

Trajectória e desafios da avaliação do desempenho docente: o caso da Universidade Pedagógica de Moçambique

RESUMO

Stela Mithá Duarte
steladuarte@hotmail.com
orcid.org/0000-0002-0026-4802
Universidade Pedagógica de Moçambique (UPM), Maputo, Moçambique

Juliano Neto Bastos
jnbastos@live.com
orcid.org/0000-0003-1791-1903
Universidade Pedagógica de Moçambique (UPM), Maputo, Moçambique

O artigo aborda a trajectória e os desafios da avaliação do desempenho docente na Universidade Pedagógica de Moçambique (UPM). Tendo como base a pesquisa bibliográfica e documental, e a experiência informada dos autores, o texto tem como objectivo geral analisar a trajectória e os desafios da avaliação do desempenho docente, tendo em vista a melhoria da qualidade institucional da UPM. Argumentamos que, apesar do reconhecimento, pelo menos do ponto de vista teórico, do papel da avaliação do desempenho docente na melhoria da qualidade institucional, na prática, ela ainda está associada ao paradigma da objectividade, descurando aspectos emocionais e pouco contribuindo para a auto-reflexão do sujeito em relação ao seu desempenho. Concluimos que a avaliação do desempenho docente tem que ser concebida numa perspectiva holística, que inclua a auto-reflexão do professor sobre a sua prática e que, embora ainda esteja numa fase inicial de construção na UPM, a avaliação do desempenho docente necessita de ser ressignificada de modo a garantir maior contributo para a melhoria da qualidade institucional.

PALAVRAS-CHAVE: Avaliação de desempenho. Docência. Universidade Pedagógica de Moçambique.

INTRODUÇÃO

A evolução do ensino superior em Moçambique realizou-se num contexto de grandes transformações sistémicas e estruturais, respondendo às mudanças socioeconómicas e políticas levadas a cabo no país. Na altura da Independência de Moçambique em 1975, só havia uma Universidade. Esta situação evoluiu significativamente, existindo actualmente 49 instituições do nível pós-secundário em todo o território nacional, sendo 18 públicas e 31 privadas. Estas instituições estão maioritariamente concentradas nos grandes centros urbanos, embora haja alguns casos em que as podemos encontrar nos distritos.

A Universidade Pedagógica de Moçambique (UPM) foi criada em 1985, dez anos após a Independência de Moçambique, constituindo a primeira Instituição do Ensino Superior (IES) público pós-colonial. Inicialmente criada como Instituto Superior Pedagógico (ISP) directamente sob a alçada do Ministério da Educação e Cultura (MEC), a instituição foi redimensionada no contexto do surgimento de novos actores, sobretudo privados, interessados em actuar no Ensino Terciário. Assim, dez anos após a sua criação, isto é, em 1995, o ISP passou a ser Universidade, dentro de um contexto de adopção e implementação de novas políticas públicas educacionais.

A UPM forma professores e outros técnicos para a educação e áreas afins. Foi a primeira IES a criar um pólo fora da capital ao estabelecer a sua primeira Delegação na Cidade da Beira, no centro do país. Actualmente, ela está implantada em todo o território nacional, com a sua sede em Maputo, capital do país, onde se encontram as Faculdades e Escolas. Pelo país, de Norte a Sul, possui um total de 11 Delegações, onde de uma forma coordenada são ministrados vários cursos, por um corpo docente bastante heterogéneo em termos de idade, formação académica e experiência profissional.

Como forma de aprimorar o desempenho docente, garantir a melhoria constante da qualidade educativa, assim como responder às exigências das reformas em curso na função pública, a UPM introduziu (efectivamente) o sistema de avaliação de desempenho docente em 2012. Anteriormente, foram feitos estudos e ensaios sobre a referida avaliação. Este sistema foi sendo aprimorado e em 2015 o desempenho docente começou a ser avaliado *on line*. Como se pode perceber é uma história muito recente.

Este artigo tem como objectivo geral analisar a trajectória e os desafios da avaliação do desempenho docente, tendo em vista a melhoria da qualidade institucional da UPM. Constituem objectivos específicos: descrever a experiência da UPM na realização da avaliação do desempenho docente e identificar os principais constrangimentos e desafios da avaliação do desempenho docente na UPM, visando a melhoria da qualidade institucional.

A metodologia adoptada foi a pesquisa bibliográfica e documental e a experiência profissional dos autores. Neste sentido foram analisadas obras de teóricos que se debruçam sobre a avaliação, mais especificamente, avaliação do desempenho docente, assim como relatórios, regulamentos e outros documentos da UPM sobre a temática. A experiência dos autores, como docentes da UPM, foi também uma base importante para as análises e reflexões ora apresentadas.

