



A avaliação de desempenho docente vista por professores: realidades, expetativas, desafios e oportunidades

Renata Maria Castanheira Afonso

Tese apresentada à Universidade de Évora
para obtenção do Grau de Doutor em Ciências da Educação

Anexos – Volume 2

ORIENTADOR: *António Manuel Águas Borralho*

ÉVORA, MAIO DE 2016



Agradecimentos

Na realização deste trabalho, para além do que por mim foi empreendido, estiveram presentes muitos outros, sem os quais a sua consecução não teria sido possível. A todos eles devo expressar o meu agradecimento. Aqui fica.

Ao Professor Doutor António Borralho, na qualidade de orientador, endereço o meu profundo agradecimento pelo trabalho de acompanhamento e pela disponibilidade que sempre manifestou para responder a todas as minhas questões.

Aos especialistas e críticos que contribuíram com o seu saber e rigor para que este trabalho alcançasse os objetivos esperados.

À Direção da Escola Secundária de Loulé, em especial ao seu Diretor, Alexandre Costa, e à sua equipa mais próxima, à Ermelinda, à Anselmo e ao António, pela compreensão que demonstraram durante estes longos anos.

A todos os colegas e amigos que comigo trabalharam e que, de alguma forma, participaram na elaboração deste trabalho.

À Universidade de Évora que durante quase uma década me acolheu e onde encontrei uma mole humana de características excepcionais no acolhimento que me dispensaram.

Ao José e à Bruna, pelo encorajamento constante.

Muito obrigada.

Índice de anexos

Anexo I	Alterações registadas nos normativos que legislaram a avaliação docente desde 2007 a 2012	7
Anexo II	Primeira versão questionário de investigação	11
Anexo III	Correio eletrónico de contacto com os especialistas	23
Anexo IV	Apreciações e comentários dos especialistas	25
Anexo V	Pré-teste – contributo dos amigos críticos	35
Anexo VI	Pedido para a aprovação e aplicação do inquérito ao Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação	37
Anexo VII	Aprovação do inquérito e alterações sugeridas pelo Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação	39
Anexo VIII	Resultados do estudo-piloto	41
Anexo IX	Versão definitiva do questionário de investigação	45
Anexo X	Correio eletrónico de contacto com a Pordata	53
Anexo XI	Correio eletrónico de contacto com a Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência	57
Anexo XII	Correio eletrónico de contacto com os órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino do Algarve para a realização dos questionários	59
Anexo XIII	Questionário eletrónico	63
Anexo XIV	Primeira versão dos guiões das entrevistas	65
Anexo XV	Versão definitiva dos guiões de entrevista	69
Anexo XVI	Contacto com os órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino para a realização das entrevistas	75
Anexo XVII	Tabelas de resultados geradas no programa SPSS	77
Anexo XVIII	Transcrição das entrevistas	133
Anexo XIX	Categorias de codificação das entrevistas	151
Anexo XX	Influência da variável tempo de serviço na apreciação da ADD	167
Anexo XXI	Influência da variável grau académico na apreciação da ADD	173
Anexo XXII	Influência da variável situação profissional na apreciação da ADD	179

**Anexo I – Alterações registadas nos normativos que
legislaram a avaliação de desempenho docente desde
2007 a 2012**

DL n.º75/2007	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> · Melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens; · Proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência; · Contribuir para a melhoria da prática pedagógica docente; · Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente; · Permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal docente; · Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente; · Diferenciar e premiar os melhores profissionais; · Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente; · Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados escolares; · Promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.
Elementos de referência	<ul style="list-style-type: none"> · Objetivos e metas fixado no projeto educativo e no plano anual de atividades para o agrupamento ou escola; · Indicadores de medida previamente estabelecidos relativos ao progresso dos resultados escolares e redução das taxas de abandono; · Objetivos individuais.
Fundamentos	<ul style="list-style-type: none"> · Lei de Bases do Sistema Educativo. · Perfil de desempenho organizado em 4 dimensões.
Objetos de avaliação	<p>Quatro dimensões (avaliadas pelo coordenador de departamento):</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vertente profissional e ética · Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem · Participação na escola e relação com a comunidade escolar · Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida <p>Avaliação pela direção executiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nível de assiduidade; cumprimento do serviço distribuído; progresso dos resultados escolares e redução das taxas de abandono; exercício de cargos ou funções de natureza pedagógica; dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa; apreciação dos pais e encarregados de educação (dependente da concordância do docente).
Modelo	Avaliação por parâmetros.
Avaliadores	<ul style="list-style-type: none"> · Internos: coordenador de departamento ou do conselho de docentes (professor-titular) e membro do órgão de gestão. · Externos: inspetor, apenas para os avaliadores.
Instrumentos	Objetivos individuais; instrumentos de registo de observação de aulas (3 obrigatorias, exceto docentes da educação pré-escolar), análise de gestão curricular, materiais pedagógicos, instrumentos de avaliação pedagógica, planificação de aulas e instrumentos de avaliação utilizados com os alunos, relatórios de ações de formação; ficha de autoavaliação.
Efeitos	Ingresso na carreira: conversão da nomeação provisória em definitiva; mudança de escalão e índice salarial; acesso à categoria de professor titular; renovação do contrato, atribuição de prémio de desempenho.
Periodicidade	De 2 em 2 anos, para professores de carreira; fim do período probatório; final do contrato.

	DL n.º 75/2007		
	DR n.º 2/2008	DR n.º 11/2008	DR n.º 1-A/2009
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> · Melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens; · Proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência; · Contribuir para a melhoria da prática pedagógica docente; · Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do docente; · Permitir a inventariação das necessidades de formação do pessoal docente; · Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente; · Diferenciar e premiar os melhores profissionais; · Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente; · Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados escolares; · Promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade. 	Idem	Idem
Elementos de referência	<ul style="list-style-type: none"> · Objetivos e metas fixado no projeto educativo e no plano anual de atividades para o agrupamento ou escola. · Indicadores de medida previamente estabelecidos relativos ao progresso dos resultados escolares e redução das taxas de abandono. 	Idem	Idem
Fundamentos	<ul style="list-style-type: none"> · Lei de Bases do Sistema Educativo. · Perfil de desempenho organizado em 4 dimensões. 	Idem	Idem
Objetos de avaliação	<p>Quatro dimensões (avaliadas pelo coordenador de departamento):</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vertente profissional e ética · Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem · Participação na escola e relação com a comunidade escolar · Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida <p>Avaliação pela direção executiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nível de assiduidade; cumprimento do serviço distribuído; progresso dos resultados escolares e redução das taxas de abandono; exercício de cargos ou funções de natureza pedagógica; dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa; apreciação dos pais e encarregados de educação (dependente da concordância do docente). 	<ul style="list-style-type: none"> · Nível de assiduidade · Cumprimento do serviço distribuído · Ações de formação 	<p>Quatro dimensões (avaliadas pelo coordenador de departamento):</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vertente profissional e ética · Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem · Participação na escola e relação com a comunidade escolar · Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida <p>Avaliação pela direção executiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nível de assiduidade; cumprimento do serviço distribuído; progresso dos resultados escolares e redução das taxas de abandono; exercício de cargos ou funções de natureza pedagógica; dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa; apreciação dos pais e encarregados de educação (dependente da concordância do docente).
Modelo	Avaliação por parâmetros	Idem	Idem
Avaliadores	<ul style="list-style-type: none"> · Internos: coordenador de departamento ou do conselho de docentes (professor-titular) e membro do órgão de gestão. · Externos: inspetor, apenas para os avaliadores. 	<ul style="list-style-type: none"> · Interno: membro do órgão de gestão 	<p>Internos: coordenador de departamento ou avaliador do mesmo grupo de recrutamento (professor-titular).</p> <p>Os avaliadores passam a ver avaliados só pelo órgão de gestão.</p>
Instrimentos	Objetivos individuais; instrumentos de registo de observação de aulas (3 obrigatorias, exceto docentes da educação pré-escolar), análise de gestão curricular, materiais pedagógicos, instrumentos de avaliação pedagógica, planificação de aulas e instrumentos de avaliação utilizados com os alunos, relatórios de ações de formação; ficha de autoavaliação.	<ul style="list-style-type: none"> · Ficha de autoavaliação 	Objetivos individuais; instrumentos de registo de observação de aulas (2 ou 3, só obrigatorias para a obtenção das classificações de <i>Muito bom</i> e <i>Excelente</i>), análise de gestão curricular, materiais pedagógicos, instrumentos de avaliação pedagógica, planificação de aulas e instrumentos de avaliação utilizados com os alunos, relatórios de ações de formação; ficha de autoavaliação.
Efeitos	Progressão e acesso na carreira; conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório; renovação do contrato; atribuição de prémio de desempenho.	Idem	Idem
Periodicidade	De 2 em 2 anos, para professores de carreira; fim do período probatório; final do contrato.	Idem	Idem

	DL n.º 270/2009	DL n.º 75/2010	DL n.º 41/2012
		DR n.º 2/2010	DR n.º 26/2012
Objetivos	Idem	<ul style="list-style-type: none"> · Melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos; · Proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência; · Contribuir para a melhoria da prática pedagógica docente; · Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente; · Identificar as necessidades de formação do pessoal docente; · Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente; · Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente; · Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente; · Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho; · Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente; · Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional. 	Idem
Elementos de referência	Idem	<ul style="list-style-type: none"> · Os padrões de desempenho docente estabelecidos a nível nacional, sob proposta do conselho científico para a avaliação dos professores. · Objetivos e metas fixado no projeto educativo e no plano anual e plurianual de atividades do agrupamento ou escola. · Os objetivos individuais, facultativos, que fixem o contributo do avaliado para os objetivos e as metas referidos na alínea anterior ou para áreas relevantes do desenvolvimento profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> · Os objetivos e metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada; · Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico. · Parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Educação a nível nacional para a avaliação externa.
Fundamentos	Idem	<ul style="list-style-type: none"> · Lei de Bases do Sistema Educativo. · Perfil de desempenho organizado em 4 dimensões. 	<ul style="list-style-type: none"> · Lei de Bases do Sistema Educativo.
Objetos de avaliação	Idem	<p>Quatro dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vertente profissional, social e ética · Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem · Participação na escola e relação com a comunidade educativa · Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida 	<p>Nível de assiduidade</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cumprimento do serviço distribuído · Ações de formação <p>Três dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Científica e pedagógica · Participação na escola e relação com a comunidade educativa · Formação contínua e desenvolvimento profissional
Modelo	Idem	Avaliação por parâmetros	Idem
Avaliadores	Idem	<ul style="list-style-type: none"> · Internos: relator e membro do órgão de gestão. · Externos: inspetor, apenas para os avaliadores. 	<p>Avaliação interna – efetuada pela escola ou agrupamento de escolas e efetuada em todos os escalões – presidente do conselho geral; diretor; conselho pedagógico; secção de avaliação do conselho pedagógico; avaliador interno.</p> <p>Avaliação externa – realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos.</p>
Instrumentos	Idem	Objetivos individuais; instrumentos de registo de observação de aulas (2 ou 3, só obrigatorias para a obtenção das classificações de <i>Muito bom</i> e <i>Excelente</i> e para a progressão aos 3.º e 5.º escalões), análise de gestão curricular, materiais pedagógicos, instrumentos de avaliação, planificação de aulas, relatórios de ações de formação; ficha de autoavaliação.	<ul style="list-style-type: none"> · Ficha de autoavaliação; · Objetivos individuais; instrumentos de registo de observação de aulas (180 minutos, distribuídos por dois momentos distintos, só obrigatorias para a obtenção da classificação de <i>Excelente</i>, para a progressão aos 3.º e 5.º escalões, para os docentes em período probatório, para os docentes que tenham obtido <i>Insuficiente</i>), análise de gestão curricular, materiais pedagógicos, instrumentos de avaliação, planificação de aulas, relatórios de ações de formação; ficha de autoavaliação.
Efeitos	Idem	Progressão na carreira; conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório; renovação do contrato; atribuição de prémio de desempenho.	Progressão na carreira; conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório; renovação do contrato; atribuição de prémio de desempenho.
Periodicidade	Idem	De 2 em 2 anos, para professores de carreira; fim do período probatório; final do contrato.	Ciclos de avaliação coincidentes com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente.

Anexo II – Primeira versão do questionário de investigação



Universidade de Évora – Departamento de Pedagogia e Educação
Tese de Doutoramento em Ciências da Educação
Inquérito

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em ciências da educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação de desempenho docente e, nesse sentido, agradecia o preenchimento deste pequeno inquérito de modo a facilitar e promover a recolha de um conjunto de opiniões que permitam caracterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

O inquérito é constituído por três partes (**I) Informação Biográfica; II) Avaliação do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; III) Como será um modelo de avaliação desejável**), às quais correspondem questões com finalidades diversas.

O inquérito é confidencial e anónimo, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas.

Após o preenchimento, entregue-o a.....

Desde já, agradeço a sua atenção e disponibilidade.

Com os meus melhores cumprimentos,

Renata Afonso

I) Informação biográfica (assinale com um X)

1. Género do inquirido			
Feminino		Masculino	
2. Idade do inquirido			

Até 25 anos		De 26 a 35 anos		De 36 a 45 anos		De 46 a 55 anos		A partir de 56 anos	
3. Tempo de serviço (até 31/08/2011)									
1 a 5 anos		6 a 10 anos		11 a 15 anos		16 a 20 anos			
21 a 25 anos		26 a 30 anos		31 a 35 anos		Mais de 35 anos			
4. Grau académico mais elevado que possui									
Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento			
5. Tempo de serviço prestado nesta escola (até 31/08/2011)									
1 a 5 anos		6 a 10 anos		11 a 15 anos		16 a 20 anos			
21 a 25 anos		26 a 30 anos		31 a 35 anos		Mais de 35 anos			
6. Nível de ensino que leciona atualmente (assinalar todos, caso haja mais do que um)									
Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Secundário	

II) Avaliação do modelo de avaliação em vigor até 31/12/2011

7. A avaliação de desempenho teve:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) uma vertente formativa, de melhoria das práticas e do desempenho;					
b) uma vertente sumativa, de prestação de contas;					
c) ambas as vertentes.					

8. O processo de ADD foi conduzido:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) pelo presidente do Conselho Executivo/diretor da escola;					
b) pelo Conselho Pedagógico;					
c) pelos professores-titulares/ relatores;					
d) pela Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho;					
e) por outros elementos. Quais? _____					

9.Os objetivos individuais do professor foram articulados com as metas e os objetivos enunciados no Projeto educativa da escola.	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
--	---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

10. As atividades realizadas pelo professor e inseridas no Plano Anual de Atividades (PAA) ou no Plano Plurianual de Atividades (PPA) foram tidas em conta na ADD.	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
--	---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
11. O documento “Padrões de Desempenho Docente” constituiu uma referência para a ADD.					
12. O documento “Padrões de Desempenho Docente” foi útil para o processo de ADD.					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
13. As dimensões da ADD (vertente profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida) permitiram abranger o trabalho dos professores.					
14. O cumprimento dos objetivos individuais foi importante na ADD.					
15. As aulas observadas constituíram um elemento importante na ADD.					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
16. Os critérios de avaliação usados foram corretos.					
17. Os critérios de avaliação foram transparentes.					
18. Os critérios de avaliação foram tornados públicos.					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
19. A existência de cotas:					
a) foi fundamental num processo de avaliação.					
b) foi essencial para um processo justo e equitativo.					
c) constituiu um elemento de perturbação na ADD.					
d) foi o aspeto mais negativo da ADD.					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
20. Os instrumentos de registo (grelhas, fichas, etc.) e as fontes de informação (descritores de desempenho, listas de portefólio, etc.) foram disponibilizados atempadamente.					
21. Os instrumentos de registo e as fontes de informação foram úteis no processo de ADD.					
22. O documento de autoavaliação foi importante na ADD.					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
23. Os avaliadores:					
a) mostraram-se à vontade no desempenho das funções avaliativas;					
b) assumiram as suas funções;					
c) revelaram empenho;					

d) demonstraram competências no processo de ADD.				
--	--	--	--	--

24. Em termos gerais, no processo de ADD que terminou no dia 31/12/2011, os aspetos positivos foram:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o modelo.					
b) os avaliadores.					
c) os instrumentos.					
d) o processo.					

25. Globalmente, indique a classificação que atribui ao processo de ADD.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Classifique o processo de ADD, em termos qualitativos.

Insuficiente	Regular	Bom	Muito bom	Excelente

III) Como será um modelo de avaliação desejável

Domínio 1.

Finalidades e objetivos da avaliação de desempenho docente (ADD)

27. A avaliação de desempenho deverá basear-se:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) numa vertente formativa, de melhoria das práticas e do desempenho;					
b) numa vertente sumativa, de prestação de contas;					
c) em ambas as vertentes.					

28. A avaliação deverá:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) separar claramente a vertente formativa da vertente sumativa;					
b) juntar as duas vertentes;					
c) separar a avaliação da classificação;					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
d) juntar a avaliação e a classificação;					
e) servir para melhorar as práticas;					

f) ser um elemento a ter em conta para a progressão na carreira.					
--	--	--	--	--	--

29. O resultado da ADD deverá:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) servir para a progressão na carreira;					
b) ter consequências na graduação aquando da realização de concursos.					

Domínio 2.

Responsáveis pela avaliação

30. O processo de ADD deverá ser conduzido:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) pelo diretor da escola;					
b) por uma comissão criada para tal a partir do Conselho Pedagógico (CP);					
c) por uma entidade externa;					
d) pelo diretor da escola, por uma comissão criada para tal a partir do CP e por uma entidade externa;					
e) pelo diretor da escola e por uma comissão criada para tal a partir do CP;					
f) pelo diretor da escola e por uma entidade externa;					
g) por uma comissão criada para tal a partir do CP e por uma entidade externa.					

Domínio 3.

Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
31. Os objetivos individuais do professor deverão ter em conta as metas e os objetivos do Projeto Educativo (PE).					
32. A participação do professor nas atividades dos Planos Anual e Plurianual de Atividades (PAA e PPA) deverá ser tida em conta na ADD.					
33. A quantidade de atividades dos PAA e PPA desenvolvidas pelo professor deverá ser tida em conta na ADD.					
34. A qualidade de atividades dos PAA e PPA desenvolvidas pelo professor deverá ser tida em conta na ADD.					

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
35. A ADD deverá estar articulada com a avaliação da escola.					
36. A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos em exames externos.					
37. A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos na avaliação interna.					

38. Os alunos deverão ser alvo de avaliação externa em todas as disciplinas.					
--	--	--	--	--	--

Domínio 4.

Caráter e natureza da ADD

39. A ADD deverá ter uma natureza:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) interna;					
b) externa;					
c) ambas.					

40. A ADD deverá ter caráter:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) obrigatório;					
b) voluntário.					

41. Os professores deverão ser avaliados:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) todos os anos;					
b) de dois em dois anos;					
c) em ciclos avaliativos que tenham a duração do escalão da carreira em que se encontram.					

42. A ADD deverá ter uma vertente:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ligada ao cumprimento do serviço (administrativa);					
b) ligada à prática pedagógica (observação de aulas);					
c) ligada à capacidade científica (observação de aulas);					
d) ligada à valorização profissional (formação profissional e académica).					

e) em ciclos avaliativos com outra duração. Qual? _____

Domínio 5.

Padrões de desempenho, aspetos avaliados e critérios de avaliação

43. Deverão existir padrões de desempenho que descrevam:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o perfil geral do professor;					
b) o que se considera um professor excelente;					
c) o que se entende por um bom professor;					
d) o que constitui um desempenho insatisfatório;					
e) os deveres gerais dos professores.					

44. Na ADD, deverão ser tidos em conta os seguintes aspectos:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o cumprimento de objetivos individuais;					
b) a contribuição para as metas e objetivos do PE;					
c) a participação em atividades do PAA e do PPA;					
d) a construção do conhecimento profissional;					
e) a planificação e a preparação das aulas;					
f) o ambiente na sala de aula;					
g) a realização das atividades letivas;					
h) a relação pedagógica com os alunos;					
i) a participação em estruturas de coordenação educativa, na supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão;					
j) a formação contínua e o desenvolvimento profissional;					

I) outros aspectos. Quais? _____

45. Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ser iguais para todos os professores;					
b) ser adequados às funções exercidas pelos professores;					
a) ser iguais em todas as escolas;					
b) ser iguais dentro da mesma região;					
c) ser iguais dentro do mesmo concelho;					
d) ser específicos para cada escola;					
e) ser específicos para cada grupo de recrutamento.					

Domínio 6.

Instrumentos e fontes de informação

46. Os instrumentos e fontes de informação para a ADD deverão ser:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) a observação de aulas;					
b) o cumprimento de objetivos individuais;					
c) a autoavaliação;					
d) o portefólio;					
e) grelhas de registo de acordo com as dimensões em análise;					
f) realização de testes aos professores;					
g) resultados dos alunos obtidos em exames externos;					
h) inquéritos aos alunos;					
i) inquéritos aos pais e encarregados de educação;					

j) outros instrumentos. Quais? _____

47. A observação das aulas:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) deverá ser feita para todos os professores;					
b) deverá ser feita para os professores que assim o queiram;					
c) não deverá constituir um elemento de avaliação.					

Domínio 7.

Avaliadores

48. A avaliação deverá ser realizada:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) por professores do mesmo grupo de recrutamento da própria escola;					
b) por professores do mesmo grupo de recrutamento de outra escola;					
c) por professores que se encontrem num escalão superior aos avaliados;					
d) por professores que tenham qualificações académicas superiores aos avaliados;					
e) por professores com especialização em supervisão pedagógica e/ou avaliação;					
f) por professores de instituições do ensino superior;					
g) por elementos da Inspeção Geral da Educação (IGE);					
h) por elementos recrutados para a função de avaliadores;					

i) por outros elementos. Quais? _____

49. Para além dos avaliadores acima referidos, deverão fazer parte do grupo de avaliadores:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o presidente do Conselho Geral;					
b) o diretor;					
c) o Conselho Pedagógico;					
d) a Sessão de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico.					

e) outros elementos. Quais? _____

Domínio 7.1.

Desenvolvimento das competências para a avaliação

50. Os avaliadores deverão:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ter experiência no ensino;					
b) ter experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino;					
c) ter formação científica em supervisão/avaliação docente;					
d) ter sensibilidade relativamente aos aspectos sociais e psicológicos da avaliação;					
e) ter experiência com a classificação quantitativa e qualitativa da avaliação.					
f) ter outras competências. Quais? _____	<hr/> <hr/>				

Domínio 8.

Uso dos resultados da avaliação

51. Os resultados da avaliação deverão:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ter uso formativo (melhoria das práticas);					
b) indicar os aspectos positivos do desempenho do docente;					
c) indicar os aspectos a melhorar no desempenho do docente.					

52. Os resultados da avaliação deverão ter uso sumativo que se consubstancie:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) na progressão na carreira;					
b) na renovação de contrato;					
c) no final do período probatório;					
d) na atribuição de um prémio monetário;					
e) na sanção, no caso de existirem indicadores de insucesso.					

53. No caso de existirem indicadores de insucesso:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o professor deverá receber formação nas áreas onde se verificaram insuficiências;					
b) o professor deverá ser sancionado;					
c) o professor deverá deixar de exercer a profissão;					
e) deverão ser tomadas outras medidas.					

Quais? _____

Fim do inquérito.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Anexo III - Correio eletrónico de contacto com os especialistas



Renata Castanheira <renatamcastanheira@gmail.com>

Inquérito

Renata Castanheira <renatamcastanheira@gmail.com>

29 de Janeiro de 2012 às 15:35

Para:

Professor.....,

Sou aluna do Curso de Doutoramento em Ciências da Educação na Universidade de Évora e estou a desenvolver um projeto de investigação sobre avaliação do desempenho docente.

Como é prática nestas situações, o inquérito e os protocolos de entrevista requerem a opinião de um grupo de especialistas, pelo que o Professor António Borralho me indicou o seu nome.

Assim, venho solicitar que me dê a sua opinião relativamente aos instrumentos de recolha de dados que envio em anexo. Junto, também, o projeto de tese que entreguei e o documento onde se encontra o modelo conceptual que serviu de suporte à elaboração dos dois instrumentos.

Agradeço, antecipadamente, a atenção dispensada.

Com os meus melhores cumprimentos,
Renata Afonso

Anexo IV – Apreciações e comentários dos especialistas

Dimensão

I) Dados sociodemográficos

Item	5. Tempo de serviço prestado nesta escola (até 31/08/2011)	
Sugestão do (s) especialista (s)	Este item não tem relevância para o estudo que se pretende realizar, pelo que se sugere que seja eliminado.	Especialistas envolvidos 2/4=50%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão, uma vez que é mais uma variável em análise e que em pouco contribui para os resultados do estudo, pelo que a variável vai ser retirada da versão final.	
Item	6. Nível de ensino que leciona atualmente (assinale todos, caso haja mais de um)	
Sugestão do (s) especialista (s)	O item revela ambiguidade na sua construção, visto que numa primeira leitura dá a ideia que um docente que lecione 3.º ciclo e Secundário deverá assinalar todas as quadrículas.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com a ambiguidade da redação e face à pouca significância desta variável, optámos por retirá-la da versão final.	
Item	Indicação da situação profissional.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Criação de um item.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão, uma vez que é uma variável a ter em conta na recolha de dados.	
Item	Indicação do escalão profissional.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Criação de um item.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão, uma vez que é uma variável a ter em conta na recolha de dados.	
Item	Indicação do código do grupo de recrutamento a que pertence.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Criação de um item.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão, uma vez que é uma variável a ter em conta na recolha de dados. Optámos por uma redação do item mais próxima da forma como é usada pelos docentes.	

Dimensão

II) Análise do modelo em vigor até 31/12/2011

Item	7. A avaliação de desempenho teve:	
Sugestão do (s) especialista (s)	Nova redação”7. A avaliação de desempenho docente teve:”	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão, visto que confere mais rigor à redação do item.	
Item	7.b) uma vertente sumativa de prestação de contas	
Sugestão do (s) especialista (s)	A vertente sumativa também pode servir para a melhoria das práticas. Mais importante do que a vertente que foi privilegiada neste modelo de avaliação é a definição das vertentes num futuro modelo, o que se encontra contemplado no item 27.	Especialistas envolvidos 3/4=75%
Análise/implicações	Optámos por retirar este item (7.) na totalidade, aceitando a perspetiva do especialista.	
Itens	11. O documento “Padrões de Desempenho Docente” constituiu uma referência para a ADD. 12. O documento “Padrões de Desempenho Docente” foi útil para o processo de ADD.	
Sugestão do (s) especialista (s)	O documento já não constitui uma referência para a ADD, de acordo com a nova legislação, pelo que já não é possível estabelecer comparações.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Optámos por retirar este item, concordando com o especialista e sentindo que seria necessário sacrificar alguns itens para reduzir a extensão do questionário.	
Item	16. Os critérios de avaliação usados foram corretos.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Nova redação”16. Os critérios de avaliação usados foram adequados.”	Especialistas envolvidos 2/4=50%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão, visto que confere mais rigor à redação do item.	
Itens	16. Os critérios de avaliação usados foram corretos. 17. Os critérios de avaliação foram transparentes. 18. Os critérios de avaliação foram tornados públicos.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Colocar um só item com alíneas, uma vez que o que está a ser analisado são os critérios em diferentes aspectos.	Especialistas envolvidos 1/4=25%

Análise/implicações	Concordámos com a sugestão porque nos pareceu correta e fizemos o indicado.	
Itens	20. Os instrumentos de registo (grelhas, fichas, etc.) e as fontes de informação (descritores de desempenho, listas de portefólio, etc.) foram disponibilizados atempadamente. 21. Os instrumentos de registo e as fontes de informação foram úteis no processo de ADD. 22. O documento de autoavaliação foi importante na ADD.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Estas questões têm pouco relevo na apreciação do modelo de avaliação.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Optámos por retirar este item, concordando com o especialista e sentindo que seria necessário retirar alguns itens para reduzir a extensão do questionário.	
Item	24. Em termos gerais, no processo de ADD que terminou no dia 31/12/2011, os aspetos positivos foram: a) o modelo. b) os avaliadores. c) os instrumentos. d) o processo.	
Sugestão do (s) especialista (s)	A avaliação do modelo vai ser realizada nos itens seguintes, o que torna desnecessário este item. Acrescentar mais uma alínea “Quais?”	Especialistas envolvidos 2/4=50%
Análise/implicações	Optámos por retirar este item, concordando com a opinião do primeiro especialista.	
Item	25. Globalmente, indique a classificação que atribui ao processo de ADD.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Será necessário explicitar o significado do 0 e do 10.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Seguimos a sugestão do especialista e optámos por juntar o item 25. com o item 26., privilegiando a escala de classificação usada na ADD.	

Dimensão

III) Como será um modelo de avaliação desejável

Dimensão	III) Como será um modelo de avaliação desejável	
Sugestão do (s) especialista (s)	Alterar a redação da dimensão para “Contributos para um modelo de avaliação docente” ou “Contributos para um	Especialistas envolvidos 2/4=50%

	modelo de avaliação de desempenho docente”.	
Análise/implicações	Concordámos com a ideia expressa e decidimos modificar a redação da dimensão de acordo com a primeira sugestão, por uma questão de economia de texto.	
Item	27. A avaliação de desempenho deverá basear-se: b) numa vertente sumativa, de prestação de contas; c) em ambas as vertentes.	
Sugestão do (s) especialista (s)	A vertente sumativa também pode contribuir para a melhoria das práticas – tudo depende do uso da mesma. A alínea c) é redundante.	Especialistas envolvidos 3/4=75%
Análise/implicações	Concordámos com a ideia expressa e decidimos restringir o texto à indicação das vertentes e retirar a alínea c) da versão final.	
Item	28.A avaliação deverá: a) separar claramente a vertente formativa da vertente sumativa; b) juntar as duas vertentes; c) separar a avaliação da classificação; d) juntar a avaliação e a classificação; e) servir para melhorar as práticas; f) ser um elemento a ter em conta para a progressão na carreira.	
Sugestão do (s) especialista (s)	A natureza da alínea f é muito distinta das anteriores – deveria haver alguma coerência. As alíneas a, b, c, e d são de alguma forma confusas e repetitivas face ao item anterior.	Especialistas envolvidos 2/4=50%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e optámos por reformular e fundir os itens 28. e 29.	
Item	29. O resultado da ADD deverá: a) servir para a progressão na carreira; b) ter consequências na graduação aquando da realização de concursos.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Poder-se-ia colocar outra alínea: outras: quais? Alterar a redação “Servir para a graduação aquando...” Esta questão será tratada no domínio “Usos dos resultados da avaliação” pelo que se sugere a substituição das alíneas por: a) para a melhoria das práticas;	Especialistas envolvidos 3/4=75%

	b) para o desenvolvimento profissional. c) para a prestação de contas à comunidade educativa.	
Análise/implicações	Concordámos com os comentários e optámos por eliminar o item 28. e reformular o item 29., de acordo com a última sugestão.	
Item	30. O processo de ADD deverá ser conduzido: a) pelo diretor da escola; b) por uma comissão criada para tal a partir do Conselho Pedagógico (CP); c) por uma entidade externa; d) pelo diretor da escola, por uma comissão criada para tal a partir do CP e por uma entidade externa; e) pelo diretor da escola e por uma comissão criada para tal a partir do CP; f) pelo diretor da escola e por uma entidade externa; g) por uma comissão criada para tal a partir do CP e por uma entidade externa.	
Sugestão do (s) especialista (s)	As várias alíneas tornam o item muito extenso, pelo que se sugere que se coloquem três alíneas com os três elementos envolvidos.	Especialistas envolvidos $2/4=50\%$
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão e reformularmos o item, tal como foi indicado.	
Itens	32. A participação do professor nas atividades dos Planos Anual e Plurianual de Atividades (PAA e PPA) deverá ser tida em conta na ADD. 33. A quantidade de atividades dos PAA e PPA desenvolvidas pelo professor deverá ser tida em conta na ADD. 34. A qualidade de atividades dos PAA e PPA desenvolvidas pelo professor deverá ser tida em conta na ADD.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Estes itens não têm relevância para a construção de um modelo de avaliação.	Especialistas envolvidos $1/4=25\%$
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão e retirámos os itens da versão final.	
Item	39. A ADD deverá ter uma natureza: b) externa;	
Sugestão do (s) especialista (s)	Não é percutível o que se entende por “natureza externa”. Externa quer dizer que é conduzida por pessoas externas à comunidade educativa onde o professor está integrado?	Especialistas envolvidos $1/4=25\%$

Análise/implicações	Considerámos que a expressão, no contexto em que é utilizada, não apresenta dificuldades de interpretação, pelo que optámos por mantê-la na versão final.	
Item	41. Os professores deverão ser avaliados: c) em ciclos avaliativos que tenham a duração do escalão da carreira em que se encontram.	
Sugestão do (s) especialista (s)	A expressão “duração do escalão” está em vigor, mas poder-se-ia encontrar outro que fosse mais amplo e que focasse esta ideia.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com a sugestão e reformularmos a alínea, tal como foi indicado.	
Item	42. A ADD deverá ter uma vertente: a) ligada ao cumprimento do serviço (administrativa); b) ligada à prática pedagógica (observação de aulas); c) ligada à capacidade científica (observação de aulas); d) ligada à valorização profissional (formação profissional e académica). e) em ciclos avaliativos com outra duração. Qual?	
Sugestão do (s) especialista (s)	Estes aspectos são tratados no item 44, pelo que a sua presença aqui se torna repetitiva. A natureza da alínea e é muito distinta das anteriores e até nem se articula com o enunciado.	Especialistas envolvidos 2/4=50%
Análise/implicações	Concordámos com os comentários e optámos por retirar este item da versão final.	
Item	43. Deverão existir padrões de desempenho que descrevam:	
Sugestão do (s) especialista (s)	Confrontar com critério.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Confrontámos com critério e decidimos manter a expressão por a considerarmos adequada.	
Item	45. Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:	
Sugestão do (s) especialista (s)	Será importante haver clareza sobre o entendimento de critério e padrão (item 43).	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Analisámos os itens e optámos por manter a redação, visto que com os termos utilizados o objetivo era realmente a seu significado.	
Item	46. Os instrumentos e fontes de informação para a ADD deverão ser: a) a observação de aulas; b) o cumprimento de objetivos individuais;	

	<p>c) a autoavaliação; d) o portefólio; e) grelhas de registo de acordo com as dimensões em análise; f) realização de testes aos professores; g) resultados dos alunos obtidos em exames externos; h) inquéritos aos alunos; i) inquéritos aos pais e encarregados de educação; j) outros instrumentos. Quais?</p>
--	---

Sugestão do (s) especialista (s)	Os instrumentos e as fontes de informação deveriam estar agrupados. Neste caso, aparecem misturados.	Especialistas envolvidos 2/4=50%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e optámos por criar dois itens que contemplassem essa separação.	

Item	47. A observação das aulas:	
Sugestão do (s) especialista (s)	Existe um item relacionado só com uma fonte de informação. Por que motivo só aparece para esta? Porque não para as outras?	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Considerámos que a observação de aula, pelas dificuldades que se foram registando ao longo da implementação do modelo, deveria ser analisada de forma autónoma, pelo que mantivemos o item na versão final.	

Item	48. A avaliação deverá ser realizada:	
Sugestão do (s) especialista (s)	Deve estar articulado com o item 30.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Considerámos que existe diferença entre “responsáveis pela avaliação” e “avaliadores”, pelo que optámos por manter o item na versão final.	

Item	49. Para além dos avaliadores acima referidos, deverão fazer parte do grupo de avaliadores: a) o presidente do Conselho Geral; b) o diretor; c) o Conselho Pedagógico; d) a Sessão de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico. e) outros elementos. Quais?	
Sugestão do (s) especialista (s)	Relativamente à alínea d: anteriormente aparecem mencionados pessoas ou órgão. Aqui trata-se de uma sessão e não parece coerente.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e optámos por eliminar o item, visto que nos pareceu que mistura responsáveis pela avaliação e avaliadores.	

Item	50. Os avaliadores deverão:	
------	------------------------------------	--

	e) ter experiência com a classificação quantitativa e qualitativa da avaliação.	
Sugestão do (s) especialista (s)	Ter experiência na avaliação, uma vez que a avaliação é um aspecto da classificação.	Especialistas envolvidos 1/4=25%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e alterámos a redação na versão final.	

