



## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA PRÁTICA DOCENTE: POSSIBILIDADES PARA O ENSINO PRIMÁRIO EM BENGUELA (ANGOLA)**

Afonso Munchijilo Kassupa

Funcionário da Direção Municipal da Educação de Benguela

[acassupa@gmail.com](mailto:acassupa@gmail.com)

**RESUMO:** O presente artigo visa analisar a importância da avaliação de desempenho docente na qualidade de ensino e pensar possibilidades para o ensino primário em Benguela, província de Angola. Nas escolas de Benguela, os sistemas de avaliação por desempenho têm sido questionados, principalmente a sua eficiência para qualidade de ensino e aprendizagem, já que as práticas docentes adotaram o método de atribuições de notas pensando na quantificação e não em resultados qualitativos. Assim, o presente estudo levanta o seguinte problema: que tipo de avaliação de desempenho docente pode contribuir para a qualidade de ensino primário e como aplicá-lo nas escolas da província de Benguela? Sendo assim, para analisar essa questão, o método adotado foi o dedutivo, que parte das generalizações para questões particularizadas, que serão auxiliadas pela análise documental, permitindo a consulta de autores referenciais no assunto. Logo, a partir dos pensamentos considerados por Rosa (2015) e Sambongue (2017), concluiu-se que a avaliação de desempenho pode contribuir positivamente, enquanto instrumento que garante o desenvolvimento profissional dos professores e da aprendizagem dos docentes, melhorando as práticas pedagógicas e a competência profissional.

**Palavras-chave:** Avaliação; desempenho docente; qualidade; ensino primário.

### **Introdução**

O estudo em questão trata da noção sobre avaliação de desempenho docente (ADD) e como ela pode contribuir na qualidade de ensino primário em Benguela, província de Angola. As escolas em Benguela apresentam um formato de avaliação que remonta os métodos tradicionais de avaliação, ensino e aprendizagem. O método tradicional consiste na didática comeniana, enquanto arte de ensinar tudo a todos, com a didática herbartiana, com passos formais visando à prescrição metodológica, e a didática tecnicista (RODRIGUES; MOURA; TESTA, 2011). No caso das escolas de Benguela, esses métodos afetam negativamente o rendimento escolar dos alunos. Partindo do princípio da importância da avaliação de desempenho docente na qualidade do ensino, pretende-se explicar a importância da avaliação no desempenho docente na qualidade de ensino.



Historicamente, as práticas de avaliação de desempenho não são novas. Desde que uma pessoa deu emprego a outra, o seu trabalho foi avaliado como relação entre custo e benefício. Em plena idade média, a Companhia de Jesus, fundada por Santo Inácio de Loyola, por exemplo, já se utilizava de um sistema combinado de relatórios e notas das atividades e do potencial de cada um dos seus jesuítas que pregavam a religião pelos quatro cantos do mundo, numa época em que o navio à vela era a única forma de transporte e de comunicação (ROSA, 2015). Em vista disso, o sistema consistia em autotaxações feitas pelos membros da ordem, relatórios de cada superior a respeito das atividades dos seus subordinados e relatórios especiais feitos por qualquer jesuíta que acreditasse possuir informações sobre o seu próprio desempenho, ou o dos seus colegas, às quais o superior poderia não ter acesso de outra maneira (ROSA, 2015).

Conceitualmente, Nevo (1995, p. 135) compreende a Avaliação de Desempenho Docente como processo de descrever e julgar o mérito e o valor dos professores, tendo por base o seu conhecimento, competências, comportamento e os resultados do seu ensino. Gomes (2010) vai ressaltar que o objetivo da avaliação de desempenho do pessoal docente permite distinguir dois níveis: num primeiro nível situam-se os objetivos finais, e noutro, os intermédios. Os finais são, fundamentalmente, a melhoria da qualidade das aprendizagens e dos resultados escolares dos estudantes e proporcionam orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores. Os intermédios, de natureza instrumental em relação aos objetivos finais, visam à melhoria da prática pedagógica do professor, à percepção dos fatores que influenciam o seu rendimento profissional.