O artigo está organizado em 5 partes: a primeira é a introdução; a segunda aborda aspectos teóricos relacionados com a avaliação do desempenho docente,

que é o principal foco deste artigo; a terceira parte faz uma análise de alguns estudos disponíveis sobre a avaliação do desempenho docente em Moçambique; a quarta faz uma abordagem desses aspectos, centrados na UPM, discutindo a sua trajectória e desafios, visando a melhoria da qualidade institucional; a quinta parte contempla as conclusões e, por fim, são colocadas as referências bibliográficas.

A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE NA LITERATURA

Em Moçambique, como em vários países do mundo, a avaliação educacional encontra-se no centro das atenções. A avaliação é uma actividade complexa e na óptica do desenvolvimento profissional docente tem que ser perspectivada como uma actividade multidimensional, que contribui para aprimorar o desempenho individual, colectivo e institucional, identificando as fraquezas e constrangimentos, buscando superá-los, assim como os pontos fortes e sucessos, potencializando-os.

Existe o reconhecimento de que "O processo de avaliação não é fácil nem confortável, mesmo quando se realizaram negociações intensas, quando se celebraram contratos e quando se asseguraram formas de confidencialidade" (DAY, 1999, p.103).

Como processo educativo, a avaliação tem que possuir um carácter predominantemente formativo, e não restringir-se à simples produção de números, com teor meramente tecnicista e administrativo. Neste artigo guiamos-nos pelo postulado de que "um processo de avaliação de desempenho, desenvolvido com propósitos formativos, favorecerá a qualidade do ensino e o desenvolvimento profissional do professor, na medida em que valorizará a pessoa e as suas acções" (ALVES; FLORES; MACHADO, 2011, p. 11).

Este postulado é também realçado por Simões (2000, p. 8), ao afirmar que,

[...] vem emergindo a assumption de que a avaliação dos professores deve conter uma função marcadamente formativa, potenciadora do desenvolvimento profissional dos professores e das organizações escolares e, em última instância, da melhoria da qualidade da educação e do ensino.

Existem vários modelos de avaliação do desempenho dos docentes das IES sendo, regra geral, o principal objectivo avaliar globalmente o trabalho e o desempenho de cada docente num determinado intervalo de tempo regular, por exemplo, um semestre ou um ano. Nessa perspectiva, as questões que normalmente se colocam são: como devem ser os procedimentos para a realização de tal tarefa? que actores devem ser envolvidos? que elementos devem ser tidos em conta na avaliação? o que fazer com os resultados da avaliação do trabalho docente tendo em vista a melhoria da qualidade do processo de ensino-aprendizagem, da pesquisa e extensão? Tudo depende, em larga medida, do grau de autonomia e do desenvolvimento de cada IES.

A avaliação, sendo multidimensional, tem que dar conta de aspectos objectivos e subjectivos, formais e informais, técnicos e emocionais. Como afirma Pereira (2011, p.40), na avaliação do desempenho docente é necessário desmistificar a avaliação pretensamente racional, e considerar a sua dimensão emocional.

O docente avaliado numa perspectiva holística, diagnóstica, formativa, interactiva, que use a sua capacidade de autoavaliação e que beneficie da

avaliação dos seus estudantes, dos seus pares e superiores, poderá ter maior consciência dos seus pontos fortes, das suas fraquezas e das oportunidades de se desenvolver, contribuindo assim para a melhoria do seu desempenho e da qualidade institucional no seu todo.

ALGUNS ESTUDOS SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE EM MOÇAMBIQUE

Em Moçambique são ainda escassos estudos sobre avaliação do desempenho docente. Isto pode estar associado ao facto de ser um assunto que ainda está a ser gradualmente introduzido nas IES, havendo por isso escassas reflexões teórico-práticas sobre ele. De seguida apresentamos três estudos a que tivemos acesso.

Num texto de Matos (2009), em forma de proposta, o autor apresenta os objectivos e a concepção da avaliação do desempenho docente na UPM, os seus princípios norteadores, a metodologia a ser usada no processo, até à elaboração do relatório final. Este autor reconhece a importância da autoavaliação e propõe a existência de uma Comissão de Avaliação para gerir o processo. No total são três questionários que ele propõe: avaliação do docente pelo estudante, autoavaliação do docente e avaliação do docente pelo órgão de direcção. Contudo, esses instrumentos não são apresentados no artigo. Na sua visão,

o sistema de avaliação fundamenta-se na necessidade de promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efectividade académica e social e, especialmente, do aprofundamento dos seus compromissos e responsabilidades sociais (MATOS, 2009, p. 1).