Anexo V – Pré-teste -contributo dos amigos críticos

Dimensão

II) Análise do modelo em vigor até 31/12/2011

Item	7. A avaliação de desempenho teve: c) ambas as vertentes	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Ao preencher a) e b) não estaremos já a responder a c)?	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 1/5=20%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário. No entanto, como o item foi eliminado, deixou de ser necessária a sua correção.	
Item	28.A avaliação deverá: c) separar a avaliação da classificação; d) juntar a avaliação e a classificação;	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Não se percebe a distinção entre os dois aspetos.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 2/5=40%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e optámos por reformular e fundir os itens 28. e 29.	
Itens	43. Deverão existir padrões de referência que descrevam: a) o perfil geral do professor;	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	A alínea a poderá ter a seguinte redação “o perfil geral do desempenho do professor”.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 2/5=40%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e alterámos a redação do item.	
Itens	II Dimensão	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Ausência da indicação dos domínios que facilitaria o preenchimento.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 4/5=80%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e introduzimos os domínios.	
Itens	II Dimensão e III Dimensão	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Iniciar em cada uma das áreas de análise a numeração dos itens	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 3/5=60%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e alterámos a numeração.	

**Anexo VI – Pedido para a aprovação e aplicação do inquérito ao
Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação**



Renata Castanheira <renatamcastanheira@gmail.com>

Monotorização de Inquéritos em Meio Escolar: Registo de Entidade

1 mensagem

mime-noreply@gepe.min-edu.pt <mime-noreply@gepe.min-edu.pt>
Para: renatamcastanheira@gmail.com

15 de Outubro de 2011 às 10:52

Exmo(a)s. Sr(a)s.

Foi efectuado no sistema de Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar (<http://mime.gepe.min-edu.pt>) um registo da entidade **Renata Maria Castanheira Afonso** com os seguintes dados:

- Tipo de entidade: Outro: investigador
- Morada: Av. Manuel Rosa Mendes s/n - Apartado 128
- Código postal: 8901-907 Vila Nova de Cacela
- Localidade: Vila Nova de Cacela
- Concelho: Vila Real de Santo António
- Distrito: Faro
- Telefone: 969688464
- Fax:
- E-mail: renatamcastanheira@gmail.com

Após validação deste registo pelos nossos serviços será enviado um e-mail com os dados de acesso a este sistema.

Desde já agradecemos a sua colaboração, e brevemente entraremos em contacto consigo.

Anexo VII – Aprovação do inquérito e alterações sugeridas pelo Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação



Renata Castanheira <renatamcastanheira@gmail.com>

Monotorização de Inquéritos em Meio Escolar: Inquérito nº 0255500001

1 mensagem

mime-noreply@gepe.min-edu.pt <mime-noreply@gepe.min-edu.pt>
Para renatamcastanheira@gmail.com

16 de Abril de 2012 17:33

Exmo(a)s. Sr(a)s.

O pedido de autorização do inquérito n.º 0255500001, com a designação *Inquérito sobre a Avaliação de Desempenho Docente*, registado em 20-02-2012, foi aprovado.

Avaliação do inquérito:

Exmo(a) Senhor(a) Dr(a)Renata Maria Castanheira Afonso

Venho por este meio informar que o pedido de realização de inquérito em meio escolar é autorizado uma vez que, submetido a análise, cumpre os requisitos de qualidade técnica e metodológica para tal devendo, no entanto, ter em atenção as observações aduzidas.

Com os melhores cumprimentos

Isabel Oliveira

Diretora de Serviços

DGE

Observações:

- a) Sugere-se que as variáveis idade e tempo de serviço sejam abertas, de modo a permitir tratamento estatístico e a construção de intervalos mais coerentes com a situação realmente encontrada após a inquirição
- b) Sugere-se que em vez de género, que é um conceito, se caracterizem os inquiridos pelo sexo, que é o atributo que se pretende conhecer

Pode consultar na Internet toda a informação referente a este pedido no endereço <http://mime.gepe.min-edu.pt>. Para tal terá de se autenticar fornecendo os dados de acesso da entidade.

Anexo VIII – Resultados do estudo-piloto

Dimensão

II) Análise do modelo em vigor até 31/12/2011

Item	9. Os objetivos individuais do professor foram articulados com as metas e os objetivos enunciados no Projeto Educativo da escola.	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Os objetivos individuais deixaram de ser obrigatórios.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 4/10=40%
Análise/implicações	Ponderámos o comentário feito e decidimos manter o item uma vez que a apresentação de objetivos só deixou de ser obrigatória no 2.º ciclo de avaliação.	
Item	30. O processo de ADD deverá ser conduzido:	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Em vez da expressão “conduzido”, foi sugerido a utilização de “orientado”.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 2/10=20%
Análise/implicações	Optámos por manter a expressão inicial, visto que os especialistas não tinham sugerido qualquer alteração.	
Item	43. Deverão existir padrões de referência que descrevam: b) o que se considera um professor excelente; c) o que se entende por um bom professor;	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Foi sugerida a substituição da expressão “professor” por “desempenho”.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 1/10=10%
Análise/implicações	Concordámos com o comentário e procedemos à substituição.	
Item	44. Na ADD, deverão ser tidos em conta os seguintes aspetos: f) o ambiente na sala de aula; g) a realização das atividades letivas;	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Foi proposta a mudança da ordem das alíneas.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 3/10=30%
Análise/implicações	Depois de analisado o comentário, optámos por manter a posição das alíneas dado que a alteração sugerida não traria alterações significativas.	
Item	45. Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão: a) ser iguais para todos os professores; b) ser adequados às funções exercidas pelos professores; a) ser iguais em todas as escolas; b) ser iguais dentro da mesma região; c) ser iguais dentro do mesmo concelho; d) ser específicos para cada escola; e) ser específicos para cada grupo de recrutamento.	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	As alíneas a e b repetem-se.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos 5/10=100%

Análise/implicações	Concordámos com o comentário e alterámos as alíneas.	
Itens	<p>45. Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:</p> <p>a) ser iguais para todos os professores;</p>	
Sugestão do (s) amigo (s) crítico (s)	Foi sugerido que se acrescentasse na alínea a expressão “da mesma escola”.	Amigo (s) crítico (s) envolvidos $5/10=100\%$
Análise/implicações	Optámos por manter a redação inicial, visto que a alínea c já contemplava essa hipótese.	

Anexo IX – Versão definitiva do questionário de investigação



Universidade de Évora – Departamento de Pedagogia e Educação
Inquérito por questionário

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em Ciências da Educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação de desempenho docente e, nesse sentido, agradecia o preenchimento deste pequeno inquérito de modo a facilitar e promover a recolha de um conjunto de opiniões que permitam caraterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

O questionário é constituído por três partes (**I) Informação Biográfica; II) Avaliação do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; III) Contributos para um modelo de avaliação docente** às quais correspondem questões com finalidades diversas.

O questionário é confidencial e anónimo, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas.

Após o preenchimento, entregue-o, por favor, na portaria da escola.

Desde já, agradeço a sua atenção e disponibilidade.

Com os meus melhores cumprimentos,

Renata Afonso

I) Informação biográfica

1. Indique o sexo <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	2. Indique a sua idade _____	3. Indique qual é a sua situação profissional <input type="checkbox"/> Quadro de Agrupamento/Escola <input type="checkbox"/> Quadro de Zona <input type="checkbox"/> Contratado <input type="checkbox"/> Outra. Qual?										
4. Indique qual o grau académico mais elevado que detém. <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutoramento <input type="checkbox"/> Outro. Qual?	5. Indique, em anos, o tempo de serviço docente que detém _____	6. Indique o escalão em que se encontra atualmente <table border="1"><tr><td><input type="checkbox"/> 1.º</td><td><input type="checkbox"/> 6.º</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 2.º</td><td><input type="checkbox"/> 7.º</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 3.º</td><td><input type="checkbox"/> 8.º</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 4.º</td><td><input type="checkbox"/> 9.º</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> 5.º</td><td><input type="checkbox"/> 10.º</td></tr></table>	<input type="checkbox"/> 1.º	<input type="checkbox"/> 6.º	<input type="checkbox"/> 2.º	<input type="checkbox"/> 7.º	<input type="checkbox"/> 3.º	<input type="checkbox"/> 8.º	<input type="checkbox"/> 4.º	<input type="checkbox"/> 9.º	<input type="checkbox"/> 5.º	<input type="checkbox"/> 10.º
<input type="checkbox"/> 1.º	<input type="checkbox"/> 6.º											
<input type="checkbox"/> 2.º	<input type="checkbox"/> 7.º											
<input type="checkbox"/> 3.º	<input type="checkbox"/> 8.º											
<input type="checkbox"/> 4.º	<input type="checkbox"/> 9.º											
<input type="checkbox"/> 5.º	<input type="checkbox"/> 10.º											
7. Indique o código do grupo de recrutamento que integra _____												

II) Avaliação do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011

Responsáveis pela avaliação

1. O processo de ADD foi conduzido:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) pelo presidente do conselho executivo/diretor da escola;					
b) pelo conselho pedagógico;					
c) pelos professores-titulares/ relatores;					
d) pela comissão de coordenação da avaliação de desempenho;					
e) por outros elementos. Quais? _____					

Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
2. Os objetivos individuais do professor, quando existiram, foram articulados com as metas e os objetivos enunciados no Projeto Educativo (PE) da escola.					
3. As atividades realizadas pelo professor e inseridas no Plano Anual de Atividades (PAA) ou no Plano Plurianual de Atividades (PPA) foram tidas em conta na ADD.					

Padrões de desempenho, aspectos avaliados e critérios de avaliação

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
4. As dimensões da ADD (vertente profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao					

longo da vida) permitiram abranger o trabalho dos professores.				
5. Os critérios de avaliação usados:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo
a) foram adequados.				
b) foram transparentes.				
c) foram tornados públicos.				

6. A existência de cotas:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) foi fundamental no processo de avaliação.					
b) foi essencial para o processo ser justo e equitativo.					
c) constituiu um elemento de perturbação na ADD.					
d) foi o aspecto mais negativo da ADD.					

Instrumentos e fontes de informação

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
7. O cumprimento dos objetivos individuais, quando definidos, foi importante na ADD.					
8. As aulas observadas constituíram um elemento importante na ADD.					
9. O documento de autoavaliação foi importante/essencial na ADD.					

Avaliadores

10. Os avaliadores:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) mostraram-se à vontade no desempenho das funções avaliativas;					
d) demonstraram competência no processo de ADD.					

Avaliação global do processo

11. Em termos gerais, o processo de ADD que terminou no dia 31/12/2011 teve como aspectos positivos:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o modelo/sistema de avaliação;					
b) os avaliadores;					
c) os instrumentos de avaliação;					
d) o processo avaliativo;					

e) outros. Quais?

12. Globalmente, indique a classificação que atribui ao processo de ADD.

Insuficiente (0-2)	Regular(3-4)	Bom(5-6)	Muito bom (7-8)	Excelente (9-10)

III) Contributos para um modelo de avaliação docente

Finalidades e objetivos da avaliação de desempenho docente (ADD)

1. A avaliação de desempenho deverá basear-se:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) numa vertente formativa;					
b) numa vertente sumativa;					
2. O resultado da ADD deverá servir:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) para a melhoria das práticas.					
b) para o desenvolvimento profissional.					
c) para a prestação de contas à comunidade educativa.					

Responsáveis pela avaliação

3. O processo de ADD deverá ser conduzido:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) pelo diretor da escola.					
b) por uma comissão criada para tal a partir do Conselho Pedagógico (CP).					
c) por uma entidade externa.					

Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola

4. Os objetivos individuais do professor deverão ter em conta as metas e os objetivos do Projeto Educativo (PE).	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
5. A ADD deverá estar articulada com a avaliação da escola.					
6. A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos em exames externos.					
7 A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos na avaliação interna.					
8. Os alunos deverão ser alvo de avaliação externa em todas as disciplinas.					

Caráter e natureza da ADD

9. A ADD deverá ter uma natureza:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) interna;					
b) externa.					
10. A ADD deverá ter caráter:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) obrigatório;					
b) voluntário.					

11. Os professores deverão ser avaliados:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) todos os anos;					
b) de dois em dois anos;					
c) em ciclos avaliativos coincidentes com a progressão na carreira.					
d) em ciclos avaliativos com outra duração. Qual?					

Padrões de desempenho, aspectos avaliados e critérios de avaliação

12. Deverão existir padrões de desempenho que descrevam:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o perfil geral do desempenho do professor;					
b) o que se considera um desempenho excelente;					
c) o que se entende por um bom desempenho;					
d) o que constitui um desempenho insatisfatório;					

13. Na ADD, deverão ser tidos em conta os seguintes aspectos:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o cumprimentos de objetivos individuais;					
b) a contribuição para as metas e objetivos do PE;					
c) a qualidade das atividades do PAA e do PPA;					
d) a construção do conhecimento profissional;					
e) a planificação e a preparação das aulas;					
f) o ambiente na sala de aula;					
g) a realização das atividades letivas;					
h) a relação pedagógica com os alunos;					
i) a participação em estruturas de coordenação educativa, na supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão;					
j) a formação contínua e o desenvolvimento profissional;					

I) outros aspectos. Quais?

14. Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ser iguais para todos os professores;					
b) ser adequados às funções exercidas pelos professores;					
c) ser iguais em todas as escolas;					
d) ser iguais dentro da mesma região;					
e) ser iguais dentro do mesmo concelho;					
f) ser específicos para cada escola;					
g) ser específicos para cada grupo de recrutamento.					

Instrumentos e fontes de informação

15. Os instrumentos para a ADD deverão ser:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o cumprimento de objetivos individuais;					
b) a autoavaliação;					
c) o portefólio;					
e) outros.					

Quais? _____

16. As fontes de informação para a ADD deverão ser:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) a observação de aulas;					
b) a realização de testes aos professores;					
c) resultados dos alunos obtidos em exames externos;					
d) inquéritos aos alunos;					
e) inquéritos aos pais e encarregados de educação;					
f) outros. Qual?					

17. A observação de aulas:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) deverá ser feita para todos os professores;					
b) deverá ser feita para os professores que assim o queiram;					
c) não deverá constituir uma fonte de informação para a ADD.					

Avaliadores

18. A avaliação deverá ser realizada:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) por professores do mesmo grupo de recrutamento da própria escola;					
b) por professores do mesmo grupo de recrutamento de outra escola;					
c) por professores que se encontrem num escalão superior aos avaliados;					
d) por professores que tenham qualificações académicas superiores aos avaliados;					
e) por professores com especialização em supervisão pedagógica e/ou avaliação;					
f) por professores de instituições do ensino superior;					
g) por elementos da Inspeção Geral da Educação e Ciência (IGEC);					
h) por elementos recrutados para a função de avaliadores;					
i) por outros elementos. Quais?					

Desenvolvimento das competências para a avaliação

19. Os avaliadores deverão:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ter experiência no ensino;					
b) ter experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino;					
c) ter formação científica em supervisão/avaliação docente;					
d) ter sensibilidade relativamente aos/pelos aspectos sociais e psicológicos da avaliação;					
e) ter experiência na avaliação;					
f) ter outras competências. Quais?					

Uso dos resultados da avaliação

20. Os resultados da avaliação deverão:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) ter uso formativo na melhoria das práticas letivas;					
b) indicar os aspectos positivos do desempenho do docente;					
c) indicar os aspectos a melhorar no desempenho do docente.					

21. Os resultados da avaliação deverão ter uso sumativo que se consubstancie:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) na progressão na carreira;					
b) na renovação de contrato;					
c) no final do período probatório;					
d) na atribuição de um prémio monetário;					
e) na sanção, no caso de existirem indicadores de insucesso.					

22. No caso de existirem indicadores de insucesso:	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
a) o professor deverá receber formação nas áreas onde se verificaram insuficiências;					
b) o professor deverá ser sancionado;					
c) o professor deverá deixar de exercer a profissão;					
d) deverão ser tomadas outras medidas. Quais?					

Fim do inquérito.

Muito obrigada pela sua colaboração.

**Anexo X – Correio eletrónico de contacto com a
Pordata**



Renata Castanheira <renatamcastanheira@gmail.com>

Dados sobre docentes

4 mensagens

Renata Maria Castanheira Afonso <renatamcastanheira@gmail.com>

28 de Fevereiro de 2014 às
09:14

Para: pordata@ffms.pt

Boa dia,

O meu nome é Renata Maria Castanheira Afonso e estou a concluir um curso de doutoramento em Ciências de Educação sobre Avaliação do Desempenho Docente.

Para a realização da tese que me proponho apresentar, precisava de obter alguns dados estatísticos sobre os docentes dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos e ensino secundário e educadores de infância que lecionaram, no ano de 2013, no Algarve. O que preciso de saber é o número de docentes por cada um destes níveis de ensino e a sua distribuição por géneros. O período temporal que me interessa em particular é o primeiro semestre de 2013. Como os dados de 2013 não estão disponíveis no vosso site, gostaria de saber se já os têm e se os podem disponibilizar.

Grata pela atenção dispensada.

Cumprimentos,

Renata Afonso

Pordata <pordata@ffms.pt>

28 de Fevereiro de 2014 às 14:58

Para: Renata Maria Castanheira Afonso <renatamcastanheira@gmail.com>

Muito boa tarde!

Na Pordata municípios pode encontrar a informação mais recente disponível (2011/12) sobre os docentes (região Algarve e municípios) por nível de ensino e sexo. O caminho é: Pordata>Municípios>Educação>Docentes

O organismo responsável pela produção dessa informação é a DGEEC do MEC.

Com os melhores cumprimentos,

Directora do Projecto Pordata

FFMS - Fundação Francisco Manuel dos Santos

www.pordata.pt

pordata@ffms.pt

De: Renata Maria Castanheira Afonso [renatamcastanheira@gmail.com]

Enviado: sexta-feira, 28 de Fevereiro de 2014 9:14

Para: Pordata

Assunto: Dados sobre docentes

[Citação ocultada]

Renata Maria Castanheira Afonso <renatamcastanheira@gmail.com> 28 de Fevereiro de 2014 às 15:27

Para: Pordata <pordata@ffms.pt>

Boa tarde,

Agradeço a vossa resposta, mas eu precisava mesmo era da informação relativa a 2013.

Cumprimentos,

Renata Afonso

Pordata <pordata@ffms.pt>

28 de Fevereiro de 2014 às 17:07

Para: Renata Maria Castanheira Afonso <renatamcastanheira@gmail.com>

Boa tarde!

Assim sendo, terá de colocar a questão ao organismo responsável pela produção da informação.

Com os melhores cumprimentos,

Directora do Projecto Pordata

FFMS - Fundação Francisco Manuel dos Santos

www.pordata.pt

pordata@ffms.pt

**Anexo XI – Correio eletrónico de contacto com a
Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência**



Renata Castanheira <renatamcastanheira@gmail.com>

RE: Dados sobre docentes

2 mensagens

DEEBS-Pedidos (DGEEC) <deebs.pedidos@dgeec.mec.pt>

3 de Março de 2014 às 12:03

Para: renatamcastanheira@gmail.com

Exma. Sra. Dra. Renata Afonso

Na sequência da receção do seu e-mail, segue, em anexo, a informação solicitada disponível. Tratam-se dos dados referentes ao ano letivo 2011/2012 - ano mais recente para o qual as estatísticas oficiais de educação estão publicadas.

Com os melhores cumprimentos,

DSEE/DEEBS - Direção de Serviços de Estatísticas da Educação/

Divisão de Estatísticas do Ensino Básico e Secundário

Av. 24 de Julho, n.º 134

1399-054 Lisboa, PORTUGAL

Tel: [+351 213 949 200](tel:+351213949200) Fax: [+351 213 957 610](tel:+351213957610)

www.dgeec.mec.pt

**Anexo XII – Correio eletrónico de contacto com os
órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino do
Algarve para a realização dos questionários**



Renata Afonso <renatacastanheiraafonso@gmail.com>

Questionário

6 mensagens

Renata Afonso <renatacastanheiraafonso@gmail.com>

16 de janeiro de 2013 16:07

Para: direccao@ebsa.pt, poente.director@sapo.pt, escola.ferreiras@gmail.com, escola.paderne@gmail.com, agrupamento.pdnegrao@gmail.com, direccao@esa.pt, ebi.martinlongo@gmail.com, escola.aljezur@gmail.com, ceagrupamentocm@gmail.com, institucional@escolaafonso3.net, info@aescse.pt, eb23emilianodacosta@gmail.com, montenegro.ebiji@gmail.com, direccaojoaquimmgalhaes@gmail.com, nevesjuniorpte@gmail.com, esjoaodeus@gmail.com, director@es-pr.net, presidente.ce@es-tc.net, executivo@espamol.pt, direccaoavep@gmail.com, info@avelagos.net, paula.couto@escola-gileanes.pt, info@esjd.pt, eb23ddinis@gmail.com, eb23.dasagostinho@almancil.no-ip.org, direccaboliqueime@gmail.com, gestaoebi@gmail.com, gestao.esla@gmail.com, director.d.pacheco@gmail.com, escolacabanita@gmail.com, gestao@es-loule.edu.pt, eb23monchique@mail.telepac.pt, agrupamento.eb23jrosa@gmail.com, eb23moncarapacho@hotmail.com, alberto.iria@gmail.com, djoaolucio@gmail.com, eb23.josecarlosmaia@gmail.com, escolaprofpaulanogueira@gmail.com, director@esfl.pt, eb23dmcbanco@gmail.com, agrupa.bemposta@gmail.com, agrup.eng.nuno.mergulhao@gmail.com, director.judicefialho@gmail.com, avjosebuisel@gmail.com, direccao@esmtg.pt, geral@espaa.pt, aejbelchiorviegas@gmail.com, agrupamentoescolasalgoz@gmail.com, agrupamento.armacaopera@gmail.com, eb23joaodeus@gmail.com, drgarciadomingues@gmail.com, essilves@mail.telepac.pt, agrup.d.manuelitavira@gmail.com, director.ppc@gmail.com, director@estavira.com, agrupamento.vrsa@gmail.com, executivo@esvrsa.com, agrupamentoviladobispo@gmail.com

Exm^(a) Diretor(a),

O meu nome é Renata Maria Castanheira Afonso e sou professora na Escola Secundária de Loulé.

Encontro-me a desenvolver uma investigação, enquadrada no Doutoramento em Ciências da Educação da Universidade de Évora, e cuja temática é a **Avaliação de Desempenho Docente**.

Venho, desta forma, solicitar a sua colaboração neste estudo, pedindo-lhe, encarecidamente, que faculte este correio eletrónico aos colegas docentes do Agrupamento de Escolas/ Escola não Agrupada que V. Ex.^a dirige, para que possam responder ao questionário (autorização da DGE-GEPE em 16/04/12 - n° 0255500001, em anexo) que sustenta esta investigação.

Trata-se de um questionário que se preenche rápida e facilmente. Basta um clique neste link: <http://www.questionarioadd.com/>

Com esta investigação pretendo:

- proceder a uma avaliação do modelo de avaliação de desempenho docente que esteve em vigor até 31/12/2011;
- recolher contributos que consubstanciem um modelo de avaliação de desempenho docente de acordo com a perspetiva dos educadores e professores.

Por favor, reencaminhe esta mensagem para os docentes do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada sob a sua direção.

A opinião de todos os educadores/ professores sobre a avaliação de desempenho docente é muito relevante.

Agradeço, desde já, a sua colaboração e compreensão.

Com os meus melhores cumprimentos,

Renata Afonso

Anexo XIII – Questionário eletrónico

Arquivo Editar Exibir Histórico Favoritos Ferramentas Ajuda

Questionário - Avaliação de Dese...

www.questionarioadd.com

Mais visitados Primeiros passos Sites Sugeridos

Inquérito - Avaliação de Desempenho Docente



Universidade de Évora – Departamento de Pedagogia e Educação
Tese de Doutoramento em Ciências da Educação
Inquérito por questionário

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em ciências da educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação do desempenho docente, nesse sentido, agradecia o preenchimento deste pequeno inquérito de modo a facilitar e promover a recolha de um conjunto de opiniões que permitam caracterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

O questionário é constituído por três partes (I) Informação Biográfica; II) Avaliação do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; III) Contributos para um modelo de avaliação), às quais correspondem questões com finalidades diversas.

O questionário é confidencial e anónimo, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas.

Desde já, agradeço a sua atenção e disponibilidade.
Com os meus melhores cumprimentos,

Renata Afonso

Continuar »

Anexo XIV – Primeira versão dos guiões das entrevistas

Guião de entrevista com o diretor

- Como decorreu o processo de Avaliação de Desempenho Docente que terminou em 31/12/2011?
- Qual a vertente predominante neste processo: formativa ou sumativa?
- Como viu o seu papel no processo de ADD, tendo em atenção as competências do diretor?
- Qual foi a participação do Conselho Pedagógico?
- Qual a relevância da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho?
- Que importância atribui à articulação dos objetivos individuais dos professores com os objetivos e metas do Projeto Educativo, do Plano Anual de Atividades e do Plano Plurianual de Atividades?
- O que foi pedido aos professores que apresentassem como evidências (professores candidatos às classificações de Muito bom e Excelente e aos restantes)?
- Houve muitos professores a solicitarem aulas observadas?
- Qual foi a postura dos avaliadores durante o processo?
- Considera que as dimensões e os domínios em avaliação permitiam realizar uma avaliação justa do trabalho dos professores?
- Qual a sua opinião sobre a existência de quotas?
- De que modo poderia a autonomia das escolas deve ser utilizada no processo de ADD?
- Indique o aspeto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspeto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?
- Quais são os aspetos deste modelo que deveriam ser reformulados, nos seguintes domínios:
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;
 - f) avaliadores;
 - g) uso dos resultados da avaliação.
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Guião de entrevista com elementos da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho

- Como decorreu o processo de Avaliação de Desempenho Docente que terminou em 31/12/2011?
- Qual foi o papel da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho?
- Qual foi a frequência das reuniões?
- Quais os aspetos mais tratados?
- Qual a vertente predominante neste processo: formativa ou sumativa?

- Que importância atribui à articulação dos objetivos individuais dos professores com os objetivos e metas do Projeto Educativo, do Plano Anual de Atividades e do Plano Plurianual de Atividades?
- Qual foi a postura dos avaliadores durante o processo?
- Considera que as dimensões e os domínios em avaliação permitiam realizar uma avaliação justa do trabalho dos professores?
- Qual a sua opinião sobre a existência de quotas?
- Indique o aspeto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspeto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?
- Quais são os aspetos deste modelo que deveriam ser reformulados, nos seguintes domínios:
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;
 - f) avaliadores;
 - g) uso dos resultados da avaliação.
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Guião de entrevista com relatores

- Como decorreu o processo de Avaliação de Desempenho Docente que terminou em 31/12/2011?
- Quantos professores avaliou?
- Quantos solicitaram aulas observadas?
- Teve formação para o desempenho dessas funções?
- Como se sentiu no desempenho dessas funções?
- Qual a vertente predominante neste processo: formativa ou sumativa?
- Considera que as dimensões e os domínios em avaliação permitiam realizar uma avaliação justa do trabalho dos professores?
- Qual a importância do documento de autoavaliação?
- Qual é a sua opinião sobre a existência de quotas?
- Indique o aspeto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspeto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?
- Quais são os aspetos deste modelo que deveriam ser reformulados, nos seguintes domínios:
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;

- f) avaliadores;
- g) uso dos resultados da avaliação.
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Guião de entrevista com professores avaliados

- Como decorreu o processo de Avaliação de Desempenho Docente que terminou em 31/12/2011?
- Solicitou aulas observadas? Porquê?
- Qual a vertente predominante neste processo: formativa ou sumativa?
- Qual é a avaliação que faz da participação da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho, do diretor, do Conselho Pedagógico e dos relatores, neste processo?
- Que importância atribui à articulação dos objetivos individuais dos professores com os objetivos e metas do Projeto Educativo, do Plano Anual de Atividades e do Plano Plurianual de Atividades?
- O que pensa acerca dos elementos que foram solicitados como evidências?
- Qual foi a postura dos avaliadores durante o processo?
- Considera que as dimensões e os domínios em avaliação permitiam realizar uma avaliação justa do trabalho dos professores?
- Qual a importância do documento de autoavaliação?
- O que pensa acerca da existência de quotas?
- Indique o aspeto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspeto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?
- Quais são os aspetos deste modelo que deveriam ser reformulados, nos seguintes domínios:
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;
 - f) avaliadores;
 - g) uso dos resultados da avaliação.
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Anexo XV – Versão definitiva dos guiões das entrevistas

Guião de entrevista com o diretor

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em ciências da educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação de desempenho docente e, nesse sentido, agradecia que respondesse a um conjunto de questões de modo a facilitar e promover a recolha de opiniões que permitam caraterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

A entrevista é constituída por duas partes I) Avaliação global do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; II) Contributos para o novo modelo de avaliação, às quais correspondem questões com finalidades diversas.

A entrevista é confidencial e anónima, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas. Gostaria de pedir a sua autorização para proceder à gravação do som.

Muito obrigada!

I – Legitimação da entrevista

- Agradecimento pela disponibilidade
- Apresentação dos objetivos da entrevista e do trabalho de investigação
- Reconhecimento da importância do entrevistado
- Informação sobre o caráter confidencial e o anonimato do entrevistado
- Informação sobre o registo áudio
- Apresentação da estrutura da entrevista

II- Avaliação do modelo vigente até 31/12/2011

Avaliação global

- Indique o aspetto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspetto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?

III- Contributos para um novo modelo de avaliação de desempenho docente

- Quais são os aspetos a considerar nos seguintes domínios, num modelo de avaliação?
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;
 - f) avaliadores;
 - g) uso dos resultados da avaliação.
- De que modo poderia a autonomia das escolas ser utilizada no processo de ADD?
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Nota: Poderão ser colocadas outras questões consideradas pertinentes, sugeridas pelo entrevistado ou decorrentes da evolução da entrevista.

Guião de entrevista com um elemento da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em ciências da educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação de desempenho docente e, nesse sentido, agradecia que respondesse a um conjunto de questões de modo a facilitar e promover a recolha de opiniões que permitam caracterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

A entrevista é constituída por duas partes I) Avaliação global do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; II) Contributos para o novo modelo de avaliação, às quais correspondem questões com finalidades diversas.

A entrevista é confidencial e anónima, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas. Gostaria de pedir a sua autorização para proceder à gravação do som.

Muito obrigada!

I – Legitimação da entrevista

- Agradecimento pela disponibilidade.
- Apresentação dos objetivos da entrevista e do trabalho de investigação.
- Reconhecimento da importância do entrevistado.
- Informação sobre o caráter confidencial e o anonimato do entrevistado.
- Informação sobre o registo áudio.
- Apresentação da estrutura da entrevista.

II- Avaliação do modelo vigente até 31/12/2011

Avaliação global

- Indique o aspetto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspetto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?

III- Contributos para um novo modelo de avaliação de desempenho docente

- Quais são os aspetos a considerar nos seguintes domínios, num modelo de avaliação?
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;
 - f) avaliadores;
 - g) uso dos resultados da avaliação.

- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Nota: Poderão ser colocadas outras questões consideradas pertinentes, sugeridas pelo entrevistado ou decorrentes da evolução da entrevista.

Guião de entrevista com um relator

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em ciências da educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação de desempenho docente e, nesse sentido, agradecia que respondesse a um conjunto de questões de modo a facilitar e promover a recolha de opiniões que permitam caracterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

A entrevista é constituída por duas partes I) Avaliação global do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; II) Contributos para o novo modelo de avaliação, às quais correspondem questões com finalidades diversas.

A entrevista é confidencial e anónima, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas. Gostaria de pedir a sua autorização para proceder à gravação do som.

Muito obrigada!

I – Legitimação da entrevista

- Agradecimento pela disponibilidade.
- Apresentação dos objetivos da entrevista e do trabalho de investigação.
- Reconhecimento da importância do entrevistado.
- Informação sobre o caráter confidencial e o anonimato do entrevistado.
- Informação sobre o registo áudio.
- Apresentação da estrutura da entrevista.

II- Avaliação do modelo vigente até 31/12/2011

Avaliação global

- Indique o aspetto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspetto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?

III- Contributos para um novo modelo de avaliação de desempenho docente

- Quais são os aspetos a considerar nos seguintes domínios, num modelo de avaliação?
 - a) finalidades e objetivos;
 - b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspetos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;

- f) avaliadores;
- g) uso dos resultados da avaliação.
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Nota: Poderão ser colocadas outras questões consideradas pertinentes, sugeridas pelo entrevistado ou decorrentes da evolução da entrevista.

Guião de entrevista com um professor avaliado

Caro(a) colega!

Encontro-me, neste momento, a desenvolver um projeto de investigação, no âmbito da elaboração da tese de doutoramento em ciências da educação, para o qual venho pedir a sua preciosa colaboração.

Gostaria, assim, de conhecer a sua opinião sobre algumas questões ligadas ao processo de avaliação de desempenho docente e, nesse sentido, agradecia que respondesse a um conjunto de questões de modo a facilitar e promover a recolha de opiniões que permitam caracterizar a perspetiva e as expectativas dos professores do Algarve acerca do tema em estudo.

A entrevista é constituída por duas partes I) Avaliação global do modelo de ADD em vigor até 31/12/2011; II) Contributos para o novo modelo de avaliação, às quais correspondem questões com finalidades diversas.

A entrevista é confidencial e anónima, destinando-se, única e exclusivamente, a fins de investigação. Todas as respostas são relevantes, pois não há respostas certas ou erradas. Gostaria de pedir a sua autorização para proceder à gravação do som.

Muito obrigada!

I – Legitimação da entrevista

- Agradecimento pela disponibilidade
- Apresentação dos objetivos da entrevista e do trabalho de investigação
- Reconhecimento da importância do entrevistado
- Informação sobre o caráter confidencial e o anonimato do entrevistado
- Informação sobre o registo áudio
- Apresentação da estrutura da entrevista

II- Avaliação do modelo vigente até 31/12/2011

Avaliação global

- Indique o aspetto mais positivo de todo o processo.
- Aponte o aspetto menos conseguido.
- Globalmente, qual é a avaliação que faz deste processo?

III- Contributos para um novo modelo de avaliação de desempenho docente

- Quais são os aspetos a considerar nos seguintes domínios, num modelo de avaliação?
a) finalidades e objetivos;

- b) responsáveis pela avaliação;
 - c) articulação entre a ADD e outros componentes da avaliação da escola;
 - d) aspectos avaliados e os critérios de avaliação;
 - e) instrumentos e fontes de informação;
 - f) avaliadores;
 - g) uso dos resultados da avaliação.
- Indique, em linhas gerais, as bases de um modelo de avaliação de desempenho docente que lhe pareça ideal.

Nota: Poderão ser colocadas outras questões consideradas pertinentes, sugeridas pelo entrevistado ou decorrentes da evolução da entrevista.

Anexo XVI – Contacto com os órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino para a realização das entrevistas

Exm.º Senhor

Diretor do Agrupamento de Escolas

Sou professora da Escola Secundária de Loulé e encontro-me neste momento a realizar um curso de doutoramento em ciências da educação, na Universidade de Évora.

Para a minha dissertação, pretendo desenvolver dois estudos de caso sobre o processo de avaliação de desempenho docente. Assim, desejaría convidar o seu Agrupamento de Escolas para participar nesta investigação, uma vez que um dos objetivos do estudo é recolher dados em unidades orgânicas que englobem os diferentes ciclos de estudos, desde a pré- -primária até ao ensino secundário.

A participação do agrupamento requer a sua permissão para:

- a aplicação de um questionário aos docentes que aí lecionam no presente ano letivo;
- entrevistar elementos da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho e relatores;
- entrevistar alguns professores.

A sua colaboração nesta investigação será muito relevante, uma vez que o seu agrupamento é um dos poucos que, no Algarve, reúne as condições pretendidas para a realização do estudo, tal como atrás foi referido. Estou também ao seu dispor para qualquer esclarecimento que considere necessário.

Como é regra em qualquer projeto de investigação, pode estar certa de que o anonimato dos participantes será mantido.

No caso de a minha proposta ser aceite, agradecia que me informasse até ao final do mês de janeiro, para que possa desenvolver todas as atividades necessárias.

Agradecendo antecipadamente a sua colaboração, subscrevo-me,

Atentamente

**Anexo XVII - Tabelas de resultados geradas no
programa SPSS**

NPAR TESTS

/M-W= Avaliação_Global BY sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	sex.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Avaliação_Global	Feminino	402	282,90	113727,00
	Masculino	183	315,18	57678,00
	Total	585		

Test Statistics^a

	Avaliação_Global
Mann-Whitney U	32724,000
Wilcoxon W	113727,000
Z	-2,288
Asymp. Sig. (2-tailed)	,022

a. Grouping Variable: sexo.

