

EVOLUÇÃO



I PEQUENO SEMINÁRIO

ARTE/EDUCAÇÃO COMPROMETIDA NA DIPED
CAPELA DO SOCORRO



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco / Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.62>

Editor Responsável: Antônio Raimundo Pereira Medrado
Editor correspondente (ANGOLA): Manuel Francisco Neto

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Antônio Raimundo Pereira Medrado
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Vilma Maria da Silva

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt
Profa. Esp. Ana Paula de Lima
Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Profa. Dra. Denise Mak
Prof. Me. Edson da Conceição Graça (Angola)
Prof. Me. Isac dos Santos Pereira
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto (Angola)
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco (Angola)
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza
Prof. Me. Tavares dos Santos Muhongo (Angola)
Profa. Dra. Thais Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjangó (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateauf
Jornalista João Domingos Terin (William Terin)
Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva
Prof. Me. José Wilton dos Santos
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Web-edição:

T.I Lee Anthony Medrado

Contatos

Tel. 55(11) 99543-5703
Whatsapp: 55(11) 99543-5703
primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)
netomanuelfrancisco@gmail.com (Luanda)
<https://primeiraevolucao.com.br>

Imagens, fotos, vetores etc:

<https://publicdomainvectors.org/>
<https://pixabay.com>
<https://www.pngwing.com>
<https://br.freepik.com>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 6, n. 62 (dez. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 210 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI 10.52078/issn2673-2573.rpe.62

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2025

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo
www.livroalternativo.com.br
CNPJ: 28.657.494/0001-09