### **O sistema de avaliação de desempenho em Angola**

Considerando que a avaliação está inserida em diferentes áreas (avaliação de pessoal, alunos, programas, políticos, empresas, professores), focalizaremos na avaliação de desempenho do professor em Angola, assunto que tem gerado muita controvérsia, uma vez que muitos a consideram como invasão da privacidade do professor dentro e fora da sala de aula (MATEUS, 2017). A avaliação de



desempenho configura-se como um processo contínuo e permanente que busca o desenvolvimento pessoal, profissional e institucional. Pois, ela é uma apreciação sistemática de desempenho de cada pessoa no cargo e seu potencial de desenvolvimento no futuro (SAMBONGUE, 2017).

O Ministério da Educação de Angola (MEA) reconhece a contribuição fundamental de um sistema efetivo e eficiente de formação de professores para a melhoria da qualidade da educação e para o desenvolvimento nacional. Por isso, apresenta este plano que será coerente, consistente e coordenado de formação de professores para proporcionar o desenvolvimento profissional dos docentes ao longo da formação inicial, contínua e a distância (MATEUS, 2017).

No dia 23 de abril de 2008, através do Decreto n.º 07/08, o Conselho de Ministros criou o sistema de avaliação de desempenho da educação adequado à matriz do novo estatuto da carreira dos docentes do ensino primário e secundário, técnicos pedagógicos e especialistas de administração da educação, assumindo os seguintes objetivos: despertar a necessidade de superação constante dos trabalhadores, capacitando-os científica e pedagogicamente para as suas tarefas quotidianas; incentivá-los para a disciplina pessoal no cumprimento de todas as tarefas diárias ou periódicas que concorram para a planificação, organização ou execução da atividade laboral; contribuir para o aumento do seu prestígio social e brio profissional.

### **A realidade da avaliação de desempenho docente em Benguela**

Em relação à realidade do desempenho do docente na província de Benguela, é importante realçar que existem resultados de investigação que apontam para uma má percepção quanto ao assunto. Essa afirmação pode ser encontrada nos estudos recentes na Escola do Ensino Primário BG-1122, assim como nas instituições de formação de professores. Os estudos recentes realizados na província de Benguela concernentes à avaliação de desempenho docente, segundo Mateus (2017) e Sambongue (2017), apontam que os dados adquiridos via inquéritos demonstram que os professores reclamam por uma avaliação que seja

“justa” e que vá ao encontro dos parâmetros elaborados pela comissão de avaliadores. Todo o processo deve ser validado com o cruzamento de informação proveniente de diferentes fontes (observação das aulas, acompanhamento das atividades extraescolares, acompanhamento da relação com os professores, assiduidade, pontualidade, entre outros fatores).

Para Sambongue (2017, p. 40), O estudo empírico permitiu perceber a desafiante conjuntura da aplicação do modelo de Avaliação de Desempenho Docente da escola primária em estudo, remetendo-nos à ideia de que, apesar das controvérsias em torno do processo, a maior parte dos docentes acabou por encontrar e salientar também alguns aspectos positivos. Um dos benefícios é que a Avaliação de Desempenho permite ao professor melhorar as suas práticas pedagógicas, bem como o modo de gerir a sala de aula, pelo que é necessário que anualmente o professor seja avaliado para garantir a melhoria da qualidade de ensino.

Por conseguinte, o estudo realizado por Mateus (2017) considerou que a Avaliação de Desempenho Docente pode contribuir para o desenvolvimento profissional. É necessário que os professores sejam bem esclarecidos em relação ao processo e, sobretudo, em relação às finalidades. No nosso estudo de caso, verificou-se um enorme desconhecimento sobre o dispositivo de avaliação, o que vem dificultando a adesão dos avaliados e, acima de tudo, a compreensão da importância desse mecanismo no seu desenvolvimento profissional e na melhoria dos resultados dos alunos.

Logo, podemos concluir, numa primeira fase, o fato de haver um certo desconhecimento sobre o dispositivo de avaliação, e isso pode condicionar o processo de ensino-aprendizagem, especificamente o rendimento escolar.

