



ARTIGOS

Avaliação dos professores e as implicações no seu desenvolvimento profissional: uma revisão sistemática

Mário Macedo

Universidade de Aveiro – UA; CIDTFF-UA¹

Aveiro, Portugal

<https://orcid.org/0000-0003-0179-6816>

Fátima Paixão

Instituto Politécnico de Castelo Branco – IPCB

Castelo Branco, Portugal

Universidade de Aveiro – UA; CIDTFF-UA¹

<https://orcid.org/0000-0002-8026-4633>

Carlota Fernandes Tomaz

Universidade de Aveiro – UA; CIDTFF-UA¹

Aveiro, Portugal

<https://orcid.org/0000-0003-3342-2464>

RESUMO: A avaliação que é feita no âmbito do processo de desenvolvimento profissional (DP) do professor é um dos principais desafios para o sistema educativo. Por meio de uma revisão sistemática, pretende-se analisar e identificar fatores inerentes ao processo de avaliação dos professores que influenciam o seu DP, assim como analisar as potencialidades da avaliação no DPA partir destes objetivos, foram definidas as palavras-chave que orientaram a pesquisa feita em diferentes bases de dados eletrónicas selecionadas (entre o período de 2009-2019). Foram selecionados 10 estudos de acordo com os critérios de inclusão/exclusão previamente definidos para o estudo.

Os resultados desta revisão sistemática, realizada num contexto de doutoramento em Educação na especialidade de Supervisão e Avaliação, evidenciam que a avaliação potencia e norteia o processo de DP, não só através da autoformação do próprio professor, mas também pelo olhar atento sobre as componentes pedagógico-didáticas e científicas, relacionando estes aspetos com fatores como a motivação, as lideranças e as relações profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento profissional. Avaliação docente. Trabalho colaborativo.

Evaluation of teachers and the implications in their professional development: a systematic review

ABSTRACT: The evaluation made within the teacher professional development (PD) process is one of the main challenges for the educational system. Through a systematic review, we intend to analyse and identify crucial factors in teachers' evaluation process that influence their PD, as well as analyse the potentialities of evaluation in PD. From these objectives, the defined keywords directed the search made in different selected electronic databases (between 2009 and 2019). Ten studies were selected according to the inclusion / exclusion criteria defined for research.

The results of this systematic review, carried out in the context of a PhD in Education in the specialty of Supervision and Evaluation, show that the evaluation enhances and guides the process of PD, not only through the teacher's own self-formation, but also by a close look at the teacher's scientific-pedagogical components, relating these aspects with factors such as motivation, leadership and professional relationships.

KEYWORDS: Professional development. Teacher evaluation. Collaborative work.

Evaluación de los profesores y las implicaciones en su desarrollo profesional: una revisión sistemática

RESUMEN: La evaluación que se realiza dentro del proceso de desarrollo profesional (DP) del profesor es uno de los principales desafíos para el sistema educativo. Mediante una revisión sistemática, pretendemos analizar e identificar factores inherentes al proceso de evaluación de los docentes y que influyen en su DP, así como analizar las potencialidades de la evaluación en el DP. A partir de estos objetivos se definieron las palabras clave que guiaron la búsqueda realizada en diferentes bases de datos electrónicas seleccionadas (entre el período 2009-2019). Se seleccionaron diez estudios de acuerdo con los criterios de inclusión / exclusión previamente definidos para este estudio.

Los resultados de esta revisión sistemática, realizada en el contexto de un Doctorado en Educación en la especialidad de Supervisión y Evaluación, muestran que la evaluación mejora y guía el proceso de DP, no solo a través de la propia formación del profesor, sino también al observar de cerca los componentes científico-pedagógicos del profesor, relacionando estos aspectos con factores como la motivación, el liderazgo y las relaciones profesionales.

PALABRAS-CLAVE: Desarrollo profesional. Evaluación docente. Trabajo colaborativo.

INTRODUÇÃO

Constantemente, as escolas, os sistemas educativos e os governos são pressionados para o desenvolvimento de medidas que visem a melhoria do ensino, da educação e da qualidade que esta deve ter. O DP dos professores constitui-se como um dos aspetos essenciais para que essa melhoria possa ocorrer (DANIELSON, 2001; SHINKFIELD; STUFFLEBEAM, 1995), ocupando a avaliação dos professores um papel importante no seu próprio DP (DELVAUX; VANHOOF; TUYTENS; VEKEMAN; DEVOS, 2013). Neste sentido, e com a finalidade de contribuir para a melhoria do ensino e da educação, vários investigadores têm procurado identificar características inerentes aos sistemas de avaliação de professores, procurando compreender a relação entre estes e o DP, e têm, ainda, desenvolvido ferramentas para a avaliação dos professores assim como programas de formação específicos, analisando os seus efeitos no DP (GUSKEY, 2002; LOUCKS-HORSLEY, 2010). Mas ainda assim, os estudos continuam a revelar que há dinâmicas de avaliação do DP por identificar, assim como fatores inerentes ao processo de avaliação dos professores com efeitos no seu DP.

Entre muitos dos fatores que influenciam a avaliação dos professores, tomamos, como exemplos, a exigência da profissão, o conhecimento que esses têm do contexto de avaliação, a sua formação profissional, as motivações e as lideranças.

Na escola, responsabilizam o docente pelo seu DP; desta forma, é necessário que seja o próprio sistema educativo a desenvolver a capacidade de fornecer as condições para as melhorias necessárias ao docente, uma vez que a recente literatura toma o DP como uma construção contínua (BRADFORD; BRAATEN, 2018; MCCHESENEY; ALDRIDGE, 2019). Como atesta Subitha (2017, p.85), "teacher professional development needs to be viewed as ongoing and lifelong and teachers viewed as active learners responsible for their own learning". Esta máxima, isto é, a necessidade de se perspetivar o DP como um processo de aprendizagem contínua, assumindo o professor um papel ativo neste processo, surge como uma prioridade, uma vez que as decisões tomadas em torno da avaliação docente influenciam o crescimento profissional dos professores (DANIELSON, 2013; BORG, 2018).

Neste contexto, o estudo que se apresenta, e que se enquadra num projeto de investigação mais abrangente, no contexto de um doutoramento em Educação na especialidade de Supervisão e Avaliação, tem como objeto de estudo a vertente avaliativa do desenvolvimento profissional, tendo-se definido os seguintes objetivos: (i) analisar e identificar fatores inerentes ao processo de avaliação dos professores e que influenciam o seu DP e (ii) analisar as potencialidades da avaliação no DP.