Este artigo foi produzido numa altura em que ainda não tinha sido implantado um sistema de avaliação do desempenho docente na UPM.

Mondlane (2009) também propõe um modelo de avaliação para a UPM. Apresenta uma proposta sustentada na teoria e na prática e afirma que a avaliação do desempenho docente "[...] além de cumprir preceitos legais e regulamentais, estabelece vínculos com o desenvolvimento institucional e com a promoção da auto-reflexão e a inovação das práticas académicas e administrativas" (Ibid., p. 5). Desse modo, para o autor citado, "[...] ela se constitui num dos aspectos cruciais para a avaliação institucional" (Ibid., p. 5).

Este autor propõe quatro formulários de avaliação a serem implementados na UPM, sendo o primeiro relativo ao registo do desempenho do docente em actividades puramente académicas. Este formulário seria preenchido pelos Chefes de Departamento, mas o autor sugere também que o próprio docente o preencha, para possibilitar maior interactividade do processo. O segundo formulário, com o mesmo tipo de registo que o anterior, seria preenchido pelos pares, ou seja, um docente avalia o seu colega. O terceiro formulário, relativo ao desempenho docente em funções administrativas, seria preenchido pelos Directores de Faculdade ou Delegação. Já o quarto seria de registo do desempenho académico do docente pelo estudante. O autor desenvolve na sua proposta padrões e indicadores de desempenho (MONDLANE, 2009).

Verifica-se em Mondlane (Ibid.) uma preocupação com a inclusão e o consenso no uso dos instrumentos, ou seja, a cautela é necessária porque a

avaliação do desempenho docente é sempre complexa, uma vez que acaba existindo " [...] uma certa suspeita e cepticismo no seio do corpo docente, onde se vive um clima de mudança 'legislada' e não de mudança 'negociada' [...]" (DAY, 1999, p.97).

Numa pesquisa de Dissertação de Mestrado, sobre o contributo do processo de avaliação do desempenho docente no desenvolvimento profissional, na Delegação da UPM Montepuez, o autor conclui que a avaliação reveste-se de injustiça, os papéis e as responsabilidades dos avaliadores não estão claramente definidos, e os intervenientes não possuem capacitação adequada para a tarefa (NTUMBATE, 2014, p.73). Ainda segundo o autor citado, os docentes da Delegação de Montepuez " [...] não conhecem o processo, a finalidade, a filosofia e os critérios da avaliação do seu desempenho, por consequência disso a avaliação não contribui para o seu desenvolvimento profissional" (Ibid., pp. 72-73). Neste estudo, o autor aponta a falta de consideração existente para com a autoavaliação e menciona relatos de docentes que se recusam a assinar as suas fichas de classificação final, por não concordarem com a avaliação atribuída (Ibid., p. 61).

Ou seja, os docentes por vezes sentem-se desconfortados com os seus resultados "[...] a avaliação dos professores não deve ser vista como um ataque ao profissionalismo docente, mas sim como uma estratégia de estímulo ao seu desenvolvimento profissional [...]" (DAY, 1999, p.98).

Os três estudos que apresentamos são todos de docentes da UPM. Isto significa que, de alguma forma, a questão de avaliação do desempenho docente constitui preocupação da instituição e testemunha que houve tentativas de se pôr em andamento essa tarefa antes de 2012.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE NA UPM

Nesta parte descrevemos como se processa a avaliação de desempenho na UPM. Começamos pelo contexto e antecedentes, analisamos o processo actual, a forma de apresentação do Relatório de avaliação e sua divulgação, as capacitações do corpo docente com base nas avaliações, os constrangimentos e os desafios do processo.

CONTEXTO E ANTECEDENTES

O Regulamento da carreira docente na UPM contempla uma secção dedicada a "Avaliação do desempenho do pessoal docente", com um total de 04 artigos. No artigo 43 consta o objectivo geral, no artigo 44, os objectivos específicos, no artigo 45 a aplicação dos resultados da avaliação de desempenho e no artigo 46 a filosofia e normas da avaliação de desempenho (UPM, 2007). Entretanto, este último artigo refere que "A filosofia, o processo, as formas, os indicadores e parâmetros e o sistema de pontuação da avaliação do desempenho constam do regulamento específico de avaliação do desempenho docente" (Ibid., p.21). Na realidade este Regulamento específico não existe e o sistema funciona na base de fichas.