### **Objetivos da avaliação de desempenho docente**

De modo geral, as escolas da República de Angola apresentam um quadro de avaliações concentrado mais em dados quantitativos, sem levar em conta as dificuldades que os professores têm no seu processo de planeamento ou

organização didática. No entanto, embora os dados quantitativos ocultem outras questões de âmbito qualitativo, esses números podem ser interessantes para mensurar o desempenho dos professores. A avaliação, no entanto, não deve primar-se apenas pelas atribuições de notas, mas por uma política educacional que cria as condições necessárias para a profissão docente e favorece a promoção da qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Segundo Rosa (2015), a avaliação de desempenho tem despertado demonstrações favoráveis e outras extremamente contrárias. Todavia, pouco se tem feito para uma verificação real e científica dos seus efeitos. Alguns estudos consideram que a seleção de Recursos Humanos é uma espécie de controle de qualidade na recessão da matéria-prima. A avaliação de desempenho é uma espécie de inspeção de qualidade de linha de montagem. Ambas alegações se referem à posição passiva, submissa e fatalista do indivíduo que está sendo avaliado em relação à organização de que faz parte, ou pretende fazer dela uma abordagem rígida, mecanizada, distorcida e limitada acerca da natureza humana. É evidente a relevância da avaliação para analisar o processo de ensino dos alunos e verificar quais metodologias são mais eficientes como ferramentas a serem instrumentalizadas na sala de aula. Problematizar tais práticas permite estabelecer um conjunto de medidas que auxiliam o docente no saber fazer.

A avaliação de desempenho não pode restringir-se às experiências subjetivas dos profissionais da educação. É necessário que haja um trabalho coletivo onde se compartilha um conjunto de informações, filosofia de educação, metodologias, experiências e medidas. Além disso, é preciso um nível maior de estudo para localizar causas e estabelecer perspectivas de acordo comum. O avaliador deve fazer parte do processo de planejamento e implementação. Classificar e avaliar pessoas é um processo complexo, sabendo que os impactos podem ser positivos e negativos e emocionalmente desgastantes. Nessa medida, todo o processo de gestão e aplicação de avaliação de desempenho deve ser feito da forma mais humanizada e justa possível (SAMBONGUE, 2017).

### **Critérios práticos da avaliação**

O problema de avaliar o desempenho de contingentes de pessoas nas organizações conduziu a soluções que se transformaram em métodos de avaliação bastante populares: os chamados métodos tradicionais de avaliação de desempenho. Esses métodos variam enormemente, pois cada organização tende a construir os seus próprios sistemas para avaliar o desempenho das pessoas, conforme o nível hierárquico e as áreas de alocação de pessoal, como sistemas de avaliação de gerentes, mensalistas, vendedores, etc. (ROSA, 2015).

Constata-se que quase tudo pode ser objeto de avaliação, e um dos contextos a que se pode reportar envolve a atividade educativa. A avaliação educacional é, sem margem para dúvidas, um dos aspetos essenciais na evolução do sistema educativo e da própria ideia de avaliação. Por outro lado, Rosa (2015) afirma que cada sistema atende a determinados objetivos específicos em função das características do pessoal envolvido. Pode-se utilizar vários sistemas de avaliação de desempenho, estruturar cada um deles num método de avaliação que seja adequado ao tipo e às características do profissional envolvido.

Essa adequação é importante para obtenção de resultados de cada método. Assim, a avaliação de desempenho é um meio, um método ou uma ferramenta, mas não o fim em si. É um meio de obter dados e informações que possam ser registrados, processados e canalizados para a melhoria do desempenho humano nas organizações. Acrescentamos ainda que a avaliação não passa de uma sistemática prática de comunicações de mão dupla, pactuando no sentido horizontal e vertical da organização.

O governo angolano empreende muitos esforços para pôr em prática os hábitos e costumes de uma avaliação constante, tanto para os professores como para os alunos. Mas fica cada vez mais evidente que tais esforços não têm resultado numa melhoria esperada, principalmente para os professores que trabalham distante das escolas, onde alguns realizam atividades irregularmente durante as semanas laborais. Existem alguns autores, a exemplo de Ketele (2010), que nos seus artigos mostram que a avaliação pode desempenhar, no domínio do ensino e da formação, as funções de orientação, regulação e certificação.

