

Avaliação de desempenho dos professores profissionais

Fernando Domingos Gamboa

Licenciado em ensino de Filosofia com Habilitação em ensino de história pela Universidade Pedagógica de Moçambique

Mestrando em ciências políticas e relações internacionais pelo

Instituto Superior de Ciências e Tecnologia Alberto Chipande em Moçambique

Contacto electrónico: gamboafernando98@gmail.com

Beira -Moçambique -2018

Resumo

O presente artigo *avaliação de desempenho dos professores profissionais* é realizado no espírito de busca de qualificações e atributos de um professor profissional. Por meio desta, chega-se a uma abordagem da relevância de implantação de avaliação de desempenho nas instituições de ensino. Assim o artigo toma como objectivo de dar um entendimento claro sobre a avaliação de desempenho, contextualizando como se pode proceder nas instituições de ensino. Os professores profissionais como funcionários públicos e privados devem ter conhecimentos sobre o andamento das suas actividades laborais em aspectos positivos e negativos. Porque, é a partir daí que pode ser corrigidos erros e falhas. Para tal, é preciso que em cada instituição de ensino, haja gabinetes de avaliação de pessoal docente, e, que pode actuar trimestralmente. O trabalho obedeceu metodologia como descritiva, indutiva, com uma abordagem tanto qualitativa quanto quantitativa.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho, Professores Profissionais

PERFORMANCE EVALUATION OF PROFESSIONAL TEACHERS

Fernando Domingos Gamboa

Graduated in Philosophy teaching with Qualification in history teaching by the Pedagogical University of Mozambique

Master's degree in political science and international relations at the Alberto Chipande Institute of Science and Technology in Mozambique

E-mail: gamboafernando98@gmail.com

Beira -Mozambique -2018

Abstract

The present article performance evaluation of professional teachers is carried out in the spirit of seeking the qualifications and attributes of a professional teacher. Through this, we come to an approach of the relevance of implementation of performance evaluation in educational institutions. Thus, the article aims to give a clear understanding of the performance evaluation, contextualizing how it can proceed in educational institutions. Professional teachers as public and private employees should be knowledgeable about the progress of their work activities in both positive and negative aspects. Because, it is from there that errors and faults can be corrected. For this, it is necessary that in each educational institution, there are offices of evaluation of teaching staff, and, that can act quarterly. The work obeyed methodology as descriptive, inductive, with a qualitative as well as quantitative approach.

Key words: Performance Evaluation, Professional Teachers.

Introdução

O presente artigo que tem como tema *avaliação de desempenho dos professores profissionais*; é realizado no espírito de busca de qualificações e atributos de um professor profissional. Por meio desta, chega-se a uma abordagem de relevância de implantação de avaliação de desempenho nas instituições de ensino. Assim os professores profissionais conhecerão os seus pontos fortes e fracos e podendo assim aperfeiçoá-los ou até mesmo eliminá-los. Para tal, é necessário que haja gabinetes de avaliação de desempenho dos professores profissionais nas instituições de ensino.

Porque, de facto, a avaliação de desempenho é um meio para atingir um determinado fim (qualidade de ensino). O objectivo deste artigo é dar um entendimento sobre a avaliação de desempenho, contextualizado como se procede nas instituições de ensino. Porque é de muita relevância implantar gabinetes de avaliação de desempenho nas instituições de ensino. Podemos assim nos perguntar: que necessidade têm para a realização de uma avaliação de desempenho nas instituições de ensino? Com essa pergunta se avança na seguinte hipótese.

Os professores profissionais como funcionários públicos ou privados; para que tenham conhecimento sobre o andamento das suas actividades laborais, em aspectos positivos e negativos, é necessário que sejam submetidos a certas avaliações. Porque é a partir daí que pode ser corrigido erros e falhas.

Com isso os gestores escolares, o governo e patrocinadores são chamados a estarem na mesma linhagem de pensamento em relação ao progresso qualitativo de ensino. O artigo está estruturado em títulos que visa abordagem de avaliação de desempenho dos professores profissionais. Para a sua elaboração foi necessário o uso de metodologia como descritiva, indutiva, com uma abordagem tanto qualitativa quanto quantitativa.