Até 2012 a avaliação do desempenho docente na UPM era efectuada da mesma forma como se avaliava um funcionário público no Aparelho de Estado em Moçambique. Esta situação acabava por criar um certo desconforto no seio dos

docentes. A ficha de avaliação usada na altura tinha uma série de questões gerais que pouco ou quase nada tinham a ver com as tarefas da docência. Esta avaliação, deixando de lado aspectos fundamentais da docência universitária, conduzia a que tanto o processo, assim como o produto, não constituíssem elementos fundamentais do desenvolvimento profissional docente, pouco contribuindo para a tomada de decisão e melhoria da qualidade institucional.

Neste contexto, a UPM criou, em 2007, uma Comissão de Avaliação Interna, funcionando junto à Direcção Pedagógica (DPe). Esta Comissão tinha como objectivo elaborar uma proposta de avaliação do desempenho docente. Para o Coordenador da Comissão na altura, a avaliação do desempenho docente abrangia as seguintes dimensões: actuação didáctica, postura ético-profissional e académica, a pesquisa e a extensão universitária (MATOS, 2009, p.2). Os princípios que iriam nortear a avaliação seriam: (i) continuidade, (ii) transparência, (iii) integração, (iv) carácter pedagógico com ênfase na qualidade, (v) flexibilidade e abertura à crítica.

Inicialmente, esta avaliação foi concebida para se realizar com base em três fichas, anteriormente mencionadas: uma em que os estudantes avaliavam o docente, outra que era preenchida pelo próprio docente e a terceira preenchida pelos gestores (MATOS, 2009).

PROCESSO ACTUAL DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Na fase actual, depois das mudanças que se foram operando, a avaliação do desempenho docente está sob responsabilidade da DPe e é baseada no preenchimento das seguintes fichas:

(i) avaliação do docente pelo estudante; (ii) avaliação do docente pelo Chefe de Departamento (para o caso das Faculdades/Escolas) ou Director do Curso (para o caso das Delegações); (iii) classificação final do desempenho docente, que é homologada pelo Director da Unidade Orgânica (Faculdade, Escola ou Delegação).

Acresce-se ainda a (iv) ficha de informação sobre o desempenho docente por item e a (v) ficha de autoavaliação do docente, ambas com a anotação de que são informações complementares.

Passamos a apresentar as características de cada ficha (UPM, 2015):

(i) Avaliação do docente pelo estudante: esta ficha está dividida em 3 partes; uma primeira com dados de identificação do curso, disciplina, ano, semestre e nome do docente, e depois as instruções de preenchimento, em que se orienta o estudante a atribuir por item uma classificação numa escala de 1 (insuficiente) a 5 (excelente).

A segunda parte apresenta dois grupos de aspectos a avaliar no docente, os disciplinares (com dois itens) e os de ensino (com 14 itens), sendo completada com a "opinião sobre o docente", esta com carácter qualitativo.

Na terceira parte consta a tabela de classificação final, numa escala de pontuação máxima de excelente (entre 72 e 80%) e mínima de Insuficiente (entre 0-39%). Esta tabela, segundo as orientações dadas na ficha, deve ser preenchida pelo Chefe de Departamento/Director do curso. Nesta ficha avaliam-se com predomínio aspectos de ensino, tais como, apresentação da disciplina no início do

semestre (plano analítico, objetivos, metodologias de ensino e formas de avaliação), cumprimento do planificado, orientação das actividades lectivas, apresentação de conteúdos, estímulo ao diálogo e debate, valorização das sugestões dos estudantes, esclarecimento de dúvidas, ligação teoria e prática, uso de métodos e meios de ensino, diversificação das técnicas e instrumentos de avaliação, feedback dos resultados da avaliação e disponibilidade para sessões de consulta aos estudantes.

(ii) Avaliação do docente pelo Chefe de Departamento/Director de Curso: tal como a anterior, esta ficha tem a parte de identificação, estando aqui acrescida a categoria profissional do docente, depois uma segunda parte com aspectos disciplinares (8 itens) e de pesquisa e extensão (8 itens). Segue-se depois a opinião sobre o docente e a tabela de classificação, finalizando com a assinatura do avaliador.

De realçar nesta ficha que os aspectos disciplinares a avaliar são relativos a assiduidade e pontualidade nas reuniões do Departamento, apresentação, participação em actividades académicas, cumprimento de prazos, espírito de trabalho em equipa, criatividade, inovação e disponibilidade para sessões de consulta aos estudantes.

Quanto aos aspectos de pesquisa e extensão, avalia-se a participação em actividades de pesquisa, a publicação, a participação nas jornadas científicas, a orientação de trabalhos científicos dos estudantes, a produção de materiais didácticos, a realização de actividades de extensão e a participação em acções de formação do corpo docente.