## Fatores que influenciam o desempenho docente

**Pelo que vimos até aqui**, no contexto angolano, os critérios ou fatores que condicionam a avaliação de desempenho do professor remetem à análise dos seguintes requisitos: experiência, qualificação educacional, projetos, publicações, eventos acadêmicos. Por falta de eficiência na implementação das políticas públicas, essas medidas não saem do plano teórico para o prático, e isso compromete a qualidade da educação angolana.

Existem outros fatores relacionados à atualização pedagógica, que na opinião de Teixeira (2016), encontraram como resultados o impacto na melhoria na carreira pedagógica de professores, na melhoria na comunicação professor-aluno e na qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Alguns estudos concluíram que os métodos participativos são uma maneira ideal para o processo de ensino-aprendizagem se concentrar no aluno, a fim de aumentar suas possibilidades de aprendizagem e levá-lo a níveis mais elevados de desenvolvimento acadêmico, por meio da interatividade com o professor e com outros membros do grupo para facilitar ainda mais o processo avaliativo. Logo, é necessário que haja uma política de formação e seleção para que docentes qualificados ocupem esses espaços nas escolas de Benguela.

Essas questões mapeadas na literatura científica sobre avaliação e desempenho apresentam critérios que impactam o desempenho da atividade docente, desde a formação do professor, na aprendizagem de habilidades de ensino, técnicas para preparar uma aula, utilização dos recursos tecnológicos adequadamente passando pelo desenvolvimento permanente, pelo envolvimento com produção científica, pela habilidade de comunicar e liderar a turma, até questões relacionadas à saúde. Todos os critérios explanados nos remetem à importância que devem ter ao serem considerados ao avaliar o desempenho docente.

Várias razões contribuem para esse insucesso na avaliação de desempenho nas escolas de Benguela, notadamente: a ausência de clareza dos padrões pelos



quais o desempenho de um funcionário é avaliado; avaliadores não comprometidos ou sem preparo suficiente para a revisão de avaliação com o funcionário; falta de transparência na avaliação; avaliador com poucos recursos para exercer sua função e sem interação ou retorno das avaliações, ou seja, o funcionário não recebe feedback contínuo do seu desempenho (MATEUS, 2017).

A seguir, têm-se abordados os instrumentos de pesquisa identificados na literatura, relacionando-os com as categorias de fatores que influenciam o desempenho docente.

### **Estratégia e bom desempenho docente**

Para Cunha (2008 apud QUEIROGA, 2015, p. 42 ), a “escola massificou-se, tornando-se mais heterogênea e multicultural; o número de anos de escolaridade obrigatória e o número de alunos por turma aumentaram, o que fez com que o grau de complexidade das envolvências e do ensino se tenha elevado”. Atualmente, o sistema educativo exige um profissional qualificado, que possua conhecimentos abrangentes da área e do contexto onde atua, o que lhe permitirá, por um bom desempenho, dar respostas claras e cabais às situações com que é confrontado no meio profissional envolvente. A profissão tem incorporado diversas capacidades, por exemplo: contextualizar o currículo, responsabilizar pela avaliação contínua, apoio tutorial a alunos com dificuldades de aprendizagem, individualidade do ensino, obrigatoriedade de frequência de ações de formação contínua e participação na construção de projetos na escola.

Neste enquadramento, apesar de a sociedade e de a tutela atribuírem aos professores uma enorme responsabilidade no cumprimento de objetivos educativos, podemos considerar que a sobrecarga de trabalho, derivada dos papéis ou funções que os professores exercem, dificulta ao docente desempenhá-los com qualidade, objetividade e rentabilidade.

Perante tais nuances, do professor exigem-se atributos e especificidades, remetendo-se a dois tipos de competências: a didática e a pedagógica. As competências didáticas englobam a estruturação e a gestão dos conteúdos de



ensino. Por seu turno, a competência pedagógica é o conjunto de ações metodológicas e técnicas que o professor utiliza para o exercício da sua atividade profissional.

Todavia, segundo Queiroga (2015), um professor, por ser competente, não implica diretamente que tenha um bom desempenho, apesar de concebermos que o desempenho do professor depende unilateralmente da sua competência.