05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

07 ESPECIAL

I PEQUENO SEMINÁRIO - Práticas para uma Arte/Educação Colaborativa

DIPED - Capela do Socorro

12 POIESIS

J. Wilton



ARTIGOS

1. A BASE NACIONAL COMUM CURRICULAR E OS DESAFIOS DA DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA	17
<i>Adriana Pereira Santos da Silva</i>	
2. CUIDAR E EDUCAR NA EDUCAÇÃO INFANTIL: UMA PERSPECTIVA INTEGRADA PARA O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DA CRIANÇA	24
<i>Adriana Silva de Santana Barros</i>	
3. ALFABETIZAÇÃO MATEMÁTICA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: ENTRE O BRINCAR E O PENSAR	30
<i>Amanda Zuza dos Anjos</i>	
4. A ESCOLA NA COMUNIDADE: CAMINHOS PARA ENFRENTAR OS INÚMEROS DESAFIOS	41
<i>Ana Maria Dainauskas Soares</i>	
5. PLANO DE ACÇÃO PARA FORTALECER A INTEGRAÇÃO ENTRE ÁREAS DA GESTÃO ESTRATÉGICA PARA MELHORIA DO ENSINO NO INSTITUTO SUPERIOR INTERNACIONAL DE ANGOLA	48
<i>Ana Maria Mbuilo Pambu</i>	
6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA PROGRESSÃO DE CARREIRA PROFISSIONAL: CASO DE ESTUDO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE LUCALA NO CUANZA NORTE	56
<i>Beatriz Mena Kanga Marques</i>	
7. A RELEVÂNCIA DA GESTÃO ESTRATÉGICA PARA GARANTIA DA COMPETIVIDADE DAS EMPRESAS PÚBLICAS ANGOLANAS (CASO DA EDIÇÕES NOVEMBRO-E.P.)	62
<i>Bernarda Domingos Martins</i>	
8. BRINCAR LIVRE NA PRIMEIRA INFÂNCIA: A ABORDAGEM DE EMMI PIKLER PARA AUTONOMIA E PROTAGONISMO INFANTIL	68
<i>Cícera da Silva Ramos</i>	
9. IMPLICAÇÕES DIDÁTICAS: QUESTÕES SOBRE A ALFABETIZAÇÃO DOS ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIAS	74
<i>Cláudia Regina Mistreli</i>	
10. UMA REFLEXÃO BIBLIOGRÁFICA: A PROBLEMÁTICA DO ANALFABETISMO CIENTÍFICO EM ANGOLA	82
<i>Edson da Conceição Graça</i>	
11. MOTIVAÇÃO LABORAL COMO FACTOR DE PRODUTIVIDADE DOCENTE NO INSTITUTO TÉCNICO PRIVADO MARCIVAL	89
<i>Felisberto da Cruz Félix</i>	
12. MODALIDADES DE ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA: UMA PRESPECTIVA ENTRE O IDEAL E O REAL	96
<i>Fortuna Neto Figueiredo Vitangui</i>	
13. EXPRESSÃO, CRIATIVIDADE E DESENVOLVIMENTO INTEGRAL NA PRIMEIRA INFÂNCIA	110
<i>Ingrid da Silva Cavalcante de Paula</i>	
14. EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES	117
<i>Joice de Andrade Silva</i>	
15. MINI HISTÓRIAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL: A FOTOGRAFIA E A DOCUMENTAÇÃO PEDAGÓGICA COMO INSTRUMENTOS DE NARRATIVA E APRENDIZAGEM	124
<i>Leandro de Almeida Oliveira</i>	
16. PROTAGONISMO, INTERAÇÕES E CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO HISTÓRICO À LUZ DA BNCC	131
<i>Luciane de Jesus Mineiro de Lima</i>	
17. POSSIBILIDADES E RESISTÊNCIAS NA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA #TAMOJUNTO NA ZONA LESTE PAULISTANA: ENTRE TENSÕES E ENGAJAMENTOS	141
<i>Marcelo Cunha</i>	
18. INFÂNCIA, CULTURA E PRÁTICAS PEDAGÓGICAS: CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO INFANTIL HUMANIZADORA	156
<i>Maria de Lourdes Ferreira da Silva</i>	
19. O PARQUE COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO	163
<i>Orlaneide Ferreira Santos Diamante</i>	
20. O MOBILIÁRIO NA PEDAGOGIA MONTESSORI: CONTRIBUIÇÕES PARA A AUTONOMIA E DESENVOLVIMENTO INFANTIL	169
<i>Renata da Costa Braz</i>	
21. EDUCAÇÃO CIENTÍFICA NA PRIMEIRA INFÂNCIA: APRENDIZAGENS, EXPERIÊNCIAS E INTERAÇÕES	176
<i>Rosemeire Santos de Deus Lopes</i>	
22. UMA ANÁLISE SOBRE AS DIFICULDADES DOS ESTUDANTES DOS 8º ANOS DA ESCOLA ESTADUAL ANTÔNIO FLORENTINO COM AS AULAS REMOTAS	182
<i>Sidnei Aparecido da Costa</i>	
23. DIREITOS DO CONSUMIDOR NO ENSINO PARTICULAR EM ANGOLA – UM OLHAR JURÍDICO CONSTITUCIONAL	192
<i>Simão Vembo</i>	
24. CRIANÇAS MIGRANTES NA EDUCAÇÃO INFANTIL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA UMA PRÁTICA PEDAGÓGICA INCLUSIVA	204
<i>Simone Gomes de Macêdo Miranda Silva Ferreira</i>	

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA PROGRESSÃO DE CARREIRA PROFISSIONAL: CASO DE ESTUDO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE LUCALA NO CUANZA NORTE

BEATRIZ MENA KANGA MARQUES¹

RESUMO

A ideia de implementação de um sistema de avaliação do desempenho dos professores, insere-se na procura de soluções e de motivações que possam garantir o engajamento do professor nas actividades incumbidas. Nesta ordem de ideias, apresentar-se-à alguns dos resultados de uma investigação, realizada no período de 2023 à 2024, com professores do Município de Lucala no Cuanza Norte, que teve como objetivo principal, perceber os efeitos da avaliação de desempenho na progressão de Carreira profissional dos professores. Adotou-se como metodologia a pesquisa qualitativa e quantitativa neste informe. Neste contexto, para além das perceções mostradas nas narrativas biográficas e nas entrevistas de grupo realizadas aos professores, apresentaremos alguns resultados recolhidos através da aplicação de um inquérito por questionário à 46 professores do município de Lucala – Cuanza Norte. Os resultados desta investigação demonstram que os professores percebem que a avaliação do desempenho tem efeito directo na carreira profissional e na construção da identidade profissional, desencadeando novas ideias do professor e de seu trabalho, motivando-o e preparando-o para os desafios futuros.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Efeitos; Progressão de carreira