NPAR TESTS

/K-W=Avaliação_Global BY Sit_prof(1 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
Avaliação_Global	Contratado	84	237,88
	Q Escola	441	304,38
	QZP	60	286,55
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	Avaliação_Global
Chi-Square	12,582
df	2
Asymp. Sig.	,002

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Sit_prof

NPAR TESTS

/K-W=Avaliação_Global BY Tmp_serviço_3(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
Avaliação_Global	Ate 10 anos	87	254,72
	11-20	246	274,62
	> 20	252	324,16
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	Avaliação_Global
Chi-Square	18,195
df	2
Asymp. Sig.	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (Avaliação_Global) GROUP (Sit_prof) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1 The distribution of Avaliação_Global is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (Avaliação_Global) GROUP (Tmp_serviço_3) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)
 /MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
 /CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1 The distribution of Avaliação_Global is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

ONEWAY Avaliação_Global BY sexo

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Descriptives

Avaliação_Global

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Feminino	402	1,79	,848	,042	1,71	1,87
Masculino	183	1,98	,935	,069	1,85	2,12
Total	585	1,85	,880	,036	1,78	1,92

Descriptives

Avaliação_Global

	Minimum	Maximum
Feminino	1	4
Masculino	1	4
Total	1	4

ONEWAY Avaliação_Global BY Sit_prof

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Descriptives

Avaliação_Global

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Contratado	84	1,57	,826	,090	1,39	1,75

Q Escola	441	1,91	,889	,042	1,83	1,99
QZP	60	1,80	,819	,106	1,59	2,01
Total	585	1,85	,880	,036	1,78	1,92

Descriptives

Avaliação_Global

	Minimum	Maximum
Contratado	1	4
Q Escola	1	4
QZP	1	4
Total	1	4

ONEWAY Avaliação_Global BY Tmp_serviço_3
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Descriptives

Avaliação_Global

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Ate 10 anos	87	1,69	,956	,103	1,49	1,89
11-20	246	1,73	,783	,050	1,63	1,83
> 20	252	2,02	,914	,058	1,91	2,14
Total	585	1,85	,880	,036	1,78	1,92

Descriptives

Avaliação_Global

	Minimum	Maximum
Ate 10 anos	1	4
11-20	1	4
> 20	1	4
Total	1	4

Custom Tables

Custom Tables

Table 1

	Discordo		Concordo	
	Count	Row N %	Count	Row N %
QII_1_a	102	21,0%	384	79,0%
QII_1_b	189	40,6%	276	59,4%
QII_1_c	114	24,1%	360	75,9%
QII_1_d	63	12,9%	426	87,1%
QII_2	81	16,2%	420	83,8%
QII_3	78	15,3%	432	84,7%
QII_4	183	36,1%	324	63,9%
QII_5_a	213	45,8%	252	54,2%
QII_5_b	189	42,3%	258	57,7%
QII_5_c	174	35,8%	312	64,2%
QII_6_a	420	80,0%	105	20,0%
QII_6_b	507	94,9%	27	5,1%
QII_6_c	36	6,5%	516	93,5%
QII_6_d	84	16,2%	435	83,8%
QII_7	159	36,6%	276	63,4%
QII_8	183	38,6%	291	61,4%
QII_9	144	30,0%	336	70,0%
QII_10_a	249	53,5%	216	46,5%
QII_10_b	189	42,6%	255	57,4%
QII_11_a	429	87,2%	63	12,8%
QII_11_b	297	67,3%	144	32,7%
QII_11_c	345	76,7%	105	23,3%
QII_11_d	384	81,5%	87	18,5%
QIII_1_a	24	4,4%	516	95,6%

QIII_1_b	258	58,1%	186	41,9%
QIII_2_a	147	27,4%	390	72,6%
QIII_2_b	270	54,5%	225	45,5%
QIII_2_c	255	54,5%	213	45,5%
QIII_3_a	246	52,9%	219	47,1%
QIII_3_b	189	37,5%	315	62,5%
QIII_3_c	189	38,4%	303	61,6%

Custom Tables

Table 1

	Discordo		Concordo	
	Count	Row N %	Count	Row N %
QIII_4	42	7,9%	489	92,1%
QIII_5	114	24,2%	357	75,8%
QIII_6	372	73,8%	132	26,2%
QIII_7	309	63,2%	180	36,8%
QIII_8	228	49,0%	237	51,0%
QIII_9_a	108	21,7%	390	78,3%
QIII_9_b	186	41,6%	261	58,4%
QIII_10_a	216	43,6%	279	56,4%
QIII_10_a_A	222	44,0%	282	56,0%
QIII_11_a	483	91,0%	48	9,0%
QIII_11_b	426	87,7%	60	12,3%
QIII_11_c	66	11,9%	489	88,1%
QIII_12_a	51	9,7%	474	90,3%
QIII_12_b	63	12,2%	453	87,8%
QIII_12_c	42	7,9%	489	92,1%
QIII_12_d	63	11,9%	465	88,1%
QIII_13_a	78	15,7%	420	84,3%
QIII_13_b	36	7,1%	471	92,9%
QIII_13_c	75	14,9%	429	85,1%
QIII_13_d	12	2,3%	516	97,7%
QIII_13_e	33	6,5%	477	93,5%
QIII_13_f	27	5,3%	480	94,7%
QIII_13_g	15	2,7%	546	97,3%
QIII_13_h	18	3,3%	522	96,7%
QIII_13_i	153	34,0%	297	66,0%
QIII_13_j	39	7,5%	480	92,5%

Custom Tables

Table 1

	Discordo		Concordo	
	Count	Row N %	Count	Row N %
QIII_14_a	114	21,1%	426	78,9%
QIII_14_b	48	8,5%	516	91,5%
QIII_14_c	111	21,5%	405	78,5%
QIII_14_d	186	38,3%	300	61,7%
QIII_14_e	186	37,8%	306	62,2%
QIII_14_f	333	63,4%	192	36,6%
QIII_14_g	225	41,9%	312	58,1%
QIII_15_a	180	37,5%	300	62,5%
QIII_15_b	69	12,8%	468	87,2%
QIII_15_c	213	46,7%	243	53,3%

Custom Tables

Table 1

	Discordo		Concordo	
	Count	Row N %	Count	Row N %
QIII_16_a	111	22,8%	375	77,2%
QIII_16_b	453	86,3%	72	13,7%
QIII_16_c	390	79,8%	99	20,2%
QIII_16_d	270	58,4%	192	41,6%
QIII_16_e	357	75,3%	117	24,7%
QIII_17_a	276	58,2%	198	41,8%
QIII_17_b	144	27,9%	372	72,1%
QIII_17_c	318	69,3%	141	30,7%
QIII_18_a	240	49,4%	246	50,6%
QIII_18_b	216	47,1%	243	52,9%
QIII_18_c	144	30,6%	327	69,4%
QIII_18_d	120	27,0%	324	73,0%
QIII_18_e	72	14,4%	429	85,6%
QIII_18_f	357	79,3%	93	20,7%
QIII_18_g	303	67,8%	144	32,2%
QIII_18_h	246	53,9%	210	46,1%
QIII_19_a	9	1,6%	564	98,4%

QIII_19_b	21	3,7%	546	96,3%
QIII_19_c	15	2,9%	495	97,1%
QIII_19_d	21	3,9%	513	96,1%
QIII_20_a	6	1,1%	561	98,9%
QIII_20_b	6	1,1%	555	98,9%
QIII_20_c	6	1,1%	558	98,9%
QIII_21_a	129	23,2%	426	76,8%
QIII_21_b	210	40,2%	312	59,8%
QIII_21_c	165	35,3%	303	64,7%
QIII_21_d	324	66,7%	162	33,3%
QIII_21_e	321	70,4%	135	29,6%
QIII_22_a	27	4,9%	525	95,1%
QIII_22_b	399	87,5%	57	12,5%
QIII_22_c	462	95,1%	24	4,9%

NPAR TESTS
/BINOMIAL (0,594)=QII_1_b
/NPAR TESTS
/BINOMIAL (0,406)=QII_1_b
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Binomial Test					
	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (1-tailed)
QII_1_b	Group 1	Concordo	.593548	,406000	,000
	Group 2	Discordo	,406452		
	Total	465	1,000000		

NPAR TESTS
/BINOMIAL (0,458)=QII_5_a
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Binomial Test					
	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (1-tailed)
QII_5_a	Group 1	Concordo	,542	,458	,000
	Group 2	Discordo	,458		
	Total	465	1,000		

NPAR TESTS
/BINOMIAL (0,535)=QII_10_a
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Binomial Test					
	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (1-tailed)
QII_10_a	Group 1	Concordo	,464516	,535000	,001 ^a
	Group 2	Discordo	,535484		
	Total	465	1,000000		

a. Alternative hypothesis states that the proportion of cases in the first group < ,535000.

NPAR TESTS
/BINOMIAL (0,437)=QIII_15_c
/MISSING ANALYSIS.
NPAR TESTS
/BINOMIAL (0,467)=QIII_15_c
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Binomial Test					
	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (1-tailed)
QIII_15_c	Group 1	Concordo	,533	,467	,003
	Group 2	Discordo	,467		
	Total	456	1,000		

NPAR TESTS

/BINOMIAL (0.494)=QIII_18_a
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (1-tailed)
QIII_18_a	Group 1	Concordo	.506173	,494000	,312
	Group 2	Discordo	,493827		
	Total	486	1,000000		

NPAR TESTS
 /BINOMIAL (0.471)=QIII_18_b
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

NPAR TESTS
 /BINOMIAL (0.529)=QIII_18_b
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (1-tailed)
QIII_18_b	Group 1	Discordo	,471	,529	,007 ^a
	Group 2	Concordo	,529		
	Total	459	1,000		

a. Alternative hypothesis states that the proportion of cases in the first group < ,529.

Frequencies

Frequency Table

sexo.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	402	68,7	68,7
	Masculino	183	31,3	31,3
	Total	585	100,0	100,0

situação_profissional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Contratado	84	14,4	14,4
	Quadro de Agrupamento / Escola	441	75,4	75,4
	Quadro de Zona Pedagógica	60	10,3	10,3
	Total	585	100,0	100,0

grau académico

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bacharelato	6	1,0	1,0
	Doutoramento	12	2,1	2,1
	Licenciatura	411	70,3	70,3
	Mestrado	132	22,6	22,6
	Mestrado (pré-Bolonha)	3	,5	,5
	Pós - graduação	3	,5	,5
	Pós Graduação	6	1,0	1,0
	Pos-Graduação	3	,5	,5
	pós-graduação	6	1,0	1,0
	Pós-graduação	3	,5	,5
Total		585	100,0	100,0

tempo_servico

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	,5	,5	,5
	3	,5	,5	1,0
	4	1,0	1,0	2,1
	5	2,6	2,6	4,6
	6	2,6	2,6	7,2

8		12	2,1	2,1	9,2
9		9	1,5	1,5	10,8
10		24	4,1	4,1	14,9
11		9	1,5	1,5	16,4
12		12	2,1	2,1	18,5
13		21	3,6	3,6	22,1
14		27	4,6	4,6	26,7
15		27	4,6	4,6	31,3
16		57	9,7	9,7	41,0
17		30	5,1	5,1	46,2
18		33	5,6	5,6	51,8
19		3	,5	,5	52,3
20		27	4,6	4,6	56,9
21		24	4,1	4,1	61,0
22		6	1,0	1,0	62,1
23		21	3,6	3,6	65,6
24		18	3,1	3,1	68,7
25		15	2,6	2,6	71,3
26		12	2,1	2,1	73,3
27		12	2,1	2,1	75,4
28		24	4,1	4,1	79,5
29		12	2,1	2,1	81,5
30		30	5,1	5,1	86,7
31		21	3,6	3,6	90,3
32		27	4,6	4,6	94,9
33		6	1,0	1,0	95,9
34		6	1,0	1,0	96,9
35		3	,5	,5	97,4
36		6	1,0	1,0	98,5
37		9	1,5	1,5	100,0

tempo_servico

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Total	585	100,0	100,0	

escalão

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0,	6	1,0	1,0	1,0
1º - 2º	156	26,7	26,7	27,7
3º - 4º	186	31,8	31,8	59,5
5º - 6º	39	6,7	6,7	66,2
7º - 8º	84	14,4	14,4	80,5
9º - 10º	81	13,8	13,8	94,4
contratado	6	1,0	1,0	95,4
Valid Contratado	3	,5	,5	95,9
contratado não tem escalão	3	,5	,5	96,4
índice 151	3	,5	,5	99,0
índice 151	6	1,0	1,0	97,4
Índice 151	6	1,0	1,0	98,5
sem escalão	3	,5	,5	99,5
sem escalão?	3	,5	,5	100,0
Total	585	100,0	100,0	

grupo_disciplinar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 100 - Educação Pré- Escolar	1	,2	,2	,2
110 - 1º Ciclo do Ensino Básico	33	5,6	5,6	5,8
200 - Português e Estudos Sociais/História	81	13,8	13,8	19,7
210 - Português e Francês	15	2,6	2,6	22,2
	6	1,0	1,0	23,2

220 - Português e Inglês	15	2,6	2,6	25,8
230 - Matemática e Ciências da Natureza	30	5,1	5,1	30,9
240 - Educação Visual e Tecnológica	3	,5	,5	31,5
250 - Educação Musical	6	1,0	1,0	32,5
260 - Educação Física	9	1,5	1,5	34,0
290 - Educação Moral e Religiosa Católica	3	,5	,5	34,5
300 - Português	60	10,3	10,3	44,8
320 - Francês	9	1,5	1,5	46,3
330 - Inglês	33	5,6	5,6	52,0
350 - Espanhol	6	1,0	1,0	53,0
400 - História	30	5,1	5,1	58,1
410 - Filosofia	9	1,5	1,5	59,7
420 - Geografia	24	4,1	4,1	63,8
430 - Economia e Contabilidade	6	1,0	1,0	64,8
500 - Matemática	33	5,6	5,6	70,4
510 - Física e Química	33	5,6	5,6	76,1
520 - Biologia e Geologia	27	4,6	4,6	80,7
530 - Educação Tecnológica	11	1,9	1,9	82,6
540 - Electrotecnia	6	1,0	1,0	83,6
550 - Informática	27	4,6	4,6	88,2
600 - Artes Visuais	18	3,1	3,1	91,3
620 - Educação Física	36	6,2	6,2	97,4
910 - Educação Especial 1	15	2,6	2,6	100,0

grupo_disciplinar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Total	585	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

grau_académico

N	Valid	585
	Missing	0

grau_académico

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bacharelato	6	1,0	1,0
	Doutoramento	12	2,1	2,1
	Licenciatura	411	70,3	70,3
	Mestrado	135	23,1	23,1
	Pós - graduação	21	3,6	3,6
	Total	585	100,0	100,0

FREQUENCIES VARIABLES=idade

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

idade.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	,5	,5	,5
	29	,5	,5	1,0
	30	1,0	1,0	2,1
	32	1,5	1,5	3,6
	33	2,6	2,6	6,2
	34	2,1	2,1	8,2
	35	3,6	3,6	11,8
	36	3,6	3,6	15,4
	37	4,6	4,6	20,0
	38	1,0	1,0	21,0
	39	5,6	5,6	26,7

40		42	7,2	7,2	33,8
41		42	7,2	7,2	41,0
42		15	2,6	2,6	43,6
43		18	3,1	3,1	46,7
44		9	1,5	1,5	48,2
45		30	5,1	5,1	53,3
46		24	4,1	4,1	57,4
47		15	2,6	2,6	60,0
48		33	5,6	5,6	65,6
49		15	2,6	2,6	68,2
50		12	2,1	2,1	70,3
51		15	2,6	2,6	72,8
52		30	5,1	5,1	77,9
53		15	2,6	2,6	80,5
54		30	5,1	5,1	85,6
55		39	6,7	6,7	92,3
56		9	1,5	1,5	93,8
57		18	3,1	3,1	96,9
58		9	1,5	1,5	98,5
62		9	1,5	1,5	100,0
Total		585	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	Idade_cat	Tmp_serv_cat
N	Valid 585	585
	Missing 0	0

Frequency Table

Idade_cat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 anos	12	2,1	2,1
	31 - 35 anos	57	9,7	9,7
	36 - 40 anos	129	22,1	22,1
	41 - 45 anos	114	19,5	19,5
	46 - 50 anos	99	16,9	16,9
	51 - 55 anos	129	22,1	22,1
	> 56 anos	45	7,7	7,7
	Total	585	100,0	100,0

Tmp_serv_cat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 anos	27	4,6	4,6
	6 - 10 anos	60	10,3	10,3
	11 - 15 anos	96	16,4	16,4
	16 - 20 anos	150	25,6	25,6
	21 - 25 anos	84	14,4	14,4
	26 - 30 anos	90	15,4	15,4
	> 30 anos	78	13,3	13,3
	Total	585	100,0	100,0

Custom Tables

Table 1

	Discordo totalmente	Discordo	NC/ND	Concordo	Concordo totalmente
QII_1_a	Count	42	60	99	267
	Row N %	7,2%	10,3%	16,9%	20,0%
QII_1_b	Count	66	123	120	204
	Row N %	11,3%	21,0%	20,5%	34,9%
QII_1_c	Count	45	69	111	279
	Row N %	7,7%	11,8%	19,0%	47,7%
QII_1_d	Count	24	39	96	270
	Row N %	4,1%	6,7%	16,4%	46,2%
QII_2	Count	33	48	84	300
	Row N %	5,6%	8,2%	14,4%	51,3%

QII_3	Count	30	48	75	297	135
	Row N %	5,1%	8,2%	12,8%	50,8%	23,1%
QII_4	Count	45	138	78	264	60
	Row N %	7,7%	23,6%	13,3%	45,1%	10,3%
QII_5_a	Count	42	171	120	210	42
	Row N %	7,2%	29,2%	20,5%	35,9%	7,2%
QII_5_b	Count	63	126	138	204	54
	Row N %	10,8%	21,5%	23,6%	34,9%	9,2%
QII_5_c	Count	78	96	99	219	93
	Row N %	13,3%	16,4%	16,9%	37,4%	15,9%
QII_6_a	Count	264	156	60	57	48
	Row N %	45,1%	26,7%	10,3%	9,7%	8,2%
QII_6_b	Count	372	135	51	18	9
	Row N %	63,6%	23,1%	8,7%	3,1%	1,5%
QII_6_c	Count	24	12	33	186	330
	Row N %	4,1%	2,1%	5,6%	31,8%	56,4%
QII_6_d	Count	39	45	66	180	255
	Row N %	6,7%	7,7%	11,3%	30,8%	43,6%
QII_7	Count	54	105	150	237	39
	Row N %	9,2%	17,9%	25,6%	40,5%	6,7%
QII_8	Count	60	123	111	210	81
	Row N %	10,3%	21,0%	19,0%	35,9%	13,8%
QII_9	Count	51	93	105	279	57
	Row N %	8,7%	15,9%	17,9%	47,7%	9,7%
QII_10_a	Count	63	186	120	171	45

Table 1

					Total
QII_1_a	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_1_b	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_1_c	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_1_d	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_2	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_3	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_4	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_5_a	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_5_b	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_5_c	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_6_a	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_6_b	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_6_c	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_6_d	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_7	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_8	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_9	Count				585
	Row N %				100,0%
QII_10_a	Count				585

Table 1

		Discordo totalmente	Discordo	NC/ND	Concordo	Concordo totalmente
QII_10_a	Row N %	10,8%	31,8%	20,5%	29,2%	7,7%
QII_10_b	Count	60	129	141	195	60
QII_10_b	Row N %	10,3%	22,1%	24,1%	33,3%	10,3%
QII_11_a	Count	189	240	93	57	6
QII_11_a	Row N %	32,3%	41,0%	15,9%	9,7%	1,0%
QII_11_b	Count	132	165	144	141	3
QII_11_b	Row N %	22,6%	28,2%	24,6%	24,1%	0,5%

		153	192	135	99	6
QII_11_c	Count	26,2%	32,8%	23,1%	16,9%	1,0%
	Row N %					
QII_11_d	Count	162	222	114	84	3
	Row N %	27,7%	37,9%	19,5%	14,4%	0,5%
QIII_1_a	Count	9	15	45	234	282
	Row N %	1,5%	2,6%	7,7%	40,0%	48,2%
QIII_1_b	Count	105	153	141	162	24
	Row N %	17,9%	26,2%	24,1%	27,7%	4,1%
QIII_2_a	Count	69	78	48	249	141
	Row N %	11,8%	13,3%	8,2%	42,6%	24,1%
QIII_2_b	Count	150	120	90	156	69
	Row N %	25,6%	20,5%	15,4%	26,7%	11,8%
QIII_2_c	Count	114	141	117	147	66
	Row N %	19,5%	24,1%	20,0%	25,1%	11,3%
QIII_3_a	Count	108	138	120	162	57
	Row N %	18,5%	23,6%	20,5%	27,7%	9,7%
QIII_3_b	Count	90	99	81	222	93
	Row N %	15,4%	16,9%	13,8%	37,9%	15,9%
QIII_3_c	Count	84	105	93	165	138
	Row N %	14,4%	17,9%	15,9%	28,2%	23,6%

Table 1

					Total
QII_10_a	Row N %				100,0%
	Count				585
QII_10_b	Row N %				100,0%
	Count				585
QII_11_a	Row N %				100,0%
	Count				585
QII_11_b	Row N %				100,0%
	Count				585
QII_11_c	Row N %				100,0%
	Count				585
QII_11_d	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_1_a	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_1_b	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_2_a	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_2_b	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_2_c	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_3_a	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_3_b	Row N %				100,0%
	Count				585
QIII_3_c	Row N %				100,0%

Custom Tables

Table 1

	1	2	3	4	5	Total
QIII_4	Count	21	21	54	366	123
	Row N %	3,6%	3,6%	9,2%	62,6%	21,0%
QIII_5	Count	36	78	114	279	78
	Row N %	6,2%	13,3%	19,5%	47,7%	13,3%
QIII_6	Count	153	219	81	105	27
	Row N %	26,2%	37,4%	13,8%	17,9%	4,6%
QIII_7	Count	144	165	96	129	51
	Row N %	24,6%	28,2%	16,4%	22,1%	8,7%
QIII_8	Count	99	129	120	147	90
	Row N %	16,9%	22,1%	20,5%	25,1%	15,4%
QIII_9_a	Count	51	57	87	255	135
	Row N %	8,7%	9,7%	14,9%	43,6%	23,1%
QIII_9_b	Count	81	105	138	156	105
	Row N %	13,8%	17,9%	23,6%	26,7%	17,9%
QIII_10_a	Count	87	129	90	153	126
	Row N %	14,9%	22,1%	15,4%	26,2%	21,5%

Custom Tables

Table 1

	1	2	3	4	5	Total
QIII_11_a	Count	267	216	54	27	21
	Row N %	45,6%	36,9%	9,2%	4,6%	3,6%
QIII_11_b	Count	195	231	99	48	12
	Row N %	33,3%	39,5%	16,9%	8,2%	2,1%
QIII_11_c	Count	36	30	30	270	219
	Row N %	6,2%	5,1%	5,1%	46,2%	37,4%

Custom Tables

Table 1

	1	2	3	4	5	Total
QIII_12_a	Count	24	27	60	324	150
	Row N %	4,1%	4,6%	10,3%	55,4%	25,6%
QIII_12_b	Count	21	42	69	291	162
	Row N %	3,6%	7,2%	11,8%	49,7%	27,7%
QIII_12_c	Count	21	21	54	318	171
	Row N %	3,6%	3,6%	9,2%	54,4%	29,2%
QIII_12_d	Count	33	30	57	303	162
	Row N %	5,6%	5,1%	9,7%	51,8%	27,7%
QIII_13_a	Count	36	42	87	321	99
	Row N %	6,2%	7,2%	14,9%	54,9%	16,9%
QIII_13_b	Count	12	24	78	375	96
	Row N %	2,1%	4,1%	13,3%	64,1%	16,4%
QIII_13_c	Count	21	54	81	324	105
	Row N %	3,6%	9,2%	13,8%	55,4%	17,9%
QIII_13_d	Count	6	6	57	348	168
	Row N %	1,0%	1,0%	9,7%	59,5%	28,7%
QIII_13_e	Count	12	21	75	315	162
	Row N %	2,1%	3,6%	12,8%	53,8%	27,7%
QIII_13_f	Count	9	18	78	306	174
	Row N %	1,5%	3,1%	13,3%	52,3%	29,7%
QIII_13_g	Count	9	6	24	336	210
	Row N %	1,5%	1,0%	4,1%	57,4%	35,9%
QIII_13_h	Count	9	9	45	297	225
	Row N %	1,5%	1,5%	7,7%	50,8%	38,5%
QIII_13_i	Count	42	111	135	219	78
	Row N %	7,2%	19,0%	23,1%	37,4%	13,3%
QIII_13_j	Count	15	24	66	318	162
	Row N %	2,6%	4,1%	11,3%	54,4%	27,7%
QIII_14_a	Count	36	78	45	213	213
	Row N %	6,2%	13,3%	7,7%	36,4%	36,4%
QIII_14_b	Count	24	24	21	294	222
	Row N %	4,1%	4,1%	3,6%	50,3%	37,9%
QIII_14_c	Count	27	84	69	183	222
	Row N %	4,6%	14,4%	11,8%	31,3%	37,9%
QIII_14_d	Count	45	141	99	147	153
	Row N %	7,7%	24,1%	16,9%	25,1%	26,2%

Table 1

	1	2	3	4	5	Total
QIII_14_e	Count	51	135	93	150	156
	Row N %	8,7%	23,1%	15,9%	25,6%	26,7%
QIII_14_f	Count	162	171	60	138	54
	Row N %	27,7%	29,2%	10,3%	23,6%	9,2%
QIII_14_g	Count	123	102	48	201	111
	Row N %	21,0%	17,4%	8,2%	34,4%	19,0%

Custom Tables

Custom Tables

Table 1

	1	2	3	4	5	Total
QIII_15_a	Count	87	93	105	231	69
	Row N %	14,9%	15,9%	17,9%	39,5%	11,8%
QIII_15_b	Count	27	42	48	333	135
	Row N %	4,6%	7,2%	8,2%	56,9%	23,1%

	Count	111	102	129	162	81	585
QIII_15_c	Row N %	19,0%	17,4%	22,1%	27,7%	13,8%	100,0%
	Count	45	66	99	264	111	585
QIII_16_a	Row N %	7,7%	11,3%	16,9%	45,1%	19,0%	100,0%
	Count	264	189	60	51	21	585
QIII_16_b	Row N %	45,1%	32,3%	10,3%	8,7%	3,6%	100,0%
	Count	183	207	96	69	30	585
QIII_16_c	Row N %	31,3%	35,4%	16,4%	11,8%	5,1%	100,0%
	Count	120	150	123	144	48	585
QIII_16_d	Row N %	20,5%	25,6%	21,0%	24,6%	8,2%	100,0%
	Count	174	183	111	90	27	585
QIII_16_e	Row N %	29,7%	31,3%	19,0%	15,4%	4,6%	100,0%
	Count	0	0	0	0	0	0
QIII_16_f	Row N %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Count	96	180	111	123	75	585
QIII_17_a	Row N %	16,4%	30,8%	19,0%	21,0%	12,8%	100,0%
	Count	72	72	69	198	174	585
QIII_17_b	Row N %	12,3%	12,3%	11,8%	33,8%	29,7%	100,0%
	Count	129	189	126	78	63	585
QIII_17_c	Row N %	22,1%	32,3%	21,5%	13,3%	10,8%	100,0%
	Count	120	120	99	171	75	585
QIII_18_a	Row N %	20,5%	20,5%	16,9%	29,2%	12,8%	100,0%
	Count	108	108	126	165	78	585
QIII_18_b	Row N %	18,5%	18,5%	21,5%	28,2%	13,3%	100,0%
	Count	72	72	114	240	87	585
QIII_18_c	Row N %	12,3%	12,3%	19,5%	41,0%	14,9%	100,0%
	Count	57	63	141	225	99	585
QIII_18_d	Row N %	9,7%	10,8%	24,1%	38,5%	16,9%	100,0%
	Count	36	36	84	261	168	585
QIII_18_e	Row N %	6,2%	6,2%	14,4%	44,6%	28,7%	100,0%
	Count	174	183	135	51	42	585
QIII_18_f	Row N %	29,7%	31,3%	23,1%	8,7%	7,2%	100,0%

Table 1

	1	2	3	4	5	Total	
QIII_18_g	Count	141	162	138	81	63	585
	Row N %	24,1%	27,7%	23,6%	13,8%	10,8%	100,0%
QIII_18_h	Count	126	120	129	156	54	585
	Row N %	21,5%	20,5%	22,1%	26,7%	9,2%	100,0%
QIII_18_i	Count	0	0	0	0	0	0
	Row N %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
QIII_19_a	Count	6	3	12	183	381	585
	Row N %	1,0%	0,5%	2,1%	31,3%	65,1%	100,0%
QIII_19_b	Count	12	9	18	192	354	585
	Row N %	2,1%	1,5%	3,1%	32,8%	60,5%	100,0%
QIII_19_c	Count	9	6	75	222	273	585
	Row N %	1,5%	1,0%	12,8%	37,9%	46,7%	100,0%
QIII_19_d	Count	9	12	51	216	297	585
	Row N %	1,5%	2,1%	8,7%	36,9%	50,8%	100,0%
QIII_19_e	Count	0	0	0	0	0	0
	Row N %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
QIII_20_a	Count	6	0	18	267	294	585
	Row N %	1,0%	0,0%	3,1%	45,6%	50,3%	100,0%
QIII_20_b	Count	6	0	24	288	267	585
	Row N %	1,0%	0,0%	4,1%	49,2%	45,6%	100,0%
QIII_20_c	Count	6	0	21	282	276	585
	Row N %	1,0%	0,0%	3,6%	48,2%	47,2%	100,0%
QIII_21_a	Count	54	75	30	279	147	585
	Row N %	9,2%	12,8%	5,1%	47,7%	25,1%	100,0%
QIII_21_b	Count	93	117	63	207	105	585
	Row N %	15,9%	20,0%	10,8%	35,4%	17,9%	100,0%
QIII_21_c	Count	78	87	117	207	96	585
	Row N %	13,3%	14,9%	20,0%	35,4%	16,4%	100,0%
QIII_21_d	Count	168	156	99	78	84	585
	Row N %	28,7%	26,7%	16,9%	13,3%	14,4%	100,0%
QIII_21_e	Count	153	168	129	87	48	585
	Row N %	26,2%	28,7%	22,1%	14,9%	8,2%	100,0%
QIII_22_a	Count	15	12	33	285	240	585
	Row N %	2,6%	2,1%	5,6%	48,7%	41,0%	100,0%
QIII_22_b	Count	189	210	129	42	15	585
	Row N %	32,3%	35,9%	22,1%	7,2%	2,6%	100,0%

Table 1

	1	2	3	4	5	Total
--	---	---	---	---	---	-------

QIII_22_c	Count Row N %	255 43,6%	207 35,4%	99 16,9%	12 2,1%	12 2,1%	585 100,0%
-----------	------------------	--------------	--------------	-------------	------------	------------	---------------

* Custom Tables.

CTABLES
/VLABELS VARIABLES=QIII_22_d DISPLAY=LABEL
/TABLE QIII_22_d [COUNT F40.0]
/CLABELS ROWLABELS=OPPOSITE
/CATEGORIES VARIABLES=QIII_22_d ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE.

Custom Tables

SORT CASES BY ordem(A).
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00008
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

VAR00008

N	Valid	585
	Missing	0

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bom (5-6)	108	18,5	18,5
	Insuficiente (0-2)	249	42,6	61,0
	Muito bom (7-8)	27	4,6	65,6
	Regular (3-4)	201	34,4	100,0
	Total	585	100,0	100,0

DESCRIPTIVES VARIABLES=idade
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
idade.	585	27	62	44,99	7,763
Valid N (listwise)	585				

RECODE tempo_serviço (0 thru 10=1) (11 thru 20=2) (21 thru Highest=3) INTO Tmp_serviço_3.
EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=Tmp_serviço_3
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Tmp_serviço_3

N	Valid	585
	Missing	0

Tmp_serviço_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ate 10 anos	87	14,9	14,9
	11-30	246	42,1	42,1
	> 20	252	43,1	43,1
	Total	585	100,0	100,0

NPAR TESTS

/M-W= QII_1_a QII_1_b QII_1_c QII_1_d QII_2 QII_3 QII_4 QII_5_a QII_5_b QII_5_c QII_6_a QII_6_b QII_6_c QII_6_d QII_7 QII_8 QII_9 QII_10_a QII_10_b QII_11_a QII_11_b QII_11_c QII_11_d QII_11_e QIII_1_a QIII_1_b QIII_2_a QIII_2_b QIII_2_c QIII_3_a QIII_3_b QIII_3_c QIII_4 QIII_5 QIII_6 QIII_7 QIII_8 BY sexo(1 2)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

sexo.	N	Mean Rank	Sum of Ranks

	Feminino	402	299,36	120342,00
QII_1_a	Masculino	183	279,03	51063,00
	Total	585		
	Feminino	402	295,26	118695,00
QII_1_b	Masculino	183	288,03	52710,00
	Total	585		
	Feminino	402	298,06	119820,00
QII_1_c	Masculino	183	281,89	51585,00
	Total	585		
	Feminino	402	293,31	117912,00
QII_1_d	Masculino	183	292,31	53493,00
	Total	585		
	Feminino	402	312,05	125445,00
QII_2	Masculino	183	251,15	45960,00
	Total	585		
	Feminino	402	305,55	122830,50
QII_3	Masculino	183	265,43	48574,50
	Total	585		
	Feminino	402	305,97	123001,50
QII_4	Masculino	183	264,50	48403,50
	Total	585		
	Feminino	402	298,66	120063,00
QII_5_a	Masculino	183	280,56	51342,00
	Total	585		
	Feminino	402	296,79	119311,50
QII_5_b	Masculino	183	284,66	52093,50
	Total	585		
	Feminino	402	305,01	122614,50
QII_5_c	Masculino	183	266,61	48790,50
	Total	585		
	Feminino	402	285,32	114699,00
QII_6_a	Masculino	183	309,87	56706,00
	Total	585		
	Feminino	402	289,90	116539,50
QII_6_b	Masculino	183	299,81	54865,50
	Total	585		

Ranks

	sex.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	Feminino	402	306,04	123028,50
QII_6_c	Masculino	183	264,35	48376,50
	Total	585		
	Feminino	402	307,40	123573,00
QII_6_d	Masculino	183	261,38	47832,00
	Total	585		
	Feminino	402	297,21	119478,00
QII_7	Masculino	183	283,75	51927,00
	Total	585		
	Feminino	402	301,44	121179,00
QII_8	Masculino	183	274,46	50226,00
	Total	585		
	Feminino	402	313,33	125958,00
QII_9	Masculino	183	248,34	45447,00
	Total	585		
	Feminino	402	296,83	119325,00
QII_10_a	Masculino	183	284,59	52080,00
	Total	585		
	Feminino	402	305,85	122952,00
QII_10_b	Masculino	183	264,77	48453,00
	Total	585		
	Feminino	402	284,82	114496,50
QII_11_a	Masculino	183	310,98	56908,50
	Total	585		
	Feminino	402	291,13	117034,50
QII_11_b	Masculino	183	297,11	54370,50
	Total	585		
	Feminino	402	296,76	119298,00
QII_11_c	Masculino	183	284,74	52107,00
	Total	585		
	Feminino	402	295,98	118983,00
QII_11_d	Masculino	183	286,46	52422,00
	Total	585		
	Feminino	402	298,17	119865,00
QIII_1_a	Masculino	183	281,64	51540,00

	Total	585		
Ranks				
	sex.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
QIII_1_b	Feminino	402	288,23	115869,00
	Masculino	183	303,48	55536,00
	Total	585		
QIII_2_a	Feminino	402	276,80	111274,50
	Masculino	183	328,58	60130,50
	Total	585		
QIII_2_b	Feminino	402	286,33	115104,00
	Masculino	183	307,66	56301,00
	Total	585		
QIII_2_c	Feminino	402	267,77	107643,00
	Masculino	183	348,43	63762,00
	Total	585		
QIII_3_a	Feminino	402	297,01	119397,00
	Masculino	183	284,20	52008,00
	Total	585		
QIII_3_b	Feminino	402	285,40	114730,50
	Masculino	183	309,70	56674,50
	Total	585		
QIII_3_c	Feminino	402	296,47	119181,00
	Masculino	183	285,38	52224,00
	Total	585		
QIII_4	Feminino	402	302,95	121786,50
	Masculino	183	271,14	49618,50
	Total	585		
QIII_5	Feminino	402	291,65	117241,50
	Masculino	183	295,98	54163,50
	Total	585		
QIII_6	Feminino	402	283,91	114132,00
	Masculino	183	312,97	57273,00
	Total	585		
QIII_7	Feminino	402	290,39	116737,50
	Masculino	183	298,73	54667,50
	Total	585		
QIII_8	Feminino	402	279,76	112462,50
	Masculino	183	322,09	58942,50
	Total	585		

Test Statistics^a

	QII_1_a	QII_1_b	QII_1_c	QII_1_d	QII_2	QII_3
Mann-Whitney U	34227,000	35874,000	34749,000	36657,000	29124,000	31738,500
Wilcoxon W	51063,000	52710,000	51585,000	53493,000	45960,000	48574,500
Z	-1,429	-,496	-1,144	-,071	-4,376	-2,880
Asymp. Sig. (2-tailed)	,153	,620	,253	,943	,000	,004

Test Statistics^a

	QII_4	QII_5_a	QII_5_b	QII_5_c	QII_6_a
Mann-Whitney U	31567,500	34506,000	35257,500	31954,500	33696,000
Wilcoxon W	48403,500	51342,000	52093,500	48790,500	114699,000
Z	-2,915	-1,253	-,833	-2,639	-1,730
Asymp. Sig. (2-tailed)	,004	,210	,405	,008	,084

Test Statistics^a

	QII_6_b	QII_6_c	QII_6_d	QII_7	QII_8
Mann-Whitney U	35536,500	31540,500	30996,000	35091,000	33390,000
Wilcoxon W	116539,500	48376,500	47832,000	51927,000	50226,000
Z	-,770	-3,116	-3,244	-,936	-1,852
Asymp. Sig. (2-tailed)	,441	,002	,001	,349	,064

Test Statistics^a

	QII_9	QII_10_a	QII_10_b	QII_11_a	QII_11_b
Mann-Whitney U	28611,000	35244,000	31617,000	33493,500	36031,500
Wilcoxon W	45447,000	52080,000	48453,000	114496,500	117034,500
Z	-4,596	-,841	-2,817	-1,837	-,410
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,400	,005	,066	,682

Test Statistics^a

	QII_11_c	QII_11_d	QIII_1_a	QIII_1_b	QIII_2_a
Mann-Whitney U	35271,000	35586,000	34704,000	34866,000	30271,500
Wilcoxon W	52107,000	52422,000	51540,000	115869,000	111274,500
Z	-,827	-,661	-1,209	-1,043	-3,613
Asymp. Sig. (2-tailed)	,408	,509	,227	,297	,000

Test Statistics^a

	QIII_2_b	QIII_2_c	QIII_3_a	QIII_3_b	QIII_3_c
Mann-Whitney U	34101,000	26640,000	35172,000	33727,500	35388,000
Wilcoxon W	115104,000	107643,000	52008,000	114730,500	52224,000
Z	-1,452	-5,481	-,872	-1,671	-,754
Asymp. Sig. (2-tailed)	,147	,000	,383	,095	,451

Test Statistics^a

	QIII_4	QIII_5	QIII_6	QIII_7	QIII_8
Mann-Whitney U	32782,500	36238,500	33129,000	35734,500	31459,500
Wilcoxon W	49618,500	117241,500	114132,000	116737,500	112462,500
Z	-2,445	-,306	-2,009	-,569	-2,872
Asymp. Sig. (2-tailed)	,014	,759	,045	,570	,004

a. Grouping Variable: sexo.

