



notícias

da FEDERAÇÃO

JORNAL DA FNE

ANO XII - Nº 4 - Setembro - Separata -96

PREÇO : 100\$00 BIMENSAL

Directora: Manuela Teixeira

Debates nas escolas sobre a avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho dos docentes é uma matéria com reflexos muito importantes no desenvolvimento da sua carreira.

A FNE sempre recusou iniciar qualquer processo negocial com o Ministério da Educação sobre a avaliação de desempenho sem primeiramente ouvir todos os interessados.

Recebido o documento de trabalho do Ministério, a FNE entende estarem reunidas as condições para promover **um grande debate - que deve ocorrer até ao final do mês de Outubro** -, de modo que todas as escolas possam estudar as propostas do Ministério e as concepções que sobre elas a FNE defende.

É tempo para um debate a que nenhum de nós se pode recusar e em que cada um de nós deve intervir activamente. É a dignidade da nossa profissão que está em causa.

A participação de todos e de cada um é um direito irrenunciável.

Documento de trabalho do Ministério da Educação

Com vista às negociações que vão decorrer com a FNE, o Ministério da Educação remeteu-nos os seguintes três cenários, apresentados sob a designação de "Documento de Trabalho"

CENÁRIO I

1. Manutenção do regime actual de avaliação de desempenho para efeitos de progressão na carreira nos momentos de transição de escalão, isto é, análise pelo órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino de um relatório crítico da actividade desenvolvida pelo docente no período de tempo a que se reporta tal avaliação.

2. Consagração de uma modalidade especial de avaliação do desempenho, a ocorrer em dois momentos da carreira:

2.1. - 1º momento: no final do período probatório;

2.2. - 2º momento: na transição do 4º para o 5º escalão, para os educadores de infância e para os professores do 1º ciclo, e do 5º para o 6º para os docentes dos 2º e 3º ciclos do ensino secundário.

3. A avaliação de desempenho referida no número anterior é realizada por uma Comissão de Avaliação constituída ao nível de escola, integrando:

- O Presidente do Órgão de Gestão;
- O Presidente do Órgão de Gestão Pedagógica;
- Um docente das estruturas intermédias;
- Poderá ainda fazer parte da Comissão um docente ou

individualidade de reconhecido mérito no domínio das Ciências da Educação, a indicar pelo avaliado, sem direito a voto.

4. A avaliação de desempenho nos momentos previstos em 2. tem por base um relatório crítico de desempenho elaborado pelo docente, ao qual anexará o seu plano de formação contínua, relativo ao tempo de permanência no escalão da carreira docente e o respectivo registo biográfico.

5. O processo de avaliação basear-se-á em parâmetros definidos numa grelha de avaliação, da qual será dada cópia ao docente, devendo ser salvaguardados perfis mínimos de qualidade.

6. A Comissão de Avaliação discutirá com o docente o relatório podendo este propor a sua discussão pública.

7. O resultado positivo da avaliação expressa-se nas menções de Satisfaz, Bom e Muito Bom e o negativo de Não Satisfaz.

8. O resultado da avaliação, devidamente fundamentado, será transcrito em acta, sendo fornecida uma cópia ao docente avaliado.

9. Caso a Comissão de Avaliação venha a atribuir a menção de Não Satisfaz ao relatório crítico de actividades, o docente será exonerado nos termos previstos na lei, caso se encontre no final do período probatório, ou permanece no escalão em que se encontra durante mais quatro anos, os quais deverão contribuir para que o docente possa superar os aspectos identificados como negativos, apresentando uma nova e definitiva candidatura, que a manter o resultado determina a reconversão ou reclassificação profissional do docente.

10. A classificação positiva determina, consoante a men-

ção, o acesso preferencial ao exercício de outros cargos educativos.

11. Das decisões da Comissão de Avaliação cabe sempre recurso para a respectiva direcção regional de educação.

CENÁRIO II

1. A avaliação do desempenho dos docentes ocorre no período probatório e nos momentos previstos para a transição de escalão da carreira docente. Entre o 4º e o 6º escalões da carreira o docente deverá requerer uma modalidade específica de avaliação do desempenho.