O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Face às exigências que diariamente são colocadas à escola, é necessário que o sistema educativo seja atualizado constantemente. No caso dos professores, estes têm que atualizar-se permanentemente a nível das componentes pedagógico-didáticas e científicas, mas, também, nas áreas que identificam como as suas carências de formação em cada momento.

Desta forma, é nos novos desafios que se vão colocando aos professores e às escolas, através das reformas educativas e das alterações a introduzir no ensino, que podem ser criadas oportunidades de DP. Exige-se aos professores que as suas respostas sejam cada vez mais globais, renovadas e rigorosas, sendo necessária uma nova forma de enfrentar as exigências que lhes são colocadas, despertando os mesmos para uma mudança, em termos das suas práticas e do paradigma que as enquadra, incitando e direcionando-os para um processo de formação a longo prazo, que se quer contínuo, participativo, coletivo e colaborativo (HARGREAVES, 2003; MATOS VILAR, 2000).

Hargreaves(op.cit, p. 96) revela que “o desenvolvimento profissional implica mais do que a aquisição de conhecimentos e de competências”; Para este autor, “é através do desenvolvimento profissional e pessoal que os professores constroem o carácter, a maturidade e outras virtudes, em si e nos outros” García(2009) e Fullan(1987) afirmam que no DP dos professores existem outros fatores determinantes, neste caso, ligados à construção do “eu” profissional, ou seja, da identidade profissional do professor, sendo que a evolução destas variáveis é da responsabilidade conjugada da escola e dos contextos sociopolíticos, mas centra-se na forma como o professor se vê a ele mesmo. Podemos concluir que, para estes autores, o DP é como um processo centrado na pessoa do professor.

O crescimento individual ou colaborativo de que o professor vai ser alvo, durante a sua carreira, vai influenciar e interagir na construção do seu conhecimento profissional, alterando as suas competências durante o seu percurso profissional, como refere Sugrue(2004) e também Davis e Krajcik(2005).

Para Shulman(1992) e Avalos(2011), o DP é de cariz colaborativo, assenta na partilha e discussão de práticas de ensino, na partilha de experiências e sucessiva reflexão sobre elas. Desta forma, é necessário dotar o ensino de objetivos ou metas, incitar à melhoria da sua qualidade, propondo mudanças, incentivando a colaboração de toda a comunidade docente, garantindo que a avaliação de professores funciona como propulsor do seu DP, identificando necessidades de formação (HILL, 2009; GRISSOM; LOEB, 2017).

Desta forma, urge a necessidade de fortalecer o sistema avaliativo do professor, uma vez que o DP é um processo contínuo.

A AVALIAÇÃO DO DOCENTE

Para alguns autores (BORG, 2018; DARLING-HAMMOND; BEARDSLEY; HAERTEL; ROTHSTEIN, 2012; GOLDRICK, 2002), a avaliação sempre foi investigada como um aspeto fundamental na prática docente. Assim, e em torno da avaliação do docente foram sendo evidenciados fatores que estavam associados ao seu DP, isto é, a avaliação centrada em evidências.

No caso de Sherman, Kutner, Tibbetts e Weidler(1998) e de Álvarez Méndez (2002), a avaliação é vista como um conjunto de ações que se consideram associadas ao ato de avaliar, defendendo que avaliar é conhecer, constatar, dialogar, indagar, argumentar, deliberar, raciocinar e aprender, e que, por conseguinte, pretende conhecer, valorizar, distinguir e definir o valor de uma ação humana, de uma atividade, de um processo e/ou de um resultado.

De Ketele(2010) assim como Thorpe(1998), afirmam que o ato de avaliar é a recolha, análise e interpretação de um conjunto de dados/informações que devem servir como fundamentos para adequar a eficiência e eficácia, ou outros referenciais, tendo em vista o DP docente. Murphy (2013, p.6), acrescenta ainda que: “All measures of teaching ability are imperfect, and cannot hope to capture all the complexity of the teaching profession. Each has its advantages and disadvantages.” Desta forma, a avaliação de professores torna-se uma questão bastante complexa.

São fatores como a recolha de informações baseadas em critérios, a responsabilidade da profissão, a formação inicial e, posteriormente, a eficiência docente, que acabam por ser fundamentais ao ensino, regulando-o e avaliando-o, e que, estrategicamente, estão ao serviço do DP docente, quer na melhoria da qualidade do ensino e das instituições, quer ao nível do desenvolvimento pessoal do professor (TAYLOR; TYLER’S 2011; DARLING-HAMMOND; BEARDSLEY; HAERTEL; ROTHSTEIN, 2012; BORG, 2018).

Existem, ainda, padrões avaliativos, que são sistemas de índices de avaliação que vão incidir sobre as dimensões utilizadas pelo professor na sua prática (GOLDRICK, 2002), e que são complementados, posteriormente, com outros indicadores, como é o caso das observações e dos instrumentos avaliativos, por forma a expressar informações relativas ao DP do professor, uma vez que o professor eficaz é o que possui um amplo repertório de técnicas e é capaz de usá-las habilmente para responder às mudanças da sala de aula (BALAHADIA; FERNANDO; JUANATAS). Tal como salientam Kraft e Gilmour (2016, p.34): "Today, teacher evaluation systems are undergoing sweeping changes in order to increase their rigor and reliability for high-stakes decisions, as well as to provide teachers with actionable feedback to support improvement".

O PERCURSO METODOLÓGICO: OBJETIVOS E DESCRIÇÃO

No intuito de sistematizar conhecimento sobre fatores e dinâmicas inerentes ao processo de avaliação docente e que mais influenciam o DP, e como forma de analisar as potencialidades da avaliação docente no âmbito do processo de DP, optou-se por se realizar um estudo de acordo com os princípios metodológicos de uma revisão sistemática, tendo por base as orientações propostas por Magee (1998) e Torgerson (2003).

Este estudo assenta num paradigma de natureza qualitativa do tipo analítico-crítico, uma vez que se procura analisar e interpretar criticamente a produção de artigos sobre avaliação e desenvolvimento profissional do professor.

Partindo dos objetivos estabelecidos, foram definidos os critérios de inclusão e de exclusão para a realização da revisão sistemática (tabela I).