NPAR TESTS

/M-W= QIII_9_a QIII_9_b QIII_10_a QIII_10_a_A QIII_11_a QIII_11_b QIII_11_c QIII_11_d QIII_11_e QIII_12_a QIII_12_b QIII_12_c QIII_12_d QIII_13_a QIII_13_b QIII_13_c QIII_13_d QIII_13_e QIII_13_f QIII_13_g QIII_13_h QIII_13_i QIII_13_j QIII_14_a

QIII_14_b QIII_14_c QIII_14_d QIII_14_e QIII_14_f QIII_14_g BY sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	sexo.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
QIII_9_a	Feminino	402	288,66	116040,00
	Masculino	183	302,54	55365,00
	Total	585		
QIII_9_b	Feminino	402	291,20	117061,50
	Masculino	183	296,96	54343,50
	Total	585		
QIII_10_a	Feminino	402	266,86	107278,50
	Masculino	183	350,42	64126,50
	Total	585		
QIII_10_a	Feminino	402	315,60	126871,50
	Masculino	183	243,35	44533,50
	Total	585		
QIII_11_a	Feminino	402	301,61	121246,50
	Masculino	183	274,09	50158,50
	Total	585		
QIII_11_b	Feminino	402	294,59	118425,00
	Masculino	183	289,51	52980,00
	Total	585		
QIII_11_c	Feminino	402	286,84	115311,00
	Masculino	183	306,52	56094,00
	Total	585		
QIII_12_a	Feminino	402	302,41	121570,50
	Masculino	183	272,32	49834,50
	Total	585		
QIII_12_b	Feminino	402	292,28	117498,00
	Masculino	183	294,57	53907,00
	Total	585		
QIII_12_c	Feminino	402	300,79	120918,00
	Masculino	183	275,89	50487,00
	Total	585		
QIII_12_d	Feminino	402	301,74	121300,50
	Masculino	183	273,80	50104,50
	Total	585		
QIII_13_a	Feminino	402	297,09	119428,50
	Masculino	183	284,02	51976,50
	Total	585		

Ranks

	sexo.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
QIII_13_b	Feminino	402	301,19	121080,00

	Masculino	183	275,00	50325,00
	Total	585		
	Feminino	402	290,13	116634,00
QIII_13_c	Masculino	183	299,30	54771,00
	Total	585		
	Feminino	402	305,30	122731,50
QIII_13_d	Masculino	183	265,98	48673,50
	Total	585		
	Feminino	402	304,24	122304,00
QIII_13_e	Masculino	183	268,31	49101,00
	Total	585		
	Feminino	402	307,12	123460,50
QIII_13_f	Masculino	183	261,99	47944,50
	Total	585		
	Feminino	402	303,06	121831,50
QIII_13_g	Masculino	183	270,89	49573,50
	Total	585		
	Feminino	402	293,00	117786,00
QIII_13_h	Masculino	183	293,00	53619,00
	Total	585		
	Feminino	402	293,01	117790,50
QIII_13_i	Masculino	183	292,98	53614,50
	Total	585		
	Feminino	402	301,62	121251,00
QIII_13_j	Masculino	183	274,07	50154,00
	Total	585		
	Feminino	402	294,44	118366,50
QIII_14_a	Masculino	183	289,83	53038,50
	Total	585		
	Feminino	402	301,03	121012,50
QIII_14_b	Masculino	183	275,37	50392,50
	Total	585		
	Feminino	402	285,06	114595,50
QIII_14_c	Masculino	183	310,43	56809,50
	Total	585		

Ranks

	sexo.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	Feminino	402	287,45	115554,00
QIII_14_d	Masculino	183	305,20	55851,00
	Total	585		
	Feminino	402	288,06	115801,50
QIII_14_e	Masculino	183	303,84	55603,50
	Total	585		
	Feminino	402	294,86	118533,00
QIII_14_f	Masculino	183	288,92	52872,00
	Total	585		
	Feminino	402	299,78	120513,00
QIII_14_g	Masculino	183	278,10	50892,00
	Total	585		

Test Statistics^a

	QIII_9_a	QIII_9_b	QIII_10_a	QIII_10_a	QIII_11_a
Mann-Whitney U	35037,000	36058,500	26275,500	27697,500	33322,500
Wilcoxon W	116040,000	117061,500	107278,500	44533,500	50158,500
Z	-,971	-,391	-5,674	-4,912	-1,976
Asymp. Sig. (2-tailed)	,332	,695	,000	,000	,068

Test Statistics^a

	QIII_11_b	QIII_11_c	QIII_12_a	QIII_12_b	QIII_12_c
Mann-Whitney U	36144,000	34308,000	32998,500	36495,000	33651,000
Wilcoxon W	52980,000	115311,000	49834,500	117498,000	50487,000
Z	-,356	-1,417	-2,216	-,164	-1,832
Asymp. Sig. (2-tailed)	,722	,156	,027	,869	,067

Test Statistics^a

	QIII_12_d	QIII_13_a	QIII_13_b	QIII_13_c	QIII_13_d
Mann-Whitney U	33268,500	35140,500	33489,000	35631,000	31837,500
Wilcoxon W	50104,500	51976,500	50325,000	116634,000	48673,500
Z	-2,025	-,953	-2,034	-,671	-2,983
Asymp. Sig. (2-tailed)	,043	,340	,042	,502	,003

Test Statistics^a

	QIII_13_e	QIII_13_f	QIII_13_g	QIII_13_h	QIII_13_i	QIII_13_j
Mann-Whitney U	32265,000	31108,500	32737,500	36783,000	36778,500	33318,000
Wilcoxon W	49101,000	47944,500	49573,500	53619,000	53614,500	50154,000
Z	-2,632	-3,290	-2,442	,000	-,002	-2,023
Asymp. Sig. (2-tailed)	,008	,001	,015	1,000	,998	,043

Test Statistics^a

	QIII_14_a	QIII_14_b	QIII_14_c	QIII_14_d	QIII_14_e
Mann-Whitney U	36202,500	33556,500	33592,500	34551,000	34798,500
Wilcoxon W	53038,500	50392,500	114595,500	115554,000	115801,500
Z	-,323	-1,882	-1,765	-1,210	-1,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	,747	,060	,078	,226	,282

Test Statistics^a

	QIII_14_f	QIII_14_g
Mann-Whitney U	36036,000	34056,000
Wilcoxon W	52872,000	50892,000
Z	-,407	-1,486
Asymp. Sig. (2-tailed)	,684	,137

a. Grouping Variable: sexo.

NPAR TESTS

/M-W= QIII_15_a QIII_15_b QIII_15_c QIII_16_a QIII_16_b QIII_16_c QIII_16_d QIII_16_e QIII_16_f QIII_17_a QIII_17_b QIII_17_c QIII_18_a QIII_18_b QIII_18_c QIII_18_d QIII_18_e QIII_18_f QIII_18_g QIII_18_h QIII_18_i QIII_19_a QIII_19_b QIII_19_c QIII_19_d QIII_19_e QIII_20_a QIII_20_b QIII_20_c QIII_21_a QIII_21_b QIII_21_c QIII_21_d QIII_21_e QIII_22_a QIII_22_b QIII_22_c QIII_22_a_A BY sexo(1 2)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	sexo.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
QIII_15_a	Feminino	402	295,80	118911,00
	Masculino	183	286,85	52494,00
	Total	585		
QIII_15_b	Feminino	402	307,85	123757,50
	Masculino	183	260,37	47647,50
	Total	585		
QIII_15_c	Feminino	402	297,24	119491,50
	Masculino	183	283,68	51913,50
	Total	585		
QIII_16_a	Feminino	402	289,50	116377,50
	Masculino	183	300,70	55027,50
	Total	585		
QIII_16_b	Feminino	402	285,26	114676,50
	Masculino	183	309,99	56728,50
	Total	585		
QIII_16_c	Feminino	402	289,74	116476,50
	Masculino	183	300,16	54928,50
	Total	585		
QIII_16_d	Feminino	402	286,59	115207,50
	Masculino	183	307,09	56197,50
	Total	585		
QIII_16_e	Feminino	402	304,83	122542,50
	Masculino	183	267,01	48862,50
	Total	585		
QIII_17_a	Feminino	402	282,29	113479,50
	Masculino	183	316,53	57925,50
	Total	585		
QIII_17_b	Feminino	402	301,66	121269,00
	Masculino	183	273,97	50136,00
	Total	585		
QIII_17_c	Feminino	402	308,69	124095,00
	Masculino	183	258,52	47310,00
	Total	585		
QIII_18_a	Feminino	402	283,92	114136,50
	Masculino	183	312,94	57268,50
	Total	585		

Ranks				
	sex.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
QIII_18_b	Feminino	402	284,47	114357,00
	Masculino	183	311,74	57048,00
	Total	585		
QIII_18_c	Feminino	402	295,70	118870,50
	Masculino	183	287,07	52534,50
	Total	585		
QIII_18_d	Feminino	402	290,45	116760,00
	Masculino	183	298,61	54645,00
	Total	585		
QIII_18_e	Feminino	402	300,18	120670,50
	Masculino	183	277,24	50734,50
	Total	585		
QIII_18_f	Feminino	402	297,94	119770,50
	Masculino	183	282,16	51634,50
	Total	585		
QIII_18_g	Feminino	402	300,46	120783,00
	Masculino	183	276,62	50622,00
	Total	585		
QIII_18_h	Feminino	402	306,14	123069,00
	Masculino	183	264,13	48336,00
	Total	585		
QIII_19_a	Feminino	402	283,89	114123,00
	Masculino	183	313,02	57282,00
	Total	585		
QIII_19_b	Feminino	402	284,19	114244,50
	Masculino	183	312,35	57160,50
	Total	585		
QIII_19_c	Feminino	402	296,16	119055,00
	Masculino	183	286,07	52350,00
	Total	585		
QIII_19_d	Feminino	402	285,58	114802,50
	Masculino	183	309,30	56602,50
	Total	585		
QIII_20_a	Feminino	402	289,72	116467,50
	Masculino	183	300,20	54937,50
	Total	585		

Ranks				
	sex.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
QIII_20_b	Feminino	402	283,63	114019,50
	Masculino	183	313,58	57385,50
	Total	585		
QIII_20_c	Feminino	402	288,80	116098,50
	Masculino	183	302,22	55306,50
	Total	585		
QIII_21_a	Feminino	402	281,82	113290,50
	Masculino	183	317,57	58114,50
	Total	585		
QIII_21_b	Feminino	402	289,82	116508,00
	Masculino	183	299,98	54897,00
	Total	585		
QIII_21_c	Feminino	402	285,24	114667,50
	Masculino	183	310,04	56737,50
	Total	585		
QIII_21_d	Feminino	402	289,56	116404,50
	Masculino	183	300,55	55000,50
	Total	585		
QIII_21_e	Feminino	402	286,66	115239,00
	Masculino	183	306,92	56166,00
	Total	585		
QIII_22_a	Feminino	402	288,90	116139,00
	Masculino	183	302,00	55266,00
	Total	585		
QIII_22_b	Feminino	402	285,35	114712,50
	Masculino	183	309,80	56692,50
	Total	585		
QIII_22_c	Feminino	402	288,09	115810,50
	Masculino	183	303,80	55594,50
	Total	585		

Test Statistics^a

	QIII_15_a	QIII_15_b	QIII_15_c	QIII_16_a	QIII_16_b
Mann-Whitney U	35658,000	30811,500	35077,500	35374,500	33673,500
Wilcoxon W	52494,000	47647,500	51913,500	116377,500	114676,500
Z	-.618	-.517	-.922	-.786	-1,756
Asymp. Sig. (2-tailed)	,537	,000	,357	,432	,079

Test Statistics^a

	QIII_16_c	QIII_16_d	QIII_16_e	QIII_17_a	QIII_17_b
Mann-Whitney U	35473,500	34204,500	32026,500	32476,500	33300,000
Wilcoxon W	116476,500	115207,500	48862,500	113479,500	50136,000
Z	-.721	-1,396	-2,599	-2,333	-1,906
Asymp. Sig. (2-tailed)	,471	,163	,009	,020	,057

Test Statistics^a

	QIII_17_c	QIII_18_a	QIII_18_b	QIII_18_c	QIII_18_d
Mann-Whitney U	30474,000	33133,500	33354,000	35698,500	35757,000
Wilcoxon W	47310,000	114136,500	114357,000	52534,500	116760,000
Z	-3,430	-1,975	-1,854	-.598	-.564
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,048	,064	,550	,573

Test Statistics^a

	QIII_18_e	QIII_18_f	QIII_18_g	QIII_18_h	QIII_19_a
Mann-Whitney U	33898,500	34798,500	33786,000	31500,000	33120,000
Wilcoxon W	50734,500	51634,500	50622,000	48336,000	114123,000
Z	-1,619	-1,086	-1,624	-2,858	-2,321
Asymp. Sig. (2-tailed)	,106	,278	,104	,004	,020

Test Statistics^a

	QIII_19_b	QIII_19_c	QIII_19_d	QIII_20_a	QIII_20_b
Mann-Whitney U	33241,500	35514,000	33799,500	35464,500	33016,500
Wilcoxon W	114244,500	52350,000	114802,500	116467,500	114019,500
Z	-2,168	-,730	-1,740	-,789	-2,242
Asymp. Sig. (2-tailed)	,030	,466	,082	,430	,025

Test Statistics^a

	QIII_20_c	QIII_21_a	QIII_21_b	QIII_21_c	QIII_21_d
Mann-Whitney U	35095,500	32287,500	35505,000	33664,500	35401,500
Wilcoxon W	116098,500	113290,500	116508,000	114667,500	116404,500
Z	-1,006	-2,539	-,697	-1,699	-,749
Asymp. Sig. (2-tailed)	,314	,011	,486	,089	,454

Test Statistics^a

	QIII_21_e	QIII_22_a	QIII_22_b	QIII_22_c
Mann-Whitney U	34236,000	35136,000	33709,500	34807,500
Wilcoxon W	115239,000	116139,000	114712,500	115810,500
Z	-1,383	-,962	-1,701	-1,119
Asymp. Sig. (2-tailed)	,167	,336	,089	,263

a. Grouping Variable: sexo.

NPAR TESTS

/M-W= QIII_19_e BY sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar TestsFREQUENCIES VARIABLES=situação_profissional
/ORDER=ANALYSIS.**Frequencies****Statistics**

situação_profissional.

N	Valid	585
	Missing	0

situação_profissional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Contratado	84	14,4	14,4	14,4
	Quadro de Agrupamento / Escola	441	75,4	75,4	89,7
	Quadro de Zona Pedagógica	60	10,3	10,3	100,0
	Total	585	100,0	100,0	

/COMPRESSED.

NPAR TESTS

/K-W=QII_1_a QII_1_b QII_1_c QII_1_d QII_2 QII_3 QII_4 QII_5_a QII_5_b QII_5_c QII_6_a QII_6_b QII_6_c QII_6_d

QII_7 QII_8 QII_9 BY Sit_prof(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
QII_1_a	Contratado	84	261,50
	Q Escola	441	298,39
	QZP	60	297,50
	Total	585	
QII_1_b	Contratado	84	200,43
	Q Escola	441	309,58
	QZP	60	300,73
	Total	585	
QII_1_c	Contratado	84	232,25
	Q Escola	441	301,80
	QZP	60	313,40
	Total	585	
QII_1_d	Contratado	84	228,61
	Q Escola	441	304,81
	QZP	60	296,38
	Total	585	
QII_2	Contratado	84	236,75
	Q Escola	441	301,46
	QZP	60	309,58
	Total	585	
QII_3	Contratado	84	233,32
	Q Escola	441	307,85
	QZP	60	267,43
	Total	585	
QII_4	Contratado	84	244,04
	Q Escola	441	298,21
	QZP	60	323,23
	Total	585	
QII_5_a	Contratado	84	222,29
	Q Escola	441	296,51
	QZP	60	366,20
	Total	585	
QII_5_b	Contratado	84	234,39
	Q Escola	441	300,60
	QZP	60	319,18
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
QII_5_c	Contratado	84	215,75
	Q Escola	441	301,78
	QZP	60	336,65
	Total	585	
QII_6_a	Contratado	84	277,04
	Q Escola	441	291,42
	QZP	60	326,98
	Total	585	
QII_6_b	Contratado	84	274,63
	Q Escola	441	295,92
	QZP	60	297,28
	Total	585	
QII_6_c	Contratado	84	268,30
	Q Escola	441	292,38

	QZP	60	332,15
	Total	585	
	Contratado	84	319,84
	Q Escola	441	283,58
	QZP	60	324,65
	Total	585	
	Contratado	84	254,96
	Q Escola	441	291,42
	QZP	60	357,88
	Total	585	
	Contratado	84	252,34
	Q Escola	441	297,78
	QZP	60	314,83
	Total	585	
	Contratado	84	247,46
	Q Escola	441	295,55
	QZP	60	338,00
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QII_1_a	QII_1_b	QII_1_c	QII_1_d	QII_2	QII_3	QII_4
Chi-Square	3,827	31,577	14,683	16,365	12,881	17,855	10,536
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,148	,000	,001	,000	,002	,000	,005

Test Statistics^{a,b}

	QII_5_a	QII_5_b	QII_5_c	QII_6_a	QII_6_b	QII_6_c	QII_6_d
Chi-Square	28,440	13,331	24,400	3,623	1,593	6,368	6,312
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,001	,000	,163	,451	,041	,043

Test Statistics^{a,b}

	QII_7	QII_8	QII_9
Chi-Square		14,434	
df		2	
Asymp. Sig.		,001	,036

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Sit_prof

FREQUENCIES VARIABLES=escalão
/ORDER=ANALYSIS.

NPAR TESTS

/K-W=QII_10_a QII_10_b QII_11_a QII_11_b QII_11_c QII_11_d QII_11_e QIII_1_a QIII_1_b QIII_2_a QIII_2_b QIII_2_c
QIII_3_a QIII_3_b QIII_3_c QIII_4 QIII_5 QIII_6 QIII_7 QIII_8 BY Sit_prof(1 3)
/MISSING ANALYSIS.**NPar Tests****Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Sit_prof	N	Mean Rank
QII_10_a	Contratado	84	277,79
	Q Escola	441	289,59
	QZP	60	339,35
QII_10_b	Total	585	
	Contratado	84	251,91
	Q Escola	441	297,27
QII_11_a	QZP	60	319,18
	Total	585	
	Contratado	84	276,61
QII_11_b	Q Escola	441	306,53
	QZP	60	216,50
	Total	585	
QII_11_c	Contratado	84	280,79
	Q Escola	441	299,22
	QZP	60	264,35
QII_11_d	Total	585	
	Contratado	84	278,86
	Q Escola	441	298,16
	QZP	60	274,85
	Total	585	
	Contratado	84	259,14

	Q Escola	441	300,43
	QZP	60	285,80
	Total	585	
	Contratado	84	217,04
	Q Escola	441	309,82
	QZP	60	275,75
	Total	585	
	Contratado	84	223,41
	Q Escola	441	299,36
	QZP	60	343,70
	Total	585	
	Contratado	84	166,57
	Q Escola	441	317,92
	QZP	60	286,85
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
	Contratado	84	196,09
	Q Escola	441	317,77
	QZP	60	246,65
	Total	585	
	Contratado	84	267,50
	Q Escola	441	297,58
	QZP	60	295,03
	Total	585	
	Contratado	84	231,93
	Q Escola	441	301,76
	QZP	60	314,15
	Total	585	
	Contratado	84	211,57
	Q Escola	441	307,06
	QZP	60	303,65
	Total	585	
	Contratado	84	336,66
	Q Escola	441	280,09
	QZP	60	326,75
	Total	585	
	Contratado	84	255,82
	Q Escola	441	291,70
	QZP	60	354,58
	Total	585	
	Contratado	84	288,71
	Q Escola	441	284,88
	QZP	60	358,70
	Total	585	
	Contratado	84	236,75
	Q Escola	441	308,63
	QZP	60	256,85
	Total	585	
	Contratado	84	218,91
	Q Escola	441	316,11
	QZP	60	226,85
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
	Contratado	84	311,27
	Q Escola	441	289,59
	QZP	60	292,48
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QII_10_a	QII_10_b	QII_11_a	QII_11_b	QII_11_c	QII_11_d	QIII_1_a
Chi-Square	5,761	7,141	17,828	2,946	1,820	4,740	26,664
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,056	,028	,000	,229	,403	,093	,000

Test Statistics^{a,b}

	QIII_1_b	QIII_2_a	QIII_2_b	QIII_2_c	QIII_3_a	QIII_3_b	QIII_3_c
Chi-Square	21,532	62,660	43,772	2,355	13,782	24,497	11,106

df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,308	,001	,000	,004

Test Statistics^{a,b}

	QIII_4	QIII_5	QIII_6	QIII_7	QIII_8
Chi-Square	16,181	11,532	17,176	35,462	1,214
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,003	,000	,000	,545

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Sit_prof

NPAR TESTS

/K-W=QIII_9_a QIII_9_b QIII_10_a QIII_10_b QIII_11_a QIII_11_b QIII_11_c QIII_11_d QIII_11_e QIII_12_a QIII_12_b
 QIII_12_c QIII_12_d QIII_13_a QIII_13_b QIII_13_c QIII_13_d QIII_13_e QIII_13_f QIII_13_g QIII_13_h QIII_13_i QIII_13_j
 BY Sit_prof(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

Sit_prof	N	Mean Rank
QIII_9_a	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_9_b	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_10_a	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_10_b	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_11_a	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_11_b	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_11_c	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_12_a	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_12_b	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585

Ranks

Sit_prof	N	Mean Rank
QIII_12_c	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_12_d	Contratado	84
	Q Escola	441
	QZP	60
	Total	585
QIII_13_a	Contratado	84
	Q Escola	441

	QZP	60	344,98
	Total	585	
	Contratado	84	241,09
	Q Escola	441	299,82
	QZP	60	315,58
	Total	585	
	Contratado	84	276,55
	Q Escola	441	296,18
	QZP	60	292,63
	Total	585	
	Contratado	84	221,16
	Q Escola	441	301,13
	QZP	60	333,80
	Total	585	
	Contratado	84	228,55
	Q Escola	441	304,85
	QZP	60	296,15
	Total	585	
	Contratado	84	233,54
	Q Escola	441	301,51
	QZP	60	313,70
	Total	585	
	Contratado	84	249,23
	Q Escola	441	301,19
	QZP	60	294,05
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
	Contratado	84	222,93
	Q Escola	441	306,65
	QZP	60	290,75
	Total	585	
	Contratado	84	221,38
	Q Escola	441	305,71
	QZP	60	299,83
	Total	585	
	Contratado	84	237,93
	Q Escola	441	300,18
	QZP	60	317,30
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QIII_9_a	QIII_9_b	QIII_10_a	QIII_10_b	QIII_11_a	QIII_11_b	QIII_11_c
Chi-Square	43,969	,336	3,872	3,608	10,180	,995	19,952
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,845	,144	,165	,006	,608	,000

Test Statistics^{a,b}

	QIII_12_a	QIII_12_b	QIII_12_c	QIII_12_d	QIII_13_a	QIII_13_b	QIII_13_c
Chi-Square	11,948	5,872	6,160	2,045	8,414	13,308	1,160
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,003	,053	,046	,360	,015	,001	,560

Test Statistics^{a,b}

	QIII_13_d	QIII_13_e	QIII_13_f	QIII_13_g	QIII_13_h	QIII_13_i	QIII_13_j
Chi-Square	25,746	17,551	14,991	8,730	21,343	19,097	13,415
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,000	,001	,013	,000	,000	,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Sit_prof

NPAR TESTS

/K-W=QIII_14_a QIII_14_b QIII_14_c QIII_14_d QIII_14_e QIII_14_f QIII_14_g QIII_15_a QIII_15_b QIII_15_c QIII_16_a
 QIII_16_b QIII_16_c QIII_16_d QIII_16_e QIII_16_f QIII_17_a QIII_17_b QIII_17_c QIII_18_a QIII_18_b QIII_18_c QIII_18_d
 QIII_18_e QIII_18_f QIII_18_g QIII_18_h QIII_18_i QIII_19_a QIII_19_b QIII_19_c QIII_19_d QIII_19_e QIII_20_a QIII_20_b QIII_20_c
 QIII_21_a QIII_21_b QIII_21_c QIII_21_d QIII_21_e QIII_22_a QIII_22_b QIII_22_c QIII_22_a_A BY Sit_prof(1 3)
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests
Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
QIII_14_a	Contratado	84	301,95
	Q Escola	441	285,79
	QZP	60	333,50
	Total	585	
QIII_14_b	Contratado	84	324,23
	Q Escola	441	286,73
	QZP	60	295,33
	Total	585	
QIII_14_c	Contratado	84	338,59
	Q Escola	441	277,01
	QZP	60	346,70
	Total	585	
QIII_14_d	Contratado	84	337,25
	Q Escola	441	278,18
	QZP	60	339,95
	Total	585	
QIII_14_e	Contratado	84	335,80
	Q Escola	441	278,66
	QZP	60	338,45
	Total	585	
QIII_14_f	Contratado	84	312,50
	Q Escola	441	295,08
	QZP	60	250,40
	Total	585	
QIII_14_g	Contratado	84	309,18
	Q Escola	441	292,90
	QZP	60	271,10
	Total	585	
QIII_15_a	Contratado	84	256,57
	Q Escola	441	294,22
	QZP	60	335,00
	Total	585	
QIII_15_b	Contratado	84	251,21
	Q Escola	441	292,58
	QZP	60	354,58
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
QIII_15_c	Contratado	84	303,93
	Q Escola	441	284,69
	QZP	60	338,75
	Total	585	
QIII_16_a	Contratado	84	216,77
	Q Escola	441	303,61
	QZP	60	321,73
	Total	585	
QIII_16_b	Contratado	84	258,23
	Q Escola	441	296,20
	QZP	60	318,13
	Total	585	
QIII_16_c	Contratado	84	248,96
	Q Escola	441	301,73
	QZP	60	290,45
	Total	585	
QIII_16_d	Contratado	84	272,11
	Q Escola	441	298,52
	QZP	60	281,68
	Total	585	
QIII_16_e	Contratado	84	299,86
	Q Escola	441	292,60
	QZP	60	286,33
	Total	585	
QIII_17_a	Contratado	84	266,11
	Q Escola	441	287,61
	QZP	60	370,25
	Total	585	
QIII_17_b	Contratado	84	313,14
	Q Escola	441	285,69

	QZP	60	318,50
	Total	585	
	Contratado	84	380,75
	Q Escola	441	273,49
	QZP	60	313,55
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
QIII_18_a	Contratado	84	265,84
	Q Escola	441	290,67
	QZP	60	348,13
QIII_18_b	Total	585	
	Contratado	84	330,07
	Q Escola	441	289,30
QIII_18_c	QZP	60	268,33
	Total	585	
	Contratado	84	237,39
QIII_18_d	Q Escola	441	307,12
	QZP	60	267,05
	Total	585	
QIII_18_e	Contratado	84	296,96
	Q Escola	441	297,43
	QZP	60	254,90
QIII_18_f	Total	585	
	Contratado	84	280,20
	Q Escola	441	298,48
QIII_18_g	QZP	60	270,65
	Total	585	
	Contratado	84	313,46
QIII_18_h	Q Escola	441	290,78
	QZP	60	280,70
	Total	585	
QIII_19_a	Contratado	84	299,91
	Q Escola	441	283,67
	QZP	60	351,88
QIII_19_b	Total	585	
	Contratado	84	323,70
	Q Escola	441	285,05
QIII_19_c	QZP	60	308,45
	Total	585	
	Contratado	84	286,89
QIII_19_d	Q Escola	441	292,46
	QZP	60	305,53
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
QIII_19_b	Contratado	84	298,89
	Q Escola	441	289,88
	QZP	60	307,70
QIII_19_c	Total	585	
	Contratado	84	309,71
	Q Escola	441	286,43
QIII_19_d	QZP	60	317,90
	Total	585	
	Contratado	84	324,07
QIII_20_a	Q Escola	441	283,27
	QZP	60	321,05
	Total	585	
QIII_20_b	Contratado	84	277,63
	Q Escola	441	300,00
	QZP	60	263,08
QIII_20_c	Total	585	
	Contratado	84	276,18
	Q Escola	441	298,29
QIII_21_a	QZP	60	277,70
	Total	585	
	Contratado	84	261,39
QIII_20_c	Q Escola	441	301,81
	QZP	60	272,53
	Total	585	
QIII_21_a	Contratado	84	231,07

	Q Escola	441	301,84
	QZP	60	314,75
	Total	585	
	Contratado	84	240,50
QIII_21_b	Q Escola	441	307,16
	QZP	60	262,40
	Total	585	
	Contratado	84	242,86
QIII_21_c	Q Escola	441	304,93
	QZP	60	275,53
	Total	585	

Ranks

	Sit_prof	N	Mean Rank
	Contratado	84	286,20
QIII_21_d	Q Escola	441	282,46
	QZP	60	380,00
	Total	585	
	Contratado	84	274,52
QIII_21_e	Q Escola	441	298,50
	QZP	60	278,45
	Total	585	
	Contratado	84	266,96
QIII_22_a	Q Escola	441	300,40
	QZP	60	275,08
	Total	585	
	Contratado	84	264,71
QIII_22_b	Q Escola	441	298,83
	QZP	60	289,78
	Total	585	
	Contratado	84	280,79
QIII_22_c	Q Escola	441	295,34
	QZP	60	292,93
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QIII_14_a	QIII_14_b	QIII_14_c	QIII_14_d	QIII_14_e	QIII_14_f	QIII_14_g
Chi-Square	4,980	4,260	17,708	14,548	13,618	5,322	1,896
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,083	,119	,000	,001	,001	,070	,388

Test Statistics^{a,b}

	QIII_15_a	QIII_15_b	QIII_15_c	QIII_16_a	QIII_16_b	QIII_16_c	QIII_16_d
Chi-Square	8,260	16,329	6,097	22,983	5,774	7,502	2,130
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,016	,000	,047	,000	,056	,023	,345

Test Statistics^{a,b}

	QIII_16_e	QIII_17_a	QIII_17_b	QIII_17_c	QIII_18_a	QIII_18_b	QIII_18_c
Chi-Square	,251	15,933	3,639	31,217	9,082	5,807	14,823
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,882	,000	,162	,000	,011	,055	,001

Test Statistics^{a,b}

	QIII_18_d	QIII_18_e	QIII_18_f	QIII_18_g	QIII_18_h	QIII_19_a	QIII_19_b
Chi-Square	3,685	2,256	1,748	9,247	4,467	,640	,951
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,158	,324	,417	,010	,107	,726	,622

Test Statistics^{a,b}

	QIII_19_c	QIII_19_d	QIII_20_a	QIII_20_b	QIII_20_c	QIII_21_a	QIII_21_b
Chi-Square	3,315	7,278	4,283	2,234	6,406	15,443	14,058
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,191	,026	,117	,327	,041	,000	,001

Test Statistics^{a,b}

	QIII_21_c	QIII_21_d	QIII_21_e	QIII_22_a	QIII_22_b	QIII_22_c
Chi-Square	10,912	18,738	2,030	4,310	3,189	,603
df	2	2	2	2	2	2

Asymp. Sig.	,004	,000	,362	,116	,203	,740
-------------	------	------	------	------	------	------

- a. Kruskal Wallis Test
 b. Grouping Variable: Sit_prof

COMPRESSED.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QII_1_a QII_1_b QII_1_c QII_1_d QII_2 QII_3 QII_4 QII_5_a QII_5_b QII_5_c QII_6_a QII_6_b QII_6_c QII_6_d QII_7 QII_8 QII_9 QII_10_a QII_10_b QII_11_a QII_11_b QII_11_c QII_11_d QII_11_e) GROUP (Sit_prof)

KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QII_1_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,148	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of QII_1_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of QII_1_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of QII_1_d is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of QII_2 is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of QII_3 is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of QII_4 is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,005	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of QII_5_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of QII_5_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of QII_5_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of QII_6_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,163	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QII_6_b is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,451	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of QII_6_c is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,041	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of QII_6_d is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,043	Reject the null hypothesis.
15	The distribution of QII_7 is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
16	The distribution of QII_8 is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,036	Reject the null hypothesis.
17	The distribution of QII_9 is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,003	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of QII_10_a is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,056	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of QII_10_b is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,028	Reject the null hypothesis.
20	The distribution of QII_11_a is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
21	The distribution of QII_11_b is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,229	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
22	The distribution of QII_11_c is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,403	Retain the null hypothesis.
23	The distribution of QII_11_d is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,093	Retain the null hypothesis.
24	The distribution of QII_11_e is the same across categories of Sit_prof.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	-	Unable to compute.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QIII_1_a QIII_1_b QIII_2_a QIII_2_b QIII_2_c QIII_3_a QIII_3_b QIII_3_c QIII_4 QIII_5 QIII_6 QIII_7 QIII_8 QIII_9_a QIII_9_b QIII_10_a QIII_10_b QIII_11_a QIII_11_b QIII_11_c QIII_11_d QIII_11_e) GROUP (Sit_prof) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QIII_1_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of QIII_1_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of QIII_2_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of QIII_2_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of QIII_2_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,308	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of QIII_3_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of QIII_3_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of QIII_3_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of QIII_4 is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of QIII_5 is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,003	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of QIII_6 is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QIII_7 is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,000	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of QIII_8 is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,545	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of QIII_9_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,000	Reject the null hypothesis.
15	The distribution of QIII_9_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,846	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of QIII_10_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,144	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of QIII_10_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,166	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of QIII_11_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,006	Reject the null hypothesis.
19	The distribution of QIII_11_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,608	Retain the null hypothesis.
20	The distribution of QIII_11_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
21	The distribution of QIII_11_d is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,	Unable to compute .
22	The distribution of QIII_11_e is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples	,	Unable to compute .