(iii) Classificação final do desempenho docente: efectua-se através do preenchimento de uma ficha que contempla uma parte com dados de identificação (semelhante à anterior). São dadas orientações na ficha no sentido de que "a classificação quantitativa final é resultante da média das classificações obtidas nas fichas de avaliação do docente pelo superior hierárquico e pelos estudantes" (UPM, 2015). Quanto à classificação qualitativa, esta é convertida em quantitativa na escala de classificação adoptada pelo sistema. Assim, a classificação final do docente é resumida na seguinte Tabela 1, que se segue.

Tabela 1 – Classificação final do docente

| Classificações | Classificação pelo estudante | Classificação pelo Chefe de Departamento/Director de Curso | Classificação Final |
|----------------|------------------------------|--|---------------------|
| Quantitativa | | | |
| Qualitativa | | | |

Fonte: UPM (2015).

Na ficha ainda consta uma parte descritiva em que devem ser assinalados os (i) aspectos mais referenciados pelos estudantes sobre o docente e, de seguida, (ii) os aspectos mais referenciados pelo Chefe de Departamento/Director do Cuso sobre o docente. Na última parte da ficha existe um espaço em que o docente assina em como tomou conhecimento da sua avaliação e depois segue-se um outro

espaço em que o Director da Faculdade, Escola ou Delegação homologa a avaliação.

(iv) Ficha de informação sobre o desempenho docente por item (avaliação complementar) - segundo as instruções, esta ficha é preenchida pelo Chefe de Departamento/Director do Curso com base nas fichas dos estudantes, apenas para docentes cuja classificação é suficiente ou insuficiente. No preenchimento desta ficha indica-se o nome do docente e o número total de estudantes que avaliaram o docente. Na tabela da ficha indica-se o número de vezes que cada item foi assinalado. Por exemplo “Foi assíduo”, soma-se o número de vezes que uma certa resposta foi dada por categoria (Insuficiente, Suficiente, Bom, Muito Bom, Excelente), indicando os números e as percentagens. No fim consta a percentagem de estudantes que avaliaram o docente positivamente e a apreciação qualitativa do desempenho do docente a partir da avaliação quantitativa.

(v) Ficha de autoavaliação do docente (avaliação complementar) - esta ficha tem no início os dados de identificação dos docentes e as instruções de preenchimento. Depois constam os aspectos a avaliar em três grupos (disciplinares, de ensino e de pesquisa e extensão). Por último é a tabela de classificação final que deve ser preenchida pelo Chefe de Departamento/Director do curso.

Para encerrar os instrumentos, tem-se a sistematização de dados de avaliação do corpo docente por unidade (Faculdade, Escola ou Delegação) em duas tabelas que constam de uma ficha. Esta ficha é assim apresentada (Tabela 2):

Tabela 2 – Ficha de sistematização

| Nº | Departamento/Curso | Nome do Docente | Categoria | Classificação | | | | | |
|----|--------------------|-----------------|-----------|---------------|-------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | | | | Estudante | | Superior hierárquico | | Final | |
| | | | | Quantitativo | Qualitativo | Quantitativo | Qualitativo | Quantitativo | Qualitativo |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Fonte: UPM (2015).

Na mesma ficha, segue-se a tabela com as classificações totais por categoria de docentes (Tabela 3):

Tabela 3 – Classificações por categoria

| Categoria | Insuficiente | Suficiente | Bom | Muito Bom | Excelente | Observação |
|-------------|--------------|------------|-----|-----------|-----------|------------|
| Assistentes | | | | | | |
| Professores | | | | | | |

Fonte: UPM, 2015.

O número de intervenientes neste processo alargou-se. No início era com base em amostras, agora todos os estudantes e docentes são envolvidos no processo.

Os dados obtidos nas avaliações são primeiro analisados pelo Director do Curso, encarregue pela pré-sistematização da informação, que depois é encaminhada para a Direcção da Faculdade, Escola ou Delegação e posteriormente para a DPe, que é o órgão que coordena e faz a monitoria do processo.

Quando o sistema foi introduzido a ficha de autoavaliação do docente era válida na atribuição da classificação, dando uma perspectiva mais inclusiva, participativa e democrática ao processo. Entretanto, o órgão responsável constatou que as classificações que os docentes atribuíam eram geralmente excelentes, o que contrastava, muitas vezes, com a classificação que era atribuída pelos estudantes. Este facto acabava "contaminando" o sistema de avaliação existente na UPM. Como forma de dar "solução" ao problema, optou-se por secundarizar a autoavaliação, fazendo com que não tenha peso na classificação final do docente. Na realidade, a ficha de autoavaliação é apenas usada nos casos em que o docente tem avaliação suficiente ou insatisfatória na classificação final, resultante das avaliações feitas pelos estudantes e pelo Chefe de Departamento/Director de Curso.