2. A avaliação específica tem por base um relatório crítico do desempenho elaborado pelo docente, ao qual anexará o seu plano de formação contínua relativo ao tempo de permanência no escalão da carreira docente e o respectivo registo biográfico.

3. O relatório é analisado por uma Comissão de Avaliação constituída a nível de escola, integrando:

- O Presidente do Órgão de Gestão Pedagógica;
- Um docente designado pelo Órgão de Gestão Pedagógica;
- Um docente exterior à escola, designado por consenso

entre o docente em avaliação e os elementos referidos nas alíneas anteriores.

4. O processo de avaliação basear-se-á em parâmetros definidos numa grelha de avaliação, da qual será dada cópia ao docente em avaliação, devendo ser salvaguardados perfis mínimos de qualidade.

5. A Comissão de Avaliação discutirá o relatório com o docente em avaliação.

6. O docente em avaliação poderá propor a discussão pública do relatório.

7. O resultado positivo da avaliação expressa-se nas menções de Satisfaz, Bom e Muito Bom e o negativo de Não Satisfaz.

8. O resultado da avaliação, devidamente fundamentado, será transcrito em acta, da qual será dada cópia ao docente avaliado.

9. Caso a Comissão de Avaliação venha a atribuir a menção de Não Satisfaz ao relatório crítico de actividades, o docente permanece no escalão em que se encontra durante mais quatro anos, os quais deverão contribuir para que o docente possa superar os aspectos identificados como negativos pela comissão de avaliação.

10. Concluído o prazo referido no número anterior, o docente poderá solicitar a apreciação de um novo relatório crítico de actividades.

11. Caso a Comissão de Avaliação venha a manter a posição de considerar que o relatório não corresponde aos referidos perfis mínimos de qualidade, o docente deixa de ter serviço lectivo distribuído, devendo requerer a sua reconversão ou reclassificação profissional, nos termos da lei geral.

12. Das decisões da Comissão de Avaliação cabe sempre recurso para a respectiva direcção regional de educação.

Documento de trabalho do Ministério da Educação

CENÁRIO III

1. Manutenção do regime actual de avaliação de desempenho para efeitos de progressão na carreira nos momentos de transição de escalão, isto é, análise pelo órgão de gestão do estabelecimento de educação ou de ensino de um relatório crítico da actividade desenvolvida pelo docente no período de tempo a que se reporta tal avaliação.

2. Consagração de uma modalidade específica de avaliação do desempenho, a ocorrer em três momentos:

2.1. - 1º momento: na transição do 2º para o 3º escalão, para os educadores de infância e professores do 1º ciclo, e do 3º para o 4º para os docentes dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

2.2. - 2º momento: na transição do 4º para o 5º escalão, para os educadores de infância e para os professores do 1º ciclo, e do 5º para o 6º escalão para os docentes dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

2.3. - 3º momento: na transição do 7º para o 8º escalão para todos os docentes.

3. A avaliação de desempenho referida no número anterior é realizada por uma Comissão de Avaliação constituída a nível de escola, integrando:

- a) O Presidente do Órgão de Gestão;
- b) O Presidente do Órgão de Gestão Pedagógica;
- c) Um docente das estruturas intermédias;
- d) Um docente exterior à escola designado por

consenso entre o docente em avaliação e os elementos referidos nas alíneas anteriores.

4. A avaliação de desempenho nos momentos previstos em 2. tem por base um relatório crítico do desempenho

elaborado pelo docente ao qual anexará o seu plano de formação contínua, relativo ao tempo de permanência no escalão e o respectivo registo biográfico.

5. O processo de avaliação basear-se-á em parâmetros definidos numa grelha de avaliação, da qual será dada cópia ao docente em avaliação, devendo ser salvaguardados perfis mínimos de qualidade.