INTRODUÇÃO

As instituições públicas, público-privado, privado-público e privado, são regidas com base aos normativos estabelecidos pela mesma, como pelos normativos estabelecidos a nível superior e tendo estes como ponto de partida, no final de um determinado ciclo de trabalho, são avaliados os funcionários pertencentes a mesma instituição, com objectivo de analisar o seu comprometimento pessoal e progressão da instituição.

A missão do professor diante dos novos desafios que a sociedade apresenta no que

concerne ao ensino, tornou-se cada vez mais difícil. O que obriga ao professor, cada dia, articular novas formas de trabalho para facilitar o seu exercício e facilitar a compreensão dos estudantes nos conteúdos programáticos. A avaliação de desempenho profissional, surge como ferramenta motivadora para o dinamismo dos professores na interação com os estudantes, na colaboração com a escola e na mediação com os encarregados de educação.

A acção do profissional deve ser acompanhado de modo que o mesmo receba as orientações devidas com o objectivo de se ter

¹ Formada em Linguística Portuguesa pela Escola Superior Pedagógica do Cuanza Norte. Trabalha na província do Cuanza Norte Município de Lucala na Escola Primária Nº 1606 Terra Nova.

uma avaliação de desempenho satisfatória. A visão da entidade empregadora, qualidade de ser o principal avaliador ou observador do trabalho prestado pelo profissional, deve ter como foco, orientar o agente a prestar melhor seu trabalho de modo que o mesmo perceba que a avaliação é um recurso indispensável na progressão da sua carreira profissional, e constitui igualmente a porta de entrada para que outras instituições o possam contratar. No entanto, a importância da avaliação de desempenho, não pode ser só observada pelo profissional que é o principal beneficiário desta classificação, mas também deve ser observada pela instituição empregadora como beneficiária dos resultados alcançados pelo mesmo profissional.

A avaliação de desempenho pode ser definida, segundo França (2010, p. 115), como “a prática de julgamento e apreciação a partir dos objetivos da gestão de pessoas da organização, onde são verificados se eles foram alcançados com o uso eficiente dos recursos”.

Esta ferramenta de avaliação pode ser vista como uma ferramenta que tem como objetivo diagnosticar e avaliar o desempenho de um grupo ou individual de funcionários dentro da instituição, objetivando o crescimento do funcionário, tanto profissional como pessoal e a melhoria de seu trabalho.

O propósito da avaliação de desempenho dentro das instituições escolares é de diagnosticar o desempenho individual ou de um grupo de professores, gerando assim um desenvolvimento pessoal e profissional e também melhorando o desempenho no exercício do processo de ensino e aprendizagem, na colaboração com os aspectos internos da escola e no comprometimento diante dos objetivos do estado.

Se aplicada corretamente, a avaliação de desempenho pode trazer muitos benefícios para a instituição. A avaliação, quando feita de forma positiva, tem muitas benfeitorias e muitos beneficiados.

A vantagem principal de ter o método de avaliação de desempenho dentro da instituição é

possibilitar que o próprio desempenho (tanto individual quanto coletivo) seja aperfeiçoado, favorecendo a todos. Esse é o principal motivo da avaliação: o retorno sobre o atributo melhora o desempenho. Trata-se do ponto essencial no gerenciamento atual (França, 2010).

É importante para o grupo que a avaliação de desempenho seja um processo tecnicamente elaborado, de modo a impedir que ela seja feita de maneira superficial ou que beneficie apenas um lado, de chefe para funcionário, como define Gil (2014).

O autor justifica que, “dessa forma, a avaliação alcança maior nível de profundidade, ajuda a identificar causas do desempenho deficiente e possibilita estabelecer perspectivas com a participação do avaliado.” (Gil, 2014, p. 149).