### **Considerações finais**

Apesar das variadas tipologias de funções, e tendo como concepção o fato de que se avalia para melhorar, comungamos da concepção de Mendes (2002, p. 17), segundo a qual “a avaliação constitui uma oportunidade excelente para aqueles que aprendem, ponham em prática os seus conhecimentos e sintam a necessidade de defender as suas ideias”.

Antes de enumerar as últimas considerações, importa realçar a percepção de que este estudo apresentou algumas limitações. Tratou-se apenas de um estudo que visou discutir a importância da avaliação do desempenho na instituição escolar de Benguela, com o objetivo de apresentar os respetivos fundamentos analíticos no intuito de contribuir para as reestruturações das novas diretrizes curriculares voltadas para uma prática educacional de qualidade. Dito isso, Oliveira (2016) conclui que o professor, embora tenha estudado muito para se graduar, não é detentor de todo conhecimento e, com certeza, poderá aprender muito com seus alunos a partir de trocas de experiências. Um bom professor não ignora o que seus alunos trazem de conhecimento, tampouco a equipe de inspeção. Ele pode, com isso, perder a oportunidade de saber as suas falhas e as suas sugestões de melhorias.

A abordagem concernente ao tema levantado é de fato fundamental para aprimorar os conhecimentos dos professores para poderem tornar-se mais capazes no exercício da sua profissão, pois isso só é possível se ele permitir ser avaliado para identificar os seus erros na prática pedagógica. Portanto, para a realidade de Benguela, podemos resumir que a avaliação de desempenho não tem contribuído,



por enquanto, para a qualidade de ensino pelo fato de tal avaliação estar focada apenas em avaliar o professor por atribuição de notas, ou seja, por meios quantitativos e não qualitativos.

### **Bibliografia**

DECRETO N.º 3/08 de 4 de Março - Aprova o Estatuto Orgânico da Carreira dos Docentes do Ensino Primário e Secundário, Técnicos Pedagógicos e Especialistas de Educação.

FREITAS, C. **Gestão e avaliação de projectos nas escolas**. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional, 1999.

KETELE, J. **A avaliação do desenvolvimento profissional dos professores: ostura de controlo ou postura de reconhecimento?**. 2010, p. 13-31.

MATEUS Y.B.T. **Avaliação do desempenho de Forma Dissertação apresentado para obtenção do grau sob a orientação do desempenho docente: Estudo de caso acção de Professores de Benguela**. Portugal: Universidade Portucalense, 2017.

MÉNDEZ, J. **Avaliar para conhecer, examinar para excluir**. Porto: Asa Editora. Politécnico de Lisboa profissional dos professores. Mangualde: Edições Pedagogo., 2002.

NEVO, D. **School-based evaluation: a dialogue for school improvement**. Oxford: Pergamon, 1995.

OLIVEIRA A. P. C. **Identificação de iniciativas e de dificuldades docentes para o atendimento aos interesses de alunos da educação básica: estudo para a mobilização e o compartilhamento de estratégias didácticas para a aprendizagem das ciências**, 2016.

QUEIROGA L.C.A. **Avaliação do Desempenho Docente Contributo da avaliação pelos pares para o desenvolvimento profissional dos professores**. Portugal: Universidade de Coimbra, 2015.

ROSA I. F. J. **Factores determinantes na Avaliação de desempenho profissional dos professores da Escola do ensino secundário nº 6053 “Nova Vida” em Luanda**. 2015. Tese (Mestrado em Ciências da Educação). Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais, Évora, 2015. Disponível em:



<[http://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/17422/2/Tese\\_In%c3%a1cioFinal.pdf](http://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/17422/2/Tese_In%c3%a1cioFinal.pdf)  
>. Acesso em: 17 ago. 2023.

RODRIGUES, L. P; MOURA, L. S; TESTA, E. O Tradicional e o Moderno quanto à Didática no Ensino Superior. **Revista Científica do ITPAC**, Araguaína, v. 4, n. 3, Pub. 5, Julho 201.

SAMBONGUE J.D. **Efeito da avaliação do desempenho de professores no desenvolvimento profissional: Estudo de caso na escola do ensino primário BG nº 1122 Bairro Setenta em Benguela.** 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação). Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto, Portugal, 2017. Disponível em: <http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/2449/1/TME%20599.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023.