6. A Comissão de Avaliação discutirá com o docente o relatório podendo este propor a sua discussão pública.

7. O resultado positivo da avaliação expressa-se nas menções de Satisfaz, Bom e Muito Bom e o negativo de Não Satisfaz.

8. O resultado da avaliação, devidamente fundamentado, será transcrito em acta, da qual será dada cópia ao docente avaliado.

9. Caso a Comissão de Avaliação venha a atribuir a menção de Não Satisfaz ao relatório crítico de actividades, o docente permanece na situação em que se encontra durante mais quatro anos, os quais deverão contribuir para que o docente possa superar os aspectos identificados como negativos pela comissão de avaliação.

10. Concluído o prazo referido no número anterior, o docente poderá solicitar a apreciação de um novo relatório crítico de actividades.

11. Caso a Comissão de Avaliação venha a manter a posição de considerar que o relatório não corresponde aos referidos perfis mínimos de qualidade, o docente deixa de ter serviço lectivo distribuído, devendo requerer a sua reconversão ou reclassificação profissional, nos termos da lei geral.

12. Das decisões da Comissão de Avaliação cabe sempre recurso para a respectiva direcção regional de educação.

DOCUMENTO DE TRABALHO

Avaliação do Desempenho dos Docentes Linhas Orientadoras para o novo Modelo de Avaliação

A avaliação de desempenho dos docentes para efeitos de progressão na carreira obedecerá aos seguintes seis princípios:

1º Princípio

No processo de avaliação será tomada em consideração a qualidade do processo de ensino-aprendizagem desenvolvido pelos docentes.

2º Princípio

A avaliação deverá estar centrada na Escola.

3º Princípio

A avaliação valorizará o exercício de cargos pedagógicos e as actividades desenvolvidas na Escola, na

comunidade educativa e no âmbito sócio-cultural.

4º Princípio

A avaliação incorporará componentes internas e externas, segundo modalidades diversificadas em função da especificidade dos contextos educativos.

5º Princípio

A avaliação será articulada com a formação contínua no quadro de um enriquecimento e valorização dos profissionais, das escolas e dos respectivos territórios educativos.

6º Princípio

A avaliação considerará a contagem do tempo de serviço em funções docentes ou equiparadas.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O DOCUMENTO DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

APRECIÇÃO GLOBAL

O documento de trabalho que o Ministério da Educação apresentou sobre a avaliação de desempenho dos docentes surpreendeu-nos negativamente, já que não se vislumbra nos diferentes cenários que são apresentados qualquer tentativa de premiar o mérito dos docentes, optando-se por marginalizar os maus que vierem a ser detectados e não premiando aqueles que se revelarem bons e muito bons.

Com efeito, o Ministério da Educação, nesses três cenários, expressa uma visão penalizadora da avaliação de desempenho dos docentes, de tal forma que os maus professores são exonerados, os suficientes dão aulas e os bons e muito bons vão para outras tarefas educativas.

As “Linhas Orientadoras para o novo modelo de avaliação” contêm princípios que merecem as nossas profundas reservas, como já se assinalou em momentos anteriores das negociações que têm decorrido entre a FNE e o Ministério. Aliás, essas discordâncias profundas fizeram com que, nem no preâmbulo, nem no articulado do Decreto-Lei nº 41/96 estes princípios não tivessem sido consagrados.

A avaliação de desempenho tem que constituir um instrumento para que os professores atinjam ainda maiores níveis de excelência, ao contrário deste documento, o qual se suporta numa filosofia penalizadora do docente, e não numa filosofia premiadora do investimento do docente nas actividades que desenvolve.

É nosso entendimento que a determinação do processo de avaliação dos docentes não pode estar dissociada da nova estrutura da carreira dos docentes, a integrar a nova versão do ECD, pelo que as propostas relativas a estas matérias devem ser equacionadas em paralelo.

