



### **Avaliação do Desempenho dos Professores e o *Coaching***

Actualmente considera-se de vital importância que a utilização de competências de *Coaching* nos processos de Avaliação do Desempenho. Na verdade, os sistemas são muito mais baseados numa interacção avaliador – avaliado e partem de um processo de auto-avaliação.

Muitas vezes o que era considerado o estrito poder do avaliador, em algumas organizações, e o ónus que acarretava a responsabilidade de avaliar alguém começa a desaparecer. Assim, repartem-se responsabilidades nos processos de avaliação do desempenho e geram-se compromissos. Desta forma, garante-se o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas, a partir do seu envolvimento, imersão nos respectivos objectivos e alinhamento com a estratégia organizacional.

O processo de avaliação do desempenho é, pois, um processo contínuo, não apenas um momento. Não se esgota em controlar e redefinir, mas em monitorizar, acompanhar e desenvolver. É, neste conjunto de pressupostos, que ganha especial importância o *Coaching*.

É, no *Coaching*, que avaliador e avaliado têm o valor acrescentado da avaliação do desempenho. Fomenta não só o auto-conhecimento, mas a orientação clara para um desenvolvimento com vista à excelência. Não se tem só alguém que me diz que não é assim, mas acima de tudo se apresenta como um facilitador na construção de planos de acção objectivos e capazes de orientarem num processo constante de melhoria.

No ensino, talvez mais que em outros sectores, este é um factor determinante. A avaliação do desempenho, neste contexto, pode ser encarado como um auxiliar importante da melhoria de processos, no desenvolvimento dos seus profissionais, mas muito também na qualidade da relação educativa. Assim, o *Coaching* aparecerá como parte do ciclo da avaliação, garantindo maior motivação, envolvimento e a melhoria das interacções no contexto Escola, não abdicando, antes reforçando, o desenvolvimento dos respectivos profissionais.

António Saraiva

Consultor Gestão RH