Day chama a atenção para a necessidade dos programas de avaliação tomarem em conta o factor humano, porque o desenvolvimento "[...] envolve inevitavelmente as pessoas numa reavaliação de valores, atitudes, sentimento e práticas" e ainda "[...] porque as tentativas para promover a avaliação como parte do desenvolvimento pessoal e profissional docente exigem uma atenção particular às dinâmicas psicológicas e sociais" (DAY, 1999, p.103).

RELATÓRIOS DE AVALIAÇÃO E SUA DIVULGAÇÃO

A DPe tem elaborado regularmente Relatórios de avaliação do desempenho docente. Numa leitura ao "Relatório de avaliação do corpo docente II Semestre 2012", disponível online, podemos constatar que tem um total de 95 páginas e 88 gráficos, nele também constando tabelas e um anexo (UPM, 2013a). Sem dúvida que existe uma grande profusão de dados quantitativos.

Os resultados da avaliação são apresentados por unidade orgânica, primeiro de forma quantitativa e seguidamente, de forma qualitativa. As observações são relativas ao bom desempenho, por um lado, e ao desempenho abaixo da média, por outro, ambas extraídas das fichas de avaliação.

No fim do relatório são apresentados os resultados da classificação global final dos docentes da UPM (Ibid., p. 86) e são dadas recomendações gerais (Ibid., 86). No anexo, das páginas 88 a 89, são apresentados os nomes dos docentes classificados com Suficiente e Insuficiente.

O facto de só se divulgar o nome dos docentes com Suficiente e Insuficiente mostra claramente o carácter de controlo e exclusão. Podemos aqui questionar por que razão os docentes com as classificações de Bom, Muito Bom e Excelente não constam da lista. Esta situação pode criar sentimentos de rejeição e frustração em relação ao processo por parte dos docentes, desenvolvendo-se um clima desfavorável, isto acrescido ao facto de o sistema ainda ser jovem e estar em implantação. Por outras palavras "o problema da avaliação dos professores é não só difícil, mas também, de uma certa maneira, explosivo" (HADJI, 1994, p.27).

Nas recomendações do Relatório em análise apela-se: a todas as Faculdades, Escolas e Delegações a avaliarem todos os docentes; ao preenchimento completo das fichas de avaliação; a assinatura das fichas pelos docentes avaliados e a participação dos docentes com Suficiente e Insuficiente nas capacitações (UPM, 2013a, p.87).

Pode-se ver que o processo é ainda problemático. Uma das questões levantadas por Ntumbate (2014, p.59) é que "[...] os docentes apenas têm acesso as informações acerca do seu desempenho no final de cada semestre, particularmente, no período de assinar as fichas de classificação final", o que leva a falta de transparência no processo e a recusa de alguns em assinar as fichas (Ibid.).

Como não existe um documento normativo em relação a avaliação do desempenho docente na UPM, não é possível saber quais as implicações de: não se avaliar todos os docentes, não se preencherem as fichas, entre outros.

A parte qualitativa constante do Relatório pode ser mais explorada e contribuir para melhorar vários aspectos do funcionamento da instituição, com primazia para atitudes, comportamentos e valores, tanto dos docentes como dos estudantes.

A leitura da informação disponível no Relatório permite identificar as áreas mais críticas do desempenho, que exigem formação do corpo docente. É nessa base que anualmente são planificadas e realizadas acções de formação do corpo docente da UPM, no período intercalar entre os dois semestres, com a duração de uma semana.

CAPACITAÇÕES DO CORPO DOCENTE

As capacitações são organizadas em módulos, actuando como facilitadores, docentes especialistas das áreas concernentes das várias Faculdades, Escolas e Delegações da UPM. Através da observação dos dados constantes do "Relatório de Capacitação do Corpo Docente-2013" (UPM, 2013b), verifica-se que de uma maneira geral o nível de participação tem estado a crescer. Apesar disso, constata-se que, em termos comparativos, a participação tende a ser maior nas Delegações do que na Sede, em Maputo. Isto pode estar associado aos mecanismos de controlo, mais rigorosos nas províncias em relação à capital.

Nas capacitações do corpo docente podemos constatar que são tratados temas variados, como por exemplo, avaliação da aprendizagem e institucional, metodologia do ensino superior, metodologia de investigação científica, entre outras. Por exemplo, em 2013 a formação foi efectuada em parceria com o Centro de Educação Aberta e à Distância (CEAD) da UPM e teve os seguintes módulos: planeamento estratégico da EAD e utilização do ambiente virtual de aprendizagem Moodle no apoio ao ensino e instrução.