No nosso entendimento, os princípios que o Ministério da Educação parece querer defender através do seu documento de trabalho, bem como as propostas que apresenta **são inadequados e não vão ao encontro das expectativas dos Professores, pelo que merecem a rejeição da FNE.**

Apesar da rejeição destes princípios, a FNE entende que é possível, depois de um debate nas escolas, e no quadro de negociações com o Ministério da Educação, chegar à identificação de um conjunto de princípios e de concretizações com que se possa estar de acordo.

CONSTANTES E VARIAÇÕES NO DOCUMENTO DO MINISTÉRIO

Constantes

O Ministério da Educação pretende que todos os seus cenários se fundamentem nas “Linhas orientadoras para o novo modelo de avaliação” dos docentes que lhes anexa, e relativamente às quais a FNE já manifestou em outras oportunidades a sua discordância. Ora, o que nós verificamos é que essas linhas orientadoras não se encontram substancialmente concretizadas no texto que nos foi remetido.

Com efeito, não vemos naquele texto que se dê corpo à preocupação de ter em consideração “a qualidade do processo de ensino-aprendizagem desenvolvida pelos docentes” ou de que a avaliação

valorize “o exercício de cargos pedagógicos e as actividades desenvolvidas na escola, na comunidade educativa e no âmbito sócio-cultural”. A menos que se pretenda que estes aspectos são verificáveis através do relatório crítico de actividade, observado sob o filtro da aplicação da grelha de avaliação referida em todos os cenários.

A avaliação centrada na escola estará suficientemente apoiada no facto de a comissão de avaliação ser maioritariamente ou até exclusivamente constituída por docentes da própria escola? E no caso dos docentes a trabalhar em situação de lugar único, como é que essa garantia é preservada?

A incorporação de componentes externas no processo de avaliação concretiza-se na presença de um elemento exterior à escola na comissão de avaliação? E como é que se compagina aquela incorporação com o facto de o cenário I nem

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O DOCUMENTO DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

sequer lhe atribuir direito a voto?

E quanto à articulação da avaliação com a formação contínua “no quadro de um enriquecimento e valorização dos profissionais, das escolas e dos respectivos territórios educativos”, será que ela se consegue através da apresentação, em anexo, de um plano de formação contínua?

E, finalmente, para referir o 6º princípio que o Ministério diz querer defender, parece-nos que o registo biográfico no processo de avaliação servirá efectivamente apenas para “a contagem do tempo de serviço em funções docentes ou equiparadas”.

Outro aspecto que é comum aos três cenários é a enunciação de que o Ministério pretende consagrar “modalidades específicas de avaliação”, ou “modalidades especiais de avaliação”.

Regista-se ainda como aspecto comum aos três cenários o estabelecimento de uma comissão de avaliação específica para, em determinados momentos, proceder à avaliação dos docentes.

É também comum aos três cenários o conjunto de documentos que o docente submete à apreciação da referida comissão de avaliação.

Dos aspectos que não variam de cenário para cenário, salientam-se ainda os seguintes:

a) criam-se novas menções para a avaliação de desempenho, substituindo as anteriores “satisfaz” e “não satisfaz” por “não satisfaz”, “satisfaz”, “bom” e “muito bom”;

b) estabelece-se a reconversão ou reclassificação profissional para o docente a quem seja atribuída duas vezes seguidas a menção de “não satisfaz”;

c) determina-se que o docente só pode ser submetido a nova avaliação de desempenho depois da atribuição de “não satisfaz” ao fim de um período de 4 anos;

d) inclui-se no processo de avaliação específica/especial a apreciação um relatório crítico de actividade desenvolvida, um “plano de formação contínua” e ainda o registo biográfico do docente;

e) impõe-se que o processo de avaliação seja conduzido através de uma “grelha de avaliação”;

f) limita-se o âmbito da capacidade de recurso do professor avaliado à direcção regional de educação.