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```
/INDEPENDENT TEST (QIII_12_a QIII_12_b QIII_12_c QIII_12_d QIII_13_a QIII_13_b QIII_13_c QIII_13_d QIII_13_e
QIII_13_f QIII_13_g QIII_13_h QIII_13_i QIII_13_j) GROUP (Sit_prof) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QIII_12_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,003	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of QIII_12_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,063	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of QIII_12_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,046	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of QIII_12_d is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,360	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of QIII_13_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,015	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of QIII_13_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,001	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of QIII_13_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,560	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of QIII_13_d is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of QIII_13_e is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of QIII_13_f is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,001	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of QIII_13_g is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,013	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QIII_13_h is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of QIII_13_i is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of QIII_13_j is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,001	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QIII_14_a QIII_14_b QIII_14_c QIII_14_d QIII_14_e QIII_14_f QIII_14_g QIII_15_a QIII_15_b QIII_15_c QIII_16_a QIII_16_b QIII_16_c QIII_16_d QIII_16_e QIII_16_f) GROUP (Sit_prof)

KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QIII_14_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,083	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of QIII_14_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,119	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of QIII_14_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of QIII_14_d is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of QIII_14_e is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of QIII_14_f is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,070	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of QIII_14_g is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,388	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of QIII_15_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,018	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of QIII_15_b is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of QIII_15_c is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,047	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of QIII_16_a is the same across categories of Sit_prof. Kruskal-Wallis Test	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12 The distribution of QIII_16_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,056	Retain the null hypothesis.
13 The distribution of QIII_16_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,023	Reject the null hypothesis.
14 The distribution of QIII_16_d is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,345	Retain the null hypothesis.
15 The distribution of QIII_16_e is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,882	Retain the null hypothesis.
16 The distribution of QIII_16_f is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	.	Unable to compute.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```
/INDEPENDENT TEST (QIII_17_a QIII_17_b QIII_17_c QIII_18_a QIII_18_b QIII_18_c QIII_18_d QIII_18_e QIII_18_f
QIII_18_g QIII_18_h QIII_18_i QIII_19_a QIII_19_b QIII_19_c QIII_19_d QIII_19_e QIII_20_a QIII_20_b QIII_20_c QIII_21_a
QIII_21_b QIII_21_c
QIII_21_d QIII_21_e QIII_22_a QIII_22_b QIII_22_c QIII_22_a_A) GROUP (Sit_prof)
KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1 The distribution of QIII_17_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
2 The distribution of QIII_17_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,162	Retain the null hypothesis.
3 The distribution of QIII_17_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
4 The distribution of QIII_18_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,011	Reject the null hypothesis.
5 The distribution of QIII_18_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,055	Retain the null hypothesis.
6 The distribution of QIII_18_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,001	Reject the null hypothesis.
7 The distribution of QIII_18_d is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,158	Retain the null hypothesis.
8 The distribution of QIII_18_e is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,324	Retain the null hypothesis.
9 The distribution of QIII_18_f is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,417	Retain the null hypothesis.
10 The distribution of QIII_18_g is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,010	Reject the null hypothesis.
11 The distribution of QIII_18_h is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,107	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12 The distribution of QIII_18_i is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	. .	Unable to compute.
13 The distribution of QIII_19_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,726	Retain the null hypothesis.
14 The distribution of QIII_19_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,622	Retain the null hypothesis.
15 The distribution of QIII_19_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,191	Retain the null hypothesis.
16 The distribution of QIII_19_d is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,026	Reject the null hypothesis.
17 The distribution of QIII_19_e is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	. .	Unable to compute.
18 The distribution of QIII_20_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,117	Retain the null hypothesis.
19 The distribution of QIII_20_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,327	Retain the null hypothesis.
20 The distribution of QIII_20_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,041	Reject the null hypothesis.
21 The distribution of QIII_21_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
22 The distribution of QIII_21_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,001	Reject the null hypothesis.
23 The distribution of QIII_21_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,004	Reject the null hypothesis.
24 The distribution of QIII_21_d is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,000	Reject the null hypothesis.
25 The distribution of QIII_21_e is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,362	Retain the null hypothesis.
26 The distribution of QIII_22_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,116	Retain the null hypothesis.
27 The distribution of QIII_22_b is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,203	Retain the null hypothesis.
28 The distribution of QIII_22_c is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	,740	Retain the null hypothesis.
29 The distribution of QIII_22_a is the Samples same across categories of Sit_prof.Kruskal-Wallis Test	Independent-	. .	Unable to compute.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

NPAR TESTS

/K-W=QII_1_a QII_1_b QII_1_c QII_1_d QII_2 QII_3 QII_4 QII_5_a QII_5_b QII_5_c QII_6_a QII_6_b QII_6_c QII_6_d
QII_7 QII_8 QII_9 BY Tmp_serviço_3(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QII_1_a	Ate 10 anos	87	244,17
	11-20	246	319,51
	> 20	252	283,98
	Total	585	
QII_1_b	Ate 10 anos	87	229,69
	11-20	246	296,20
	> 20	252	311,73
	Total	585	
QII_1_c	Ate 10 anos	87	259,07
	11-20	246	304,63
	> 20	252	293,36
	Total	585	
QII_1_d	Ate 10 anos	87	280,43
	11-20	246	297,70
	> 20	252	292,75
	Total	585	
QII_2	Ate 10 anos	87	247,33
	11-20	246	289,95
	> 20	252	311,75
	Total	585	
QII_3	Ate 10 anos	87	249,50
	11-20	246	289,84
	> 20	252	311,11
	Total	585	
QII_4	Ate 10 anos	87	249,45
	11-20	246	281,60
	> 20	252	319,16
	Total	585	
QII_5_a	Ate 10 anos	87	270,55
	11-20	246	275,20
	> 20	252	318,13
	Total	585	
QII_5_b	Ate 10 anos	87	268,28
	11-20	246	275,62
	> 20	252	318,50
	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QII_5_c	Ate 10 anos	87	255,45
	11-20	246	282,66
	> 20	252	316,05
	Total	585	
QII_6_a	Ate 10 anos	87	301,53
	11-20	246	299,95
	> 20	252	283,27
	Total	585	
QII_6_b	Ate 10 anos	87	275,98
	11-20	246	277,21
	> 20	252	314,29
	Total	585	
QII_6_c	Ate 10 anos	87	260,88
	11-20	246	328,09
	> 20	252	269,84
	Total	585	
QII_6_d	Ate 10 anos	87	316,12
	11-20	246	294,32
	> 20	252	283,73

	Total	585	
	Ate 10 anos	87	285,09
QII_7	11-20	246	298,78
	> 20	252	290,09
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	278,57
QII_8	11-20	246	291,01
	> 20	252	299,93
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	274,69
QII_9	11-20	246	262,01
	> 20	252	329,57
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QII_1_a	QII_1_b	QII_1_c	QII_1_d	QII_2	QII_3	QII_4
Chi-Square	15,751	16,436	5,310	,765	11,180	10,235	14,513
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,000	,070	,682	,004	,006	,001

Test Statistics^{a,b}

	QII_5_a	QII_5_b	QII_5_c	QII_6_a	QII_6_b	QII_6_c	QII_6_d
Chi-Square	10,693	10,937	10,626	1,662	9,624	23,441	2,710
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,005	,004	,005	,436	,008	,000	,258

Test Statistics^{a,b}

	QII_7	QII_8	QII_9
Chi-Square	,608	1,169	23,960
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,738	,557	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```
/INDEPENDENT TEST (QII_1_a QII_1_b QII_1_c QII_1_d QII_2 QII_3 QII_4 QII_5_a QII_5_b QII_5_c QII_6_a QII_6_b
QII_6_c QII_6_d QII_7 QII_8 QII_9) GROUP (Tmp_serviço_3) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QII_1_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of QII_1_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of QII_1_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,070	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of QII_1_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,682	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of QII_2 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of QII_3 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,006	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of QII_4 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of QII_5_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,005	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of QII_5_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of QII_5_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,005	Reject the null hypothesis.
11	The distribution of QII_6_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,436	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QII_6_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,008	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of QII_6_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of QII_6_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,258	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of QII_7 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,738	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of QII_8 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,557	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of QII_9 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

GET

```
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet2.
NPAR TESTS
/K-W=QII_10_a QII_10_b QII_11_a QII_11_b QII_11_c QII_11_d QII_11_e BY Tmp_serviço_3(1 3)
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QII_10_a	Ate 10 anos	87	263,05
	11-20	246	295,60
	> 20	252	300,80
	Total	585	
QII_10_b	Ate 10 anos	87	253,33
	11-20	246	281,38
	> 20	252	318,04
	Total	585	
QII_11_a	Ate 10 anos	87	284,41
	11-20	246	272,33
	> 20	252	316,14
	Total	585	
QII_11_b	Ate 10 anos	87	306,60
	11-20	246	279,85
	> 20	252	301,14
	Total	585	
QII_11_c	Ate 10 anos	87	297,19
	11-20	246	267,68
	> 20	252	316,27
	Total	585	
QII_11_d	Ate 10 anos	87	288,09
	11-20	246	276,98
	> 20	252	310,34
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QII_10_a	QII_10_b	QII_11_a	QII_11_b	QII_11_c	QII_11_d
Chi-Square	3,567	12,268	9,670	2,815	11,132	5,403
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,168	,002	,008	,245	,004	,067

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

NPAR TESTS

```
/K-W=QIII_1_a QIII_1_b QIII_2_a QIII_2_b QIII_2_c QIII_3_a QIII_3_b QIII_3_c QIII_4 QIII_5 QIII_6 QIII_7 QIII_8 BY
Tmp_serviço_3(1 3)
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QIII_1_a	Ate 10 anos	87	224,16
	11-20	246	288,83
	> 20	252	320,84
	Total	585	
QIII_1_b	Ate 10 anos	87	270,19
	11-20	246	299,80
	> 20	252	294,23
	Total	585	
QIII_2_a	Ate 10 anos	87	206,62
	11-20	246	304,07
	> 20	252	312,02
	Total	585	

	Ate 10 anos	87	215,52
QIII_2_b	11-20	246	299,62
	> 20	252	313,29
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	282,66
QIII_2_c	11-20	246	299,51
	> 20	252	290,21
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	261,55
QIII_3_a	11-20	246	298,18
	> 20	252	298,80
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	250,33
QIII_3_b	11-20	246	271,73
	> 20	252	328,50
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	310,02
QIII_3_c	11-20	246	325,10
	> 20	252	255,79
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	274,90
QIII_4	11-20	246	272,99
	> 20	252	318,79
	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
	Ate 10 anos	87	285,55
QIII_5	11-20	246	296,00
	> 20	252	292,64
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	258,66
QIII_6	11-20	246	290,11
	> 20	252	307,68
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	250,53
QIII_7	11-20	246	285,85
	> 20	252	314,64
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	284,67
QIII_8	11-20	246	317,13
	> 20	252	272,32
	Total	585	

Test Statistics^{a,b}

	QIII_1_a	QIII_1_b	QIII_2_a	QIII_2_b	QIII_2_c	QIII_3_a	QIII_3_b
Chi-Square	26,011	2,122	29,821	23,458	,797	3,727	22,103
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,346	,000	,000	,671	,155	,000

Test Statistics^{a,b}

	QIII_3_c	QIII_4	QIII_5	QIII_6	QIII_7	QIII_8
Chi-Square	23,089	13,843	,282	6,041	10,629	9,407
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,001	,869	,049	,005	,009

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

NPAR TESTS

/K-W=QIII_9_a QIII_9_b QIII_10_a QIII_10_b QIII_11_a QIII_11_b QIII_11_c QIII_11_d QIII_11_e QIII_12_a QIII_12_b
 QIII_12_c QIII_12_d QIII_13_a QIII_13_b QIII_13_c QIII_13_d QIII_13_e QIII_13_f QIII_13_g QIII_13_h QIII_13_i QIII_13_j
 BY Tmp_serviço_3(1 3)
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
	Ate 10 anos	87	229,48
QIII_9_a	11-20	246	278,07
	> 20	252	329,50

	Total	585	
	Ate 10 anos	87	288,34
QIII_9_b	11-20	246	320,31
	> 20	252	267,95
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	289,48
QIII_10_a	11-20	246	310,40
	> 20	252	277,23
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	297,50
QIII_10_b	11-20	246	271,52
	> 20	252	312,41
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	348,24
QIII_11_a	11-20	246	281,51
	> 20	252	285,14
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	312,97
QIII_11_b	11-20	246	280,98
	> 20	252	297,84
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	264,45
QIII_11_c	11-20	246	305,97
	> 20	252	290,20
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	255,19
QIII_12_a	11-20	246	298,82
	> 20	252	300,38
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	298,84
QIII_12_b	11-20	246	290,84
	> 20	252	293,09
	Total	585	

Ranks

Tmp_serviço_3	N	Mean Rank	
	Ate 10 anos	87	280,43
QIII_12_c	11-20	246	290,62
	> 20	252	299,66
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	292,95
QIII_12_d	11-20	246	296,42
	> 20	252	289,68
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	331,33
QIII_13_a	11-20	246	280,20
	> 20	252	292,27
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	268,17
QIII_13_b	11-20	246	276,32
	> 20	252	317,86
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	329,41
QIII_13_c	11-20	246	285,79
	> 20	252	287,46
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	264,50
QIII_13_d	11-20	246	292,58
	> 20	252	303,25
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	261,24
QIII_13_e	11-20	246	280,41
	> 20	252	316,25
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	274,59
QIII_13_f	11-20	246	274,73
	> 20	252	317,20
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	282,24
QIII_13_g	11-20	246	278,35
	> 20	252	311,02
	Total	585	

Ranks

Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QIII_13_h	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_13_i	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_13_j	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585

Test Statistics^{a,b}

	QIII_9_a	QIII_9_b	QIII_10_a	QIII_10_b	QIII_11_a	QIII_11_b	QIII_11_c
Chi-Square	28,841	12,610	5,068	7,724	12,856	2,974	4,713
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,002	,079	,021	,002	,226	,095

Test Statistics^{a,b}

	QIII_12_a	QIII_12_b	QIII_12_c	QIII_12_d	QIII_13_a	QIII_13_b	QIII_13_c
Chi-Square	6,311	,169	1,132	,236	7,131	13,326	5,794
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,043	,919	,568	,889	,028	,001	,055

Test Statistics^{a,b}

	QIII_13_d	QIII_13_e	QIII_13_f	QIII_13_g	QIII_13_h	QIII_13_i	QIII_13_j
Chi-Square	4,448	11,218	10,955	6,628	25,609	11,734	6,391
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,108	,004	,004	,036	,000	,003	,041

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

NPAR TESTS

/K-W=QIII_14_a QIII_14_b QIII_14_c QIII_14_d QIII_14_e QIII_14_f QIII_14_g QIII_15_a QIII_15_b QIII_15_c QIII_16_a
 QIII_16_b QIII_16_c QIII_16_d QIII_16_e QIII_16_f QIII_17_a QIII_17_b QIII_17_c QIII_18_a QIII_18_b QIII_18_c QIII_18_d
 QIII_18_e
 QIII_18_f QIII_18_g QIII_18_h QIII_18_i QIII_19_a QIII_19_b QIII_19_c QIII_19_d QIII_19_e QIII_20_a QIII_20_b QIII_20_c
 QIII_21_a QIII_21_b QIII_21_c QIII_21_d QIII_21_e QIII_22_a QIII_22_b QIII_22_c QIII_22_a_A BY Tmp_serviço_3(1 3)
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QIII_14_a	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_14_b	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_14_c	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_14_d	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_14_e	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585
QIII_14_f	Ate 10 anos	87
	11-20	246
	> 20	252
	Total	585

	Total	585	
	Ate 10 anos	87	358,53
	11-20	246	288,98
	> 20	252	274,30
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	257,52
	11-20	246	304,96
	> 20	252	293,57
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	285,81
	11-20	246	271,78
	> 20	252	316,20
	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
	Ate 10 anos	87	320,41
	11-20	246	287,71
	> 20	252	288,70
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	261,55
	11-20	246	300,50
	> 20	252	296,54
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	275,36
	11-20	246	308,09
	> 20	252	284,36
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	251,62
	11-20	246	300,94
	> 20	252	299,54
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	289,95
	11-20	246	313,05
	> 20	252	274,48
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	265,02
	11-20	246	316,10
	> 20	252	280,11
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	278,52
	11-20	246	344,75
	> 20	252	247,48
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	296,57
	11-20	246	260,09
	> 20	252	323,89
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	329,72
	11-20	246	307,30
	> 20	252	266,36
	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
	Ate 10 anos	87	275,93
	11-20	246	286,87
	> 20	252	304,88
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	354,50
	11-20	246	293,24
	> 20	252	271,54
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	262,53
	11-20	246	272,79
	> 20	252	323,25
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	319,90
	11-20	246	272,51
	> 20	252	303,71
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	317,41
	11-20	246	269,80

	> 20	252	307,21
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	272,78
QIII_18_f	11-20	246	319,30
	> 20	252	274,30
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	252,24
QIII_18_g	11-20	246	339,45
	> 20	252	261,73
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	322,59
QIII_18_h	11-20	246	299,55
	> 20	252	276,39
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	287,26
QIII_19_a	11-20	246	294,08
	> 20	252	293,93
	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
	Ate 10 anos	87	334,53
QIII_19_b	11-20	246	281,91
	> 20	252	289,48
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	323,05
QIII_19_c	11-20	246	285,43
	> 20	252	290,02
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	317,67
QIII_19_d	11-20	246	297,35
	> 20	252	280,23
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	292,84
QIII_20_a	11-20	246	289,62
	> 20	252	296,36
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	287,62
QIII_20_b	11-20	246	287,24
	> 20	252	300,48
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	277,43
QIII_20_c	11-20	246	288,85
	> 20	252	302,43
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	281,52
QIII_21_a	11-20	246	307,80
	> 20	252	282,52
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	272,72
QIII_21_b	11-20	246	307,56
	> 20	252	285,79
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	257,21
QIII_21_c	11-20	246	293,88
	> 20	252	304,50
	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
	Ate 10 anos	87	336,71
QIII_21_d	11-20	246	331,12
	> 20	252	240,70
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	297,40
QIII_21_e	11-20	246	299,66
	> 20	252	284,98
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	282,86
QIII_22_a	11-20	246	288,10
	> 20	252	301,29
	Total	585	
QIII_22_b	Ate 10 anos	87	280,33

	11-20	246	308,22
	> 20	252	282,52
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	302,00
QIII_22_c	11-20	246	281,99
	> 20	252	300,64
	Total	585	

Test Statistics ^{a,b}							
	QIII_14_a	QIII_14_b	QIII_14_c	QIII_14_d	QIII_14_e	QIII_14_f	QIII_14_g
Chi-Square	1,377	11,075	3,790	18,945	15,156	8,336	17,390
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,502	,004	,150	,000	,001	,015	,000

Test Statistics ^{a,b}							
	QIII_15_a	QIII_15_b	QIII_15_c	QIII_16_a	QIII_16_b	QIII_16_c	QIII_16_d
Chi-Square	5,488	10,946	2,825	4,032	4,089	6,675	6,859
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,064	,004	,244	,133	,129	,036	,032

Test Statistics ^{a,b}							
	QIII_16_e	QIII_17_a	QIII_17_b	QIII_17_c	QIII_18_a	QIII_18_b	QIII_18_c
Chi-Square	9,059	44,269	19,131	12,879	2,582	16,358	15,730
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,011	,000	,000	,002	,275	,000	,000

Test Statistics ^{a,b}							
	QIII_18_d	QIII_18_e	QIII_18_f	QIII_18_g	QIII_18_h	QIII_19_a	QIII_19_b
Chi-Square	7,407	9,310	11,065	34,038	5,750	,170	8,642
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,025	,010	,004	,000	,056	,918	,013

Test Statistics ^{a,b}							
	QIII_19_c	QIII_19_d	QIII_20_a	QIII_20_b	QIII_20_c	QIII_21_a	QIII_21_b
Chi-Square	3,948	4,223	,255	1,105	2,134	3,732	3,776
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,139	,121	,880	,576	,344	,155	,151

Test Statistics ^{a,b}						
	QIII_21_c	QIII_21_d	QIII_21_e	QIII_22_a	QIII_22_b	QIII_22_c
Chi-Square	5,413	44,832	1,068	1,381	3,799	2,081
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,067	,000	,586	,501	,150	,353

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QII_10_a QII_10_b QII_11_a QII_11_b QII_11_c QII_11_d QII_11_e) GROUP (Tmp_serviço_3)

KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1 The distribution of QII_10_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,168	Retain the null hypothesis.
2 The distribution of QII_10_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.
3 The distribution of QII_11_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,008	Reject the null hypothesis.
4 The distribution of QII_11_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,245	Retain the null hypothesis.
5 The distribution of QII_11_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
6 The distribution of QII_11_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,067	Retain the null hypothesis.
7 The distribution of QII_11_e is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.	Unable to compute.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```
/INDEPENDENT TEST (QIII_1_a QIII_1_b QIII_2_a QIII_2_b QIII_2_c QIII_3_a QIII_3_b QIII_3_c QIII_4 QIII_5 QIII_6
QIII_7 QIII_8 QIII_9_a QIII_9_b) GROUP (Tmp_serviço_3) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1 The distribution of QIII_1_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
2 The distribution of QIII_1_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,346	Retain the null hypothesis.
3 The distribution of QIII_2_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
4 The distribution of QIII_2_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
5 The distribution of QIII_2_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,871	Retain the null hypothesis.
6 The distribution of QIII_3_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,155	Retain the null hypothesis.
7 The distribution of QIII_3_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
8 The distribution of QIII_3_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
9 The distribution of QIII_4 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
10 The distribution of QIII_5 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,869	Retain the null hypothesis.
11 The distribution of QIII_6 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,049	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QIII_7 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,005	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of QIII_8 is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,009	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of QIII_9_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
15	The distribution of QIII_9_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```
/INDEPENDENT TEST (QIII_10_a QIII_10_b QIII_11_a QIII_11_b QIII_11_c QIII_11_d QIII_11_e QIII_12_a QIII_12_b QIII_12_c QIII_12_d QIII_13_a QIII_13_b QIII_13_c QIII_13_d QIII_13_e QIII_13_f QIII_13_g QIII_13_h QIII_13_i QIII_13_j)
GROUP (Tmp_serviço_3)
KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QIII_10_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,079	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of QIII_10_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,021	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of QIII_11_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of QIII_11_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,226	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of QIII_11_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,095	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of QIII_11_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	-	Unable to compute.
7	The distribution of QIII_11_e is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	-	Unable to compute.
8	The distribution of QIII_12_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,043	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of QIII_12_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,919	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of QIII_12_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,568	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of QIII_12_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,899	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QIII_13_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,028	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of QIII_13_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of QIII_13_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,056	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of QIII_13_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,108	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of QIII_13_e is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
17	The distribution of QIII_13_f is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of QIII_13_g is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,036	Reject the null hypothesis.
19	The distribution of QIII_13_h is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
20	The distribution of QIII_13_i is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,003	Reject the null hypothesis.
21	The distribution of QIII_13_j is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,041	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QIII_14_a QIII_14_b QIII_14_c QIII_14_d QIII_14_e QIII_14_f QIII_14_g QIII_15_a QIII_15_b QIII_15_c QIII_16_a QIII_16_b QIII_16_c QIII_16_d QIII_16_e QIII_16_f QIII_17_a QIII_17_b QIII_17_c) GROUP (Tmp_serviço_3)

KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QIII_14_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,502	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of QIII_14_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of QIII_14_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,150	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of QIII_14_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of QIII_14_e is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,001	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of QIII_14_f is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,015	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of QIII_14_g is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of QIII_15_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,064	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of QIII_15_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
10	The distribution of QIII_15_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,244	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of QIII_16_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,133	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QIII_16_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,129	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of QIII_16_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,036	Reject the null hypothesis.
14	The distribution of QIII_16_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,032	Reject the null hypothesis.
15	The distribution of QIII_16_e is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,011	Reject the null hypothesis.
16	The distribution of QIII_16_f is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.	Unable to compute.
17	The distribution of QIII_17_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
18	The distribution of QIII_17_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
19	The distribution of QIII_17_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QIII_18_a QIII_18_b QIII_18_c QIII_18_d QIII_18_e QIII_18_f QIII_18_g QIII_18_h QIII_18_i)
GROUP (Tmp_serviço_3) KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1 The distribution of QIII_18_a is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,275	Retain the null hypothesis.
2 The distribution of QIII_18_b is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
3 The distribution of QIII_18_c is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
4 The distribution of QIII_18_d is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,025	Reject the null hypothesis.
5 The distribution of QIII_18_e is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,010	Reject the null hypothesis.
6 The distribution of QIII_18_f is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
7 The distribution of QIII_18_g is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
8 The distribution of QIII_18_h is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,056	Retain the null hypothesis.
9 The distribution of QIII_18_i is the same across categories of Tmp_serviço_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	-	Unable to compute.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (QIII_19_a QIII_19_b QIII_19_c QIII_19_d QIII_19_e QIII_20_a QIII_20_b QIII_20_c QIII_21_a QIII_21_b QIII_21_c QIII_21_d QIII_21_e QIII_22_a QIII_22_b QIII_22_c QIII_22_a_A) GROUP (Tmp_serviço_3)

KRUSKAL_WALLIS(COMPARE=PAIRWISE)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Nonparametric Tests

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of QIII_19_a is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,918	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of QIII_19_b is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,013	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of QIII_19_c is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,139	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of QIII_19_d is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,121	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of QIII_19_e is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.	Unable to compute.
6	The distribution of QIII_20_a is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,880	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of QIII_20_b is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,576	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of QIII_20_c is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,344	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of QIII_21_a is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,155	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of QIII_21_b is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,151	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of QIII_21_c is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,067	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
12	The distribution of QIII_21_d is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.
13	The distribution of QIII_21_e is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,586	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of QIII_22_a is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,501	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of QIII_22_b is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,150	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of QIII_22_c is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,353	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of QIII_22_a is the same across categories of Tmp_servico_3.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.	Unable to compute.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

NPAR TESTS

/K-W=QIII_19_a QIII_19_b QIII_19_c QIII_19_d QIII_19_e QIII_20_a QIII_20_b QIII_20_c QIII_21_a QIII_21_b QIII_21_c
 QIII_21_d QIII_21_e QIII_22_a QIII_22_b QIII_22_c BY Tmp_serviço_3(1 3)
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QIII_19_a	Ate 10 anos	87	287,26
	11-20	246	294,08
	> 20	252	293,93
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	334,53
QIII_19_b	11-20	246	281,91
	> 20	252	289,48
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	323,05
	11-20	246	285,43
QIII_19_c	> 20	252	290,02
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	317,67
	11-20	246	297,35
	> 20	252	280,23
QIII_19_d	Total	585	
	Ate 10 anos	87	292,84
	11-20	246	289,62
	> 20	252	296,36
	Total	585	
QIII_20_a	Ate 10 anos	87	287,62
	11-20	246	287,24
	> 20	252	300,48
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	277,43
QIII_20_b	11-20	246	288,85
	> 20	252	302,43
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	281,52
	11-20	246	307,80
QIII_20_c	> 20	252	282,52
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	272,72
	11-20	246	307,56
	> 20	252	285,79
QIII_21_b	Total	585	

Ranks

	Tmp_serviço_3	N	Mean Rank
QIII_21_c	Ate 10 anos	87	257,21
	11-20	246	293,88
	> 20	252	304,50
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	336,71
QIII_21_d	11-20	246	331,12
	> 20	252	240,70
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	297,40
	11-20	246	299,66
QIII_21_e	> 20	252	284,98
	Total	585	
	Ate 10 anos	87	282,86
	11-20	246	288,10
	> 20	252	301,29
QIII_22_a	Total	585	
	Ate 10 anos	87	280,33
	11-20	246	308,22
	> 20	252	282,52
	Total	585	
QIII_22_b	Ate 10 anos	87	302,00
	11-20	246	281,99
	> 20	252	300,64
	Total	585	
QIII_22_c			

Test Statistics^{a,b}

	QIII_19_a	QIII_19_b	QIII_19_c	QIII_19_d	QIII_20_a	QIII_20_b	QIII_20_c
Chi-Square	,170	8,642	3,948	4,223	,255	1,105	2,134
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,918	,013	,139	,121	,880	,576	,344

Test Statistics^{a,b}

	QIII_21_a	QIII_21_b	QIII_21_c	QIII_21_d	QIII_21_e	QIII_22_a	QIII_22_b
Chi-Square	3,732	3,776	5,413	44,832	1,068	1,381	3,799
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,155	,151	,067	,000	,586	,501	,150

Test Statistics^{a,b}

	QIII_22_c	
Chi-Square		2,081
df		2
Asymp. Sig.		,353

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tmp_serviço_3

ONEWAY QIII_21_d BY Tmp_serviço_3
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

Oneway**Descriptives**

QIII_21_d

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Ate 10 anos	87	2,97	1,458	,156	2,65	3,28
11-20	246	2,90	1,422	,091	2,72	3,08
> 20	252	2,13	1,215	,077	1,98	2,28
Total	585	2,58	1,396	,058	2,47	2,69

Descriptives

QIII_21_d

	Minimum	Maximum
Ate 10 anos	1	5
11-20	1	5
> 20	1	5
Total	1	5

Anexo XVIII – Transcrição das entrevistas

Entrevista Diretora (13/03/13)

E- Em primeiro lugar, quero agradecer-te por te teres disponibilizado para esta entrevista. Como sabes, destina-se a obter dados para a realização um trabalho de investigação sobre avaliação do desempenho docente. Neste caso, a tua opinião como diretora é muito relevante. As informações recolhidas são usadas unicamente para os fins que referi acima e não haverá identificação dos entrevistados. Vou proceder à gravação áudio. A entrevista, cujo guião te foi previamente enviado, tem duas partes: a primeira destina-se à avaliação global do processo de avaliação docente que terminou em 2011. A segunda tem como objetivo recolher os teus contributos para um modelo de avaliação docente. Gostaria de começar por te perguntar qual foi o aspeto mais positivo neste processo de avaliação que terminou em 31/12/2011.

D – Em primeiro lugar, o trabalho de equipa que implicou, o focar a consciência das pessoas e os órgãos da escola para a importância de avaliar, mas penso que há muito caminho, muito caminho a fazer, é melhor isto que nada, mas o que existe...

E – Muito bem. E qual foi o aspeto menos positivo.

D – Menos positivo? Eu acho que as pessoas acabam por não ser avaliadas, o desempenho dos professores não é avaliado, é avaliado um relatório, eventualmente, mas o desempenho não é avaliado.

E – Qual é a avaliação que fazes deste processo globalmente, de 1 a 10, se tivesses que avaliar este processo, como o farias?

D – Colocava-o muito baixinho, num nível negativo, sem dúvida nenhuma... E não é por dificuldades da escola, é porque considero que... o sistema não funciona, não atinge os objetivos que uma avaliação de desempenho deve ter.

E – Muito bem. Esta foi a tua avaliação do modelo antigo, chamemos-lhe assim, agora o que eu queria eu queria eram os teus contributos para um modelo de avaliação, de acordo com o que achas que deveria ser. Vamos então às finalidades e objetivos. O modelo de avaliação deverá ter uma vertente formativa ou sumativa?

D – Eu acho que a avaliação de desempenho tem que ter duas vertentes, que são complementares, mas que são distintas: tem uma vertente pedagógica e, aí,... acho sinceramente que o responsável pela coordenação e supervisão da estrutura pedagógica deve avaliar, deve ter um papel formativo e, aí sim, a avaliação formativa é fundamental e só faz sentido nessa lógica, o coordenador de departamento, o coordenador de grupo, seja quem for deve ter capacidade e possibilidade temporal, disponibilidade para trabalhar com as pessoas que coordena e supervisiona, deve ter possibilidade de assistir às aulas, deve ter possibilidade de apontar..., de fazer ciclos de reflexão, de apontar o que está a correr bem, o que está a correr mal,... claro que, para fazer isso, as pessoas têm de ter competência para fazer isso. Depois, tens a outra parte, que é a parte mais inspetiva, se quiseres, ou mais normativa, ou seja, as pessoas estão inseridas numa organização, têm regras para cumprir, têm regras para cumprir, em termos de funcionamento, só o diretor é que consegue avaliar. E qualquer modelo que não consiga conjugar estas duas facetas, estes dois aspetos, vai falhar.

E – Muito bem. E em termos do resultado da avaliação deve servir para a melhoria das práticas ou para a prestação de contas à comunidade?

D – A avaliação deve servir para as pessoas melhorarem, para distinguir as pessoas de acordo com os seus desempenhos, mas deve também dar a possibilidade às pessoas que têm desempenhos menos bons de conseguirem de superar as suas dificuldades... E também devia servir para outra coisa de que ninguém fala, parece que as pessoas têm medo de dizer isso, mas eu não tenho... Acho que tem de se distinguir o que é a avaliação no início de carreira do que é a avaliação a partir de uma certa altura da carreira das pessoas..., e a avaliação também tem que contribuir para que, de uma vez por todas, no sistema educativo português, se consigam arranjar mecanismos que

digam que esta pessoa não pode ser professor... não tem perfil para isso... sem pôr a pessoa no desemprego, ou seja, arranjar mecanismos de encaminhar a pessoa em termos de trabalho. Agora, efetivamente, isso acontece e se a avaliação não serve para isso...

E – Ok, diz-me, quem é que achas que deve ser responsável pela avaliação?

D – Eu já respondi a isso há bocado. Em termos normativos, em termos de funcionamento, o diretor, eventualmente, em equipa com os coordenadores de estabelecimento, que são... são as pessoas responsáveis, são o rosto do diretor nas escolas; em termos pedagógicos, sem dúvida nenhuma, os supervisores das estruturas e o conselho pedagógico... Acho que a observação de aulas, a observação da prática pedagógica, deve ser feita por alguém fora da escola, não por uma pessoa da escola, mas também não é por um professor da escola,... deve ser feita por um inspetor, por alguém que esteja capacitado e credenciado para isso e não deve ser com dia e hora marcada, deve ser “truz, truz”, “estou aqui”, eventualmente, “olhe, para o mês que vem, tem uma aula observada”...

E – E quanto à articulação da avaliação de desempenho com outros componentes da avaliação da escola?

D – Relativamente aos resultados dos alunos, não há articulação nenhuma...

E – Mas tu achas que deveriam refletir-se?

D – Nem podem refletir-se enquanto não estiverem muito bem definidos em que termos é que é essa articulação, porque senão os professores das grandes cidades e dos bairros socialmente “bem” são todos muito bons professores e os professores de são todos maus professores, quando as coisas não são assim, porque, quando nós começamos com alunos muito ordeiros, muito simpáticos, só temos de manter... Recuperar miúdos é bem mais complicado, e ... ter o papel de professor, ou de diretor, ou de coordenador, ou do que for numa escola, em que, para além de professores, para além da função educativa da escola, tenho de ser pais, e psicólogos e técnicos de serviço social, e dar colinho e dar não sei o quê... Portanto, acho que os resultados têm de ser refletir na avaliação de desempenho, mas isso só poderá acontecer quando houver uma forma justa e coerente para que isso aconteça.

E – Relativamente aos padrões de desempenho, pensas que devem existir?

D – Eu penso que deve haver referências, ou seja, um processo de avaliação, seja ele qual for, o que é que diz? Diz que o desempenho normal é este e depois há pessoas que fogem do desempenho normal, uns porque estão a baixo e outros porque estão acima, e é preciso estabelecer muito bem o que é estar abaixo e é preciso estabelecer muito bem o que é estar acima. Com estes dois modelos que existiram e com este agora, terceiro, que não é muito diferente, o que é que as pessoas pensam? Muitas pessoas pensam “ai, eu faço tudo o que está aqui, eu sou excelente”. Não, “eu faço tudo o que aqui está, sou bom”, é a média, o normal. Isso tem de ser definido, e eu penso que tem de haver uma base de trabalho que é nacional, o Ministério da Educação tem que assumir isso, tem que dizer aos professores qual é o padrão de professor que quer, e depois há aspectos que têm de ser trabalhados em cada escola, em cada agrupamento, de acordo com aquilo que são as suas características. Mas tem que haver uma base nacional, que agora não há, voltou para trás...

E – E relativamente aos aspectos a avaliar?

D – Não há objetivos individuais, nós nunca tivemos aqui, as pessoas aqui não apresentaram objetivos individuais... Aliás, eu até aceito que haja objetivos individuais se alguém efetivamente quer forçar uma avaliação em determinados domínios que não são os domínios regulares da escola ou quer uma avaliação de Excelente, ou uma coisa diferente... Quer dizer, os objetivos do professor são os objetivos do PE. E essa articulação tem de ser feita, e temos de trabalhar todos para o mesmo lado e não cada um para si...