TABELA 1 - CRITÉRIOS DE PESQUISA DA REVISÃO SISTEMÁTICA

CONTEÚDO	DESCRIÇÃO
Objetivo da pesquisa	Analisar estudos publicados em revistas indexadas, em bases de referências internacionais, que analisem e identifiquem fatores inerentes ao processo de avaliação dos professores influenciando o seu DP, assim como analisar as potencialidades da avaliação no DP.
Expressões de pesquisa	"Teacher professional development", "Teacher evaluation" e "Collaborative work"
Âmbito da pesquisa	Pesquisas efetuadas em bases de dados, nomeadamente, na B-on, ERIC e Scielo.br, publicadas a partir de 2009, recorrendo aos campos "título" e "palavras-chave"
Crítérios de inclusão	Estudos: <ul style="list-style-type: none"> - focados na avaliação do professor e DP; - em que os participantes sejam professores; - em que os resultados revelem evidências e problematizem os efeitos da avaliação no DP; - publicados entre 2009 e 2019 em língua inglesa - em que haja pelo menos uma palavra-chave coincidente com os termos de pesquisa; - em que estejam disponíveis on-line

Critérios de exclusão	<p>Estudos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - noutras línguas que não o inglês; - da área da educação que não retratem temas de avaliação do professor e DP; - com publicação anterior a 2009; - em que os participantes não sejam professores; - de revisão sistemática;
Critérios de qualidade e validade metodológica	Que os critérios de inclusão sejam criteriosamente respeitados, todas as etapas do estudo sejam respeitadas e definidas com clareza e coerência.

Fonte: adaptado de Kofinas; Saur-Amaral,2008

Como forma de identificação e seleção dos estudos mais relevantes, que por sua vez deram origem ao corpus de análise, foram isolados os estudos que se relacionavam com os conceitos de “avaliação” e “desenvolvimento profissional” dos professores.

Utilizando o browser <http://www.google.com> e utilizando as palavras-chave “Teacherprofessionaldevelopment”, “Teacherevaluation” e “Collaborativework” foi realizada uma pesquisa a 2 de fevereiro de 2019. A pesquisa resultou num enorme conjunto de artigos em diferentes bases de dados, a saber: ScienceDirect, B-on, SOSIG, ERIC, Scopus e Scielobr. Seguidamente, e com o objetivo de selecionarmos as bases de dados, foram definidos os seguintes critérios:

- Ter maior número de artigos científicos relacionados com as palavras-chave definidas;
- Ter artigos de língua inglesa;
- Ter maior volume de literatura publicada entre 2009-2019;
- Ter maior abrangência do tema em estudo;
- Ter controlo biográfico de conteúdo publicado;

Realizaram-se as diversas pesquisas envolvendo as diferentes bases de dados e, seguindo os critérios pré-definidos, selecionamos as bases de dados B-on, ERIC e Scielobr.

Posteriormente, foram pesquisados artigos científicos publicados em texto integral, no período compreendido entre 2009 e 2019 (fevereiro), dos quais se salientaram algumas revistas científicas pelos inúmeros artigos relacionados com o tema em estudo. Definimos os seguintes critérios de seleção para as revistas:

- Maior número de artigos quando relacionadas as palavras-chave;
- Maior número de artigos publicados entre 2009-2019;
- Possuir registo no ISSN;
- Ter indexação a Bases de Dados Nacionais e Internacionais;
- Ter periodicidade nas publicações de artigos;

Com a definição destes critérios, as três revistas que mais se evidenciaram e que vieram a ser selecionadas para esta pesquisa foram: *TeacherandTeacherEducation*; *TeachersandTeaching, theoryandpractice*; e *Professional Development in Education*.

Tendo por base o resultado das interseções das palavras-chave isoladas e, posteriormente, em conjuntos de duas, obteve-se um total de 2228 artigos. A tabela 2 apresenta o número total de artigos por revista.

TABELA 2 - NÚMERO DE ARTIGOS POR REVISTA

Revista	Número total de artigos
Teacherandteachereducation	1170
Teachers and Teaching, theory and practice	481
Professional Development in Education	577

Após uma primeira leitura dos títulos dos artigos, foram selecionados 72, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão. Seguidamente, procedeu-se à leitura dos resumos e da introdução dos estudos, tendo sido aplicados os mesmos critérios de inclusão e exclusão, selecionando-se os 10 artigos (tabela 3) que constituíram o *corpus* de textos para análise. Os textos foram codificados, tendo sido atribuído um número - de 1 a 10 - a cada um (ver ponto 9).

TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS ARTIGOS POR DESCRITORES

Descritores	Total de artigos	Artigos eliminados	Artigos selecionados	Artigos analisados
Teacher professional development	1130	1096	35	4
Teacher evaluation	836	814	22	4
Collaborative work	262	247	15	2
Total	2228	2157	72	10

A análise dos dados foi baseada em quatro grandes categorias estabelecidas a priori, a saber: Temática dos estudos, Objetivos, Resultados obtidos e Conclusões. Com a criação destas categorias (figura 1) foi-nos permitido analisar profundamente os resultados de forma mais concreta e específica, relacionando-os com os objetivos definidos para este estudo. Neste processo, recorreremos à análise de conteúdo para obtermos resultados mais consistentes.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para uma melhor percepção dos resultados que emergiram da análise efetuada aos artigos que constituíram corpus de análise, este ponto foi dividido em três seções: dinâmicas da avaliação de desempenho docente; fatores que influenciam a avaliação no contexto de DP; e potencialidades da avaliação no DP.

DINÂMICAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Nos estudos analisados, a experiência docente é vista como essencial ao DP, principalmente quando os objetivos são definidos para o DP do professor (6; 10). Para isso, é importante que o sistema avaliativo contenha metas e objetivos concretos, fazendo com que os docentes se apercebam dos efeitos da avaliação no seu DP (4). A avaliação enfatiza a qualidade e as boas práticas da escola (9), no entanto, ela não deve ser subserviente do professor, uma vez que não consegue identificar, por si só, as falhas reveladas profissionalmente. A avaliação deve orientar-se para o futuro com uma visão de um todo (10), a escola e o sistema de avaliação devem estar em sintonia porque, dinamicamente, apresentam-se como fatores fundamentais e potenciadores de DP (8), norteando, a par com a avaliação, o processo de DP (7).

Os professores que se reveem na avaliação são aqueles que querem aprender mais, que procuram novas aprendizagens e que se desenvolvem profissionalmente (1). Logo, o DP surge das necessidades do docente, tornando-se mais forte quando essas carências são, igualmente, reconhecidas pelos seus pares/colegas.