CONSTRANGIMENTOS E DESAFIOS

Actualmente, com o Sistema Nacional de Avaliação, Acreditação e Garantia de Qualidade do Ensino Superior (SINAQES), cuja lei data de 2007, novas exigências são colocadas aos docentes das IES e, nesse sentido, a UPM terá que fazer os ajustamentos necessários, para responder ao que está preconizado na lei.

De modo geral, na UPM a avaliação ainda assume um cunho autoritário e burocrático, tendo um carácter mais sumativo, classificatório e padronizado, visando satisfazer as exigências administrativas. Ainda se concentra mais no produto do que no processo, com a preocupação de atribuir um valor ao desempenho do professor, estando ele excluído de participar mais activamente "[...] os esquemas de avaliação devem reconhecer e explorar a capacidade auto-crítica dos professores, devem assumir o valor do conhecimento sobre a prática e criar oportunidades para que este seja explicitado e utilizado" (DAY, 1999, p.103).

Podemos constatar que há necessidade de uma maior negociação entre os intervenientes, os objectivos da avaliação têm que ser partilhados e consensuais, tem que ser considerada a perspectiva que o professor assume em relação ao seu desenvolvimento profissional, levando-o a tomar consciência dos seus problemas e da importância de melhorar continuamente o seu desempenho, num enfoque de avaliação como processo contínuo e dinâmico, sabendo que "[...] o modelo de processo reforça a cultura profissional dos professores, no quadro de uma concepção do ensino como profissão ou como arte, enquanto que o modelo de produto reflecte a cultura administrativa dos responsáveis" (DAY, 1999, p.101).

CONCLUSÕES

A avaliação do desempenho docente tem que ser concebida numa perspectiva holística, que tome em consideração todas as dimensões do indivíduo como pessoa, profissional em formação contínua, inserido num determinado contexto de trabalho, no qual estabelece vínculos com a comunidade envolvente. Nesta perspectiva, a imagem que o docente tem de si e a auto-reflexão sobre a sua prática são elementos preponderantes a tomar em consideração tornando, deste modo, o processo mais inclusivo, participativo, justo e ético.

Para o caso da UPM, estando ainda a ser construída em fase inicial, a avaliação do desempenho docente necessita de ser resignificada. Efectivamente, ainda não se pode considerar que exista um sistema de avaliação global e dinâmico. Apesar disso, consideramos que são de louvar os passos encetados no sentido de aprimorar o processo da avaliação do desempenho docente a nível da UPM, num quadro em que mecanismos de garantia de qualidade procuram estabelecer-se em Moçambique, através de processos de auto-avaliação, avaliação externa e

acreditação das IES. Portanto, aproveitando este movimento seria antes de mais útil que a avaliação do desempenho docente fosse ao encontro do desiderato de melhorar a qualidade institucional.

Assim, torna-se necessário levar a que o sistema se torne mais diagnóstico e formativo, se motive o professor para a tarefa da avaliação e, muito especialmente, da autoavaliação, apoiando-o no sentido de melhorar o seu desempenho profissional. O sistema de avaliação do desempenho docente a ser revisto e implementado tem que tomar também em consideração as exigências do SINAQES, sem perder de vista, evidentemente, a missão e a cultura institucional da UPM.

Sugere-se ainda maior formação e informação de todos os actores que têm que lidar com um conjunto de documentos e práticas ligados à avaliação do desempenho docente. Estamos em crer que formando e sensibilizando os docentes para a necessidade de avaliarem a sua prática estaremos a contribuir para o desenvolvimento de uma cultura avaliativa e para a melhoria da qualidade dos processos educativos na UPM. Nessa base, é necessário desenvolver mais estudos sobre avaliação de desempenho docente e melhoria da qualidade institucional e divulgá-los no seio da comunidade académica.

Mapping out the path and the challenges of academic staff performance evaluation at the Pedagogic University of Mozambique

ABSTRACT

This paper addresses the path and challenges of academic staff performance evaluation at the Pedagogic University of Mozambique. Based on literature review, document analysis, and an informed experience of the authors, the aim of the paper is to analyse the path and challenges of academic staff performance evaluation in order to improve the institutional quality of the Pedagogic University of Mozambique. We argue that despite the recognition of the role of the academic staff performance in improving institutional quality- from a theoretical point of view- in practice, the process is still associated with the paradigm of objectivity, neglecting emotional aspects, with a little contribution to self-reflection of the subject with regard to his/her performance. We conclude that the academic staff performance evaluation has to be conceived in a holistic perspective, including academic staff self-reflection on their practice, and that in spite being a process in an early stage at the UPM; it needs to go through a resignification process in order to ensure a greater contribution to the improvement of the institutional quality.