Por meio da ferramenta de avaliação de desempenho, torna-se possível desenvolver os recursos humanos da organização. A avaliação é uma importante maneira de esclarecer problemas relacionados ao desempenho, melhorando a qualidade de vida das instituições.

Ainda segundo França (2010) de acordo com os tipos de problemas identificados, a avaliação do desempenho pode colaborar na determinação e no desenvolvimento de uma política adequada de Recursos Humanos às necessidades da organização.

AValiação DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES

Avaliação é definida como “processo de determinar mérito, valor, ou significado; uma avaliação é produto desse processo” (Scriven, 2007, p. 1).

Fournier (1995, p. 16), afirma que “a avaliação é um gênero de inquirição, com uma lógica básica e um padrão geral de raciocínio”.

Concorda-se com Scriven (2007), quando dizia que a avaliação é um processo que consiste em determinar mérito. E quando falamos de avaliação de desempenho, é o processo através do qual se determina o mérito de um profissional

(professor) naquilo que foi a sua produção durante um certo período de tempo em prol do crescimento da instituição e do seu próprio crescimento profissional

Avaliação de desempenho - pode ser entendida como a análise ordenada de cada ocupante de cargo (ensinar, ou de direção e chefia), bem como de seu possível desempenho. O processo de avaliar uma pessoa não tem o objetivo de “julgar” ou “averiguar sua conduta”, mas de avaliar as atitudes de um colaborador perante suas funções e responsabilidades, podendo auxiliar nos pontos de maior dificuldade e ressaltar as características positivas (LUIZARI, 2014).

A avaliação de desempenho do professor é fundamental na constatação de desacordos com o cargo ou a função que o professor ocupa, na ausência de motivação, no melhor aproveitamento de um professor com potencial maior do que a função exige, entre outros. Logo, ao identificarem-se os problemas que são diagnosticados pela avaliação de desempenho, pode-se dizer que esta auxilia a gestão de pessoas da instituição, auxiliando no desenvolvimento de uma política mais voltada para a realidade institucional.

A avaliação de desempenho pode ser definida, segundo França (2010, p. 115), como,

a prática de julgamento e apreciação a partir dos objetivos da gestão de pessoas da organização, onde são verificados se eles foram alcançados com o uso eficiente dos recursos”. Esta ferramenta de avaliação pode ser vista como uma ferramenta que tem como objetivo diagnosticar e avaliar o desempenho de um grupo ou individual de funcionários dentro da empresa, objetivando o crescimento do funcionário tanto profissional como pessoalmente e a melhoria de seu desempenho.

A avaliação desempenha um papel importante dentro da estratégia de direção das práticas administrativas, porque é por meio dela que as pessoas podem identificar problemas na supervisão do pessoal, no sistema de integração

de funcionários novos da organização, nos desacordos com o cargo ou a função que a pessoa ocupa, na ausência de motivação, no melhor aproveitamento de um funcionário com potencial maior do que o cargo exige, entre outros. Logo, ao identificarem-se os problemas que são diagnosticados pela avaliação de desempenho, pode-se dizer que esta auxilia a gestão de pessoas da empresa, auxiliando no desenvolvimento de uma política mais voltada para a realidade organizacional.

GESTÃO DE CARREIRA

Progressão de carreira profissional - A progressão de carreira, ou o plano de carreira, diz respeito ao percurso profissional ascendente que os colaboradores de uma empresa podem ter, consoante os resultados, formações e experiência demonstrados ao longo do tempo.²

“Em Angola a mudança funcional é a mudança de categoria, também chamada por evolução funcional por título, promoção de nível, crescimento vertical ou progressão vertical. Ao passo que a progressão na mesma categoria é conhecida como promoção ou progressão horizontal, dado que o professor sobe apenas graus dentro da mesma categoria, fazendo uso da certificação exibida na promoção anterior. É neste que em Angola se chama de promoção por tempo de serviço (Gutierrez et al., 2013; Estatuto Orgânico da Carreira dos Agentes da Educação, 2018).”