1.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES PROFISSIONAIS

1.1.Conceito de avaliação de desempenho

Designa-se por avaliação de desempenho um processo de avaliação do comportamento dos empregados no cargo e no trabalho. Todavia, Propicia um momento de identificar lacunas de conhecimento e traçar plano de progresso qualitativo. Também a avaliação de desempenho se centraliza no presente, o momento actual, a análise de potencial, avalia o futuro, e actua como um indicador do quanto o empregado e empregador pode desenvolver uma dada instituição (Bonilauri & Luzes, 2010,p.13).

1.2.A objectividade de uma avaliação de Desempenho

De acordo com Lucena (1992) citado por Bonilauri e Luzes, (2010,p.17), avaliação de desempenho tem como a objectividade de observar a forma de actuação dos Empregados na produção de resultados, ou seja, é a tática que possibilita a ter uma ideia mais clara do sucesso do empregado.

Entretanto, é a confrontação de resultados anteriormente adquiridos no exercício de actividade laboral ou mesmo de um determinado comportamento outrora exibido.

Lucena enfatiza elementos que dão indicação avaliação de desempenho: ter conhecimento de que os objectivos traçados estão sendo alcançados; Assegurar que se há um empenho no exercício das actividades; Reconhecer o progresso dos profissionais; Promover espírito de desenvolvimento e a capacitação.

Já de acordo com Bergamini (1992) citado por Bonilauri e Luzes, (2010,p.18), indica que a avaliação de desempenho tem como objectivo primeiro de conhecer o professor profissional e a sua dedicação numa determinada organização escolar. E isso Permite o fornecimento de subsídios para outras actividades nas instituições, como “treinamento e desenvolvimento, recrutamento e selecção, remuneração, movimentação de pessoal docente, avaliação de potencial e carreira e sucessão” (p.18).

É importante sublinhar que a avaliação de desempenho tem como propósito de ajudar o profissional a certas promoções e a sua participação na tomada de decisões sobre a administração das pessoas como promoções, desligamentos, incrementos salariais, movimentação, entre outros; Proporcionar retroinformação e desenvolvimento informar sobre seu desempenho, considerando as expectativas da organização, e verificar as necessidades de melhoria, que poderão ser alcançadas por intermédio de treinamentos (Bonilauri & Luzes, 2010,p.18).

2.2.Capacidade da liderança e Criatividade

A avaliação de desempenho dos professores profissionais exige a capacitação dos chefes de secretaria, e gestores escolar na matéria ligada a liderança. Pois atendendo considerar que um chefe ou um gestor escolar é um líder ou seja lidera um determinado grupo de professores profissionais que se envolve no ensino é indispensável a sua capacitação.

Porém, na medida em que vai se detectar professores profissionais é necessários serem submetidos a uma certa capacitação. Porque estes, pode até certo dia contribuir para má qualidade de ensino. Mais para tal, é necessário que haja gabinetes de avaliação de desempenho dos professores profissionais. Entretanto, é indispensável a existência de uma boa liderança escolar.

Segundo Morais (2012), para que haja uma boa liderança é necessário que haja uma motivação. Que pode se visar em âmbito económicos, mudança de cargo pois no mundo de competição a motivação torna elemento para realizar os objectivos propostos independentemente tanto pelos líderes como pelos seus seguidores.

A liderança é um processo que pretende influenciar os outros de modo a conseguir que forcem aquilo que o líder quer; prosseguir a atingir objectivos previamente definidos, obtendo um elevado desempenho tendo em conta os recursos disponíveis. Para que isso suceda o líder deve criar uma linha de acção e procurar concretizá-la, antecipar o futuro, criar uma imagem de resultado a alcançar e, para ser seguido, partilhar a sua visão com os colaboradores e motivá-los (Morais, 2012, p. 76),

2.3.Cooperação e capacidade profissional

Qualquer actividade para que haja sucesso é necessária que exista numa organização espírito de cooperação. É importante salientar que em certos momentos o trabalho em equipa leva a responsabilização de infracções que o outro comete e isso não contribuem para desenvolvimento profissional de cada profissional. Como não há rigor no treinamento da matéria ligada a supervisão e a chefia que de facto faz parte de liderança nas escolas de terceiro mundo, os nossos professores profissionais não efectuem suas actividades de forma positiva. De referir que na verdade as instituições de ensino se sentem gastar muito valor nessa matéria, uma vez que exige custo para capacitação dos professores profissional