KEYWORDS: Performance Evaluation. Teaching. Pedagogic University of Mozambique.

Trayectoria y desafíos de la evaluación del desempeño del docente: el caso de la Universidad Pedagógica de Mozambique

RESUMEN

El artículo discute la trayectoria y los desafíos de la evaluación del desempeño docente en la Universidad Pedagógica de Mozambique (UPM). Teniendo como base la pesquisa bibliográfica y documental, y la experiencia informada de los autores, el texto tiene como objetivo general analizar la trayectoria y los desafíos de la evaluación del desempeño docente, teniendo en vista la mejoría de la calidad institucional de la UPM. Argumentamos que, a pesar del reconocimiento, al menos desde el punto de vista teórico, del papel de la evaluación en el desempeño docente en la mejoría de la calidad institucional, en realidad ella está aún asociada al paradigma de la objetividad, apartando los aspectos emocionales y poco contribuyendo para la autoreflexión del sujeto en relación a su desempeño. Concluimos que la evaluación del desempeño docente tiene que ser concebida en una perspectiva holística, que incluya la autoreflexión del profesor sobre su práctica y aunque esté en una fase inicial de construcción en la UPM, la evaluación del desempeño docente necesita ser resignificada de modo a asegurar mayor contribución para la mejoría de la calidad institucional.

PALABRAS-CLAVE: Evaluación del desempeño. Docencia. Universidad Pedagógica de Mozambique.

REFERÊNCIAS

ALVES, M.; FLORES, P.; ASSUNÇÃO, M. e MACHADO, E. Introdução. In: ALVES, M.; FLORES, P.; ASSUNÇÃO, M. e MACHADO, E. **Quanto vale o que fazemos: práticas de avaliação de desempenho**. Famalicão: De Facto Editores, 2011.

DAY, C. Avaliação do desempenho profissional dos professores. In: Estrela, A; Nóvoa, A. **Avaliações em educação: novas perspectivas**. Porto, Porto Editora, 1999.

HADJI, C. **A avaliação dos professores: linhas directivas para uma metodologia pertinente**. Lisboa, Edições Colibri, 1994.

MATOS, E. Universidade Pedagógica de Moçambique: Sistema de avaliação interna - avaliação do desempenho do corpo docente. **UPM-CEPE. Textos da Conferência sobre Avaliação Educacional em Moçambique**. Maputo, Editora Educar, 2009 (não publicado).

MONDLANE, A. Proposta de implantação de um Sistema de Avaliação de desempenho docente para a Universidade Pedagógica. **UPM-CEPE. Textos da Conferência sobre Avaliação Educacional em Moçambique**. Maputo, Editora Educar, 2009 (no prelo).

NTUMBATE, M. **O impacto da avaliação do desempenho docente no desenvolvimento profissional: caso da UP, Delegação de Montepuez**. Dissertação de Mestrado em Educação/Formação de Formadores. Maputo, Universidade Pedagógica, 2014.

PEREIRA, I. Avaliação fria, avaliação quente. Contributos para a discussão da complexidade do processo de avaliação de desempenho docente. In: ALVES, M.; FLORES, P.; ASSUNÇÃO, M. e MACHADO, E. **Quanto vale o que fazemos: práticas de avaliação de desempenho**. Famalicão, De Facto Editores, 2011.

SIMÕES, G. **A avaliação do desempenho docente: contributos para uma análise crítica**. Lisboa, Texto Editora, 2000.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MOÇAMBIQUE. **Regulamento da Carreira Docente**. Maputo, UPM - DPe, 2007.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MOÇAMBIQUE. **Relatório de avaliação do Corpo Docente II Semestre 2012**. Maputo, UPM - DPe, 2013a. Disponível em: www.up.ac.mz. Acesso em: 05 abr. 2016.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MOÇAMBIQUE. **Relatório de Capacitação do Corpo Docente-2013**. Maputo, UPM - DPe, 2013b.

UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MOÇAMBIQUE. Direcção Pedagógica. **Fichas de avaliação do desempenho docente na UP**. Maputo, UPM, 2015.

Recebido: 11 abr. 2016.

Aprovado: 16 jun. 2016.

DOI: 10.3895/rtr.v1n1.3891

Como citar:

DUARTE, S. M; BASTOS, J. N. Trajectória e desafios da avaliação do desempenho docente: o caso da Universidade Pedagógica de Moçambique. **R. Transmutare**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 22-37, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rtr>>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Stela Mithá Duarte

Av. Mártires da Machava, n° 133, 1° Direito, Bairro da Polana, Cidade de Maputo, Moçambique

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