A progressão por titulação abrange a formação em nível médio - modalidade Normal à pós-graduação (doutorado) e é denominada de diferentes formas nos planos dos estados e capitais: progressão funcional, acesso, promoção, progressão horizontal de valorização por mudança de nível, promoção de nível, evolução funcional por título, progressão profissional, progressão funcional por acesso, ascensão, crescimento vertical, sendo a progressão vertical a mais recorrente (Gutierrez, et al., 2013).

² Disponível em <http://guiadasprofissoes.info/> acesso em 9 de Jul 2024.

Além da titulação, outros critérios são considerados para a progressão vertical, com destaque para a avaliação de desempenho, com denominação e características diversas. Dois outros aspectos merecem destaque: a previsão orçamentária e a existência de vaga e processo de seleção por área de atuação.

A progressão baseada no tempo de serviço, na formação continuada e na avaliação de desempenho também recebe diferentes denominações, de acordo com os planos de carreira estudados: progressão, progressão funcional horizontal, promoção, progressão funcional vertical, promoção funcional, evolução funcional pela via não acadêmica, progressão de grau, promoção horizontal, promoção de classe, progressão funcional horizontal, progressão, progressão profissional, progressão horizontal, crescimento horizontal. A progressão horizontal é a mais recorrente (Gutierrez et al., 2013).

“Diante da complexidade da atividade docente, uma avaliação que preza pela justiça e pela ética precisa considerar a multiplicidade de fatores que concorrem para a produção da atividade educativa escolar. Nesse sentido, compreende-se que a avaliação dos profissionais da educação deve ser parte da avaliação institucional e deve considerar os insumos e as condições de funcionamento da instituição, bem como o desempenho individual e coletivo dos profissionais, com vistas a oferecer subsídios para a necessária e permanente melhoria da escola pública.

Em que pese a ideia dominante, em nossa sociedade, de que as pessoas só trabalham de forma eficiente se forem cobradas, vigiadas e se tiverem incentivos financeiros diretamente vinculados à produtividade, consideram-se necessárias algumas observações sobre o uso dessa perspectiva em relação ao trabalho docente. Nas duas últimas décadas, alguns estudos têm apresentado a dificuldade de estabelecer avaliações capazes de captar, de forma justa, os resultados do trabalho do

professor, sem considerar o processo que ocorre ao longo de anos.³

É importante sublinhar que, apesar de o foco deste conceito ser o indivíduo e as respectivas necessidades, ele não pode desvalorizar a dinâmica que resulta da relação entre o colaborador e a organização, pelo que, segundo alguns autores, para a sua operacionalização poderá até ser mais adequado e abrangente utilizar a terminologia “desenvolvimento de carreiras” em substituição de “gestão de carreiras” (Sousa, et al., 2007, p. 160).

Sob este ponto de vista, entende-se o desenvolvimento de carreiras como “um processo de avaliação, alinhamento e conciliação entre as necessidades, oportunidades e mudanças organizacionais e individuais, através do recurso a múltiplas abordagens e metodologias” (Jackson, 2000, at pud Sousa, et al., 2007, p. 160).

Para Billim (2009), o desenvolvimento de carreira é um esforço permanente, organizado e formalizado, destinado a desenvolver, enriquecer e tornar os trabalhadores mais capazes.

Camara et al. (2013) abordam o conceito de “plano de carreira” como sendo “o conjunto de ações programadas que têm por objetivo permitir o desenvolvimento pessoal e profissional de um colaborador, de modo a que o mesmo consiga, no médio prazo, atingir o potencial que lhe foi detetado” (p. 367). Na nossa opinião o plano de carreira também pode ser um plano, caminho ou via estratégico que pode levar ao desenvolvimento profissional a médio, longo ou curto prazo, impulsionado por esforço aprendizado e metas alcançadas resultando em maior satisfação e impacto profissional.

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO CRESCIMENTO DA CARREIRA PROFISSIONAL DOS PROFESSORES.