2.4. Controlo e a capacidade de dialogar

A questão de controlo e a capacidade de dialogar com outros funcionários constitui elementos inesquecíveis. Pese embora que haja certas desavenças que cada funcionário se depara com o outro ou seja com colega. O exercício de actividade, principalmente no período nocturno esta cada vez mais a ser esvaziada, pelo facto de não existir um controlo nocturno rigoroso. O Controlo, como próprio nome indica, destina-se a assegurar que o desempenho real da organização saia com forme a respectiva planificação. Nessa medida, constitui-se como a função da gestão que envolve a monitorização e o acompanhamento contínuo (Santos, 2008, p. 30)

2.5. Planificacao, sistematização de trabalho do professor profissional

Planificação como um processo que envolve, para além da análise e monitorização sistemática do meio envolvente contextual e transaccional (oportunidades e ameaças) e dos pontos fortes e fracos da organização, a definição dos seus objectivos, a formulação da estratégia destinada á sua “consecução e o desenvolvimento dos planos, programas e orçamento tendentes a assegurar a integração, coerência e coordenação das actividades” (Santos 2008, pp. 30-34). Neste âmbito a planificação e sistematização deve ser entendida como a função do gestor escolar que clarifica a missão da organização, define os seus objectivos, e formula a estratégia e as táticas mais adequadas à consecução dos objectivos traçados.

3.A análise crítica da avalização de desempenho do professor profissional

Grande parte das instituições de ensino não procede o processo de avaliação de desempenho. Com isso nas pequenas supervisões observa-se ausência da eficácia de sua implementação por motivos de: ausência de planeamento, falta de treinamento para aplicação, baixo envolvimento da alta administração, ausência de líderes para avaliar pessoas, avaliação circunscrita a um dia, ausência de participação dos colaboradores no processo de planeamento.

Avaliação de desempenho é uma ferramenta indispensável para aperfeiçoamento das actividades de natureza cooperativa ou individual. Porque possibilita no melhoramento do trabalho, permite a existência de melhoramento de resultados em termos de eficiência e eficácia.

A ideia da avaliação de desempenho pode ser visto como um suporte para as instituições de ensino; de acompanhar as mudanças e a tecnologia. Assim sendo, a avaliação de desempenho serve de meio para atingir um certo fim (qualidade de ensino).

O sistema de vigilância contribui de um modo significativo para que avaliação de desempenho possa decorrer sem sob salto. No contexto geral, verifica-se que essas variáveis possuem resultados extremamente positivos.

O gestor escolar, nos mais altos níveis organizacionais, está mais centrada no processo de liderança das organizações do que na liderança nas organizações, a essência de uma avaliação de desempenho envolve a capacidade de apreender, a capacidade de mudar e envolvimento dessas mesmas organizações (Barracho, 2012, p. 208).

Neste contexto, a existência de um gabinete de avaliação de desempenho dos professores profissionais constitui mecanismo para o exercício qualitativo das suas actividades. Daí que a motivação serve de um instrumento essencial para os profissionais integrados no sistema de avaliação. Tanto como o feedback que irão receber dos seus dirigentes máximos, sobre o exercício de suas actividade com eficácia. A avaliação é necessária para instituições de ensino, por isso deve existir gabinetes de avaliação de professores profissionais.

3.1.Método que dita avaliação de desempenho dos professores profissionais

Há uma variedade de métodos que dita uma avaliação de desempenho. Não obstante, os métodos e técnicas de avaliação de desempenho podem variar de uma instituição para outra e numa dependência das funções ou cargos ou grupo de cargos que serão focos de uma avaliação. O que interessa é o modelo utilizado na avaliação; se de facto a atenda aos objectivos a que se colocam.