E – Tu achas, por exemplo, que a realização das atividades letivas, a relação pedagógica com os alunos, a participação em estruturas de coordenação, tudo isto deve contar na avaliação?

D - Não sei qual é a relação pedagógica com os alunos, a relação pedagógica com os alunos é a relação que o professor estabelece dentro da sala de aula e isso só o aluno e o professor é que sabem... Como é que tu avalia a relação pedagógica com os alunos?... Não é, necessariamente, numa aula observada que é preparada para ser observada. E depois numa aula preparada para ser observada, a relação pedagógica do professor com os alunos é excelente, e depois os problemas dessa relação caem todos os dias em cima da secretaria... Não sei como é, mas acho que temos de passar a avaliação de desempenho para questões mais objetivas...

E - A questão que vem a seguir já foi respondida, mas diz-me, os critérios de avaliação devem ser iguais para todos?

D - Deve haver uma base que é..., ou seja, tem de haver um quadro de referência, mas depois não chega, não pode ser só isso, em função do PE de cada agrupamento e até dos objetivos que são trabalhados e até do *feedback* que a avaliação externa nos dá... mas isso tem de ser trabalhado aqui...

E - E quanto aos instrumentos para avaliar? O relatório tu já dissesse que não é um bom instrumento...

D - O relatório pode ser um bom instrumento, eu não tenho nada contra os relatórios, eu acho é que os relatórios têm de ser validados, e essa validação não existe... Ou seja, tem de haver uma forma de cruzar informação porque neste momento, neste momento, efetivamente continua a ser assim, o que é avaliado é o relatório. Se não tens depois outras variáveis para validar o que está escrito no relatório... Agora, para mim, continua a ser o instrumento mais importante da avaliação.

E - E as fontes de informação para a ADD?

D - As fontes de informação são as fontes que estão na escola. Também não me parece que um inquérito aos pais possa responder a muito porque, da experiência que tenho, arriscaste a ter dois tipos de respostas: ou está tudo bem, para não chatear, ou está tudo mal para chatear, e não me parece que sejam os pais as pessoas tecnicamente mais competentes para inferir do valor do trabalho do professor na sala de aula... principalmente quando nós sabemos que eles falham sistematicamente no apoio e no acompanhamento que têm de dar aos filhos... E como nem todos os encarregados de educação são professores, portanto... [risos] só um minoria é que é...

E - Diz-me então que fontes de informação é que tu consideras importantes.

D - As fontes de informação são as da escola! As que existem na escola.

E - Relativamente à observação de aulas, em que condições deve ocorrer?

D - A observação de aulas tem de ter objetivo eminentemente formativo..., aliás, acho que devia ser obrigatória nos primeiros anos, devíamos entrar por essa prática, a observação de aulas como partilha de práticas e de informação e como forma de aprender a fazer as coisas... No contexto da avaliação, ... eu acho que devia haver qualquer coisa como algumas vacinas, fazes a primeira, fazes a segunda, fazes a terceira e está tudo bem,... percebes? Ou então, a pedido da pessoa, por qualquer razão, devia ser dada essa possibilidade.

E - Ok, vamos agora entrar na questão dos avaliadores. Quem é que tu achas que devem ser os avaliadores?

D - Os avaliadores, do ponto de vista pedagógico, a avaliação tem de passar obrigatoriamente pelos coordenadores de departamento e de grupo. E nem sequer deviam ter a possibilidade de nomear outros avaliadores, como o decreto regulamentar deixou. As pessoas deviam era ter tempo, deviam ter redução da componente letiva para fazer esse trabalho de acompanhamento e de supervisão porque, se o fizessem, tinham os elementos todos de que precisam para avaliar as pessoas. Portanto, os coordenadores de departamento, se são coordenadores de departamento ou de grupo, deviam fornecer... mesmo que fosse o conselho pedagógico a fornecer, mas deviam ser os coordenadores a fornecer ao conselho pedagógico as informações e os dados... tudo o que

permite avaliar as pessoas. Tudo do ponto de vista funcional; do ponto de vista normativo, o diretor tem de entrar aí... obrigatoriamente.

E – E elementos exteriores à escola, inspetores, consideras essa possibilidade?

D – Não, a não ser na observação de aulas, tipicamente, na observação de aulas, acho que os inspetores devem avaliar a escola, e acho que não podemos pôr no mesmo saco avaliação de desempenho docente e avaliação de escola. Avaliação de escola é uma coisa, avaliação de desempenho docente é outra. Estão interligadas, tudo bem, mas são duas coisas diferentes...

E – Então, os avaliadores externos para avaliação de desempenho docente, não?

D – Em exclusividade, não.

E – Muito bem. Diz-me mais uma coisa, os coordenadores de departamento, que serão os avaliadores, na tua opinião, deverão ter que características?

D – Deverão ter competência naquilo que avaliam.

E – E isso inclui? Formação científica em...

D – Inclui práticas pedagógicas competentes.

E – Vamos aos usos do resultado da avaliação e estamos mesmo a terminar. Devem ter usos formativos...

D – Sim, mas se serve para decidir se a pessoa progride o não na carreira, a avaliação também deve ter um papel de incentivo. Se é para progredir, tem de ter um papel de incentivo. E tem de ter um papel de incentivo em termos de carreira, o que nesta altura...

E – Pois, está complementarmente fora de questão... Diz-me, agora, no caso de haver indicadores de insucesso, o que deverá ser feito relativamente ao professor?

D – O professor tem de ser acompanhado, mais do que receber formação, fazer a ação A ou a ação B, o professor tem de ter acompanhamento. Em caso de avaliação insuficiente, o professor tem de ter alguém na escola que trabalhe com ele e que o acompanhe...

E – E no caso de se ver que o professor não tem qualquer vocação, também já respondeste...

D – Devia ser reciclado, até podia ficar na escola, mas a fazer outras coisas.

E – Ok, de que modo é que pensas que a autonomia das escolas poder ser usada na avaliação de desempenho docente?

D – Pode, pode e de que maneira, se as escolas vierem a ter autonomia...

E – E o que é falta para as escolas terem autonomia? Uma coisa tão apregoada...

D – As escolas têm muita autonomia, as escolas têm muita autonomia, as escolas têm muito mais autonomia do aquilo que dizem que têm, têm autonomia para muita coisa, para gerir muita coisa, para decidir muita coisa... Mas não existe, em termos de escola, uma autonomia que é fundamental: seleção de professores.

E – E tu achas que essa autonomia poderia também ajudar na questão da avaliação de desempenho?

D – A filosofia do TEIP, por exemplo, e das autonomias da escola, passou por aí,...

E – Selecionar professores que se adaptem àquele projeto...

D – Claro! O que torna perfeitamente ridículo, mas de riso mesmo, esta maré que tem havido nos últimos tempos... em que um professor que se candidata a uma escola TEIP não pode invocar a experiência que tem no TEIP... Isto não cabe na cabeça de ninguém...

E – E tu não achas que, de acordo com as características da nossa sociedade, em que as pessoas se movem muito por influências, tu não achas que se for a escola a escolher os professores, não haverá uma tendência para escolher pessoas que se adequam à nossa maneira de ser...

D – Olha, eu vou responder-te de uma forma muito simples... Eu não posso falar pelos outros, só posso falar por mim, porque não sei o que vai na cabeça dos outros, ... Para mim, o objetivo que me norteia, na escolha dos professores, e naqueles que eu posso escolher, são os objetivos de trabalho que este agrupamento tem, e tentar escolher a pessoa certa para o trabalho que tenho na

escola. Também não te vou mentir e não vou escamotear o assunto, se eu tiver duas pessoas, uma que conheço e uma que não conheço, uma que conheço bem, sei qual é o contributo que essa pessoa pode dar, já trabalhou aqui, é claro que eu vou escolhê-la... claro que eu vou escolhê-la! Entre alguém que eu conheço, que me dá garantias de um bom trabalho, e outra pessoa, que até pode ser muito boa, mas que eu não conheço de lado nenhum... Faço eu isso e faz qualquer diretor. Eu não acredito que neste momento, como as coisas estão,... tenho alguma dificuldade em acreditar que, se essa possibilidade for dada às escolas, que qualquer diretor de um agrupamento vá escolher professores em função dos amigos, em função da sua agenda pessoal, porque aí está a pôr o seu pescoço no cepo... Se fores gestora de uma empresa, o que é que tu queres? Queres as melhores pessoas para teres o melhor negócio! Então, porque é que um diretor de uma escola não há de querer as melhores pessoas para ter o melhor negócio? Esse discurso, que é um discurso muito sindicalista,... eu também sou sindicalizada e sou muito sindicalista em algumas coisas..., mas esse discurso é um discurso que tem de ser desmontado... As regras têm de ser muito claras, os processos têm de ser muito transparentes... A partir do momento em que isso acontece, em que as regras são claras e os processos são transparentes, acho, sim senhora, acho que os diretores têm uma palavra a dizer na escolha dos professores, porque, senão, subverte-se um fator fundamental na direção das escolas, que é tu poderes exigir resultados...

E – Para acabar, em linhas gerais, como deveria ser um modelo de avaliação, para sintetizar as ideias que apresentaste...

D – Em linhas gerais, um modelo de avaliação, considero que... as pessoas em início de carreira deviam ter uma avaliação formativa que funcionasse e acompanhasse as pessoas... Considero que a formação pedagógica tem de estar centrada na escola e, portanto, em termos de avaliação, esse aspeto é fundamental ... Considero que a preocupação da avaliação deve incidir fundamentalmente nas... margens, ou seja, não naquilo que é o desempenho normal, habitual das pessoas, e esse desempenho normal, habitual pode ser feito sem nada de especial, pelo órgão pedagógico da escola, pode ser feito pelo diretor, sem nada de especial, o órgão pedagógico na parte pedagógica, o diretor na parte do funcionamento, sem nada de especial... Considero útil fazer o relatório de autoavaliação todos os anos, acho que é útil para toda a gente refletir sobre as suas práticas... agora, ... acho que está muito empolado... já está melhor... agora já é por ciclo de avaliação, tudo bem, já não é de dois em dois anos, por aí ou nós dávamos em doidos... completamente, agora, sinceramente, acho que a avaliação deve olhar, de uma forma muito atenta, para os professores que têm um desempenho abaixo da média, e quando eu falo em desempenho abaixo da média ou é um problema de funcionamento grave ou é a relação pedagógica com os alunos... e relação pessoal, também, com os alunos... e aí as escolas deviam ter estruturas para poderem ajudar essas pessoas ou encaminhá-las no caso de não dar... E acho que ... a assunção de excelência no desempenho devia partir do professor...

E – É, então, o professor que deve...

D – E claro que acho que não deviam existir quotas, porque se a avaliação for bem-feita, as cotas existe por natureza, porque a gente sabe que não somos todos iguais, nem somos todos muito bons e não faz sentido existirem quotas se não houver incentivos... válidos..., credíveis, visíveis, porque se a progressão se fizer exatamente da mesma mameira se tivermos todos bom... não faz sentido... A observação de aulas devia ser com inspeção, técnico, sei lá, alguém que tenha experiência na supervisão pedagógica, alguém que entre numa sala de aula e que leia a aula... e que perceba o que é que se está a passar, e que peça “dê-me o plano de aula”... e que depois possa discutir com a pessoa os aspetos positivos, os aspetos negativos, o que é um constrangimento, o que está bem e pode melhorar, e aí sim, faz sentido.

E – Obrigada, só me resta agradecer a tua entrevista.

D – De nada, espero ter respondido às tuas questões.

Entrevista membro da CCAD (23/05/13)

E – Obrigada por teres aceitado o meu convite para esta entrevista. Como sabes, esta entrevista destina-se a obter dados para a realização um trabalho de investigação sobre avaliação do desempenho docente. Neste caso, a tua opinião como membro da CCAD é muito importante. As informações recolhidas são usadas unicamente para os fins que referi acima e não haverá identificação dos entrevistados. Vou proceder à gravação áudio. A entrevista, cujo guião te foi previamente enviado, tem duas partes: na primeira, destina-se à avaliação global do processo de avaliação docente que terminou em 2011. A segunda, tem como objetivo recolher os teus contributos para um modelo de avaliação docente. Gostaria de começar por te colar umas questões relacionadas com o modelo de avaliação que esteve em vigor de 2007 a 2011. Em termos de avaliação global, qual foi o aspeto mais positivo deste processo?

CCAD – Eu acho que o aspeto mais positivo é a reflexão que as pessoas fazem sobre o seu trabalho. Essa reflexão eu acho que é o mais importante, foi o mais positivo.

E – E agora o aspeto menos conseguido de todo o processo? O que é que correu realmente...

C – O menos conseguido é fazer a regulação para não haver discrepâncias de avaliação entre as pessoas e isso realmente foi muito complicado, foi muito difícil de fazer, para anão haver diferenças de grupos para grupos e já nem falando de escolas para escolas... só estou a falar desta escola...

E – Globalmente, se tivesses que classificar o processo de 1 a 10, que classificação atribuirias?

C – De 1 a 10, aqui nesta escola, talvez... um 7.

E – Muito bem. Vamos agora partir para as tuas ideias em relação a um modelo de avaliação ideal, portanto, aquele de que vamos falar é aquele que nós gostaríamos de ter. Um dos objetivos do meu trabalho é encontrar o modelo de avaliação que os professores gostariam de ter...

C – Vamos ver se conseguimos...

E – Vamos, então, ver quais serão os aspetos que deverão ser reformulados. Em termos de finalidade e objetivos, consideras que deve predominar a vertente formativa ou sumativa?

C – Deve predominar a formativa, sem dúvida.

E – Sendo que a sumativa é importante ou não?

C – Há pessoas que dão muita importância a isso, eu pessoalmente não dou, mas...

E – Consideras mais importante a formativa?

C – Sim.

E – Para a melhoria dos desempenhos?

C – Sim, sim.

E – Muito bem. Achas que o resultado da avaliação de desempenho deve, então, servir para a melhoria das práticas. E para a prestação de contas à comunidade?

C – Isso cria mais lutas entre a classe... não sei se isso melhora a qualidade...

E – Vamos agora falar sobre os responsáveis da avaliação. Quem achas que deve ser o responsável pela avaliação na escola?

C – Eu acho que a regulação deve sempre ser feita pela escola, de qualquer forma, alguns aspetos podem ser regulados por uma entidade externa, como a observação de aulas, ou pessoas que sejam preparadas para o fazer ou sejam voluntárias para tal.

E – De acordo com o que acabaste de dizer, deveria haver uma parte formativa interna que deveria ser da responsabilidade da escola...

C – De uma comissão da escola...

E – Uma comissão... criada no pedagógico?

C – Sim, talvez... sempre com as pessoas que estão à frente dos departamentos, porque são as pessoas que acabam por ter uma visão mais global do funcionamento do processo.

E – E depois uma parte mais sumativa, com pessoas que viessem do exterior...

C – Do exterior... pessoas voluntárias, mas de preferências que não fosse ninguém da escola...

E – Muito bem, vamos continuar. Achas que deve haver articulação da ADD e outros componentes da avaliação da escola?

C – O PE é muito importante... se não houver articulação... porque é que se há de fazer articulação se não se está a articular a maneira como estamos a ensinar com aquilo que se propôs, no fundo, como objetivos para o funcionamento de uma escola... As classificações dos alunos, aí já ponho um bocadinho mais em dúvida, sabes... porque isso depende muito, às vezes, das turmas que temos, há miúdos... que realmente têm capacidades diferentes dos outros e a gente verifica isso e somos igualmente professores de uma turma e de outra e às vezes temos muito melhores resultados numa do que na outra, não é, e portanto acho que os resultados dos alunos já é um bocadinho subjetivo. Depende de muitos fatores... agora... em termos do PE e tudo isso, acho que sim, acho que deve haver articulação.

E - E a avaliação externa da escola, também consideras que deve ser articulada com... com a avaliação de desempenho?

C – Se for feita... se for um processo que realmente seja feito por pessoas de fora, pois claro que tudo tem que contar para a avaliação de uma escola..., tem de ser um processo claro, eu acho que a clareza é muito importante...

E – Ok, vamos agora entrar nos aspectos avaliados e nos padrões de desempenho. Achas que devem existir padrões de desempenho para os professores, isto é, deve haver um documento onde esteja referido aquilo que se espera de um professor?

C – Os padrões de desempenho são importantes, eu achei que isso foi um bom guia na outra avaliação, portanto, considero que sim...

E – Muito bem. Nos aspectos a avaliar, quais achas que devem ser considerados?

C - Os objetivos individuais é das coisas a que dou menos importância; a contribuição para as metas e objetivos do PE, aí acho que sim; a qualidade das atividades do PAA, também; a construção do conhecimento profissional, eu acho que sim, também; a planificação e preparação de aulas, também, tal como o ambiente na sala de aula; o ambiente da sala de aula implica a observação de aula, para quem pretende avaliação sumativa, sim; a relação pedagógica com os alunos é muito importante, é das coisas a que dou mais valor, não só à nossa preparação científica, mas a relação com os miúdos... eu acho que é... muito importante; a participação em estrutura de coordenação educativa, se fizer parte do nosso trabalho, alguém tem que lá estar...; a formação contínua, sim...

E – Vamos agora entrar nos critérios de avaliação. Achas que deve haver diferenciação ou não, isto, é, devem ser iguais para todos?

C – Eu acho que devem ser iguais para todos, também adequados à escola e às funções exercidas, também, ... depois, acho que deviam ser iguais em todas as escolas, e pronto... e deviam ser enviados a nível superior e nós... usaríamos aqueles critérios, nem específicos para uma escola nem para o grupo disciplinar... não

E – Vamos agora falar dos instrumentos. Temos os objetivos individuais para os quais tu já deste a tua opinião, dizendo que lhes dás pouco valor, ... temos também a autoavaliação e o portefólio, achas que devem constituir instrumentos de avaliação?

C – A autoavaliação acho que sim, o portefólio, ... pois o portefólio,... como na outra avaliação em que as pessoas queriam realmente mostrar determinado aspectos que tinham trabalhado e

mostravam, tinham as evidências,... não era propriamente um portefólio, o portefólio, como é teoricamente o portefólio, se calhar não necessidade disso...

E – Continuamos dentro das fontes de informação: a observação de aula deverá ser uma fonte de informação?

C – Eu acho que sim.

E – Só para quem quer classificações superiores ou para todos?

C- Para todos os que pretendem avaliação sumativa para progredirem na carreira, nesse sentido, acho que sim, toda a gente devia ter observação de aulas... se for só como nós fizemos naquela parte mais formativa, tivemos nota na mesma, não foi, mas se calhar aí não havia necessidade...

E – Devem ser realizados testes aos professores para a avaliação de desempenho? Isto acontece em alguns países...

C – Não.

E – Inquéritos aos alunos, achas que podem ser uma fonte de informação para a ADD?

C - ... Se calhar era bom, se calhar era bom, não era mau de todo!

E – E inquéritos aos pais e encarregados de educação?

C – Também acho que sim, que deveria haver inquéritos aos pais, especialmente no que diz respeito ao funcionamento das direções de turma... em termos de funcionamento das aulas, acho que não, porque os pais não estão aqui dentro, embora acompanhem todo o processo dos filhos, ou deverão acompanhar..., não é, a gente gostaria que eles acompanhasssem...

E – Vamos ver a questão da observação das aulas, creio que já me respondeste...

C - Sim, penso que só deve haver para os que a desejem e querem as classificações mais altas.

E – Passemos, então, à questão dos avaliadores que é muito importante... Quem deverão ser os avaliadores?

C – Professores da mesma escola, não; do mesmo grupo disciplinar mas de outra escola é uma possibilidade; professores que se encontrem num escalão superior aos avaliados..., pois, se calhar, é melhor que seja uma pessoa que esteja acima; os professores com qualificações superiores aos avaliados, ... aí não necessariamente, não necessariamente; professores com especialização em supervisão ou avaliação, isso seria o ideal; professores do ensino superior, não; elementos da inspeção, não; elementos recrutados para a função de avaliador, isso sim, sim, são os tais voluntários...

E – E quanto às competências para a avaliação?

D – Relativamente à experiência no ensino, sim; a experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino, principalmente aí; ter formação científica em supervisão e avaliação, sim; ter sensibilidade em relação aos aspetos sociais e psicológicos da avaliação, também; ter experiência em avaliação..., toda a gente começa sem experiência, tem de começar, não é... então ninguém começava...

E – Falemos agora dos usos dos resultados da avaliação. Numa perspetiva formativa, que implique a melhoria das práticas, devem ser indicados os aspetos positivos no desempenho do professor e os aspetos a melhorar?

C – Isso, sim, é fundamental, muito importante.

E – E quanto ao uso sumativo?

C – Quanto muito, deve contar para a progressão na carreira... prémios monetários e isso, não...

E – No caso de existirem indicadores de insucesso, que medidas devem ser tomadas?

C- Tentamos recuperá-lo, para ver se ainda conseguimos,... o ideal seria isso, se calhar estou a ser muito idealista, mas...

E – Em termos gerais, e em poucas palavras, se eu te pedisse o desenho de um modelo de avaliação, como é que o descreverias?

C – Olha, devia ser igual, a nível nacional, como já se disse, portanto, ser igual para todo o país, com tudo muito bem estudado e estruturado, ... ouvindo a opinião das pessoas envolvidas, não só as pessoas a nível superior na escola, mas nós, professores. E... com os tais padrões muito bem definidos, com os tais avaliadores de fora ou avaliadores voluntários, como eu já te disse... e devia ser feito, eu acho que sim, todos devíamos ser avaliados, mas... o modelo ideal é complicado de dizer...

E – Mas, em termos gerais, era isso?

C- Era isso, com muita clareza com tudo muito bem definido, com instrumentos de avaliação iguais para toda a gente, para toda a gente, sermos avaliados por professores dos nossos grupos, mas pessoas com experiência, podia não ser pessoas a exercer, mas com experiência, e que conhecesse bem o ensino... não é, e que não fosse uma pessoa da escola, um colega...

E – Porque é que tu achas que a questão dos colegas é de evitar na avaliação?

C – Porque... porque... se calhar... se calhar, há sempre aquela tendência... os colegas conhecem-se, são amigos, se calhar, não conseguem ter aquela imparcialidade que deveriam ter... não sei...

E – E para além dessa imparcialidade, tu achas que também há possibilidade de haver conflitos, de ser uma fonte de conflitos?

C – Há, há e a experiência que eu tenho nisto diz-me que sim...

E – Portanto, o modelo como ocorreu até 2011 gerou conflitos?

C – Gerou alguns conflitos, gerou...

E – E conflitos graves, conflitos menos graves, como é que os classificas?

C – Eu acho que foram alguns com alguma gravidade, principalmente a nível psicológico porque as pessoas sentiram-se... olha, eu senti-me constrangida com algumas situações...

E – Portanto, o modelo como estava não era gerador de ganhos, mas era gerador de conflitos e de situações desagradáveis?

C – Sim , eu acho que sim...

E – Em termos de dinâmica da escola, não trouxe ganhos à escola?

C – Não, quanto a mim, não...

E – E o modelo que temos atualmente, o que é que achas?

C – Eu acho que está melhor, menos agressivo... bom isto agora, há poucas pessoas a pedirem avaliação, este ano só houve uma pessoa,... está tudo congelado...

E – Tu achas que isso tem influência, o facto de não haver progressões na carreira...

C – Tem, acho que sim... acho que é muito importante...

E – Só me resta agradecer-lhe o teu tempo e a disponibilidade para esta entrevista...

C- De nada.

Entrevista Relatora (28/05/13)

Eu – Bom dia, obrigada por ter aceitado dar esta entrevista. Como sabe, a entrevista destina-se a obter dados para a realização um trabalho de investigação sobre avaliação do desempenho docente. Neste caso, a sua opinião como relatora é muito importante. As informações recolhidas são usadas unicamente para os fins que referi acima e não haverá identificação dos entrevistados. Vou proceder à gravação áudio. A entrevista, cujo guião lhe foi previamente enviado, tem duas partes: na primeira, destina-se à avaliação global do processo de avaliação docente que terminou em 2011. A segunda, tem como objetivo recolher os seus contributos para um modelo de avaliação docente. Vamos começar pela questão que diz respeito à avaliação de professores durante o

período de 2007-2011. Foi relatora, esteve a avaliar professores, como se sentiu no desempenho dessa função, sentiu-se confortável, teve dúvidas, sentiu-se insegura....

R- Confortável, não, até porque esta foi uma área pela qual eu nunca quis enveredar, nunca foi orientadora de estágio, embora essa tenha sido uma oportunidade que surgiu há vários anos, mas a formação de professores nunca foi uma área pela qual eu tivesse sentido uma grande afinidade... acabei por ter de participar nisto porque era a pessoa que reunia as condições mais adequadas, na altura, e portanto... não me senti... confortável, tentei depois procurar informar-me e fazer o melhor que me foi possível, nestas circunstâncias e com um modelo com o qual eu não concordava em muitos aspectos, mas não posso dizer que tenha sido um papel confortável, talvez porque realmente eu não me identifico muito com esta área...

E – Nem com o modelo...

R – Nem com o modelo, com as duas coisas, não me identifico, gosto de trabalhar em muitas áreas, em muitas coisas, mas esta, de facto, foi uma área com a qual nunca senti... uma grande... uma grande afinidade...

E – E é preciso gostar...

R – Pois, exatamente, há quem goste, mesmo de uma orientação de estágios, há pessoas que foram anos seguidos, mas também numa perspetiva diferentes, na formação inicial e aqui e agora..., pelo menos as pessoas com quem eu tenho falado e que foram avaliadoras nas duas circunstâncias, orientadoras de estágio e agora... também sentem que o seu papel é muito diferente...

E – Muito bem... Pode dizer-me qual foi o aspeto mais positivo de todo o processo?

R- O processo... acho que é permitir a seleção e alguma... formação, numa perspetiva formativa... agora, a forma como se pretendeu lá chegar... eu acho que não foi a... adequada...

E – E o aspeto menos conseguido...

R- O que falhou... foi que realmente as pessoas puderam, pela forma como estava construído, como estava desenhado o modelo, puderam, mesmo eventualmente não fazendo nada daquilo que referiam, não é..., conseguiram, através dos documentos de produziam e das provas com que faziam acompanhar este documento de autoavaliação, não ser correspondente àquilo que efetivamente tinha acontecido, àquilo que foi a sua prática... há aqui...

E – Houve então uma diferença entre o que foi apresentado e a realidade?

R – Claro, aquilo que nós temos não é o que se verifica no dia a dia...

E – Muito bem. Para terminarmos esta parte, qual é a avaliação global que faz do modelo, isto é, se tivesse de situá-lo numa escala de 1 a 10, onde é que o colocaria?

R- Sei lá... aí pelos 5, pelo meio...

E – Muito bem. Agora vou-lhe pedir os seus contributos para um novo modelo de avaliação, portanto, aquilo que considera que deveria ser o modelo de avaliação. Vou-lhe colocando um série de questões. Qual a vertente que deve predominar num modelo de avaliação, formativa ou sumativa?

R - A avaliação dever ser... essencialmente formativa, sim...

E – E os resultados da avaliação devem servir para a melhoria das práticas, para a prestação de contas, para o desenvolvimento profissional...

R – Sim... penso que deve servir para a melhoria das práticas e para... para o desenvolvimento profissional... a prestação de contas, sobretudo, depende do modelo...

E – E quanto aos responsáveis pela avaliação? O diretor, uma comissão do pedagógico, uma entidade externa... Quem é que deve ser o responsável?

R – Uma entidade externa, se calhar, não é muito fácil poder estar presente ao nível das diferentes escolas..., poderá ter um papel apenas regulador... um papel regular para que o processo não seja apenas interno. O diretor, eu acho que deve participar, mas não deve ser só o diretor... deve haver

uma comissão, com outras pessoas, na qual o diretor deve estar presente, ... mas que não fique apenas na mão de uma pessoa... essa avaliação.

E – Diga-me, acha que deve existir articulação entre a avaliação de desempenho e outros componentes da avaliação da escola, com a avaliação externa, os resultados dos alunos...

R – Acho que deve haver ligação, apesar de nós, muitas vezes,... não podemos agir... estamos dependentes dos alunos que temos, e estamos dependentes das suas características, de qualquer maneira, eu acho que é possível trabalhar para fazer melhor e ultrapassar essas contingências que existe à partida, portanto, eu acho que dever... até porque nós temos algum reflexo, ainda que indiretamente, porque quando a avaliação externa tem em conta os resultados dos alunos, eles resultam do trabalho que é feito pelo professor, de uma forma indireta... mas penso que sim, até de uma forma mais direta...

E – Deve, portanto, existir essa ligação... E com a avaliação externa, deve haver ligação?

R – Penso que sim, também, porque se reflete a prestação do serviço que é realizado e isso deve refletir-se na avaliação externa, se calhar de uma forma ponderada... e, se calhar até tendo em conta fatores que são específicos de cada zona, de cada escola, de cada meio, mas penso que deve haver uma relação.

E – Muito bem. Relativamente aos padrões de desempenho, deve lembrar-se de um documento onde eles eram apresentados, acha que devem existir?

R – Eu acho que sim, porque se não existirem esses padrões, se não houver nada pré-definido, não vai haver uma uniformização na aplicação de determinados critérios... são reguladores do processo, ao fim ao cabo.

E – E pensa que esses padrões de desempenho devem ser definidos a nível nacional ou para cada escola?

R – Penso que deve ser a nível nacional,... se calhar, numa primeira fase...

E – Mas aceita que possam ser adaptados a cada escola?

R – Aceito, em função da realidade de cada escola, porque elas são diferentes, os alunos são diferentes, há alunos mais carenciados, com mais dificuldades... Devem ser tipificados, de acordo com determinadas características, sim, tipo zona 1, zona 2, zona 3.

E – E quando as aspetos avaliados, dos que se seguem quais considera que devem ser ter em atenção? Por exemplo, o cumprimento dos objetivos individuais?

R – O cumprimentos dos objetivos? Se eles forem estabelecidos, acho que se devem avaliar, não é, não sei se é importante, até porque na avaliação das empresas, às vezes, tem de haver um referencial, se não estamos a avaliar em relação a quê? Tem de haver umas linhas orientadoras, uns aspetos que sejam definidos pelo agrupamento que permitam avaliar o grau de cumprimento.

E – E a contribuição para as metas e objetivos do PE?

R – Acho que é essencial, até mais do que os próprios objetivos individuais. Temos de contribuir para o todo, que é aquilo que nos pretendemos, ... há metas, há objetivos, para o agrupamento e cada professor deve, da forma que lhe é possível, contribuir para a concretização dessas metas.

E – E quanto à qualidade das atividades inseridas no PAA?

R – Sim, bom, considerando que o PAA vai permitir a concretização do PE e das suas metas, penso que si, que a qualidade será importante, penso que até mais importante do que os objetivos individuais.

E – Muito bem. E a construção do conhecimento profissional?

R – A atualização do conhecimento é importe, especialmente se for na área específica do ensino, acho que é um aspetos que deve ser avaliado.

E – E a planificação e preparação dos aulas?

R – A planificação e...

E – E a preparação das aulas.

R – Se estivermos a falar numa perspetiva de aulas assistidas, aí é determinante, mas sempre na perspetiva de ser acompanhado e numa perspetiva formativa.

E – E quanto ao ambiente na sala de aula?

R – Sim, penso que não será aquilo que é mais determinante, mas o ambiente é importante para conseguir aprender.

E – E a relação pedagógica com os alunos, considera importante?

R – Penso que sim, embora aqui a preparação e a planificação da aula seja mais determinante, embora uma boa relação pedagógica seja importante, agora ... em termos de ponderações e que poderão ser diferentes.

E – Quanto à participação em estruturas de coordenação educativa?

R – Como elemento a ser avaliado? Se as pessoas participam, penso que deve ser avaliado, se as pessoas não participam, não deve ser penalizado, porque há muitas pessoas que não têm oportunidade de participar. Se as pessoas participam,... deve ser objeto de avaliação, se as pessoas não participarem, não deve ser avaliado.

E – E a formação contínua?

R – Penso que é importante porque há sempre coisas novas que vão surgindo... sim.

E – Vamos agora para os critérios de avaliação: devem ser iguais para todos os professores, ser adequados às funções exercidas pelos professores, ser iguais em todas as escolas, ser específicos do grupo de recrutamento?

R – Penso que devem ser iguais se os resultados da avaliação são usados a nível nacional, no entanto, penso na mesma escola devem ser iguais, penso também que depois poderá haver um fator de correção, alguma coisa muito específica, em função de características muito próprias... que possam existir, ... num determinado meio, mais carenciado, o contexto, ...

E – Passemos então aos instrumentos de avaliação. Qual é a sua opinião relativamente aos objetivos individuais? Já vimos atrás que não os considera muito importantes...

R – Não, não considero.

E – E a autoavaliação?

R – A autoavaliação acho como reflexão, mas não determinante, porque as pessoas escrevem o que entendem.

E – E o portefólio, considera...

R – Não, não considero.

E – Então, quais considera...

R – Grelhas de observação e registo para se registar aquilo que efetivamente... Em relação ao portefólio, eu recordo-me que na altura as pessoas entraram numa euforia com o portefólio, no arranjar dossieres, no arranjar das coisas, no recolher de evidências... Grelhas que sejam bem construídas, por quem sabe construir, atendendo a parâmetros que são pré-definidos, não quer dizer que não haja uma reflexão, por parte de quem é avaliado, mas não...

E- E relativamente à observação de aula, considera importante?

R – Considero que pode ser importante, na perspetiva formativa, acho que sim.

E – E a realização de testes aos professores? Que não acontece em Portugal, mas acontece noutras países...

R – Testes sobre a área específica de ensino?

E – Sim. Para aferir conhecimentos.

R – Nunca pensei muito sobre isso. Pode ser uma hipótese... não me escandalizo muito com a aplicação desses testes... à partida, há pessoas... enfim, a pessoa já passou por uma série de teste, já deu provas...

E – Sobre os resultados dos alunos em exames externos já falámos atrás...

R – Sim.

E – E a utilização de inquéritos feitos aos alunos e aos pais? A possibilidade de os pais participarem apareceu na legislação, embora não tenha sido praticamente utilizada...

R – Eu penso que os pais conseguem avaliar apenas uma componente muito pequena do processo... Não estão, sabem através de interpresa pessoa, que são os filhos, ... eu penso que não, que não deve ser valorizado, sobretudo por causa dos resultados que os alunos possam vir a ter.

E – A observação de aula, na sua opinião, deverá ser feita para todos os professores, para os professores que assim o desejem ou não deverá ser uma fonte de informação?

R – Penso que como está a acontecer atualmente, em determinados momentos, ela pode ser feita. A todos os professores, acho que isso não deve ser possível, atendendo... não é de todo... pois não é possível de pôr em prática. Agora, em determinados momentos, sobretudo, no início da carreira, penso que sim, penso que deve ser feita.

E – Vamos agora entrar na questão dos avaliadores. Gostaria que me dissesse, desta lista, quem devem ser os avaliadores.

R – Devem ser professores de outra escola, da mesma escola não; do mesmo grupo, penso que sim, até porque estamos a avaliar a nível do conhecimento científico; devem ser pessoas com especialização para o efeito ou que tenha aptidão para desenvolver esta tarefa, que não sejam levado, por uma circunstância ou outra a desempenhar esse papel. Pessoas que queiram, que invistam na sua formação, que tenham uma formação e com reconhecida competência científica. Não é necessário que estejam num escalão superior, porque isso, às vezes, não é significativo de nada. Mas tem que ter competência científica, formação para o efeito e ser reconhecido como tal. Também não devem ser da própria escola, de forma a que haja alguma isenção, porque às vezes, na própria escola, pode haver coisas que estejam latentes... e que em determinadas situações podem vir ao de cima... Agora, de onde podem vir, da inspeção, ou de qualquer outra entidade de onde possam provir, isso...

E – Ok, devem ser professores com experiência, não é assim?

R – Sim, devem ter competência reconhecida, com formação, voluntários, com experiência na avaliação.

E – Vamos agora ver os usos dos resultados da avaliação, já me disse que ela deve ser essencialmente formativa...

R – Sim.

E – Devem ser indicados os aspectos positivos e a melhorar no desempenho do docente?

R – O que se deve melhorar, eu penso que sim, numa perspetiva formativa o objetivo é eventualmente potencial aquilo que está bem, não é, e sobretudo conseguir ultrapassar lacunas ou dificuldades que possam ainda existir, sejam elas a que nível for, podem ser ao nível do conhecimento científico ou ao nível do relacionamento com os alunos...