Os professores experienciam maior DP se explorarem outras áreas do conhecimento, preferencialmente se estiverem de acordo com os seus centros de interesse (1; 10; 7). São também estes professores que procuram mais conhecimento, que investem mais na sua carreira, que põem em prática a conceptualização das estratégias e práticas pedagógicas mais recentes (6), melhorando a avaliação e, conseqüentemente, o seu nível de DP.

FATORES INERENTES À AVALIAÇÃO NO CONTEXTO DE DP

Muitos professores entendem que o propósito do sistema avaliativo é, de certa forma, orientado para o DP em vez de ser sancionador e controlador. No entanto, existem diferentes interpretações acerca do sistema avaliativo, nomeadamente, no facto de a avaliação conduzir ao DP. A avaliação tem que ser intuitiva em vez de rígida e de ter regras estáticas (4; 10), uma vez que o DP está ligado ao desempenho docente e às suas exigências (2). Ainda que muitos dos docentes vejam na avaliação um controlo sobre eles próprios e sobre o seu trabalho (7), esta não deixa de ser vista, também, como tendo um fim formativo (3; 4; 6;).

Um fator relevante na avaliação, incitando ao DP, centra-se na comunicação entre os docentes. Esta partilha de experiências e reflexões ajudam ao DP. Outro fator também influente no DP incide na formação. É sugerido que os docentes adquiram formação na área da avaliação com vista ao melhoramento do seu DP (1; 7; 8). As práticas contínuas de DP têm contribuído para a importância da avaliação no processo de DP, no entanto, uma das principais barreiras focaliza-se na falta de ferramentas de avaliação (8).

A relação avaliador/avaliado, assim como a reputação do avaliador é também determinante no DP. Se a credibilidade do avaliador for muito positiva, os professores que o sabem vão melhorar o seu DP em aspetos como conhecimento profissional, competência, habilidade e eficácia (4).

Existem, no entanto, outros fatores que influenciam e condicionam o DP, como é o caso das características de liderança, os fatores institucionais (4; 7), o ambiente colaborativo (5), a motivação e a aspiração na carreira (1; 2) e a hierarquia no processo de DP (9).

No caso da liderança, os professores reveem-se nos seus líderes e o feedback dado pelas gestões superiores influenciam o DP (7). A avaliação de cariz vertical hierárquica (verticalidade) desmoraliza os professores, uma vez que é o líder quem está na base de todas as decisões. Já a avaliação horizontal (horizontalidade) partilha objetivos comuns, assim como uma mesma visão acerca da qualidade do ensino que se pretende, emancipando o DP, incitando à necessidade de um diálogo profissional (3; 8; 9).

Destacaram-se, ainda, como fatores influenciadores na avaliação, as áreas de reflexão colaborativa, a interação com diferentes contextos (profissionais e sociais), a importância em sair da área (disciplinar) de conforto, o desenvolvimento de competências fora da profissão, desenvolver relacionamentos profissionais de longo prazo com outros professores (fortalecendo a confiança e a motivação) e, finalmente, aprender ao lado dos alunos (8; 9).

Esta visão construtivista da aprendizagem revela que as sugestões dadas pelos avaliadores e as decisões tomadas pelos professores influenciam o DP do docente (8). Desta forma, os professores precisam de diferentes perspetivas e de novos sistemas de avaliação (3; 9).

POTENCIALIDADES DA AVALIAÇÃO NO DP

O grande propósito do DP está ligado ao desempenho docente, potenciando a avaliação. Para o processo de DP, os docentes devem ter formação específica na área da avaliação e do DP, porque influencia a melhoria do seu desempenho e, ainda, porque este processo ocorre ao longo da sua carreira por um longo período de tempo, requerendo condições que correspondem às suas visões e ambições (1; 2; 3; 7; 8).

Se a avaliação no DP for participada, esta potencia o desenvolvimento profissional docente, no entanto, esta avaliação tem que ser, na sua génese, formativa (4; 3; 6; 7; 8). Só desta forma a auto-avaliação, a auto-formação e a autonomia podem contribuir para o DP. No caso dos avaliadores, estes tornam-se num ponto chave, na medida em que potenciam o DP através da avaliação. Novamente se conclui que é necessário que estes tenham formação adequada para que a avaliação seja um veículo de DP (3).

Os docentes devem ser sempre acompanhados pelo seu avaliador no processo de DP, uma vez que as potencialidades da avaliação surgem no feedback dado aos avaliados. Desta perspetiva, a avaliação deve ser usada para nortear o processo tendo em vista o DP. No entanto, com a existência de um sistema avaliativo, as tarefas avaliativas de rotina ficam simplificadas, há um risco de se verem reduzidas as qualidades de ensino e o que deve ser avaliado (2; 10). Uma outra potencialidade da avaliação reside na visão de competência profissional, científica e pedagógico-didática por parte dos docentes, devendo trabalhar-se as competências em espírito de partilha e de visões colaborativas, partilhando objetivos comuns, trabalhando em comunidade (1; 3; 8).

CONCLUSÕES

Apesar de a avaliação de professores estar entre as questões mais contestadas na educação de hoje, podemos concordar que a observação da prática docente e o feedback dado por avaliadores, por um lado, e o próprio processo de DP, sendo complexo e bastante exigente, por outro lado, é sugerido que esse feedback procedente da avaliação melhoram a eficácia e a qualidade do ensino e aprimoram a aprendizagem do professor.

Tendo por base os estudos analisados, concluímos, assim que (a) sistemas avaliativos com base na prestação do professor têm influência no seu DP, isto, porque as observações de aulas, os espaços colaborativos, a reflexão e a partilha de experiências ajudam a definir os critérios e finalidades acerca da avaliação; (b) os professores têm de estar conscientes dos objetivos concretos da sua avaliação; (c) quanto mais afinidade houver entre docente e avaliador e mais positiva for essa experiência, mais positivo é o DP; (d) um outro fator determinante recai sobre a reputação do avaliador; se esta é muito positiva, os professores que o sabem vão desenvolver mais competências; (e) é sugerido que o sistema avaliativo seja universal entre escolas; (f) o docente valoriza os seus objetivos e vê a avaliação sumativa com efeito sancionatório; (g) contudo, também, com frequência é percebida como de responsabilização; uma das possibilidades passa por colocar professores menos experientes junto de professores com mais experiência, o que influencia o DP dos mais novos, porque os docentes menos experientes estão mais abertos a novos desafios; (h) das evidências que emergiram em relação ao DP, maioritariamente, sugerem a aplicação de programas de formação específicos para impulsionar o processo de DP; (i) é uma certeza que os professores querem expandir os seus conhecimentos e capacidades e serem responsáveis pelo seu DP, o que cria aspiração na carreira gerando dinâmicas de aprendizagem; (j) as lideranças escolares não têm impacto na aprendizagem profissional do docente, mas têm impacto no DP. Um dos principais obstáculos reside no facto de os líderes de escola não partilharem, em geral, factos avaliativos com as outras escolas; (k) muitas vezes acontece que os professores se reveem nos seus líderes e, quando isso acontece, é dada muita importância ao feedback, contribuindo este para o DP.