Variações entre os três cenários

Analisado o texto remetido pelo Ministério da Educação, conclui-se que os três cenários apresentados divergem nos seguintes aspectos:

a) determinação dos momentos da carreira em que há lugar a modalidades especiais de avaliação;

b) constituição da comissão de avaliação prevista para estas modalidades especiais de avaliação;

c) distinção de momentos de avaliação diversificados conforme o docente é educador de infância e professor do 1º ciclo ou professor dos 2º e 3º ciclos e do ensino secundário (nos cenários I e III);

d) definição, no cenário I, de que a atribuição de “satisfaz” é condição preferencial para a designação do docente para outras tarefas educativas;

e) só o cenário I é que continua a prever a manutenção do período probatório.

Fica-nos a dúvida de se, no caso do cenário II, se prevê ou não a manutenção do regime actual de avaliação, já que nos restantes cenários esta manutenção fica expressamente consignada. Não fica também clara a identificação do tempo a que se reporta o relatório que o professor deve elaborar. É o tempo do escalão em que o docente se encontra? É todo o tempo que anteceder essa modalidade específica de avaliação? E no caso de haver mais do que um momento de avaliação específica, a que tempo se reporta essa segunda ou terceira avaliação?

Os momentos da carreira em que há lugar a modalidades especiais de avaliação

No cenário I, estabelecem-se dois momentos, sendo um correspondente ao final do período

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O DOCUMENTO DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

probatório e outro, ou na transição do 4º para o 5º escalões (para os educadores de infância e para os professores do 1º ciclo) ou do 5º para o 6º escalões (para os restantes docentes).

No cenário II, prevê-se que essa modalidade específica de avaliação ocorra entre o 4º e o 6º escalões.

No cenário III, definem-se 3 momentos de avaliação: um primeiro na transição do 2º para o 3º escalão (para os educadores de infância e professores do 1º ciclo) e do 3º para o 4º (para os restantes docentes); um segundo na transição do 4º para o 5º escalões (para os educadores de infância e professores do 1º ciclo) e do 5º para o 6º (para os restantes docentes); um terceiro na transição do 7º para o 8º escalões, para todos os docentes.

PRIMEIRAS CRÍTICAS ÀS PROPOSTAS DO MINISTÉRIO, NA ESPECIALIDADE

Determinação da exigência de modalidades especiais/específicas de avaliação de desempenho

A proposta que o Ministério agora apresenta impõe aos docentes uma avaliação específica ou especial que o actual Estatuto não contempla.

Deve ponderar-se a rejeição desta obrigatoriedade, simultaneamente com a identificação da fórmula que deve ser encontrada para as situações daqueles docentes que não desejem ser submetidos a esta outra avaliação não prevista no ECD.

Os momentos de avaliação diversificados

Em relação à distinção de momentos de avaliação diversificados conforme o docente é educador de infância e professor do 1º ciclo ou professor dos 2º e 3º ciclos e do ensino secundário, considera-se que esta distinção contraria o princípio de carreira única que sempre temos defendido, pelo que não é de aceitar qualquer solução que vá neste sentido. É de recordar que a carreira única se

encontra já em vigor ao nível dos Bacharéis e que se espera a sua concretização para os Licenciados em data não posterior a 1 de Janeiro de 1997.

Constituição da comissão de avaliação pre-vista para as modalidades especiais de avaliação

Rejeitam-se por completo as propostas de constituição da comissão de avaliação previstas nos cenários I e III. No primeiro caso, porque no 1º ciclo e nos Jardins de Infância não existem estruturas pedagógicas intermédias e porque não faz sentido que o docente - de reconhecido mérito no domínio das Ciências da Educação - convidado para integrar a comissão não tenha direito a voto. No segundo caso, novamente porque não contempla a situação dos Jardins de Infância e das escolas de 1º ciclo e ainda porque impõe que o terceiro elemento só participe na comissão de avaliação se reunir o consenso dos restantes membros da comissão e do professor avaliado.

No cenário I, o documento aponta para situações em que a comissão seria constituída por apenas duas pessoas.