De acordo com Lucena (1992) citado por Bonilauri e Luzes, (2010,p.18), propõe seguinte divisão dos instrumentos de avaliação: *objectiva e subjectiva*. No primeiro aplica-se ao absentéismo e no segundo aplica-se Produtividade, Os métodos de avaliação se restringe neste modelo em competência e em escala gráfica atendendo a sua objectividade na avaliação. Cada factor é definido em função de uma descrição simples e precisa. Assim quanto mais objectiva for a descrição, maior será a precisão e compreensão de factor de avaliação. Tende ser considerado a tenção para assim visar neutralizar e subjectivar os avaliadores (Bonilauri & Luzes, 2010,p. 23).

3.2. Profissionais de avaliação de desempenho

Geralmente os integrantes no processo de avaliação de desempenho devem ser os profissionais que contem certas noções sobre o que de facto deve ser feito na matéria de avaliação de desempenho. Assim, avaliação do desempenho, se tiver bem estruturado e organizado em relação ao estabelecimento de padrões de desempenho, pode contribuir para uma qualidade de ensino almejado. Que é compromisso que o processo de ensino almeja alcançar.

Esse compromisso incorpora dentro da organização grande responsabilidade sobretudo na produção de resultados e no exercício das actividades de docência. Uma avaliação de desempenho feito com exactidão e excelência oferece nível de resultados alcançados imagináveis.

Um dos aspectos mais importantes quando uma organização ou seja uma instituição decide realizar uma avaliação de desempenho é imperioso que seja capazes de realizar a capacitação dos avaliadores. Também é aconselhável que haja reuniões, pequenos workshops de treinamento para dar aos gestores informações sobre a modalidade de avaliação a que se pretende implementar (Bonilauri & Luzes, 2010, p. 47)

3.3. Responsabilidade na avaliação de desempenho

É preciso que haja uma responsabilidade na medida em que se pretende realizar uma determinada avaliação. A responsabilidade no processo de avaliação de desempenho constitui ferramenta indispensável, pois ela permite encarar um determinado facto com muita seriedade e com muito cuidado sobretudo no intuito de evitar certas falhas.

3.4 Erros, falhas e melhoramento na avaliação de desempenho

Na medida em que se detecta erros ou falhas é necessário que os avaliadores de desempenho possa de forma imediata voltar ao terreno no sentido de recolher ainda mais informações. Isto para permitir um melhoramento na avaliação.

Depois de uma dada avaliação, ao se descobrir que há erros e falhas no exercício das actividades laborais, deve se criar de forma imediata mecanismos que dita a sua correcção significativa. Porque, a avaliação de desempenho tem como base o progresso institucional tanto como a vida profissional do professor (Bonilauri & Luzes, 2010).

Considerações finais

A avaliação de desempenho do professor profissional constitui elemento essencial para o progresso de carreira de docente. Nela está incorporada diversos métodos, tanto nos aspectos relacionados com a própria avaliação. Isso não obstante, muitos estudiosos e pesquisadores tem contribuído significativamente para o progresso de uma instituição de ensino baseando no processo de avaliação de desempenho dos professores profissionais e isso tem contribuído para o progresso da carreira de docência.

Como recomendação, os gestores escolares junto a gabinete de avaliação de desempenho dos professores profissionais que nós propomos, devem motivar os funcionários (técnicos superiores) responsáveis pela avaliação de desempenho. Porque a motivação serve de um instrumento essencial para os profissionais integrados no sistema de avaliação terem vontade de realizar seus trabalhos com, êxitos.

É sempre bom dar um feedback aos avaliados tanto como os profissionais de avaliação de desempenho sobre o exercício de suas actividades. Em gesto de conclusão, importa-nos referir que os governos democráticos na área de educação, devem pensar em colocar gabinetes de avaliação dos professores profissionais nas instituições de ensino no sentido de garantir o exercício qualitativo de actividades de docência.

Referências bibliográficas

Barracho, C.(2012). *Liderança em Contexto Organizacional*. Lisboa, Portugal: escolar Editora.

Bonilari,A.R.C.& Luzes.(2010). *A avaliação de desempenho e potencial*. Rio de Janeiro, Brasil: universidade corporativa do transporte.

<http://www.vale.com/mozambique/pt/human-resources/paginas/default.aspx>

Morais. L.(2012). *Liderança e Estratégica*. Lisboa, Portugal: editora Escola Editora

Santos, A. (2008). *Gestão Estratégica, Conceitos, modelos e instrumentos*. Lisboa, Portugal: Escola Editora