Podemos depreender que são identificados vários fatores inerentes ao processo de avaliação dos professores, que mobilizam competências para o crescimento profissional. Estas competências são, então, incisivas nas práticas colaborativas, que, com base na avaliação, podem ser instigadoras de DP e de mudança no paradigma educativo.

Sintetizando, o DP tem de focar no futuro do docente, pelo que têm que ser dadas garantias e perspectivas de construção de valor à profissão para incentivar ao DP. O diálogo colaborativo profissional é essencial para o desenvolvimento de uma cultura de DP, porque potencializa todo o processo avaliativo. Podemos afirmar que a avaliação enfatiza a qualidade e as boas políticas da escola, e que o propósito do DP está ligado ao desempenho docente e aos requisitos solicitados pela instituição, comunidade educativa e sistema educativo e, particularmente, pelos alunos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em linha de conta os objetivos deste estudo, os resultados apontam para novas formas de garantir e melhorar a cooperação, a colaboração e a confiança profissional e pedagógica entre os professores. Esta afirmação tornou-se nítida na análise; têm de ser definidos objetivos e propósitos avaliativos, de forma concreta, consistente e consciente. Os professores têm de compreender os critérios e finalidades da avaliação, o efeito que esta terá no seu DP, uma vez que lhe é indigitada uma metodologia que deverá validar os resultados obtidos, estimulando, por sua vez, o DP.

É a partir da avaliação que os professores podem assumir atitudes que reforcem e contribuam para uma melhoria significativa dos sistemas educativos, de garantir qualidade e eficácia ao ensino, assim como também contribuir para o DP e, portanto, para um progressivo e melhor desempenho docente. Os processos de avaliação podem, pois, funcionar como impulsionadores de uma avaliação mais justa, eficiente e motivadora, assim como, também, proporcionar aos docentes uma visão mais positiva e mais enriquecedora da sua profissão.

Evidenciou-se que existem fatores essenciais que não podem de ser menosprezados, como é o caso da motivação, da liderança e das relações com os avaliadores. Ao mesmo tempo, sobressai a necessidade de formação, de práticas contínuas de avaliação, de autoavaliação, de desenvolvimento da competência profissional, científica e pedagógico-didática, e, também, de praticar uma partilha colaborativa, essencial à avaliação e, por isso, ao DP.

Por fim, para que haja um sistema avaliativo estável e equitativo, as escolas têm de garantir e refletir sobre a importância da comunicação entre os diversos pares (docentes, avaliadores, avaliados, comunidade escolar, órgãos de gestão).

REFERÊNCIAS

AVALOS, B. Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, v.27, n1, p.10-20, janeiro 2011. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X10001435>. Acesso em 10 janeiro 2018.

AVIDOV-UNGAR, O. A model of professional development: teachers' perceptions of their professional development. *Teachers and Teaching*, v.22, n.6, p.653-669, março 2016. Disponível em: https://researchgate.net/publication/299418504_A_model_of_professional_development_teacher's_perceptions_of_their_professional_development. Acesso em 5 de fevereiro de 2018

BAKER, J.; CHASELING, M.; BOYD, W.; SHIPWAY, B. Teachers' response to a new mandatory professional development process: does it make a difference? *Professional Development in Education*, v.44, n.4, p. 570-582, 2018. Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2017.1378706?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em 15 março de 2018.

BALAHADIA, F. F.; FERNANDO, M. C.; JUANATAS, I. C. Teacher's Performance Evaluation Tool Using Opinion Mining with Sentiment Analysis. In: IEEE (ED). *Region 10 Symposium*, Bali, Indonesia: IEEE, 2016. p. 95-98.

BORG, S. Evaluating the Impact of Professional Development. *RELC Journal*, v.49, p. 195-216, 2018.

BRADFORD, C.; BRAATEN, M. Teacher evaluation and the demoralization of teachers. in *Teaching and Teacher Education*, v.75, p. 49-59, outubro 2018.

BRAMWELL, D.; ANDERSON, S.; MUNDY, K. Teachers and Teacher Development: A Rapid Review of the Literature. *Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto - Canada: Aga Khan Foundation Canada*, 2014.

COLDWELL, M. Exploring the influence of professional development on teacher careers: A path model approach. *Teaching and Teacher Education*, v.61, p. 189-198, janeiro 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X16305996>. Acesso em: 10 janeiro 2018.

DANIELSON, C. New trends in teacher evaluation. *Educational Leadership*, v. 58, n. 5, p. 12-15, fevereiro 2001.

DANIELSON, C. *Enhancing professional practice. A framework for teaching*. 3a ed. Alexandria - USA: ASCD - Association for Supervision and Curriculum Development, 2013. 42p.

DARLING-HAMMOND, L.; AMREIN-BEARDSLEY, A; HAETEL, E; ROTHSTEIN, J. Evaluating teacher evaluation. *Colleagues*, Phi Delta Kappan, v. 96, n. 6, p. 8-15, março 2012.

DAVIS, E. A.; KRAJCIK, J. S. Designing educative curriculum materials to promote teacher learning. *Educational Researcher*, v. 34, n. 3, p.3-14, abril 2005.

DE KETELE, J.-M. A avaliação do desenvolvimento profissional dos professores: postura de controlo ou postura de reconhecimento. Alves M. e Machado E. (Ed). *O Pólo de Excelência, Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores, 2010. p. 13-31.

DELVAUX, E.; VANHOOF, J; TUYTENS, M; VEKEMAN, E.; DEVOS, G; PETEGEM, P. How may teacher evaluation have an impact on professional development? A multilevel analysis. *Teaching and Teacher Education*, v. 36, p. 1-11, novembro 2013.