O cenário II, nesta matéria, é menos inaceitável, rejeitando-se, no entanto, também neste caso, a obrigatoriedade do consenso já referido.

Em relação a todos os cenários, põe-se em causa que o presidente do órgão de gestão tenha que obrigatoriamente fazer parte da comissão de avaliação.

Definição, no cenário I, de que a atribuição de "satisfaz" é condição preferencial para a designação do docente para outras tarefas educativas

A FNE rejeita que a atribuição ao docente de outras tarefas educativas decorra preferencialmente de um processo de avaliação, devendo antes ser consequência, em princípio, da aquisição de formações específicas. Para a FNE, o sistema educativo deve incentivar que os melhores professores permaneçam na sua actividade docente principal.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O DOCUMENTO DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Reconversão ou reclassificação profissional para o docente a quem seja atribuída duas vezes seguidas a menção de “não satisfaz”

Não se aceita esta situação. Ao docente a quem seja atribuída uma primeira menção de “não satisfaz” deverá corresponder o direito previsto no actual ECD de o docente se submeter a uma avaliação intercalar depois de decorrido metade do tempo previsto para a duração do escalão em que a situação ocorre.

Assim, não se aceita que o docente a quem seja atribuída a menção de “não satisfaz” só possa ser alvo de nova avaliação depois de decorridos 4 anos sobre essa avaliação. Trata-se de uma perda de direitos relativamente à versão actual do ECD que não pode ser aceite.

Também é de todo inaceitável a reconversão ou reclassificação profissional para o docente a quem seja atribuída duas vezes seguidas a menção de “não satisfaz”, o que seria em tudo idêntico à transição deste docente para um qualquer Quadro de Efectivos Interdepartamentais. Esta solução já foi apresentada pelo Ministério da Educação quando Roberto Carneiro era titular desta pasta e já nessa altura a FNE se insurgiu violentamente contra uma tal possibilidade.

O plano de formação contínua

Não se entende o que se considera este plano. Por definição, um plano é prospectivo; ora, estando em apreço um relatório crítico da actividade desenvolvida, não está em causa o que o docente

pretende vir a fazer. Se, no entanto, se pretende referir o percurso de formação contínua que o docente já realizou, então este deve integrar o próprio relatório de actividades, não podendo constituir um anexo que parece querer fazer desligar a formação contínua da actividade que o docente desenvolve.

A grelha de avaliação

Não fica clara neste documento a identificação do que deve constituir essa grelha de avaliação. Varia de escola para escola? Varia de DRE para DRE? E o que é que se entende por “perfis mínimos de qualidade?”

A FNE rejeita qualquer grelha de avaliação que não seja tendencialmente universal e objecto de diploma legal negociado com as Organizações Sindicais.

Registo biográfico do docente na documentação a apreciar no processo de avaliação

Não se vê pertinência na apreciação de um documento que é meramente burocrático.

Limitação do âmbito da capacidade de recurso do professor avaliado à direcção regional de educação

Não se pode aceitar que o docente só tenha capacidade de recurso para a direcção regional de educação. De qualquer processo de avaliação deve ser possível recurso hierárquico e contencioso. ■

