Andrade, Heidi; Du, Ying (2007). Student responses to criteria-referenced self-assessment. **Journal Assessment and Evaluation in Higher Education**.32(2).England, (Pp159-181). <https://doi.org/10.1080/02602930600801928>
- Andere, Maira, Assaf; Araújo, Adriana, Maria, Procópio de (2008).Aspectos da formação do professor de ensino superior de Ciências Contábeis: uma análise dos programas de pós-graduação. **Revista Contabilidade & Finanças**. v. 19. n. 48, set./dez. 2008. Brasil. (Pp. 91-102). <https://doi.org/10.1590/S1519-70772008000300008>
- Amarante de Liz Huguen, Jeane Aparecida; Arruda, Maina P de (2017). **O Dilema da Avaliação de Desempenho Docente: A Percepção de Professores da Educação Básica**. (Edição portuguesa). Editora Novas. Edições Acadêmicas. Portugal.
- Azevedo, Roger; Bernard,Robert(1995).A meta-analysis of the effects of feedback in computer-based instruction. **Journal of Educational Computing Research**.13(2) United Kingdom.(Pp111-127). <https://doi.org/10.2190/9LMD-3U28-3AOG-FTQT>
- Caetano, Antonio(2008). **Avaliação de Desempenho: O essencial que avaliadores e avaliado precisam de saber**. Livros Horizonte. Portugal.
- Canavarro, Maria Cristina; Pereira, Ana Isabel (2007). A percepção dos filhos sobre os estilos educativos parentais: A versão portuguesa do EMBU-C. **Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica**. Vol 2, núm. 24. Portugal. (Pp. 193-210).
- Celho, Cohen Ana Cláudia; Oliveira, Maria Luísa (2010). **Novo guia de avaliação de desempenho docente**. Editora. Texto Editores. Portugal
<https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645447010.pdf>

- Costa, Janine de Lucena (2007). E agora? **Quem me avalia é o aluno. Um estudo sobre a avaliação do desempenho docente**. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade de Brasília. Brasil.
- Chiavenato, Idalberto (2006). **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos** 5.ed.: Atlas. Brasil.
- Danielson, Charlotte (2007). **Enhancing professional practice. A framework for teaching**. 2nd Edition. Education. USA.
- Fernandes, Domingos (2008). **Avaliação do desempenho docente :desafios problemas e oportunidades**. Edit. Texto Editores. Portugal.
- Freire, Paulo (2003). **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 27. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. Brasil.
- Fleury, Maria Tereza Leme; Fleury, Afonso (2001). Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**. Volume: 5, Número: spe. Brasil. (Pp.183-196). <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>
- Freitas, Helena, Costa Lopes de (1999). A reforma do Ensino Superior no campo da formação dos profissionais da educação básica: as políticas educacionais e o movimento dos educadores. **Revista Educação & Sociedade**. Volume:20(68).Brasil.(Pp.17-44). <https://doi.org/10.1590/S0101-73301999000300002>
- Gil, António, Carlos (2008).**Métodos e técnicas de pesquisa social**. (Sexta Edição) Editora Atlas. Brasil
- Graça, Anabela; Alves, Maria, Palmira; Flores, Maria, Assunção; Machado, André, Eusébio (2011). **Avaliação do Desempenho Docente: um guia para a ação**. Editora: Portugal.
- Hoffmann,Jussara (2009).**Avaliação Mediadora: Uma prática em construção da pré-escola á Universidade Jussara Hoffmann**, Editora Porto Alegre. Portugal.
- Julião, António Luis (2020). Professores, tecnologias educativas e COVID-19: realidades e desafios em Angola. **RAC. Revista Angolana de Ciências**. v. 2. n. 2 (2020): Angola (Pp. 1-25). <http://publicacoes.scientia.co.ao/ojs2/index.php/rac/article/view/105/206>
- Lachira, Estrada Diego Salvado; Luján, Vera Priscila Estelita; Mogollón, Taboada Marlon Martin; Silva, Juárez Raquel (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. **Revista Latino americana de Difusión Científica**, 2(3), Venezuela. (Pp72- 82). <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Lagartixa, Custodio; Almeida, João; Duarte, Pedro António; Santos, Rosa; Tching, Dalila, Tomas, Isabel; Neves, Paula (2011). **Avaliação do desempenho Docente**. Portuguese Edition. Portugal.
- Machado,Joaquim; Formosinho,João(2016).Equipas Educativas e Comunidades de Aprendizagem Educacional. **Revista Portuguesa de Investigação Educacional**, vol. 16, Portugal. (Pp. 11-31). <https://revistas.ucp.pt/index.php/investigacaoeducacional/article/view/3419>
- Madaus, George; Stufflebeam, Daniel (2000). Program evaluation: A historical overview. In Daniel. Stufflebeam, George. Madaus, & Thomas Kellaghn (Eds). **Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation**. 2nd ed Boston: Kluwer. USA.