FULLAN, M. Implementing the implementation plan. Wideen, M. e Andrews, I. (Ed). *Staff development for school improvement*. New York: Falmer Press, 1987.

GARCIA, C. M. Desenvolvimento Profissional: passado e futuro. *Sísifo – Revista de Ciências da Educação*, n. 2, p. 7-22, janeiro-abril 2009.

GIRVAN, C.; CONNEELY, C.; TANGNEY, B. Extending experiential learning in teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, v. 58, p. 129-139, 2016.

GOLDRICK, L. *Improving Teacher Evaluation To Improve Teaching Quality*. Washington, DC: Center for Best Practices, 2002.

GRISSOM, J. A.; LOEB, S. *Assessing principals' assessments*: Subjective evaluations of teacher effectiveness in low-and high-stakes environments. *Education Finance and Policy*, p. 369–395, 2017.

GUSKEY, T. R. Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, v. 8, n.3, p. 381-391, agosto 2002.

HARGREAVES, A. *O Ensino na Sociedade do Conhecimento: A educação na era da insegurança*. Porto: Porto Editora, 2003.

HILL, H. C. Fixing teacher professional development. *Phi Delta Kappal International*, v. 90, n. 7, p. 470-477, março 2009.

IZADINIA, M. Teacher educators' identity: a review of literature. *European Journal of Teacher Education*, v. 37, n. 4, p. 426-441, outubro 2014.

KING, F. Evaluating the impact of teacher professional development: an evidence-based framework. *Professional Development in Education*, v. 40, n.1, p. 89-111, setembro 2014.

KRAFT, M. A.; GILMOUR, A. Can Evaluation Promote Teacher Development? Principals' Views and Experiences Implementing Observation and Feedback Cycles. *Educational Administration Quarterly*, v. 52, n.5, p.711-753, junho 2016.

LEJONBERG, E.; ELSTAD, E.; CHRISTOPHERSEN, K. A. Teaching evaluation: antecedents of teachers' perceived usefulness of follow-up sessions and perceived stress related to the evaluation process. *Teachers and Teaching*, v. 24, n. 3, p. 281-296, 2018.

LOUCKS-HORSLEY, S. L. *Designing professional development for teachers*. 3a. ed. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 2010.

MAGEE, D. *Systematic reviews (meta-analysis) and functional outcome measures (apostila)*. Developmental Editor: B. Aindow, 1998.

MCCHESENEY, K.; ALDRIDGE, J. M. A review of practitioner-led evaluation of teacher professional development. *Professional Development in Education*, v. 45, n. 2, p. 307-324, 2019.

MÉNDEZ, J. A. *Avaliar para conhecer, examinar para excluir*. Porto Alegre: ArtMedEditora, 2002.

MURPHY, R. *Testing Teachers: What works best for teacher evaluation and appraisal*. Londres: The Sutton Trust and the Education Endowment Foundation, 2013.

REID, K. e KLEINHENZ, E. *Supporting teacher development: Literature review*. Canberra: Department of Foreign, 2015.

SHERMAN, R.; KUTNER, M; TIBBETTS, M; WEIDLER, D. *Professional Development Resource Guide for Adult Educators*. Washington, DC: Pelavin Research Inst., 1998.

SHINKFIELD, A. J.; STUFFLEBEAM, D. L. *Teacher Evaluation – Guide to effective practice*. USA: Kluwer Academic Publishers, 1995.

SHULMAN, J. H. *Case methods in teacher education*. Chicago: TeracherCollega Press, 1992.

SPROTT, R. A. Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, v. 77, p. 321-331, janeiro 2019.

SU, Y.; FENG, L.; HSU, C.-H. Accountability or authenticity? The alignment of professional development and teacher evaluation. *Teachers and Teaching*, v. 23, n. 6, p. 717-728, 2017.

SUBITHA G, V. Re-conceptualizing teachers' continuous professional development within a new paradigm of change in the Indian context: an analysis of literature and policy documents. *Professional Development in Education*, v. 44, n.1, p. 76-91, 2017.

SUGRUE, C. Rhetoric's and realities of CPD across Europe: from cacophony towards coherence? In: Day, C.; Sachs, j. (Ed.) *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead-Birks: Open University Press, 2004. p. 67-93.

TAYLOR, E.S.; TYLER, J. H. *The effect of evaluation on performance: Evidence from longitudinal student achievement data of mid-career teachers*. Cambridge: National Bureau of Economic Research working paper, 2011.

THORPE, M. *Handbook of Education Technology*. 1998. Disponível em: <http://www2.rgu.ac.uk/celt/pgcerttlt/evaluating/eval2.htm>. Acesso em 2 Fevereiro 2018.

TORGERSON, C. *Systematic Reviews*. London: Continuum, 2003.

VILAR, A. M. *O Professor Planificador*. 4ª. ed. Porto: Edições ASA, 2000.

VILLEGAS-REIMERS, E. *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning, 2003.

WARRING, D. F. Teacher Evaluations: Use or Misuse?. *Universal Journal of Educational Research*, v.3, n. 10, p. 703-709, 2015.

CORPUS DE ANÁLISE

AVIDOV-UNGAR, O. A model of professional development: teachers' perceptions of their professional development. *Teachers and Teaching*, v.22, n.6, p.653-669, março 2016.

BAKER, J.; CHASELING, M.; BOYD, W.; SHIPWAY, B. Teachers' response to a new mandatory professional development process: does it make a difference? *Professional Development in Education*, v.44, n.4, p. 570-582, 2018.

BRADFORD, C.; BRAATEN, M. Teacher evaluation and the demoralization of teachers. in *Teaching and Teacher Education*, v.75, p. 49-59, outubro 2018.

DELVAUX, E.; VANHOOF, J; TUYTENS, M; VEKEMAN, E.; DEVOS, G; PETEGEM, P. How may teacher evaluation have an impact on professional development? A multilevel analysis. *Teaching and Teacher Education*, v. 36, p. 1-11, novembro 2013.

GIRVAN, C.; CONNEELY, C.; TANGNEY, B. Extending experiential learning in teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, v. 58, p. 129-139, 2016.

KING, F. Evaluating the impact of teacher professional development: an evidence-based framework. *Professional Development in Education*, v. 40, n.1, p. 89-111, setembro 2014.