E – No caso de avaliação ter resultados sumativos, de que forma deverão eles ser aplicados?

R – Na progressão na carreira, penso que sim, mas... é preciso que o modelo de avaliação seja o adequado e... e sobretudo que seja fiável e justo, sim, fiável e justo... Isto também no caso de renovação de contrato e do período probatório. A atribuição de prémios monetários... não, não me parece adequado. A sanção, ... também não, deve tentar-se recuperar o professor, dentro do possível...

E – E no caso de existirem indicadores de insucesso no desempenho do professor?

R – À partida, deve procurar-se uma formação, tendo em atenção todos os aspectos que foram diagnosticados ou os aspectos a melhorar, deve haver um período onde isso possa ser feito. Depois, se efetivamente a aplicação destas medidas não resultar... haverá que encontrar outra estratégia... se calhar a pessoa não é indicada para... se calhar não reúne as condições para ensinar.

E – Em linhas gerais e para terminar, pedia-lhe o favor de me descrever um modelo de avaliação de professor que, na sua opinião, seja o ideal.

R – Avaliação com aulas assistidas só para alguns escalões, tal como está agora; a observação com base em registos que estejam normalizados e que à partida possam ser considerados fiáveis; depois a articulação com a avaliação que o próprio professor faz; e depois, a partir daí, tentar encontrar os aspectos menos bons com o objetivo de se tentar ultrapassar esses aspectos e contribuir, sobretudo,... para que os alunos possam ter sucesso.

E – Só me resta agradecer-lhe a entrevista e o seu tempo. Muito obrigada.

R – De nada.

Entrevista Professor avaliado (27/05/13)

Eu – Bom dia, obrigada por ter aceitado dar esta entrevista. Como sabe, a entrevista destina-se a obter dados para a realização um trabalho de investigação sobre avaliação do desempenho docente. Neste caso, a sua opinião como professor é muito importante. As informações recolhidas são usadas unicamente para os fins que referi acima e não haverá identificação dos entrevistados. Vou proceder à gravação áudio. A entrevista, cujo guião lhe foi previamente enviado, tem duas partes: na primeira, destina-se à avaliação global do processo de avaliação docente que terminou em 2011. A segunda, tem como objetivo recolher os seus contributos para um modelo de avaliação docente. Vamos começar pela questão que diz respeito à avaliação de professores durante o período de 2007-2011. Foi avaliado, teve aulas observadas, porque é que pediu esse tipo de avaliação?

PA- Porque mudo de escalão,... isto é, quando a carreira descongelar..., e estou no 4.º escalão, as aulas são obrigatórias...

E – E se não estivesse nessa situação, teria pedido aulas assistidas?

PA – Não.

E – E porque?

PA – Porque... não reconheço qualquer mérito nesta avaliação.... Não há ganhos...

E - Para o avaliado?

P – Para ninguém. Para o avaliado... para a escola, para os alunos... não há vantagens...

E – Muito bem... Pode dizer-me qual foi o aspeto mais positivo de todo o processo?

PA- ... Tenho alguma dificuldade em responder...não sei,... talvez,... obrigar as pessoas a pensar na avaliação...

E – E o aspeto menos conseguido...

PA- Tudo. É verdade! Um desperdício de tempo ... de forças, de energias, sim, de energias... e no fundo... para nada. Vê alguma alteração nas escolas? Como funcionam? Pois...

E – Muito bem. Para terminarmos esta parte, qual é a avaliação global que faz do modelo, isto é, se tivesse de situá-lo numa escala de 1 a 10, onde é que o colocaria?

P - Negativa, sim... negativa, um... três... talvez...

E – Agora gostaria que me dissesse aquilo que considera que deveria ser o modelo de avaliação. Tenho uma série de questões. A primeira: qual a vertente que deve predominar num modelo de avaliação, formativa ou sumativa?

PA - A avaliação deve ser, essencialmente, formativa... Essa, essa é a forma mais correta de encarar a avaliação de professores. Não vejo que possa... correr de outra forma...

E – E os resultados da avaliação devem servir para a melhoria das práticas, para a prestação de contas, para o desenvolvimento profissional...

PA – Para a melhoria das práticas, acima de tudo e,... e para o desenvolvimento profissional A prestação de contas é feita todos os dias... Todos os dias somos avaliados...

E – E quanto aos responsáveis pela avaliação? O diretor, uma comissão do pedagógico, uma entidade externa... Quem é que deve ser o responsável?

PA – Tenho alguma dificuldade em.. pensar nisso com uma pessoa só, ...quero dizer.. não sei se a responsabilidade deve ser de um só, talvez fosse melhor um órgão com vários elementos... uma comissão do pedagógico, foi o que disse?

E – Sim, uma comissão nomeada a partir do conselho pedagógico.

P – Penso que sim, o diretor só, não,... e uma entidade externa..., talvez fosse bom... alguém de fora ... Eu penso sempre que se ganha em trabalhar em equipa, há mais perspetivas...

E – Muito bem. Relativamente à articulação que deve existir entre a avaliação de desempenho e outros componentes da avaliação da escola, com a avaliação externa, os resultados dos alunos... Qual é a sua opinião?

PA – Acho que deve haver relação... articulação entre todas essas avaliações. A avaliação externa já contabiliza os resultados dos alunos... embora aí, ... é muito difícil atribuir todas as responsabilidades dos resultados dos alunos ao professor... sejam bons ou maus... há muitas influências. Mas... sim, penso que sim, deve haver alguma articulação.

E – Ok. E quanto aos padrões de desempenho, acha que devem existir?

PA – Sim, penso que devem existir, embora muito do que lá é indicado não corresponda ao professor real...

E – Está a referir-se ao padrões de desempenho indicados pelo CCAP?

PA – Sim.

E- Então qual seria a solução para se encontrarem um padrões de desempenho aceitáveis?

PA – Qualquer coisa mais simples, mais prática, ... mais real, mais geral. E que pudesse ser usado em todas as escolas... por exemplo, se o professor contribui para a aprendizagem dos alunos, tanto se verifica em cursos regulares como em curso profissionais... nas escolas mais... favorecidas, digamos assim,... ou nas menos favorecidas.

E – E quanto aos aspetos avaliados? Quais considera que devem ser tidos em conta?

PA – O cumprimentos dos objetivos individuais não me parece importante, porque o professor não trabalha sozinho nem é o único interveniente na aprendizagem do aluno..., a contribuição para as metas do PE, de alguma forma pode ser tida em conta..., se se conseguir contabilizá-la... enfim. Que as atividades do PAA sejam contabilizadas não me parece certo... a maior parte das vezes são atividade sem qualquer relação com as aprendizagens, é muito difícil ... Já a construção do conhecimento profissional, a planificação das aulas... a realização das atividades letivas e a relação pedagógica com os alunos... sim, isso é muito importante e pode definir o bom professor...

E – E a formação contínua?

PA – Parece-me importante se servir para a atualização de conhecimentos... Muitas vezes, as formações que existem não têm qualidade, não acrescentam nada de novo... E o professor ser avaliado porque faz formação,... enfim...

E – Vamos agora para os critérios de avaliação: devem ser iguais para todos os professores, ser adequados às funções exercidas pelos professores, ser iguais em todas as escolas, ser específicos do grupo de recrutamento?

PA – Penso que devem ser iguais se os resultados da avaliação são usados a nível nacional, no entanto, penso na mesma escola devem ser iguais, penso também que depois poderá haver um fator de correção, alguma coisa muito específica, em função de características muito próprias... que possam existir, ... num determinado meio, mais carenciado, o contexto, ...

E – Passemos então aos instrumentos de avaliação. Qual é a sua opinião relativamente aos objetivos individuais? Já vimos atrás que não os considera muito importantes...

PA – Não, não considero.

E – E a autoavaliação?

PA – A autoavaliação acho como reflexão, mas não determinante, porque as pessoas escrevem o que entendem.

E – E o portefólio, considera...

PA – Não, não considero.

E – Então, quais considera...

PA – Grelhas de observação e registo para se registrar aquilo que efetivamente... Em relação ao portefólio, eu recordo-me que na altura as pessoas entraram numa euforia com o portefólio, no arranjar dossieres, no arranjar das coisas, no recolher de evidências... Grelhas que sejam bem construídas, por quem sabe construir, atendendo a parâmetros que são pré-definidos, não quer dizer que não haja uma reflexão, por parte de quem é avaliado, mas não...

E – E relativamente à observação de aula, considera importante?

PA – Considero que pode ser importante, na perspetiva formativa, acho que sim.

E – E a realização de testes aos professores? Que não acontece em Portugal, mas acontece noutras países...

PA – Testes sobre a área específica de ensino?

E – Sim. Para aferir conhecimentos.

PA – Nunca pensei muito sobre isso. Pode ser uma hipótese... não me escandalizo muito com a aplicação desses testes... à partida, há pessoas... enfim, a pessoa já passou por uma série de teste, já deu provas...

E – Sobre os resultados dos alunos em exames externos já falámos atrás...

PA – Sim.

E – E a utilização de inquéritos feitos aos alunos e aos pais? A possibilidade de os pais participarem apareceu na legislação, embora não tenha sido praticamente utilizada...

PA – Eu penso que os pais conseguem avaliar apenas uma componente muito pequena do processo... Não estão, sabem através de interposta pessoa, que são os filhos, ... eu penso que não, que não deve ser valorizado, sobretudo por causa dos resultados que os alunos possam vir a ter.

E – A observação de aula, na sua opinião, deverá ser feita para todos os professores, para os professores que assim o desejem ou não deverá ser uma fonte de informação?

PA – Penso que como está a acontecer atualmente, em determinados momentos, ela pode ser feita. A todos os professores, acho que isso não deve ser possível, atendendo... não é de todo... pois não é possível de pôr em prática. Agora, em determinados momentos, sobretudo, no início da carreira, penso que sim, penso que deve ser feita.

E – Vamos agora entrar na questão dos avaliadores. Gostaria que me dissesse, desta lista, quem devem ser os avaliadores.

PA – Devem ser professores de outra escola, da mesma escola não; do mesmo grupo, penso que sim, até porque estamos a avaliar a nível do conhecimento científico; devem ser pessoas com especialização para o efeito ou que tenha apetência para desenvolver esta tarefa, que não sejam levado, por uma circunstância ou outra a desempenhar esse papel. Pessoas que queiram, que invistam na sua formação, que tenham uma formação e com reconhecida competência científica. Não é necessário que estejam num escalão superior, porque isso, às vezes, não é significativo de nada. Mas tem que ter competência científica, formação para o efeito e ser reconhecido como tal. Também não devem ser da própria escola, de forma a que haja alguma isenção, porque às vezes, na própria escola, pode haver coisas que estejam latentes... e que em determinadas situações podem vir ao de cima... Agora, de onde podem vir, da inspeção, ou de qualquer outra entidade de onde possam provir, isso...

E – Ok, devem ser professores com experiência, não é assim?

PA – Sim, devem ter competência reconhecida, com formação, voluntários, com experiência na avaliação.

E – Vamos agora ver os usos dos resultados da avaliação, já me disse que ela deve ser essencialmente formativa...

PA – Sim.

E – Devem ser indicados os aspetos positivos e a melhorar no desempenho do docente?

PA – O que se deve melhorar, eu penso que sim, numa perspetiva formativa o objetivo é eventualmente potenciar aquilo que está bem, não é, e sobretudo conseguir ultrapassar lacunas ou dificuldades que possam ainda existir, sejam elas a que nível for, podem ser ao nível do conhecimento científico ou ao nível do relacionamento com os alunos...

E – No caso de avaliação ter resultados sumativos, de que forma deverão eles ser aplicados?

PA – Na progressão na carreira, penso que sim, mas... é preciso que o modelo de avaliação seja o adequado e... e sobretudo que seja fiável e justo, sim, fiável e justo... Isto também no caso de renovação de contrato e do período probatório. A atribuição de prémios monetários... não, não me parece adequado. A sanção, ... também não, deve tentar-se recuperar o professor, dentro do possível...

E – E no caso de existirem indicadores de insucesso no desempenho do professor?

PA – À partida, deve procurar-se uma formação, tendo em atenção todos os aspetos que foram diagnosticados ou os aspetos a melhorar, deve haver um período onde isso possa ser feito. Depois, se efetivamente a aplicação destas medidas não resultar... haverá que encontrar outra estratégia... se calhar a pessoa não é indicada para... se calhar não reúne as condições para ensinar.

E – Em linhas gerais e para terminar, pedia-lhe o favor de me descrever um modelo de avaliação de professor que, na sua opinião, seja o ideal.

PA – Avaliação com aulas assistidas só para alguns escalões, tal como está agora; a observação com base em registos que estejam normalizados e que à partida possam ser considerados fiáveis; depois a articulação com a avaliação que o próprio professor faz; e depois, a partir daí, tentar encontrar os aspetos menos bons com o objetivo de se tentar ultrapassar esses aspetos e contribuir, sobretudo,... para que os alunos possam ter sucesso.

E – Só me resta agradecer-lhe a entrevista e o seu tempo. Muito obrigada.

PA – Ora essa.

Anexo XIX – Categorias de codificação das entrevistas

Entrevista com a Diretora

Categorias	Subcategorias	Unidades de registo
Avaliação do modelo de ADD até 2011	Aspetto mais positivo	o trabalho de equipa que implicou o focar a consciência das pessoas e dos órgãos da escola para a importância de avaliar
	Aspetto menos conseguido	Eu acho que as pessoas acabam por não ser avaliadas, o desempenho dos professores não é avaliado, é avaliado um relatório, eventualmente, mas o desempenho não é avaliado.
	Avaliação global	Colocava-o muito baixinho, num nível negativo, sem dúvida nenhuma... E não é por dificuldades da escola, é porque considero que... o sistema não funciona, não atinge os objetivos que uma avaliação de desempenho deve ter
Objetivos da ADD	Vertente formativa	tem uma vertente pedagógica e, aí,... acho sinceramente que o responsável pela coordenação e supervisão da estrutura pedagógica deve avaliar, deve ter um papel formativo...
	Vertente sumativa	Depois, tens a outra parte, que é a parte mais inspetiva, se quiseres, ou mais normativa, ou seja, as pessoas estão inseridas numa organização, têm regras para cumprir, têm regras para cumprir, em termos de funcionamento, só o diretor é que consegue avaliar.
	Vertente formativa e sumativa	Eu acho que a avaliação de desempenho tem que ter duas vertentes, que são complementares, mas que são distintas.... E qualquer modelo que não consiga conjugar estas duas facetas, estes dois aspetos, vai falhar
Finalidades da ADD	Melhoria das práticas	A avaliação deve servir para as pessoas melhorarem...
		...mas deve também dar a possibilidade às pessoas que têm desempenhos menos bons de conseguirem de superar as suas dificuldades
Responsáveis pela avaliação	A nível interno	...para distinguir as pessoas de acordo com os seus desempenhos
		...e a avaliação também tem que contribuir para que, de uma vez por todas, no sistema educativo português, se consigam arranjar mecanismos que digam que esta pessoa não pode ser professor... não tem perfil para isso...
		Em termos normativos, em termos de funcionamento, o diretor, eventualmente, em equipa com os coordenadores de estabelecimento,
Articulação da ADD com outros componentes da avaliação da escola	Resultados dos alunos	em termos pedagógicos, sem dúvida nenhuma, os supervisores das estruturas e o conselho pedagógico...
		Relativamente aos resultados dos alunos, não há articulação nenhuma...
		Nem podem refletir-se enquanto não estiverem muito bem definidos em que termos é que é essa articulação, porque senão os professores das grandes cidades e dos bairros socialmente “bem” são todos

		<p>muito bons professores e os professores de são todos maus professores,</p> <p>acho que os resultados têm de ser refletir na avaliação de desempenho, mas isso só poderá acontecer quando houver uma forma justa e coerente para que isso aconteça.</p>
	Metas e objetivos do PE	E essa articulação tem de ser feita, e temos de trabalhar todos para o mesmo lado e não cada um para si...
Padrões de desempenho	Existência de padrões de desempenho	Eu penso que deve haver referências, ou seja, um processo de avaliação, seja ele qual for, o que é que diz? Diz que o desempenho normal é este e depois há pessoas que fogem do desempenho normal, uns porque estão a abaixo e outros porque estão acima, e é preciso estabelecer muito bem o que é estar abaixo e é preciso estabelecer muito bem o que é estar acima.
	Definição a nível nacional	Isso tem de ser definido, e eu penso que tem de haver uma base de trabalho que é nacional, o Ministério da Educação tem que assumir isso, tem que dizer aos professores qual é o padrão de professor que quer,... Mas tem que haver uma base nacional, que agora não há, voltou para trás...
	Definição a nível de escola	e depois há aspectos que têm de ser trabalhados em cada escola, em cada agrupamento, de acordo com aquilo que são as suas características.
Aspectos avaliados	Objetivos individuais	Não há objetivos individuais, nós nunca tivemos aqui, as pessoas aqui não apresentaram objetivos individuais...
	Contribuição para as metas e objetivos do PE	Quer dizer, os objetivos do professor são os objetivos do PE.
	Relação pedagógica com os alunos	Como é que tu avalia a relação pedagógica com os alunos?... Não é, necessariamente, numa aula observada que é preparada para ser observada... Não sei como é, mas acho que temos de passar a avaliação de desempenho para questões mais objetivas
Critérios de avaliação	Diferenciação a nível nacional	Deve haver uma base que é..., ou seja, tem de haver um quadro de referência, mas depois não chega, não pode ser só isso, em função do PE de cada agrupamento e até dos objetivos que são trabalhados e até do <i>feedback</i> que a avaliação externa nos dá... mas isso tem de ser trabalhado aqui...
	Diferenciação a nível de escola	mas isso tem de ser trabalhado aqui...
Instrumentos de avaliação	Autoavaliação	O relatório pode ser um bom instrumento, eu não tenho nada contra os relatórios, eu acho é que os relatórios têm de ser validados, e essa validação não existe... Ou seja, tem de haver uma forma de cruzar informação porque neste momento, neste momento, efetivamente continua a ser assim, o que é avaliado é o relatório. Se não tens depois outras variáveis para validar o que está escrito no relatório...

Fontes de informação	Observação de aulas	E depois numa aula preparada para ser observada, a relação pedagógica do professor com os alunos é excelente, e depois os problemas dessa relação caem todos os dias em cima da secretaria... A observação de aulas tem de ter objetivo eminentemente formativo.
	Inquéritos aos pais e encarregados de educação	No contexto da avaliação, ... eu acho que devia haver qualquer coisa como algumas vacinas, fazes a primeira, fazes a segunda, fazes a terceira e está tudo bem,... percebes? Ou então, a pedido da pessoa, por qualquer razão, devia ser dada essa possibilidade. ...e não deve ser com dia e hora marcada, deve ser “truz, truz”, “estou aqui”, eventualmente, “olhe, para o mês que vem, tem uma aula observada”...
Avaliadores	A nível pedagógico	Também não me parece que um inquérito aos pais possa responder a muito porque, da experiência que tenho, arriscaste a ter dois tipos de respostas: ou está tudo bem, para não chatear, ou está tudo mal para chatear, e não me parece que sejam os pais as pessoas tecnicamente mais competentes para inferir do valor do trabalho do professor na sala de aula... principalmente quando nós sabemos que eles falham sistematicamente no apoio e no acompanhamento que têm de dar aos filhos...
	A nível pedagógico	Os avaliadores, do ponto de vista pedagógico, a avaliação tem de passar obrigatoriamente pelos coordenadores de departamento e de grupo. E nem sequer deviam ter a possibilidade de nomear outros avaliadores, como o decreto regulamentar deixou. Acho que a observação de aulas, a observação da prática pedagógica, deve ser feita por alguém fora da escola, não por uma pessoa da escola, mas também não é por um professor da escola,... deve ser feita por um inspetor, por alguém que esteja capacitado e credenciado para isso...
		A observação de aulas devia ser com inspeção, técnico, sei lá, alguém que tenha experiência na supervisão pedagógica, alguém que entre numa sala de aula e que leia a aula... e que perceba o que é que se está a passar, e que peça “dê-me o plano de aula”... e que depois possa discutir com a pessoa os aspetos positivos, os aspetos negativos, o que é um constrangimento, o que está bem e pode melhorar, e aí sim, faz sentido...
		...acho que os inspetores devem avaliar a escola, e acho que não podemos pôr no mesmo saco avaliação de desempenho docente e avaliação de escola.
	A nível normativo	...do ponto de vista normativo, o diretor tem de entrar aí... obrigatoriamente.
	Competências	Deverão ter competência naquilo que avaliam. Inclui práticas pedagógicas competentes.

Usos dos resultados da avaliação	Indicadores de insucesso	<p>O professor tem de ser acompanhado, mais do que receber formação, fazer a ação A ou a ação B, o professor tem de ter acompanhamento. Em caso de avaliação insuficiente, o professor tem de ter alguém na escola que trabalhe com ele e que o acompanhe...</p> <p>Devia ser reciclado, até podia ficar na escola, mas a fazer outras coisas.</p>
Autonomia das escolas e ADD	Uso da autonomia na ADD	Mas não existe, em termos de escola, uma autonomia que é fundamental: seleção de professores.
		acho que os diretores têm uma palavra a dizer na escolha dos professores, porque, senão, subverte-se um fator fundamental na direção das escolas, que é tu poderes exigir resultados...
Modelo de avaliação	Linhas gerais	<p>Em linhas gerais, um modelo de avaliação, considero que... as pessoas em início de carreira deviam ter uma avaliação formativa que funcionasse e acompanhasse as pessoas... Considero que a formação pedagógica tem de estar centrada na escola e, portanto, em termos de avaliação, esse aspeto é fundamental ... Considero que a preocupação da avaliação deve incidir fundamentalmente nas... margens, ou seja, não naquilo que é o desempenho normal, habitual das pessoas, e esse desempenho normal, habitual pode ser feito sem nada de especial, pelo órgão pedagógico da escola, pode ser feito pelo diretor, sem nada de especial, o órgão pedagógico na parte pedagógica, o diretor na parte do funcionamento, sem nada de especial... Considero útil fazer o relatório de autoavaliação todos os anos, acho que é útil para toda a gente refletir sobre as suas práticas... agora, ... acho que está muito empolado... já está melhor... agora já é por ciclo de avaliação, tudo bem, já não é de dois em dois anos, por aí ou nós dávamos em doidos... completamente, agora, sinceramente, acho que a avaliação deve olhar, de uma forma muito atenta, para os professores que têm um desempenho abaixo da média, e quando eu falo em desempenho abaixo da média ou é um problema de funcionamento grave ou é a relação pedagógica com os alunos... e relação pessoal, também, com os alunos... e aí as escolas deviam ter estruturas para poderem ajudar essas pessoas ou encaminhá-las no caso de não dar... E acho que ... a assunção de excelência no desempenho devia partir do professor...</p>

Entrevista com o elemento da CCAD

Categorias	Subcategorias	Unidades de registo
Avaliação do modelo de ADD até 2011	Aspetto mais positivo	Eu acho que o aspecto mais positivo é a reflexão que as pessoas fazem sobre o seu trabalho. Essa reflexão eu acho que é o mais importante, foi o mais positivo.
	Aspetto menos conseguido	O menos conseguido é fazer a regulação para não haver discrepâncias de avaliação entre as pessoas e isso realmente foi muito complicado, foi muito difícil de fazer, para anão haver diferenças de grupos para grupos e já nem falando de escolas para escolas... só estou a falar desta escola...
	Avaliação global	De 1 a 10, aqui nesta escola, talvez... um 7.
Objetivos da ADD	Vertente formativa	Deve predominar a formativa, sem dúvida.
	Vertente sumativa	Há pessoas que dão muita importância a isso, eu pessoalmente não dou, mas...
Finalidades da ADD	Melhorias das práticas	Sim, sim.
	Prestação de contas	Isso cria mais lutas entre a classe... não sei se isso melhora a qualidade...
Responsáveis pela avaliação	A nível interno	Eu acho que a regulação deve sempre ser feita pela escola,...
	A nível externo	de qualquer forma, alguns aspectos podem ser regulados por uma entidade externa.
Articulação da ADD com outros componentes da avaliação da escola	Resultados dos alunos	As classificações dos alunos, aí já ponho um bocadinho mais em dúvida, sabes... porque isso depende muito, às vezes, das turmas que temos, há miúdos... que realmente têm capacidades diferentes dos outros e a gente verifica isso e somos igualmente professores de uma turma e de outra e às vezes temos muito melhores resultados numa do que na outra, não é, e portanto acho que os resultados dos alunos já é um bocadinho subjetivo.
	Metas e objetivos do PE	O PE é muito importante... se não houver articulação... porque é que se há de fazer articulação se não se está a articular a maneira como estamos a ensinar com aquilo que se propõe, no fundo, como objetivos para o funcionamento de uma escola...
	Avaliação externa da escola	...se for um processo que realmente seja feito por pessoas de fora, pois claro que tudo tem que contar para a avaliação de uma escola..., tem de ser um processo claro, eu acho que a clareza é muito importante...
Padrões de desempenho	Existência de padrões de desempenho	Os padrões de desempenho são importantes, eu achei que isso foi um bom guia na outra avaliação, portanto, considero que sim...
Aspectos avaliados	Objetivos individuais	Os objetivos individuais é das coisas a que dou menos importância
	Contribuição para as metas e objetivos do PE	...a contribuição para as metas e objetivos do PE, aí acho que sim

	Qualidade das atividades do PAA	...a qualidade das atividades do PAA, também
	Construção do conhecimento profissional	... a construção do conhecimento profissional, eu acho que sim, também
	Planificação e preparação das aulas	...a planificação e preparação de aulas, também...
	Ambiente da sala de aula	...tal como o ambiente na sala de aula...
	Participação em estruturas de participação educativa	...a participação em estrutura de coordenação educativa, se fizer parte do nosso trabalho,...
	Formação contínua e desenvolvimento profissional	...a formação contínua, sim...
Critérios de avaliação	Diferenciação nos critérios de avaliação	Eu acho que devem ser iguais para todos, também adequados à escola e às funções exercidas, também, ... depois, acho que deviam ser iguais em todas as escolas, e pronto... e deviam ser enviados a nível superior e nós... usaríamos aqueles critérios, nem específicos para uma escola nem para o grupo disciplinar... não.
Instrumentos de avaliação	Autoavaliação	A autoavaliação acho que sim...
	Portefólio	... pois o portefólio,... como na outra avaliação em que as pessoas queriam realmente mostrar determinado aspetos que tinham trabalhado e mostravam, tinham as evidências,... não era propriamente um portefólio, o portefólio, como é teoricamente o portefólio, se calhar não há necessidade disso...
Fontes de informação	Observação de aulas	Eu acho que sim. Para todos os que pretendem avaliação sumativa para progredirem na carreira, nesse sentido, acho que sim, toda a gente devia ter observação de aulas... se for só como nós fizemos naquela parte mais formativa, tivemos nota na mesma, não foi, mas se calhar aí não havia necessidade...
		Sim, penso que só deve haver para os que a desejem e querem as classificações mais altas.
		Não.
	Inquéritos aos alunos	... Se calhar era bom, se calhar era bom, não era mau de todo!
	Inquéritos aos pais e encarregados de educação	Também acho que sim, que deveria haver inquéritos aos pais, especialmente no que diz respeito ao funcionamento das direções de turma... em termos de funcionamento das aulas, acho que não, porque os pais não estão aqui dentro, embora acompanhem todo o processo dos filhos, ou deverão acompanhar..., não é, a gente gostaria que eles acompanhassem...

Avaliadores	Critérios de seleção	Professores da mesma escola, não; do mesmo grupo disciplinar mas de outra escola é uma possibilidade; professores que se encontrem num escalão superior aos avaliados..., pois, se calhar, é melhor que seja uma pessoa que esteja acima; os professores com qualificações superiores aos avaliados, ... aí não necessariamente, não necessariamente; professores com especialização em supervisão ou avaliação, isso seria o ideal; professores do ensino superior, não; elementos da inspeção, não; elementos recrutados para a função de avaliador, isso sim, sim, são os tais voluntários...
	Competências	Relativamente à experiência no ensino, sim; a experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino, principalmente aí; ter formação científica em supervisão e avaliação, sim; ter sensibilidade em relação aos aspectos sociais e psicológicos da avaliação, também; ter experiência em avaliação..., toda a gente começa sem experiência, tem de começar, não é... então ninguém começava...
Usos dos resultados da avaliação	Indicação dos aspectos a melhorar	Isso, sim, é fundamental, muito importante.
	Progressão na carreira	Quanto muito, deve contar para a progressão na carreira...
	Prémios monetários	... prémios monetários e isso, não...
	Indicadores de insucesso	Tentamos recuperá-lo, para ver se ainda conseguimos,... o ideal seria isso, se calhar estou a ser muito idealista, mas...
Modelo de avaliação	Linhas gerais	Olha, devia ser igual, a nível nacional, como já se disse, portanto, ser igual para todo o país, com tudo muito bem estudado e estruturado, ... ouvindo a opinião das pessoas envolvidas, não só as pessoas a nível superior na escola, mas nós, professores. E... com os tais padrões muito bem definidos, com os tais avaliadores de fora ou avaliadores voluntários, como eu já te disse... e devia ser feito, eu acho que sim, todos devíamos ser avaliados, mas... o modelo ideal é complicado de dizer...

Entrevista com a Relatora

Categorias	Subcategorias	Unidades de registo
Avaliação do modelo de ADD	Perceção do papel de relatora	Confortável, não, até porque esta foi uma área pela qual eu nunca quis enveredar, nunca foi orientadora de estágio, embora essa tenha sido uma oportunidade que surgiu há vários anos, mas a formação de professores nunca foi uma área pela qual eu tivesse sentido uma grande afinidade... acabei por ter de participar nisto porque era a pessoa que reunia as condições mais adequadas, na altura, e portanto... não me senti... confortável, tentei depois procurar informar-me e fazer o melhor que me foi possível, nestas circunstâncias e com um modelo com o qual eu não concordava em

		muitos aspectos, mas não posso dizer que tenha sido um papel confortável, talvez porque realmente eu não me identifico muito com esta área...
		Nem com o modelo, com as duas coisas, não me identifico, gosto de trabalhar em muitas áreas, em muitas coisas, mas esta, de facto, foi uma área com a qual nunca senti... uma grande... uma grande afinidade...
		– Pois, exatamente, há quem goste, mesmo de uma orientação de estágios, há pessoas que foram anos seguidos, mas também numa perspetiva diferentes, na formação inicial e aqui e agora..., pelo menos as pessoas com quem eu tenho falado e que foram avaliadoras nas duas circunstâncias, orientadoras de estágio e agora... também sentem que o seu papel é muito diferente...
	Aspecto mais positivo	O processo... acho que é permitir a seleção e alguma... formação, numa perspetiva formativa... agora, a forma como se pretendeu lá chegar... eu acho que não foi a... adequada...
	Aspecto menos conseguido	O que falhou... foi que realmente as pessoas puderam, pela forma como estava construído, como estava desenhado o modelo, puderam, mesmo eventualmente não fazendo nada daquilo que referiam, não é..., conseguiram, através dos documentos de produziam e das provas com que faziam acompanhar este documento de autoavaliação, não ser correspondente àquilo que efetivamente tinha acontecido, àquilo que foi a sua prática... há aqui...
		Claro, aquilo que nós temos não é o que se verifica no dia a dia...
	Avaliação global	Sei lá... aí pelos 5, pelo meio...
Objetivos da ADD	Vertente formativa	A avaliação dever ser... essencialmente formativa, sim...
Finalidades da ADD	Melhoria das práticas	A avaliação dever ser... essencialmente formativa, sim...
	Prestação de contas	a prestação de contas, sobretudo, depende do modelo...
Responsáveis pela avaliação	A nível externo	Uma entidade externa, se calhar, não é muito fácil poder estar presente ao nível das diferentes escolas..., poderá ter um papel apenas regulador... um papel regular para que o processo não seja apenas interno.
	A nível interno	O diretor, eu acho que deve participar, mas não deve ser só o diretor... deve haver uma comissão, com outras pessoas, na qual o diretor deve estar presente, ... mas que não fique apenas na mão de uma pessoa... essa avaliação.
Articulação da ADD com outros componentes da avaliação da escola	Resultados dos alunos	Acho que deve haver ligação, apesar de nós, muitas vezes,... não podermos agir... estamos dependentes dos alunos que temos, e estamos dependentes das suas características, de qualquer maneira, eu acho que é possível trabalhar para fazer melhor e ultrapassar essas contingências que existe à partida, portanto, eu acho que dever... até porque nós temos algum reflexo, ainda

		que indiretamente, porque quando a avaliação externa tem em conta os resultados dos alunos, eles resultam do trabalho que é feito pelo professor, de uma forma indireta... mas penso que sim, até de uma forma mais direta...
	Avaliação externa	Penso que sim, também, porque se reflete a prestação do serviço que é realizado e isso deve refletir-se na avaliação externa, se calhar de uma forma ponderada... e, se calhar até tendo em conta fatores que são específicos de cada zona, de cada escola, de cada meio, mas penso que deve haver uma relação.
Padrões de desempenho	Existência de padrões de desempenho	Eu acho que sim, porque se não existirem esses padrões, se não houver nada pré-definido, não vai haver uma uniformização na aplicação de determinados critérios... são reguladores do processo, ao fim ao cabo.
	Definição a nível nacional	Penso que deve ser a nível nacional,... se calhar, numa primeira fase...
	Definição a nível de escola	Aceito, em função da realidade de cada escola, porque elas são diferentes, os alunos são diferentes, há alunos mais carenciados, com mais dificuldades... Devem ser tipificados, de acordo com determinadas características, sim, tipo zona 1, zona 2, zona 3
Aspectos avaliados	Objetivos individuais	O cumprimento dos objetivos? Se eles forem estabelecidos, acho que se devem avaliar, não é, não sei se é importante, até porque na avaliação das empresas, às vezes, tem de haver um referencial, se não estamos a avaliar em relação a quê? Tem de haver umas linhas orientadoras, uns aspectos que sejam definidos pelo agrupamento que permitam avaliar o grau de cumprimento.
	Contribuição para as metas e objetivos do PE	Acho que é essencial, até mais do que os próprios objetivos individuais. Temos de contribuir para o todo, que é aquilo que nos pretendemos, ... há metas, há objetivos, para o agrupamento e cada professor deve, da forma que lhe é possível, contribuir para a concretização dessas metas.
	Qualidade das atividades do PAA	Sim, bom, considerando que o PAA vai permitir a concretização do PE e das suas metas, penso que sim, que a qualidade será importante, penso que até mais importante do que os objetivos individuais.
	Construção do conhecimento profissional	A atualização do conhecimento é importante, especialmente se for na área específica do ensino, acho que é um aspecto que deve ser avaliado.
	Planificação e preparação das aulas	Se estivermos a falar numa perspetiva de aulas assistidas, aí é determinante, mas sempre na perspetiva de ser acompanhado e numa perspetiva formativa.
	Ambiente da sala de aula	Sim, penso que não será aquilo que é mais determinante, mas o ambiente é importante para conseguir aprender.
	Relação pedagógica com os alunos	Penso que sim, embora aqui a preparação e a planificação da aula seja mais determinante, embora uma boa relação pedagógica seja importante, agora ...

		em termos de ponderações é que poderão ser diferentes.
	Participação em estruturas de participação educativa	Se as pessoas participam, penso que deve ser avaliado, se as pessoas não participam, não deve ser penalizado, porque há muitas pessoas que não têm oportunidade de participar.
	Formação contínua e desenvolvimento profissional	Penso que é importante porque há sempre coisas novas que vão surgindo... sim.
Critérios de avaliação	Diferenciação a nível nacional	Penso que devem ser iguais se os resultados da avaliação são usados a nível nacional,
	Diferenciação a nível de escola	no entanto, penso que na mesma escola devem ser iguais, penso também que depois poderá haver um fator de correção, alguma coisa muito específica, em função de características muito próprias... que possam existir, ... num determinado meio, mais carenciado, o contexto,
Instrumentos de avaliação	Objetivos individuais	Não, não considero [importantes].
	Autoavaliação	A autoavaliação acho como reflexão, mas não determinante, porque as pessoas escrevem o que entendem.
	Portefólio	Não, não considero.
	Outros	Grelhas de observação e registo para se registar aquilo que efetivamente... [...] Grelhas que sejam bem construídas, por quem sabe construir, atendendo a parâmetros que são pré-definidos,
Fontes de informação	Observação de aulas	Considero que pode ser importante, na perspetiva formativa, acho que sim.
		Penso que como está a acontecer atualmente, em determinados momentos, ela pode ser feita. A todos os professores, acho que isso não deve ser possível, atendendo... não é de todo... pois não é possível de pôr em prática. Agora, em determinados momentos, sobretudo, no início da carreira, penso que sim, penso que deve ser feita.
	Testes aos professores	Nunca pensei muito sobre isso. Pode ser uma hipótese... não me escandalizo muito com a aplicação desses testes... à partida, há pessoas... enfim, a pessoa já passou por uma série de teste, já deu provas...
Avaliadores	Critérios de seleção	Devem ser professores de outra escola, da mesma escola não; do mesmo grupo, penso que sim, até porque estamos a avaliar a nível do conhecimento científico; devem ser pessoas com especialização para o efeito ou que tenha apetência para desenvolver esta tarefa, que não sejam levado, por uma circunstância ou outra a desempenhar esse papel. Pessoas que queiram, que invistam na sua formação, que tenham uma formação e com reconhecida competência científica. Não é necessário que estejam num escalão superior, porque isso, às vezes, não é significativo de nada. Mas tem que ter competência científica, formação para o efeito e ser reconhecido como tal. Também não devem ser da própria escola, de forma a que haja alguma

		isenção, porque às vezes, na própria escola, pode haver coisas que estejam latentes... e que em determinadas situações podem vir ao de cima... Agora, de onde podem vir, da inspeção, ou de qualquer outra entidade de onde possam provir, isso...
	Competências	Sim, devem ter competência reconhecida, com formação, voluntários, com experiência na avaliação.
Usos dos resultados da avaliação	Indicação dos aspetos a melhorar	O que se deve melhorar, eu penso que sim, numa perspetiva formativa o objetivo é eventualmente potencial aquilo que está bem, não é, e sobretudo conseguir ultrapassar lacunas ou dificuldades que possam ainda existir, sejam elas a que nível for, podem ser ao nível do conhecimento científico ou ao nível do relacionamento com os alunos...
	Progressão na carreira	Na progressão na carreira, penso que sim, mas... Na progressão na carreira, penso que sim, mas... é preciso que o modelo de avaliação seja o adequado e... e sobretudo que seja fiável e justo, sim, fiável e justo...
	Renovação do contrato/Final do período probatório	Isto também no caso de renovação de contrato e do período probatório
	Prémios monetários	A atribuição de prémios monetários... não, não me parece adequado.
	Sanção	A sanção, ... também não, deve tentar-se recuperar o professor, dentro do possível
	Indicadores de insucesso	A partida, deve procurar-se uma formação, tendo em atenção todos os aspetos que foram diagnosticados ou os aspetos a melhorar, deve haver um período onde isso possa ser feito. Depois, se efetivamente a aplicação destas medidas não resultar... haverá que encontrar outra estratégia... se calhar a pessoa não é indicada para... se calhar não reúne as condições para ensinar.
Modelo de avaliação	Linhos gerais	Avaliação com aulas assistidas só para alguns escalões, tal como está agora; a observação com base em registos que estejam normalizados e que à partida possam ser considerados fiáveis; depois a articulação com a avaliação que o próprio professor faz; e depois, a partir daí, tentar encontrar os aspetos menos bons com o objetivo de se tentar ultrapassar esses aspetos e contribuir, sobretudo,... para que os alunos possam ter sucesso.

Entrevista com o professor avaliado

Categorias	Subcategorias	Unidades de registo
Avaliação do modelo de ADD até 2011	Razão para solicitar aulas observadas	Porque mudo de escalão,... isto é, quando a carreira descongelar..., e estou no 4.º escalão, as aulas são obrigatórias.
	Aspeto mais positivo	... Tenho alguma dificuldade em responder...não sei,... talvez,... obrigar as pessoas a pensar na avaliação...

	Aspecto menos conseguido	Tudo. É verdade! Um desperdício de tempo ... de forças, de energias, sim, de energias... e no fundo... para nada. Vê alguma alteração nas escolas? Como funcionam? Pois...
		Porque... não reconheço qualquer mérito nesta avaliação.... Não há ganhos...
		Para ninguém. Para o avaliado... para a escola, para os alunos... não há vantagens...
	Avaliação global	Negativa, sim... negativa, um... três... talvez...
Objetivos da ADD	Vertente formativa	A avaliação deve ser, essencialmente, formativa... Essa, essa é a forma mais correta de encarar a avaliação de professores. Não vejo que possa... acontecer de outra forma...
Finalidades da ADD	Melhoria das práticas	Para a melhoria das práticas, acima de tudo e,... e para o desenvolvimento profissional.
	Prestação de contas	A prestação de contas é feita todos os dias... Todos os dias somos avaliados..., pelos alunos, pelos pais, pelos colegas...
Responsáveis pela avaliação	A nível interno	Tenho alguma dificuldade em.. pensar nisso com uma pessoa só, ...quero dizer.. não sei se a responsabilidade deve ser de um só, talvez fosse melhor um órgão com vários elementos...
	A nível externo	e uma entidade externa..., talvez fosse bom... alguém de fora ... Eu penso sempre que se ganha em trabalhar em equipa, há mais perspetivas...
Articulação da ADD com outros componentes da avaliação da escola	Resultados dos alunos	... é muito difícil atribuir todas as responsabilidades dos resultados dos alunos ao professor... sejam bons ou maus... há muitas influências. Mas... sim, penso que sim, deve haver alguma articulação.
Padrões de desempenho	Existência dos padrões de desempenho	Sim, penso que devem existir.
Aspectos avaliados	Objetivos individuais	O cumprimentos dos objetivos individuais não me parece importante, porque o professor não trabalha sozinho nem é o único interveniente na aprendizagem do aluno...,
	Contribuição para as metas e objetivos do PE	a contribuição para as metas do PE, de alguma forma pode ser tida em conta..., se se conseguir contabilizá-la... enfim
	Qualidade das atividades do PAA	Que as atividades do PAA sejam contabilizadas não me parece certo... a maior parte das vezes são atividade sem qualquer relação com as aprendizagens, é muito difícil ...

	Construção do conhecimento profissional/ planificação e preparação das aulas/ realização das atividades letivas/ ambiente da sala de aula	... Já a construção do conhecimento profissional, a planificação das aulas... a realização das atividades letivas e a relação pedagógica com os alunos... sim, isso é muito importante e pode definir o bom professor...
	Formação contínua e desenvolvimento profissional	Não me parece que seja um aspecto para avaliar o professor... no sentido em que ela normalmente acontece. A maior parte das ações de formação não têm qualidade... e o professor ser avaliado só porque frequenta... enfim...
Critérios de avaliação	Diferenciação nos critérios de avaliação	Devem ser iguais e para isso, como já disse em relação aos padrões de desempenho, deve-se arranjar critérios que possam servir para todos, sem especificação de escola,... grupo, nada.
Instrumentos de avaliação	Objetivos individuais	Não, os objetivos individuais, não.
	Autoavaliação	A autoavaliação não pode ser o elemento mais importante... cada um escreve o que quer. Pode ser um elemento para comparar com outros, mas nada.
	Portefólio	Também penso que não pode ser um instrumento de avaliação. Quando o portefólio era pedido, na outra avaliação, havia pessoas que pensavam que estavam em estágio,... tinham dossieres maravilhosos [risos]...
Fontes de informação	Aulas observadas	A observação de aulas devia... devia ser feita para todos... o que se passa numa sala de aula é o mais importante... é isso que interessa. Mas não pode ser com data marcada, isso retira toda a virtude da observação.
	Testes aos professores	Penso que deviam ser feitos. Não há mal nenhum em realizar testes...
	Resultados dos alunos	Aí tenho dúvidas. Já disse atrás que os professores não são os únicos responsáveis pela aprendizagem dos alunos, ... daí que usar isso para os avaliar... e depois seria necessário que houvesse exames externos para todas as disciplinas. Não... não me parece uma forma correta...
	Inquéritos aos pais, encarregados de educação e alunos	Culturalmente, é muito difícil a inclusão desses resultados na avaliação dos professores. Aquilo que nos vemos nas escolas, ... quase sempre, sim, são os pais que querem que os filhos tenham boas notas, ou que... pelo menos... passem. Está a ver o que é que isto dava... professores que dão boas notas são bons ou que não dão boas notas são maus...
Avaliadores	Critérios de seleção	Na minha opinião, a avaliação devia ser realizada por inspetores da Inspeção do Ensino,
	Competências	sim, a especialização em supervisão também a considero importante...
		Deverão ter experiência no ensino, formação científica em supervisão/avaliação, experiência e sensibilidade

		para a avaliação Sim, devem ter tudo isso, mas não pertencer a escolas do ensino básico e secundário...
Usos dos resultados da avaliação	Indicação dos aspectos a melhorar	Penso que sim. É preciso saber o que estamos a fazer bem e o que estamos a fazer mal e também... e isto é muito importante... como podemos melhorar... esta é a perspetiva formativa que é valorizada quando se quer melhorar o ensino...
	Progressão na carreira	Na progressão na carreira, se o modelo for justo, transparente...claro... sério... de outra forma não.
	Prémios monetários	Os prémios monetário não me parecem muito adequados à nossa cultura... não estamos preparados para isso, ... causaria guerras, conflitos, penso que não.
	Sanções	As sanções, também não concordo,... deve-se tentar que a pessoa melhore...
	Indicadores de insucesso	Eu penso que essas pessoas devem ser ajudadas por outras que tenham competência reconhecida no ensino... para que possam melhorar.
		Fazer ações de formação não me parece... já lhe disse o penso sobre isso, [Muitas vezes, as formações que existem não têm qualidade, não acrescentam nada de novo...] as sanções também não... deixar de exercer a profissão só num caso extremo...
Modelo de avaliação	Linhos gerais	Olhe, uma avaliação com critérios claros, transparentes, bem definidos, feita por elementos externos ao ensino básico e secundário, mas que nele tivessem tido experiência, com observação de aulas e com a possibilidade... e isto é muito importante... com a possibilidade de existirem pessoas, com competência reconhecida no ensino, que possam ajudar aqueles que têm mais dificuldade em ensinar... porque é mesmo assim, nem todos têm a mesma capacidade, ... ou em termos científicos... ou na prática... em termos pedagógicos. E isto tudo com o objetivo de melhorar o ensino, sim... porque parece-me que isso é que importa

**Anexo XX – Influência da variável tempo de serviço na
apreciação da ADD**

Tabela 1.
Responsáveis pela avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
1. O processo de ADD foi conduzido:		
a) pelo presidente do conselho executivo/diretor da escola;	15,751	,000*
b) pelo conselho pedagógico;	16,436	,000*
c) pelos professores-titulares/ relatores;	5,310	,070
d) pela comissão de coordenação da avaliação de desempenho;	,765	,682

* p ≤ ,05

Tabela 2.
Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola.

	Qui-quadrado	Sig.
2. Os objetivos individuais do professor, quando existiram, foram articulados com as metas e os objetivos enunciados no Projeto Educativo (PE) da escola.	11,180	,004*
3. As atividades realizadas pelo professor e inseridas no Plano Anual de Atividades (PAA) ou no Plano Plurianual de Atividades (PPA) foram tidas em conta na ADD.	10,235	,006*

* p ≤ ,05

Tabela 3.
Padrões de referência, aspectos avaliados e critérios de avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
4. As dimensões da ADD (vertente profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida) permitiram abranger o trabalho dos professores.	14,513	,001*
5. Os critérios de avaliação usados:		
a) foram adequados.	10,693	,005*
b) foram transparentes.	10,937	,004*
c) foram tornados públicos.	10,626	,005*
6. A existência de cotas:		
a) foi fundamental no processo de avaliação.	1,662	,436
b) foi essencial para o processo ser justo e equitativo.	9,624	,008*
c) constituiu um elemento de perturbação na ADD.	23,441	,000*
d) foi o aspecto mais negativo da ADD.	2,710	,258

* p ≤ ,05

Tabela 4.
Instrumentos e fontes de informação

	Qui-quadrado	Sig.
7. O cumprimento dos objetivos individuais, quando definidos, foi importante na ADD.	,608	,738
8. As aulas observadas constituíram um elemento importante na ADD.	1,169	,557
9. O documento de autoavaliação foi importante/essencial na ADD	23,960	,000*

* p ≤ ,05

Tabela 5.
Avaliadores.

	Qui-quadrado	Sig.
a) mostraram-se à vontade no desempenho das funções avaliativas	3,567	,168
d) demonstraram competência no processo de ADD.	12,268	,002*

* $p \leq ,05$

Tabela 6.
Avaliação global do processo.

	Qui-quadrado	Sig.
11. Em termos gerais, o processo de ADD que terminou no dia 31/12/2011 teve como aspectos positivos:		
a) o modelo/sistema de avaliação;	9,670	,008*
b) os avaliadores;	2,815	,245
c) os instrumentos de avaliação;	11,132	,004*
d) o processo avaliativo;	5,403	,067

* $p \leq ,05$

Tabela 7.
A avaliação de desempenho deverá basear-se:

	Qui-quadrado	Sig.
a) numa vertente formativa;	26,011	,000*
b) numa vertente sumativa;	2,122	,346

* $p \leq ,05$

Tabela 8.
O resultado da ADD deverá servir:

	Qui-quadrado	Sig.
a) para a melhoria das práticas;	29,821	,000*
b) para o desenvolvimento profissional.	23,458	,000*
c) para a prestação de contas à comunidade educativa.	,797	,671

* $p \leq ,05$

Tabela 9.
Responsáveis pela avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
3. O processo de ADD deverá ser conduzido:		
a) pelo diretor da escola;	3,727	,155
b) por uma comissão criada para tal a partir do Conselho Pedagógico (CP);	22,103	,000*
c) por uma entidade externa;	23,089	,000*

* $p \leq ,05$

Tabela 10.
Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola.

	Qui-quadrado	Sig.
4. Os objetivos individuais do professor deverão ter em conta as metas e os objetivos do Projeto Educativo (PE).	13,843	,001*
5. A ADD deverá estar articulada com a avaliação da escola.	,282	,869
6. A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos em exames externos.	6,041	,049*
7 A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos na avaliação interna.	10,629	,005*
8. Os alunos deverão ser alvo de avaliação externa em todas as disciplinas.	9,407	,009*

* p ≤ ,05

Tabela 11.
Caráter e natureza da ADD.

	Qui-quadrado	Sig.
9. A ADD deverá ter uma natureza:		
a) interna;	28,841	,000*
b) externa.	12,610	,002*
10. A ADD deverá ter caráter:		
a) obrigatório;	5,068	,079
b) voluntário.	7,724	,021*
11. Os professores deverão ser avaliados:		
a) todos os anos;	12,856	,002*
b) de dois em dois anos;	2,974	,226
c) em ciclos avaliativos coincidentes com a progressão na carreira.	4,713	,095

* p ≤ ,05

Tabela 12.
Deverão existir padrões de referência que descrevam:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o perfil geral do desempenho do professor;	6,311	,043*
b) o que se considera um desempenho excelente;	,169	,919
c) o que se entende por um bom desempenho;	1,132	,568
d) o que constitui um desempenho insatisfatório;	,236	,889

* p ≤ ,05

Tabela 13.
Na ADD, deverão ser tidos em conta os seguintes aspectos:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o cumprimentos de objetivos individuais;	7,131	,028*
b) a contribuição para a as metas e objetivos do PE;	13,326	,001*
c) a qualidade das atividades do PAA e do PPA;	5,794	,055
d) a construção do conhecimento profissional;	4,448	,108
e) a planificação e a preparação das aulas;	11,218	,004*
f) o ambiente na sala de aula;	10,955	,004*
g) a realização das atividades letivas;	6,628	,036*
h) a relação pedagógica com os alunos;	25,609	,000*
i) a participação em estruturas de coordenação educativa, na supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão;	11,734	,003*
j) a formação contínua e o desenvolvimento profissional;	6,391	,041*

* p ≤ ,05

Tabela 14.
Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ser iguais para todos os professores;	1,377	,502
b) ser adequados às funções exercidas pelos professores;	11,075	,004*
c) ser iguais em todas as escolas;	3,790	,150
d) ser iguais dentro da mesma região;	18,945	,000*
e) ser iguais dentro do mesmo concelho;	15,156	,001*
f) ser específicos para cada escola;	8,336	,015*
g) ser específicos para cada grupo disciplinar.	17,390	,000*

* $p \leq ,05$

Tabela 15.
Os instrumentos para a ADD deverão ser:

	Qui-quadrado	Sig.
a) a definição de objetivos individuais;	5,488	,064
b) a autoavaliação;	10,946	,004*
c) o portefólio;	2,825	,244

* $p \leq ,05$

Tabela 16.
As fontes de informação para a ADD deverão ser:

	Qui-quadrado	Sig.
a) a observação de aulas;	4,032	,133
b) a realização de testes aos professores;	4,089	,129
c) resultados dos alunos obtidos em exames externos;	6,675	,036*
d) inquéritos aos alunos;	6,859	,032*
e) inquéritos aos pais e encarregados de educação;	9,059	,011*

* $p \leq ,05$

Tabela 17.
A observação de aulas:

	Qui-quadrado	Sig.
a) deverá ser feita para todos os professores;	44,269	,000*
b) deverá ser feita para os professores que assim o queiram;	19,131	,000*
c) não deverá constituir uma fonte de informação para a ADD.	12,879	,002*

* $p \leq ,05$

Tabela 18.
A avaliação deverá ser realizada:

	Qui-quadrado	Sig.
a) por professores do mesmo grupo disciplinar da própria escola;	2,582	,275
b) por professores do mesmo grupo disciplinar de outra escola;	16,358	,000*
c) por professores que se encontrem num escalão superior aos avaliados;	15,730	,000*
d) por professores que tenham qualificações académicas superiores aos avaliados;	7,407	,025*
e) por professores com especialização em supervisão pedagógica e/ou avaliação;	9,310	,010*
f) por professores de instituições do ensino superior;	11,065	,004*
g) por elementos da Inspeção Geral da Educação e Ciência (IGEC);	34,038	,000*
h) por elementos recrutados para a função de avaliadores;	5,750	,056

* $p \leq ,05$

Tabela 19.
Os avaliadores deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ter experiência no ensino;	,170	,918
b) ter experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino;	8,642	,013*
c) ter formação científica em supervisão/avaliação docente;	3,948	,139
d) ter sensibilidade relativamente aos/pelos aspectos sociais e psicológicos da avaliação;	4,223	,121

* $p \leq ,05$

Tabela 20.
Os resultados da avaliação deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ter uso formativo na melhoria das práticas letivas;	,255	,880
b) indicar os aspectos positivos do desempenho do docente;	1,105	,576
c) indicar os aspectos a melhorar no desempenho do docente.	2,134	,344

* $p \leq ,05$

Tabela 21.
Os resultados da avaliação deverão ter uso sumativo que se consubstancie:

	Qui-quadrado	Sig.
a) na progressão na carreira;	3,732	,155
b) na renovação de contrato;	3,776	,151
c) no final do período probatório;	5,413	,067
d) na atribuição de um prémio monetário;	44,832	,000*
e) na sanção, no caso de existirem indicadores de insucesso.	1,068	,586

* $p \leq ,05$

Tabela 22.
No caso de existirem indicadores de insucesso:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o professor deverá receber formação nas áreas onde se verificaram insuficiências;	1,381	,501
b) o professor deverá ser sancionado;	3,799	,150
c) o professor deverá deixar de exercer a profissão;	2,081	,353

* $p \leq ,05$

Anexo XXI – Influência da variável grau académico na apreciação da ADD

Tabela 1.
Responsáveis pela avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
1. O processo de ADD foi conduzido:		
a) pelo presidente do conselho executivo/diretor da escola;	4,776	,189
b) pelo conselho pedagógico;	5,452	,142
c) pelos professores-titulares/ relatores;	6,203	,102
d) pela comissão de coordenação da avaliação de desempenho;	2,200	,532

* $p \leq .05$

Tabela 2.
Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola.

	Qui-quadrado	Sig.
2. Os objetivos individuais do professor, quando existiram, foram articulados com as metas e os objetivos enunciados no Projeto Educativo (PE) da escola.	8,097	,044*
3. As atividades realizadas pelo professor e inseridas no Plano Anual de Atividades (PAA) ou no Plano Plurianual de Atividades (PPA) foram tidas em conta na ADD.	9,387	,025*

* $p \leq .05$

Tabela 3.
Padrões de referência, aspectos avaliados e critérios de avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
4. As dimensões da ADD (vertente profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida) permitiram abarcar o trabalho dos professores.	11,198	,011*
5. Os critérios de avaliação usados:		
a) foram adequados.	10,826	,013*
b) foram transparentes.	17,173	,001***
c) foram tornados públicos.	4,785	,188
6. A existência de cotas:		
a) foi fundamental no processo de avaliação.	18,703	,000***
b) foi essencial para o processo ser justo e equitativo.	8,658	,034*
c) constituiu um elemento de perturbação na ADD.	3,440	,329
d) foi o aspecto mais negativo da ADD.	10,140	,017*

* $p \leq .05$ ** $p \leq ,001$

Tabela 4.
Instrumentos e fontes de informação

	Qui-quadrado	Sig.
7. O cumprimento dos objetivos individuais, quando definidos, foi importante na ADD.	8,884	,031*
8. As aulas observadas constituíram um elemento importante na ADD.	13,354	,004*
9. O documento de autoavaliação foi importante/essencial na ADD	5,199	,158

* $p \leq ,05$

Tabela 5.
Avaliadores.

	Qui-quadrado	Sig.
a) mostraram-se à vontade no desempenho das funções avaliativas	11,884	,008*
d) demonstraram competência no processo de ADD.	15,958	,001*

* $p \leq ,05$

Tabela 6.
Avaliação global do processo.

	Qui-quadrado	Sig.
11. Em termos gerais, o processo de ADD que terminou no dia 31/12/2011 teve como aspectos positivos:		
a) o modelo/sistema de avaliação;	7,814	,052
b) os avaliadores;	19,176	,000*
c) os instrumentos de avaliação;	21,262	,000*
d) o processo avaliativo;	5,266	,153

* $p \leq ,05$

Tabela 7.
A avaliação de desempenho deverá basear-se:

	Qui-quadrado	Sig.
a) numa vertente formativa;	11,074	,011*
b) numa vertente sumativa;	3,376	,337

* $p \leq ,05$

Tabela 8.
O resultado da ADD deverá servir:

	Qui-quadrado	Sig.
a) para a melhoria das práticas;	1,856	,603
b) para o desenvolvimento profissional;	2,484	,478
c) para a prestação de contas à comunidade educativa.	2,750	,432

Tabela 9.
Responsáveis pela avaliação

	Qui-quadrado	Sig.
3. O processo de ADD deverá ser conduzido:		
a) pelo diretor da escola;	12,608	,006*
b) por uma comissão criada para tal a partir do Conselho Pedagógico (CP);	16,251	,001*
c) por uma entidade externa;	24,179	,000*

* $p \leq ,05$

Tabela 10.
Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola.

	Qui-quadrado	Sig.
4. Os objetivos individuais do professor deverão ter em conta as metas e os objetivos do Projeto Educativo (PE).	17,269	,001*
5. A ADD deverá estar articulada com a avaliação da escola.	33,757	,000*
6. A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos em exames externos.	2,999	,392
7 A ADD deverá estar articulada com os resultados obtidos pelos alunos na avaliação interna.	3,782	,286
8. Os alunos deverão ser alvo de avaliação externa em todas as disciplinas.	9,822	,020*

* $p \leq ,05$

Tabela 11.
Caráter e natureza da ADD.

	Qui-quadrado	Sig.
9. A ADD deverá ter uma natureza:		
a) interna;	3,725	,293
b) externa.	33,679	,000*
10. A ADD deverá ter caráter:		
a) obrigatório;	29,389	,000*
b) voluntário.	12,438	,006*
11. Os professores deverão ser avaliados:		
a) todos os anos;	4,291	,232
b) de dois em dois anos;	5,748	,125
c) em ciclos avaliativos coincidentes com a progressão na carreira.	9,070	,028*

* $p \leq ,05$

Tabela 12.
Deverão existir padrões de referência que descrevam:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o perfil geral do desempenho do professor;	3,609	,307
b) o que se considera um desempenho excelente;	13,353	,004*
c) o que se entende por um bom desempenho;	1,695	,638
d) o que constitui um desempenho insatisfatório;	12,724	,005*

* $p \leq ,05$

Tabela 13.
Na ADD, deverão ser tidos em conta os seguintes aspectos:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o cumprimentos de objetivos individuais;	10,633	,014*
b) a contribuição para as metas e objetivos do PE;	6,276	,099
c) a qualidade das atividades do PAA e do PPA;	14,063	,003*
d) a construção do conhecimento profissional;	8,913	,030*
e) a planificação e a preparação das aulas;	24,619	,000*
f) o ambiente na sala de aula;	14,225	,003*
g) a realização das atividades letivas;	11,355	,010*
h) a relação pedagógica com os alunos;	8,099	,044*
i) a participação em estruturas de coordenação educativa, na supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão;	30,874	,000*
j) a formação contínua e o desenvolvimento profissional;	17,309	,001*

* $p \leq ,05$

Tabela 14.
Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ser iguais para todos os professores;	11,616	,009*
b) ser adequados às funções exercidas pelos professores;	20,650	,000*
c) ser iguais em todas as escolas;	16,568	,001*
d) ser iguais dentro da mesma região;	12,435	,006*
e) ser iguais dentro do mesmo concelho;	20,456	,000*
f) ser específicos para cada escola;	3,235	,357
g) ser específicos para cada grupo disciplinar.	5,175	,159

* $p \leq ,05$

Tabela 15.
Os instrumentos para a ADD deverão ser:

	Qui-quadrado	Sig.
a) a definição de objetivos individuais;	13,172	,004*
b) a autoavaliação;	11,131	,011*
c) o portefólio;	3,537	,316

* $p \leq ,05$

Tabela 16.
As fontes de informação para a ADD deverão ser:

	Qui-quadrado	Sig.
a) a observação de aulas;	17,156	,001*
b) a realização de testes aos professores;	7,085	,069
c) resultados dos alunos obtidos em exames externos;	,974	,808
d) inquéritos aos alunos;	7,829	,051
e) inquéritos aos pais e encarregados de educação;	5,996	,112

* $p \leq ,05$

Tabela 17.
A observação de aulas:

	Qui-quadrado	Sig.
a) deverá ser feita para todos os professores;	12,722	,005*
b) deverá ser feita para os professores que assim o queiram;	28,961	,000*
c) não deverá constituir uma fonte de informação para a ADD.	,642	,887

* $p \leq ,05$

Tabela 18.
A avaliação deverá ser realizada:

	Qui-quadrado	Sig.
a) por professores do mesmo grupo disciplinar da própria escola;	40,578	,000*
b) por professores do mesmo grupo disciplinar de outra escola;	1,736	,629
c) por professores que se encontrem num escalão superior aos avaliados;	23,517	,000*
d) por professores que tenham qualificações académicas superiores aos avaliados;	12,574	,006*
e) por professores com especialização em supervisão pedagógica e/ou avaliação;	26,066	,000*
f) por professores de instituições do ensino superior;	5,435	,143
g) por elementos da Inspeção Geral da Educação e Ciência (IGEC);	6,893	,075
h) por elementos recrutados para a função de avaliadores;	20,385	,000*

* $p \leq ,05$

Tabela 19.
Os avaliadores deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ter experiência no ensino;	23,616	,000*
b) ter experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino;	4,115	,249
c) ter formação científica em supervisão/avaliação docente;	21,252	,000*
d) ter sensibilidade relativamente aos/pelos aspectos sociais e psicológicos da avaliação;	16,204	,001*

* $p \leq ,05$

Tabela 20.
Os resultados da avaliação deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ter uso formativo na melhoria das práticas letivas;	20,787	,000*
b) indicar os aspectos positivos do desempenho do docente;	12,679	,005*
c) indicar os aspectos a melhorar no desempenho do docente.	18,261	,000*

* $p \leq ,05$

Tabela 21.
Os resultados da avaliação deverão ter uso sumativo que se consubstancie:

	Qui-quadrado	Sig.
a) na progressão na carreira;	3,287	,350
b) na renovação de contrato;	6,429	,092
c) no final do período probatório;	6,839	,077
d) na atribuição de um prémio monetário;	1,729	,630
e) na sanção, no caso de existirem indicadores de insucesso.	2,362	,501

* $p \leq ,05$

Tabela 22.
No caso de existirem indicadores de insucesso:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o professor deverá receber formação nas áreas onde se verificaram insuficiências;	16,087	,001*
b) o professor deverá ser sancionado;	3,309	,346
c) o professor deverá deixar de exercer a profissão;	7,420	,060

Anexo XXII – Influência da variável situação profissional na apreciação da ADD

Tabela 1.
Responsáveis pela avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
1. O processo de ADD foi conduzido:		
a) pelo presidente do conselho executivo/diretor da escola;	3,827	,148
b) pelo conselho pedagógico;	31,577	,000*
c) pelos professores-titulares/ relatores;	14,683	,001*
d) pela comissão de coordenação da avaliação de desempenho;	16,365	,000*

* p ≤ ,05

Tabela 2.
Articulação entre a avaliação de desempenho docente e outros componentes da avaliação da escola.

	Qui-quadrado	Sig.
2. Os objetivos individuais do professor, quando existiram, foram articulados com as metas e os objetivos enunciados no Projeto Educativo (PE) da escola.	12,881	,002*
3. As atividades realizadas pelo professor e inseridas no Plano Anual de Atividades (PAA) ou no Plano Plurianual de Atividades (PPA) foram tidas em conta na ADD.	17,855	,000*

* p ≤ ,05

Tabela 3.
Padrões de referência, aspectos avaliados e critérios de avaliação.

	Qui-quadrado	Sig.
4. As dimensões da ADD (vertente profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida) permitiram abranger o trabalho dos professores.	10,536	,005*
5. Os critérios de avaliação usados:		
a) foram adequados.	28,440	,000*
b) foram transparentes.	13,331	,001*
c) foram tornados públicos.	24,400	,000*
6. A existência de cotas:		
a) foi fundamental no processo de avaliação.	3,623	,163
b) foi essencial para o processo ser justo e equitativo.	1,593	,451
c) constituiu um elemento de perturbação na ADD.	6,368	,041*
d) foi o aspecto mais negativo da ADD.	6,312	,043*

* p ≤ ,05

Tabela 4.
Instrumentos e fontes de informação.

	Qui-quadrado	Sig.
7. O cumprimento dos objetivos individuais, quando definidos, foi importante na ADD.	14,434	,001*
8. As aulas observadas constituíram um elemento importante na ADD.	6,654	,036*
9. O documento de autoavaliação foi importante/essencial na ADD	11,874	,003*

* p ≤ ,05

Tabela 5.
Avaliadores.

	Qui-quadrado	Sig.
a) mostraram-se à vontade no desempenho das funções avaliativas	5,761	,056
d) demonstraram competência no processo de ADD.	7,141	,028*

* p ≤ ,05

Tabela 6.
Avaliação global do processo.

	Qui-quadrado	Sig.
11. Em termos gerais, o processo de ADD que terminou no dia 31/12/2011 teve como aspectos positivos:		
a) o modelo/sistema de avaliação;	17,828	,000*
b) os avaliadores;	2,946	,229
c) os instrumentos de avaliação;	1,820	,403
d) o processo avaliativo.	4,740	,093

* p ≤ ,05

Tabela 7.
A avaliação de desempenho deverá basear-se:

	Qui-quadrado	Sig.
a) numa vertente formativa;	26,664	,000*
b) numa vertente sumativa.	21,532	,000*

* p ≤ ,05

Tabela 8.
O resultado da ADD deverá servir:

	Qui-quadrado	Sig.
a) para a melhoria das práticas;	62,660	,000*
b) para o desenvolvimento profissional;	43,772	,000*
c) para a prestação de contas à comunidade educativa.	2,355	,308

* p ≤ ,05

Tabela 9.
Caráter e natureza da ADD.

	Qui-quadrado	Sig.
9. A ADD deverá ter uma natureza:		
a) interna;	43,969	,000*
b) externa.	,336	,845
10. A ADD deverá ter caráter:		
a) obrigatório;	3,872	,144
b) voluntário.	3,608	,165
11. Os professores deverão ser avaliados:		
a) todos os anos;	10,180	,006*
b) de dois em dois anos;	,995	,608
c) em ciclos avaliativos coincidentes com a progressão na carreira.	19,952	,000*

* p ≤ ,05

Tabela 10.
Deverão existir padrões de referência que descrevam:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o perfil geral do desempenho do professor;	11,948	,003*
b) o que se considera um desempenho excelente;	5,872	,053
c) o que se entende por um bom desempenho;	6,160	,046*
d) o que constitui um desempenho insatisfatório;	2,045	,360

* p ≤ ,05

Tabela 11.
Na ADD, deverão ser tidos em conta os seguintes aspectos:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o cumprimento de objetivos individuais;	8,414	,015*
b) a contribuição para as metas e objetivos do PE;	13,308	,001*
c) a qualidade das atividades do PAA e do PPA;	1,160	,560
d) a construção do conhecimento profissional;	25,746	,000*
e) a planificação e a preparação das aulas;	17,551	,000*
f) o ambiente na sala de aula;	14,991	,001*
g) a realização das atividades letivas;	8,730	,013*
h) a relação pedagógica com os alunos;	21,343	,000*
i) a participação em estruturas de coordenação educativa, na supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão;	19,097	,000*
j) a formação contínua e o desenvolvimento profissional;	13,415	,001*

* p ≤ ,05

Tabela 11.
Os critérios de avaliação do desempenho docente deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ser iguais para todos os professores;	4,980	,083
b) ser adequados às funções exercidas pelos professores;	4,260	,119
c) ser iguais em todas as escolas;	17,708	,000*
d) ser iguais dentro da mesma região;	14,548	,001*
e) ser iguais dentro do mesmo concelho;	13,618	,001*
f) ser específicos para cada escola;	5,322	,070
g) ser específicos para cada grupo disciplinar.	1,896	,388

* p ≤ ,05

Tabela 12.
Os instrumentos para a ADD deverão ser:

	Qui-quadrado	Sig.
a) a definição de objetivos individuais;	8,260	,016*
b) a autoavaliação;	16,329	,000*
c) o portefólio;	6,097	,057

* p ≤ ,05

Tabela 13.
As fontes de informação para a ADD deverão ser:

	Qui-quadrado	Sig.
a) a observação de aulas;	22,983	,000*
b) a realização de testes aos professores;	5,774	,056
c) resultados dos alunos obtidos em exames externos;	7,502	,023*
d) inquéritos aos alunos;	2,130	,345
e) inquéritos aos pais e encarregados de educação;	,251	,882

* p ≤ ,05

Tabela 14.
A observação de aulas:

	Qui-quadrado	Sig.
a) deverá ser feita para todos os professores;	15,933	,000*
b) deverá ser feita para os professores que assim o queiram;	3,639	,162
c) não deverá constituir uma fonte de informação para a ADD.	31,217	,000*

* p ≤ ,05

Tabela 15.
Os avaliadores deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ter experiência no ensino;	,640	,726
b) ter experiência no ensino da mesma disciplina e no mesmo ciclo de ensino;	,951	,622
c) ter formação científica em supervisão/avaliação docente;	3,315	,191
d) ter sensibilidade relativamente aos/pelos aspectos sociais e psicológicos da avaliação;	7,278	,026*

* p ≤ ,05

Tabela 16.
Os resultados da avaliação deverão:

	Qui-quadrado	Sig.
a) ter uso formativo na melhoria das práticas letivas;	4,283	,117
b) indicar os aspectos positivos do desempenho do docente;	2,234	,327
c) indicar os aspectos a melhorar no desempenho do docente.	6,406	,041*

* p ≤ ,05

Tabela 17.
Os resultados da avaliação deverão ter uso sumativo que se consubstancie:

	Qui-quadrado	Sig.
a) na progressão na carreira;	15,443	,000*
b) na renovação de contrato;	14,058	,001*
c) no final do período probatório;	10,912	,004*
d) na atribuição de um prémio monetário;	18,738	,000*
e) na sanção, no caso de existirem indicadores de insucesso.	2,030	,362

* p ≤ ,05

Tabela 18.
No caso de existirem indicadores de insucesso:

	Qui-quadrado	Sig.
a) o professor deverá receber formação nas áreas onde se verificaram insuficiências;	4,310	,116
b) o professor deverá ser sancionado;	3,189	,203
c) o professor deverá deixar de exercer a profissão;	,603	,740



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
INSTITUTO DE INVESTIGAÇÃO
E FORMAÇÃO AVANÇADA

Contactos:

Universidade de Évora

Instituto de Investigação e Formação Avançada - IIFA
Palácio do Vimioso | Largo Marquês de Marialva, Apart. 94

7002-554 Évora | Portugal

Tel: (+351) 266 706 581

Fax: (+351) 266 744 677

email: iifa@uevora.pt