- Martínez de Carrasquero, Cynthia (2020). Responsabilidad social universitaria, transferencia tecnológica y desarrollo endógeno. Estrategias de vinculación comunitaria. **Revista Latinoamericana De Difusión Científica**,1(1),Venezuela (Pp. 55-67). <http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/5>
- Mesquita Alves, Maria de Fátima (2013). Avaliação do desempenho docente e supervisão pedagógica: **Um estudo de caso num agrupamento de escolas**. Tese de Doutoramento. Universidade de Aveiro. Portugal.
- Moreira, Alfredo Maria (2015). A Supervisão pedagógica como espaço de transformação pessoal e profissional na educação em línguas estrangeiras. Centro de Investigação em Educação, Universidade do Minho, Braga, Portugal. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 9, n. 3. Portugal. (Pp. 48-63). <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/40305/1/1380-7746-1-PB.pdf>
- Moreno, Roxana (2004) Decreasing cognitive load for novice students: Effects of explanatory versus corrective feedback in discovery-based multimedia. **Journal Instructional Science**. 32(1).(Pp. 99-113). <https://doi.org/10.1023/B:TRUC.0000021811.66966.1d>
- MESCTI (2018a).Estatuto da Carreira Docente de 8 de Agosto de 2018. Decreto Presidencial N°191/18, publicado em D.R., I Série, N°118. Angola.
- MESCTI(2018b).Regime Jurídico da Avaliação e Acreditação da Qualidade das Instituições de Ensino Superior, de 30 de Agosto de 2018. Decreto Presidencial N°203/18, publicado em D.R., I Série, N°113. Angola.
- MESCTI (2020).Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior, de 27 de Abril de 2020. Decreto Presidencial N°121/20, publicado em D.R., I Série N°57. Angola.
- Paxi, Mataia Tana (2017). **Avaliação de Desempenho Docente em Angola: Estudo de Caso na Universidade Agostinho Neto**. Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão. Universidade da Beira Interior. Brasil.
- Rios, Terezinha, Azeredo (2006).**Compreender e Ensinar: Por uma docência da melhor qualidade**,3ª edição Ed: Cortez. Brasil.
- Rigo, Marco Antonio (2008). Constructivismo educativo, actividad y evaluación del docente: relato de algunas posibles incongruencias **Revista Reencuentro**, núm. 53, diciembre. México.(Pp. 125-134). <https://www.redalyc.org/pdf/340/34005311.pdf>
- Rodriguez, Mário Carlos; Branco, Maria Luisa (2012). O portefólio enquanto instrumento de (auto) avaliação docente Imagens, concepções e representações dos professores. **Revista Iberoamericana de Educación**.n.º 60, Bolívia. (Pp. 3 – 15). <https://rieoei.org/historico/deloslectores/4991Rodrigues.pdf>
- Sá-Chaves, Idalia (2007). **Portefólios reflexivos. Estratégia de formação e supervisão**. 3ª Edição. Porto Editora. Portugal.
- Shute,Valerie(2008).Focus on Formative Feedback. **Journal Review of Educational Research**. Vol. 78, No. 1, (Pp. 153–189). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654307313795>

- Silva, Ana, Patrícia; Machado, Maria da Conceição; Leite Teresa (2015). Avaliação de desempenho docente, supervisão e desenvolvimento profissional. **Revista Da Investigação às Práticas: Estudos De Natureza Educacional**, 5(1). Portugal. (Pp. 41–66). <https://doi.org/10.25757/invep.v5i1.12>
- Silva, Maria, Deolinda;Oliveira (2013). A importância da observação de aulas no processo de avaliação de desempenho docente: concepções de professores. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, n.21.Portugal.(Pp. 321-344). <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2013.254>
- Tejedor, Francisco,Javier (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. **Revista de Investigación. Educativa**, Murcia, v. 21, n.1 España. (Pp. 157- 182). <https://revistas.um.es/rie/article/view/99151>
- Tucker, Pamela; Stronge, James; Gareis, Christopher, Beers Carol (2003). The Efficacy of Portfolios for Teacher Evaluation and Professional Development: ¿Do They Make a Difference? **Journal Educational Administration Quarterly**. vol. 39, 5: USA. (Pp. 572-602). <https://doi.org/10.1177/0013161X03257304>
- Vasconcelos, Chaves, Maria Celi (2004). Um estudo sobre a génese da profissão Docente. **Revista Poiésis**. Volume 2, n 2. Brasil (Pp. 57-72). <https://doi.org/10.5216/rpp.v2i2.10522>