É de grande importância a Avaliação de Desempenho, pois, constitui uma ferramenta com a finalidade de unificar metas da instituição

³ Disponível em: <http://SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS>. Acesso em 12 Set 2024.

e funcionários, desenvolver os profissionais da educação fornecendo feedbacks claros sobre os pontos a serem melhorados no exercício das suas funções, deixando claro o que a instituição espera além de fortalecer a cultura do diálogo, ressaltando a importância de saber dar e receber críticas construtivas.

Além do mencionado acima, a avaliação de desempenho tem a importância de ajudar o profissional (o professor), a autoavaliar-se. Fazer uma análise municiosa de seu trabalho enquanto professor e enquanto colaborador da instituição, tendo como ponto de partida os objetivos estabelecidos que servem de base para o bom funcionamento da mesma. Constitui um instrumento de autocritica; de censura de seu trabalho e de uma proposta de mudança e engajamento no avanço da instituição.

METODOLOGIA DO ESTUDO E AMOSTRA

Este estudo teve como principal finalidade descrever a importância da avaliação de desempenho na progressão de carreira ou simplesmente no desenvolvimento profissional dos professores em articulação com a carreira docente e as identidades profissionais. Para tal, delineou-se dois objetivos principais:

- Constatar as implicações que a avaliação de desempenho tem no desenvolvimento da carreira profissional dos professores do Município de Lucala no Cuanza Norte;
- Compreender a importância da avaliação de desempenho no desenvolvimento da carreira profissional dos professores do Lucala no Cuanza Norte e na construção da identidade profissional dos mesmos.
- Delineou-se também os seguintes objetivos específicos:
 - Sistematizar os fundamentos teóricos que dão sustentabilidade na avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional da carreira do professor;
 - Diagnosticar o estado actual da percepção que os professores têm sobre a avaliação de desempenho e sua contribuição na carreira profissional dos mesmos;
 - Descrever os efeitos da avaliação de desempenho na progressão da carreira profissional dos professores.

Tendo em atenção os objetivos propostos para esta investigação, optámos por combinar as abordagens quantitativa e qualitativa que, na opinião de Ghiglione e Matalon (1993), se complementam, permitindo o aprofundamento dos dados perspectivados através de modos diferentes: em extensão e em profundidade. a abordagem qualitativa é privilegiada na medida que, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo.

Nesse caso, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador. Também utilizou-se a técnica de Entrevista por questionário e a pesquisa documental. Na abordagem quantitativa foi concebido um questionário, composto por questões fechadas. A população considerada nesta pesquisa foi de 101 professores incluindo directores e selecionou-se uma amostra de 75 indivíduos, sendo 70 professores e 5 directores, correspondendo 74% da população.

A percentagem de retorno do questionário foi de 74%, correspondendo a 75 questionários do total dos distribuídos. Após a breve caracterização da amostra do nosso estudo, importa salientar o carácter longitudinal que esta investigação assume.

Neste texto iremos evidenciar apenas alguns dos resultados decorrentes do estudo qualitativo, bem como da aplicação do questionário.

Quadro nº 1 – sobre a avaliação de desempenho no desenvolvimento da carreira profissional

	Sim	Não	talvez
Considera que a avaliação de desempenho tem implicações no desenvolvimento da carreira profissional?	100%	0%	0%
Concorda que a avaliação de desempenho tem efeito positivo na execução das funções como professor?	74%	25%	1%
A avaliação de desempenho tem servido de motivação na tua profissão e tem contribuído para o teu crescimento profissional?	85%	0%	15%

Os resultados mostrados na tabela acima, evidenciam a importância que os profissionais da educação atribuem na avaliação de desempenho realizado normalmente nos finais de cada ano lectivo. Os resultados também mostram que os professores estão cientes de que o seu crescimento profissional tem dependência na avaliação feita de seu trabalho, que é visto como um input para melhorar suas competências e dinamismo de trabalho enquanto colaborador da instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo deve-se através da concepção que muitos profissionais têm em relação à avaliação de desempenho no trabalho prestado tendo em conta os objectivos traçados pela instituição, de acordo com a legislação vigente no país.