Proprietário: *Federação Nacional dos Sindicatos da Educação*

Directora: *Maria Manuela Teixeira*

Composição e Impressão: *SPZN*

Redacção: *Rua Costa Cabral, 1035 - 4200 Porto*

Distribuído por: *FNE*

Registo na D.G.C.S. N.º 115519

N.º Depósito Legal 53657/92

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

CONTRAPROPOSTA DA FNE

I - PRINCÍPIOS

1. A progressão em carreira não pode ser confrontada com quaisquer constrangimentos que decorram de limitações administrativas.
2. A avaliação deve constituir um elemento que propicie a valorização e o aperfeiçoamento de cada docente bem como a melhoria da acção pedagógica.
3. A iniciativa de avaliação compete ao próprio.
4. O mérito deve ser reconhecido e deve ter repercussões no desenvolvimento da carreira.
5. A formação contínua deve estar ligada ao desenvolvimento da carreira, embora não possa continuar a funcionar de acordo com os princípios actualmente em vigor.
6. Toda a avaliação se inicia pela apresentação, pelo docente, de um relatório crítico.
7. A avaliação para progressão em carreira deve obedecer a um modelo próximo do actual, nos termos previstos em II-A, designadamente:
 - a avaliação deve reportar-se a toda a actividade desenvolvida individualmente ou em grupo, na instituição educativa, no plano da educação e do ensino e da prestação de outros serviços à comunidade;
 - a avaliação de desempenho tem de considerar todo o tempo de serviço prestado em funções docentes ou equiparadas;
 - o processo de avaliação deve ser passível de recurso pelo docente avaliado.
8. A avaliação para reconhecimento do mérito deverá resultar da verificação de um conjunto de parâmetros objectivos a definir que demonstrem um especial empenhamento profissional dos docentes em toda a actividade que tiverem desenvolvido individualmente ou em grupo, na escola, no plano da educação e do ensino e da prestação de outros serviços à comunidade, tendo sempre em conta os contextos educativos em que a sua actividade se tiver exercido, nos termos previstos em II-B;
9. Deve ter repercussões na carreira docente a aquisição de graus académicos superiores ou formação acrescida, assim como a frequência de acções de formação contínua (que deve estar sujeita a princípios de funcionamento diferentes dos actualmente em vigor)

II - CONCRETIZAÇÃO

A. Progressão normal

1. Para transitar de escalão, o docente apresenta ao órgão de gestão da escola a que pertence um

relatório crítico de actividade desenvolvida ao longo do tempo do escalão que está a terminar, com menção expressa às diferentes dimensões da sua actividade profissional na instituição educativa.

2. As actividades constantes do relatório deverão ser confirmadas pelo(s) órgão(s) de gestão da(s) escola(s) onde elas tiveram lugar.

3. A apreciação do relatório conduzirá o órgão da gestão da escola a uma de duas soluções:

- atribuição da menção de "satisfaz";
- apresentação à DRE de proposta fundamentada de atribuição da menção de "não satisfaz";

3.1. No caso de atribuição de "satisfaz", o docente transitará ao escalão seguinte;

3.2. A decisão de atribuição de "não satisfaz" pertence a uma comissão de avaliação designada pela DRE, a qual integrará obrigatoriamente um docente da escola ou estabelecimento de educação a que o docente em causa pertence.

3.3. A primeira atribuição da menção de "não satisfaz" deve ser acompanhada de uma proposta de formação que permita ao docente corrigir as deficiências detectadas no respectivo processo de avaliação.

B. Apreciação do mérito profissional

1. O docente pode solicitar a apreciação do mérito profissional, uma primeira vez depois de decorridos 10 anos em carreira e uma segunda vez, depois de decorridos, pelo menos, sete anos sobre a primeira avaliação de mérito.

2. O pedido de apreciação do mérito profissional é apoiado em relatório crítico respeitante ao período de tempo a que se reporta e com menção da consecução dos requisitos estabelecidos, após negociação com as organizações sindicais de professores. O relatório deve ser acompanhado de todos os documentos comprovativos, devidamente certificados.

3. A apreciação do mérito profissional é feita por uma comissão de avaliação, constituída por três docentes, sendo dum deles designado pela DRE, outro pelo conselho pedagógico/conselho escolar, e um terceiro indicado pelo próprio professor em avaliação.

4. Da apreciação do mérito profissional, podem resultar duas menções: "não satisfaz os requisitos para verificação do mérito profissional" e "satisfaz os requisitos para verificação do mérito profissional".

4.1. Da atribuição da menção "não satisfaz os requisitos para verificação do mérito profissional" não resultará qualquer aceleração nem qualquer prejuízo em carreira.

4.2. Da atribuição da menção de "satisfaz os requisitos para verificação do mérito profissional" resultará uma bonificação de tempo em carreira, de dois anos. ■