LEJONBERG, E.; ELSTAD, E.; CHRISTOPHERSEN, K. A. Teaching evaluation: antecedents of teachers' perceived usefulness of follow-up sessions and perceived stress related to the evaluation process. *Teachers and Teaching*, v. 24, n. 3, p. 281-296, 2018.

MCCHESENEY, K.; ALDRIDGE, J. M. A review of practitioner-led evaluation of teacher professional development. *Professional Development in Education*, v. 45, n. 2, p. 307-324, 2019.

SPROTT, R. A. Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, v. 77, p. 321-331, janeiro 2019.

SU, Y.; FENG, L.; HSU, C.-H. Accountability or authenticity? The alignment of professional development and teacher evaluation. *Teachers and Teaching*, v. 23, n. 6, p. 717-728, 2017.

MACEDO, M.; PAIXÃO, F.; TOMAZ, C. F.

Avaliação dos professores e as implicações no seu desenvolvimento profissional: uma revisão sistemática

Formação Docente – Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação de Professores

Vol. 11, nº. 22 (p. 125-142) 31 dez. 2019

Sub-categorias	Estudo1	Estudo2	Estudo3	Estudo4	Estudo5	Estudo6	Estudo7	Estudo8	Estudo9	Estudo10
Temática dos estudos	x		x	x		x				
Objetivos	x	x			x	x	x	x	x	x
Objetivos	<p>Avaliar a forma como os docentes percebem o seu DP</p>	<p>Avaliação de um programa de DP</p>	<p>Testar formas alternativas de avaliação de professores</p>	<p>Analisar e interpretar que elementos do sistema avaliativo estão relacionados com os efeitos da avaliação no DP</p>	<p>Testar a aprendizagem experiencial no desenvolvimento profissional de professores (programa formativo)</p>	<p>- Avaliar o impacto de um programa de DP junto dos professores; - Analisar modelos de avaliação que explorem o DP;</p>	<p>Este estudo examina a avaliação do ensino com base no feedback do aluno que se destina a contribuir para o desenvolvimento profissional dos professores.</p>	<p>Analisar em que medida as recomendações teóricas para avaliar o desenvolvimento profissional foram implementados como parte da rotina e na prática do desenvolvimento profissional.</p>	<p>Investigar como os professores são vistos pelos líderes educacionais, descrevendo as suas experiências de aprendizagem profissional em termos de promoção e também de impedimento ao seu desenvolvimento profissional</p>	<p>Compreender como é que a Avaliação pode levar ao Desenvolvimento Profissional</p>
Principais resultados obtidos	<p>- Os docentes atribuem grande importância ao seu DP – São professores que querem aprender mais e que se desenvolvem profissionalmente; - A motivação dos docentes é uma variante ao DP; - As motivações intrínsecas como a motivação, satisfação profissional podem condicionar o DP; - A motivação extrínseca (clima, reconhecimento pelos colegas, aquisição de práticas reflexivas; elevados) pode ser responsável pelo DP; - Os professores querem expandir os seus conhecimentos, skills e serem responsáveis do seu DP;</p>	<p>- O DP é focado em melhorar a prática letiva; - São necessários programas de formação específicos em áreas específicas; - As lideranças escolares não têm impacto na aprendizagem profissional; - Em termos de trabalho colaborativo, o relacionamento interpessoal e as “skills” de comunicação devem ser reflexivas; - Devem traçar-se metas e objetivos ao DP;</p>	<p>- O sistema avaliativo tem ser universal entre escolas; - O sistema avaliativo permite avaliar as práticas para a avaliação de DP, os professores ficam confusos; - A cultura escolar criou os avaliadores às semelhanças expectáveis de atuação, conforme o pretendido; - Os professores têm uma postura perante os colegas e uma postura diferente quando são avaliados, perante mesmo o sistema avaliativo; - Com a existência de um sistema avaliativo, as tarefas de rotina ficam simplificadas, no entanto também são reduzidas a qualidade de ensino e o que deve ser avaliado; - A visão de</p>	<p>- Os docentes pouco se apercebem dos efeitos da avaliação no seu DP; - Muitos professores pensam que o propósito do sistema avaliativo é orientado para o DP em vez de ser sancionador e controlador; - Os professores têm diferentes interpretações acerca do sistema avaliativo; - Os docentes vêem a avaliação como um fim formativo; - A experiência profissional tem um grande impacto no DP; - A avaliação sumativa é pouco percetionada no DP; - Se os docentes entenderem os critérios e finalidades acerca</p>	<p>- Trabalhar em pares aumenta o DP; - A observação é fundamental ao DP; - Os professores mais novos beneficiam destes programas de DP; - O trabalho colaborativo é gerador de DP; - A reflexão leva a que se criem espaços de DP; - Tem que haver tempo específico para a reflexão colaborativa; - O trabalho colaborativo entre professores aumenta o DP, criando oportunidades de reestruturação e flexibilização, facilitando projetos integradores</p>	<p>- No programa o docente teve como objetivo concentrar-se em habilidades, atitudes e conhecimento a curto prazo; - A experiência em torno da avaliação é positiva quando os objetivos são definidos; - O aspeto colaborativo pauta a sustentabilidade do programa e consecutivamente o seu sucesso; - A literatura especializada em contexto é uma ajuda de suporte ao DP; - A autoavaliação deve ser aplicada porque os docentes se sentem bem com eles próprios;</p>	<p>- Os docentes que entendem o objetivo da avaliação aceitam as críticas elevando ao DP; - A comunicação entre os docentes é fundamental para a avaliação e para o DP; - Muitos dos docentes revêm na avaliação um controlo sobre eles e sobre o seu trabalho; - Existe uma grande associação entre a pessoa que faz as formações e o DP gerado nos professores participantes nas sessões, - Há uma grande importância nos “skills” a serem avaliados; - Os professores revêm-se nos seus</p>	<p>- As recomendações teóricas em avaliação não são usadas para se proceder à avaliação do professor; - Se a escola e o sistema de avaliação estiverem em sintonia, são potenciadores de DP, resultando em maiores impactos nos processos e nos resultados educacionais; - A visão construtivista da aprendizagem revela que os moderadores, sugestões tomadas, decisões, influenciam o DP do docente; - Existe muita discordância entre investigadores acerca da Avaliação do desempenho docente;</p>	<p>- O tempo e espaço utilizado para refletir são essenciais ao DP; - As áreas de reflexão colaborativa destacadas foram: - aprender ao lado dos alunos; interagir com diferentes contextos; ser desafiado por colegas com pensamentos superiores; Ter um relacionamento profissional de longo prazo com outro professor; - Desenvolver competências fora da sua profissão; - Os 2 fatores impeditivos ao DP foram as oportunidades colaborativas de reflexão e uma rígida hierarquização dos sistemas; - A avaliação enfatiza a qualidade e as boas políticas da escola;</p>	<p>- O DP tem que se focar no futuro do docente e não no passado; - Tem que ser dadas garantias e perspectivas de construção de valores à profissão para fomentar DP; - O sistema avaliativo tem que conter metas e traçar objetivos concretos; - A avaliação para levar ao DP tem que ser intuitiva em vez de rígida e com regras; - O docente valoriza os seus objetivos e se concretizados vai levar ao DP; - A avaliação não deve ser subserviente do professor, porque não consegue identificar as falhas profissionais, factos</p>

Sub-categorias	Estudo1	Estudo2	Estudo3	Estudo4	Estudo5	Estudo6	Estudo7	Estudo8	Estudo9	Estudo10	
Temática dos estudos	Avaliação	x	x	x		x					
	Desenvolvimento profissional	x	x			x	x	x	x	x	
Conclusões	<p>- A motivação e a aspiração na carreira cria dinâmicas de aprendizagem;</p> <p>- Os fatores intrínsecos e extrínsecos criam padrões de DP;</p> <p>- O DP ocorre ao longo da sua carreira por um longo período de tempo, e requer condições que correspondem a suas visões e ambições;</p> <p>- A percepção de identidade profissional afeta a eficácia dos professores e as suas decisões em torno do DP;</p> <p>- As crenças dos professores têm impacto no DP;</p>	<p>- Professores mais antigos e experientes vêem a aprendizagem profissional de forma diferente;</p> <p>- Apesar de haver uma aceitação na prática reflexiva, há uma aprendizagem relativa;</p> <p>- Os professores não fazem práticas reflexivas essenciais ao DP;</p> <p>- A área mais pessoal do professor tem que ser ponderada pelo seu líder;</p> <p>- A carreira profissional está muito ligada ao DP;</p> <p>- O propósito do DP está ligado ao desempenho docente e aos</p>	<p>competência profissional cria desconforto e conflitos nos docentes;</p> <p>- As atividades de avaliação de professores em conjunto com outras tarefas, definem uma visão única de competência profissional, mais que trabalhar diferente sobre essa competência em espírito de partilha e de visões;</p>	<p>- Professores menos experientes necessitam de se rodear de professores com mais experiência, o que influencia o DP dos mais novos;</p> <p>- Os docentes menos experientes estão mais abertos a novos desafios que leva a DP em relação aos mais velhos;</p> <p>- A avaliação sumativa muitas das vezes é vista como sancionatória e de responsabilização;</p> <p>- A satisfação dos professores com as sessões de avaliação, têm um impacto sobre o desenvolvimento profissional;</p> <p>- Quanto mais afinidade houver entre docente e avaliador e mais positiva essa</p>	<p>- O conhecimento do professor ou aquilo em que acredita é insuficiente, a menos que os professores façam alterações nas suas práticas;</p> <p>- Os professores são mais abertos a novos desafios que o DP pode surgir da avaliação, da motivação, da inovação, das novas práticas;</p> <p>- O ambiente colaborativo é gerador de DP;</p> <p>- As partilhas de ideias, de meios, para as práticas, são necessárias ao DP;</p> <p>- São necessários programas de formação específicos para impulsionar o DP;</p>	<p>- Os modelos de avaliação que exploram DP são maioritariamente sociais, fenomenológicos e têm impacto na cultura de escola;</p> <p>- O DP é um processo individual dinâmico que o professor faz tendo influência nos seus colegas e alunos;</p> <p>- Os professores com mais conhecimentos eram os que punham em prática a conceptualização das estratégias e práticas pedagógicas mais recentes;</p> <p>- O diálogo colaborativo essencial para o desenvolvimento de uma cultura de DP; Os docentes que entram no programa ficaram</p>	<p>- Os docentes devem ser sempre acompanhados no processo de DP;</p> <p>- O feedback é importante para os docentes;</p> <p>- As formações são um ponto fundamental ao DP; Deve ser usada a avaliação para guiar o processo de DP;</p> <p>- É importante selecionar bem os líderes;</p> <p>- A formação inicial de professores é fundamental para criar bons líderes;</p>	<p>- Os modelos de avaliação que exploram DP são maioritariamente sociais, fenomenológicos e têm impacto na cultura de escola;</p> <p>- O DP é um processo individual dinâmico que o professor faz tendo influência nos seus colegas e alunos;</p> <p>- Os professores com mais conhecimentos eram os que punham em prática a conceptualização das estratégias e práticas pedagógicas mais recentes;</p> <p>- O diálogo colaborativo essencial para o desenvolvimento de uma cultura de DP; Os docentes que entram no programa ficaram</p>	<p>- O conhecimento do professor ou aquilo em que acredita é insuficiente, a menos que os professores façam alterações nas suas práticas;</p> <p>- Os professores são mais abertos a novos desafios que leva a DP em relação aos mais velhos;</p> <p>- A avaliação sumativa muitas das vezes é vista como sancionatória e de responsabilização;</p> <p>- A satisfação dos professores com as sessões de avaliação, têm um impacto sobre o desenvolvimento profissional;</p> <p>- Quanto mais afinidade houver entre docente e avaliador e mais positiva essa</p>	<p>- Os professores vivem quando envolvem as avaliações dadas pelos alunos;</p> <p>- Frequentar formações de nível superior, caso de mestradados;</p> <p>- Desenvolver relações profissionais centrais e duradouras com outros colegas;</p> <p>- Trabalhando em profissões fora da educação.</p>	<p>- A avaliação define o objetivo ao DP;</p> <p>- Um dos objetivos do DP é responsabilizar os professores pelas opções tomadas ao longo da carreira, tornando-o responsável das suas aprendizagens e desempenhos profissionais;</p> <p>- A avaliação e DP estão alinhadas no contexto neste estudo;</p> <p>- O DP desenvolve-se se forem criadas situações de partilha de experiências e reflexões;</p> <p>- A hierarquia em termos de DP é excessivamente rígida; reconhecida pelos seus pares/colegas;</p> <p>- Os professores sentem mais o DP se experimentarem diversas áreas do conhecimento e de</p>