A avaliação de desempenho é um processo sistemática muito bem elaborado e pensado, de modo a se fazer um julgamento de valores sobre aquilo que vem sendo desenvolvido como prática educacional nos professores e os resultados obtidos deste processo. A avaliação de desempenho tem efeito positivo na progressão da carreira profissional, na medida que a mesma apresenta-se como uma ferramenta útil de auto análise e verificação do trabalho desenvolvido por cada profissional na instituição. Como também tem servido de motivação para impulsionar certos professores a prestarem melhor seu trabalho como colaborador da instituição e crescer profissionalmente na carreira.

O estudo permitiu verificar os efeitos da avaliação de desempenho na carreira profissional do professor são positivos, pois, tem servido o seu propósito, de melhorar as competências comunicativas, metodológicas e aquelas relacionadas ao dinamismo pessoal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, M. V. de, & Balzano, S. Progressão na carreira do magistério e avaliação de desempenho. In M. M. Rodrigues, & M. Giágio, Guia de consulta para o Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação - PRASEM III Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2001.

Albuquerque, Lindolfo Galvão, (1999). Estratégias de recursos humanos e competitividade. Administração contemporânea: perspectivas e estratégias. Atlas, p. 215-238; São Paulo.

Correia, J. A., & Matos, M. (1999). Do poder à autoridade dos professores: o impacto da globalização na desconstrução da profissionalidade docente. In I. P. A. Veiga, & M. I. Cunha (Org.), Desmistificando a profissionalização do magistério (pp. 9-30). Campinas-SP: Papirus.

Demo, Gisela et al (2010.). Políticas de gestão de pessoas no novo milênio. cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e Revista de 15 Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review), v. 12, n. 5, 2011.

Dutra, Joel Souza (2002). Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo.

França, Ana Cristina Limongi (2010). Práticas de Recursos Humanos - PRH: Conceitos Ferramentas, e Procedimentos. São Paulo.

Fundação Victor Civita. (2004). O desempenho dos professores na América Latina e no Caribe: novas prioridades. São Paulo.

Gil, Antonio Carlos (2014). Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo.

Gramigna, Maria Rita (2002). Modelo de Competências e Gestão de Talentos. São Paulo.

Jardeweski, Cley Jonir Foster; Jardeweski, Gustavo Luiz Foster (2014). Técnicas e Métodos de Avaliação de Desempenho. Curitiba.

Lacombe, Francisco José M. (2017). Recursos Humanos: Princípios e Tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva,

Marras, Jean Pierre (2000). Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. Futura; São Paulo.

Pearson, Education do Brasil,(2010). Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pearson Education do Brasil.

Robbins, Stephen, Judge, Timothy A.; Sobral, Filipe (2010). Comportamento Organizacional. Tradução de Rita de Cassia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Silva, Helen de Castro; Casarin, Samuel José (2012). Pesquisa Científica: da teoria à prática. Curitiba: Intersaberes, 2012.

Walger, Carolina; Viapiana, Larissa; Barboza, Mariana Monfort (2014). Motivação e Satisfação no Trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba.



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.62>



COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto
 Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco
 Profa. Esp. Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

- Adriana Pereira Santos da Silva
- Adriana Silva de Santana Barros
- Amanda Zuza dos Anjos
- Ana Maria Dainauskas Soares
- Ana Maria Mbuilo Pambu
- Beatriz Mena Kanga Marques
- Bernarda Domingos Martins
- Cícera da Silva Ramos
- Cláudia Regina Mistreli
- Edson da Conceição Graça
- Felisberto da Cruz Félix
- Fortuna Neto Figueiredo Vitangui
- Ingrid da Silva Cavalcante de Paula
- Joice de Andrade Silva
- Leandro de Almeida Oliveira
- Luciane de Jesus Mineiro de Lima
- Marcelo Cunha
- Maria de Lourdes Ferreira da Silva
- Orlaneide Ferreira Santos Diamante
- Renata da Costa Brás
- Rosemeire Santos de Deus Lopes
- Sidnei Aparecido da Costa
- Simão Vembo
- Simone Gomes de Macêdo Miranda Silva Ferreira

Indexadores:



Filiada à:



Parceiros:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres

