



FEVEREIRO
2009

Ano XX | n.º 1 | bimestral | 1€

Director: João Dias da Silva

notícias da Federação

Por uma carreira valorizadora da profissão
Por uma avaliação justa



campanha2009

CONTIGO CONSEGUIMOS!

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DA EDUCAÇÃO



Uma proposta JUSTA e SÉRIA

Ao fim de múltiplas reuniões que envolveram centenas de dirigentes e activistas sindicais, o Secretariado Nacional da FNE aprovou por unanimidade no dia 2 de Fevereiro uma proposta de estruturação da carreira docente e de definição de um modelo de avaliação de desempenho, para debate público e particularmente com os sócios dos Sindicatos da FNE.

Este número especial do "Jornal da Federação" inclui, na sua totalidade, as propostas da FNE, para que sejam conhecidas e debatidas.

Estão a decorrer reuniões a nível de escola, durante as quais estas propostas estão a ser analisadas. No sítio Internet da FNE, está disponível uma aplicação informática que permite que cada sócio inscreva a sua sugestão, o seu comentário, a sua proposta.

A FNE está deste modo a dar um contributo positivo para o debate que é essencial sobre a carreira docente e sobre a sua avaliação de desempenho.

A FNE põe em debate um conjunto de propostas justas e sérias que visam fazer com que o futuro Estatuto da Carreira Docente torne atractiva a profissão docente e faça com que estes profissionais se sintam reconhecidos e valorizados.

A FNE sempre se bateu contra a desnecessária e injusta divisão dos professores em duas categorias; a FNE sempre se bateu contra a existência de constrangimentos administrativos no desenvolvimento da carreira.

A FNE sempre se bateu contra um modelo de avaliação essencialmente burocrático e que minorizava a componente essencial do trabalho de qualquer docente e que é a actividade que desenvolve com os seus alunos.

A FNE apresenta, em alternativa, uma proposta de uma carreira única que permite que todos os docentes accedam ao nível remuneratório mais elevado,

e que possam escolher o ritmo a que desenvolvem a sua carreira.

A FNE apresenta, em alternativa, uma proposta que valoriza a componente científico-pedagógico do trabalho docente, sem deixar de considerar o desempenho de cada um no exercício dos cargos e funções que tem de desempenhar na sua escola, não deixando de distinguir aquelas e aqueles que, pela especial qualidade da sua intervenção, têm direito a ver reconhecido esse seu especial investimento.

Como sempre na sua história, a FNE tem uma visão exigente da carreira docente, como aliás de todas as carreiras dos profissionais que têm funções nas escolas. Com efeito, a especial responsabilidade social da escola e dos seus profissionais exige que todos detenham elevadas qualificações iniciais e que todos desenvolvam processos contínuos de formação/actualização. Mas também se exige que todos os profissionais vejam reconhecido e valorizado o seu empenho profissional. É este o sentido das nossas propostas e assim estamos a cumprir os nossos deveres de intervenção social.

João Dias da Silva
Secretário-Geral



NOTÍCIAS DA FEDERAÇÃO

Ano XX | n.º 1 | Fevereiro 2009 | Preço 1€ | Periodicidade bimestral | Proprietário Federação Nacional dos Sindicatos da Educação | Director João Dias da Silva

Design Gráfico Isabel Santos | Imagem da capa Pedro Barreiros | Colaboradores João Veiga | Nuno Santos | Paulo Fernandes

Sindicatos Membros Sindicato dos Professores da Zona Norte | Sindicato dos Professores da Zona Centro | Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa | Sindicato Democrático dos Professores do Sul | Sindicato Democrático dos Professores dos Açores | Sindicato Democrático dos Professores da Madeira | Sindicato dos Professores das Comunidades Lusiadas | Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte | Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro | Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Sul e Regiões Autónomas

Impressão Tipografia Nunes – Maia | t-nunes@t-nunes.pt | Redacção Rua Costa Cabral, 1035 | 4200-226 Porto | tel. 225073880 | fax 225092906 | secretariado@fne.pt
Distribuição FNE | Registo na D.C.C.S. n.º 115519 | Depósito Legal 53657/92 | Tiragem 26000 exemplares

Proposta de revisão
da estrutura da
carreira docente e do
modelo de avaliação
de desempenho de
docentes

REPRESENTADOS

ESCUTADOS

DEFENDIDOS

RESPEITADOS

EFICAZES

CAPAZES

PRÓXIMOS

RESPONSÁVEIS

ACTORES

I – CARREIRA DOCENTE

1. Introdução

Os instrumentos reguladores da carreira docente e da avaliação do desempenho docente estão forte e claramente ligados entre si, bem como a outros instrumentos reguladores do sistema educativo, nomeadamente à administração e gestão das escolas, ou ainda, a preceitos da regulamentação geral da administração pública.

O modelo de carreira única vigente até à publicação do actual ECD poderia ter sido melhorado na sua configuração e no seu desenvolvimento, através de medidas que assentassem no conhecimento das estratégias e das resistências que aconteceram aquando da sua aplicação e que tivessem um sentido de consideração e valorização dos profissionais envolvidos, para além de terem em consideração as exigências que a escola actual levanta, já que um ECD, dada a sua natureza, é para perdurar, devendo, por isso, estar imbuído de um esforço de objectividade e compreensão da realidade, sem o que corre o risco de não passar de mais um documento a prazo, e ao sabor do “governo de ocasião”.

Mas o que o Governo decidiu foi criar duas carreiras sobrepostas, com um estrangulamento artificial na passagem de uma para a outra – a criação da quota de 1/3 –, potenciador de uma enorme desmotivação entre os docentes, quer pela frustração das expectativas profissionais individuais criadas com o anterior ECD, quer pela inexistência de uma legitimação racional que a fundamentasse em termos de política educativa.

Tendo presente a historicidade do ECD e as actuais necessidades da organização escolar, impõe-se apostar num modelo de carreira docente verdadeiramente novo, que esteja ao serviço da melhoria da qualidade do serviço prestado pela escola pública e ao mesmo tempo não crie desmotivação e descontentamento nos docentes.

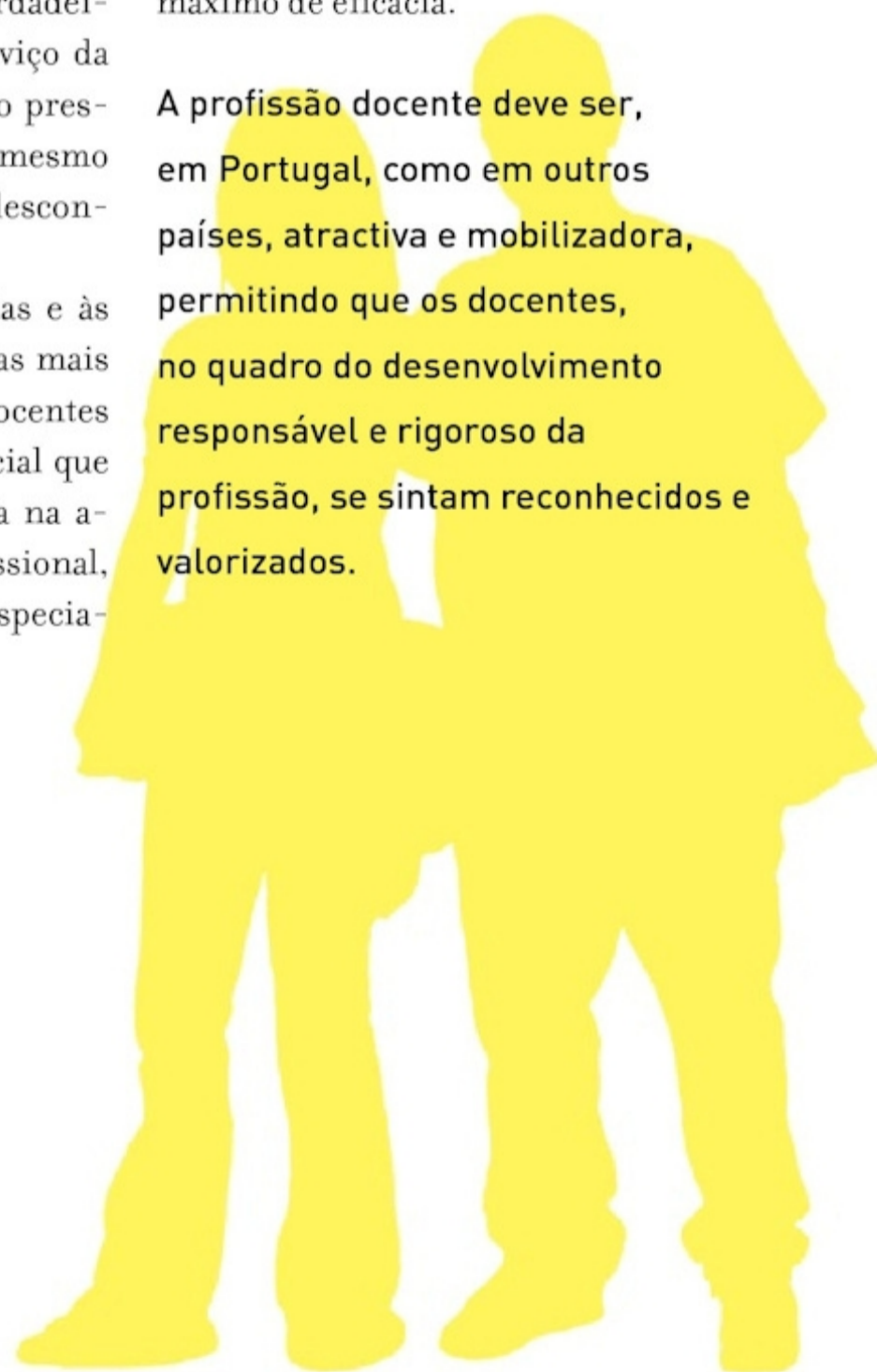
Face às dificuldades, exigências e às atribuições – as mais antigas e as mais recentes – que se colocam aos docentes e às escolas, considera-se essencial que se aposte de uma forma decisiva na acumulação de experiência profissional, com a aquisição de formações especia-

lizadas para melhor possibilitar um adequado desempenho profissional.

Por isso é reconhecido pelas instâncias internacionais, nomeadamente a UNESCO, a OIT, a Internacional da Educação e a OCDE, que a melhoria da qualidade do ensino depende das qualificações e da competência dos professores, bem como das suas qualidades humanas, pedagógicas e profissionais.

Mas também é definido pelas mesmas entidades que se torna necessário que os educadores e professores beneficiem de condições de trabalho favorecedoras do máximo de eficácia.

A profissão docente deve ser, em Portugal, como em outros países, atractiva e mobilizadora, permitindo que os docentes, no quadro do desenvolvimento responsável e rigoroso da profissão, se sintam reconhecidos e valorizados.



2. A proposta da FNE

2.1. A carreira docente

A carreira docente será única e desenvolver-se-á em nove escalões, tendo todos os docentes a possibilidade de acederem ao topo.

O índice remuneratório do último escalão será igual ao do topo da carreira técnica superior da administração pública.

2.2. Duração dos escalões

O tempo de serviço para acesso ao nível remuneratório mais elevado será de 28 anos.

Cada um dos primeiros quatro escalões tem a duração de três anos.

Os quinto, sexto, sétimo e oitavo escalões têm a duração de quatro anos cada um.

Escalão	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º
Nº Anos	3	3	3	3	4	4	4	4	370
Índice	170	190	210	225	240	260	6 270	7 300	370

2.3. Condições de progressão

A progressão nos escalões dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- Tempo de serviço previsto;
- Avaliação de desempenho, com menção igual ou superior a Satisfaz;
- Formação contínua.

2.4. Condições específicas de transição do 6º para o 7º escalão

A transição do 6º para o 7º escalão depende da realização prévia de uma avaliação extraordinária respeitante, quer ao percurso profissional já realizado, quer ao plano de desenvolvimento profissional de cada docente, numa óptica prospectiva.

Assim, esta avaliação extraordinária integra as seguintes componentes:

- A apreciação curricular do trabalho desenvolvido na área da educação;
- A planificação, apresentação e defesa de uma unidade didáctica, da área disciplinar do docente;
- A apresentação de uma proposta de trabalho na área da inovação e intervenção pedagógica da área disciplinar ou transdisciplinar a que o docente pertence.

Em alternativa à componente prevista na alínea c), o docente pode apresentar uma proposta de trabalho que vise responder a uma situação pedagógica e/ou organizacional problemática, no âmbito da escola ou da comunidade educativa em que está a trabalhar, e que pode dizer respeito à área:

- de gestão e organização escolar;
- ou de Supervisão da Actividade Docente;
- ou outra, proposta pelo docente e aprovada pela comissão de avaliação do conselho pedagógico.

Sem prejuízo da obrigação de completar o tempo de serviço previsto para o 5º e/ou 6º escalão, o docente pode solicitar a realização da avaliação extraordinária durante a permanência no quinto ou sexto escalões.

Esta avaliação extraordinária é realizada perante um júri composto por duas personalidades internas à escola, sendo uma designada pelo conselho pedagógico e outra pelo avaliado, e três externas à escola, sendo uma designada pelo Ministério da Educação, outra pela componente pedagógica da IGE, e outra por uma personalidade designada por uma Instituição de Ensino Superior. Um dos designados pelo Ministério da Educação deve ser docente do mesmo departamento curricular, grupo/área disciplinar ou de recrutamento do avaliado com igual ou maior posicionamento na carreira.

Os docentes que, no decurso do quinto ou sexto escalões não requeiram a avaliação extraordinária, ou que, tendo-a requerido, não a realizem com sucesso, prosseguirão em carreira, de acordo com módulos de tempo de serviço e índices remuneratórios próprios constantes na parte inferior do quadro. Estes docentes poderão ainda posteriormente vir a candidatar-se, por mais uma vez, a acederem ao índice remuneratório mais elevado, mediante a realização de avaliação da mesma natureza..



2.5. Conteúdo funcional da carreira docente

Aos docentes cabem funções, nomeadamente ao nível da leccionação das disciplinas, matérias e cursos para as quais se encontram habilitados, incluindo todas as tarefas de planificação, organização, preparação e avaliação das actividades lectivas, as quais devem ser executadas com rigor e correcção científica e pedagógica.

Aos docentes cabem também funções ao nível da gestão pedagógica intermédia e institucional na unidade orgânica em que se encontram colocados.

Para a FNE, é essencial que determinadas funções e cargos exijam a aquisição de formações especializadas, ou conhecimentos certificados para o efeito, nomeadamente para os cargos de gestão institucional, gestão pedagógica intermédia e de avaliação de docentes.

Ao exercício efectivo dos cargos deve estar associada compensação remuneratória e redução do horário de trabalho docente.

2.6. Aceleração do desenvolvimento de carreira

A aquisição de graus académicos que constituam acréscimos em relação à formação inicial necessária à docência é considerada factor de aceleração na carreira em:

- três anos no caso da obtenção de Doutoramento em área directamente ligada ao grupo de recrutamento ou em área das Ciências da Educação;
- dois anos, no caso da obtenção de Mestrado em área directamente ligada ao grupo de recrutamento ou em área das Ciências da Educação;

Deverá ser introduzido também um mecanismo de aceleração da progressão em carreira, dependente do reconhecimento do mérito no desempenho de funções docentes efectivas, em sede de avaliação de desempenho. Assim, por cada atribuição de uma menção de Bom, haverá lugar a uma aceleração correspondente a 0,25 do tempo avaliado. Por cada atribuição de uma menção de Muito Bom, haverá lugar a uma aceleração correspondente a 0,5 do tempo avaliado.

2.7. Mecanismos de transição

A FNE sublinha que, desde 30 de Agosto de 2005 até 31 de Dezembro de 2007, não foi ainda contado a nenhum docente o tempo de serviço prestado, para efeitos de progressão em carreira.

Também a legislação relativa à transição da carreira do anterior ECD para a nova carreira definida pelo actual Estatuto, determinou significativas perdas no âmbito da consideração de todo o tempo de serviço prestado.

Assim, a FNE considera inultrapassável que estas situações de injustiça sejam urgentemente reparadas.

É por isso que a FNE não deixará de, em tempo oportuno, exigir, em sede de negociação, não só a reparação daquelas injustiças, mas também a determinação das regras de transição para esta nova carreira aqui proposta, garantindo que em nenhuma circunstância qualquer docente seja prejudicado na consideração, para efeitos de carreira, de todo o tempo de serviço prestado.

2.8. Formação contínua

Considera-se a formação contínua como um elemento essencial para a qualidade do desenvolvimento profissional de cada docente.

A formação contínua relevante para a progressão em carreira deverá ser toda a que possa contribuir para um melhor desempenho das diferentes funções que o professor tem de assumir, nomeadamente sobre temáticas relacionadas com a área científico-pedagógica que o docente lecciona, ou de carácter transversal e transdisciplinar, cuja cômputo total deve corresponder, em média, ao mínimo de 25 horas anuais.

No entanto, não se pode retirar ao professor, no exercício da sua profissionalidade, a decisão sobre a construção do seu percurso de formação.

Assim, e para além da exigência da formação relativa a programas nacionais de iniciativa da Administração, o docente deve ter margem de decisão sobre a frequência das acções que considere, em cada momento do seu percurso profissional, mais relevantes para o seu exercício profissional, tendo também o direito de participar, no âmbito do seu centro de formação de associação de escolas, na elaboração do plano de formação.

Por outro lado, deve ser garantido o acesso gratuito, conforme previsto, desde sempre, no Regime Jurídico da Formação Contínua (RJFC), a um conjunto lato e diversificado de formação. Com efeito, não basta que num agrupamento haja um número de professores suficiente para se organizar uma turma sobre determinada temática. Será ainda necessário ter em conta que os professores de uma mesma área disciplinar não terão todos as mesmas necessidades de formação.

Importa assegurar uma diversidade não só de temáticas, como de níveis de aprofundamento e ainda de instituições formadoras, não só do sector público, como do sector privado.

Devem ser efectivamente garantidos tempos, ao longo do ano lectivo, que permitam a frequência de formação contínua no âmbito do horário de permanência na escola. A inexistência de adequada oferta de formação contínua, por parte das instituições formadoras, não pode potenciar um acréscimo no tempo de trabalho dos docentes no sentido de colmatarem lacunas pelas quais não são responsáveis.

2.9. Docentes contratados

A FNE rejeita a continuação do recurso sistemático a docentes em regime de precariedade, através da sua contratação sucessiva e sem que da sua utilização permanente resultem responsabilidades para a entidade patronal, neste caso o Estado.

Assim, é nosso entendimento que deve ser definida com clareza a responsabilidade de, nos prazos definidos para os restantes trabalhadores, os docentes em regime de contrato individual de trabalho sejam reconvertidos em trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.



II – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Introdução

A adopção de um modelo de avaliação de desempenho de docentes pressupõe, para a FNE, a consideração dos seguintes aspectos:

- separação entre avaliação formativa e sumativa, adoptando-se dois processos distintos separados no tempo;
- escolha de critérios apropriados de avaliação;
- reconhecimento de diferenças individuais, determinando processos diferenciados para o período probatório e para o desenvolvimento da carreira;
- intervenção do avaliado na avaliação do avaliador.

Por outro lado, em relação à avaliação do desempenho docente, regista-se que na Europa Murillo et al. (2006) identificaram cinco modelos básicos, a partir da forma como ela é realizada:

- a avaliação do desempenho como parte da avaliação da escola, com ênfase na autoavaliação;
- a avaliação do desempenho em casos especiais, tais como a concessão de licenças sabáticas;
- a avaliação do desempenho como instrumento para o desenvolvimento profissional, mas sem repercussões para a carreira docente;
- a avaliação como base para aumentos salariais;
- a avaliação para a promoção na carreira docente.

Também a literatura especializada (cf. Mateo, 2000) destaca, entre outras, quatro grandes categorias de dificuldades que envolve a avaliação dos docentes:

- conceptuais, pela dificuldade em definir os critérios de qualidade do desempenho docente;
- técnico-metodológicos, relativos às limitações dos instrumentos de obtenção de informação;
- de gestão política da avaliação, no contexto das políticas do sistema educativo e da melhoria da sua qualidade;
- culturais, relacionadas com a importância e necessidade de promover uma cultura de avaliação para a melhoria;

e também assinala um conjunto de riscos, tais como:

- é muito dispendiosa quando feita usando critérios de qualidade;
- determina em grande parte a forma de actuar dos docentes, não os centrando em desenvolver bem o seu trabalho, mas preocupando-os com o melhor cumprimento dos elementos que mais são valorizados na avaliação;
- se não é consensual pode resultar em problemas na sua aplicação;
- se não é transparente e exequível, pode gerar problemas de falta de credibilidade;
- exige contar com um número muito importante de avaliadores bem preparados.

Tendo em conta estas considerações, para a FNE, a avaliação do desempenho docente deve, ao mesmo tempo, permitir o desenvolvimento pessoal dos avaliados, contribuir para a melhoria da qualidade do ensino-aprendizagem, reconhecer o trabalho individual desenvolvido e reforçar a identidade e autonomia das escolas.

Assim sendo, justifica-se a opção pela separação entre avaliação formativa e sumativa, adoptando-se processos distintos com diferentes instrumentos, intervenientes e periodicidades, embora o processo formativo deva também ser considerado na avaliação sumativa, esta sim com repercussão na progressão na carreira.

Por outro lado, a construção de um modelo de avaliação do desempenho docente deve sempre ser antecedida de um amplo e profundo debate. Os estudos mostram que os sistemas de avaliação impostos não conseguem alcançar o objectivo da melhoria da qualidade do ensino. Isto porque o elemento chave do sucesso de qualquer modelo é a implicação do próprio docente a avaliar, pois avalia-se o desempenho docente com os professores, e não contra eles. Por isto a FNE entende que é necessário incorporar procedimentos de autoavaliação e permitir aos docentes estarem implicados em todo o processo e nos seus resultados.

Outro grande desafio para a construção de um modelo de avaliação do desempenho é como fazer com que esta se converta em melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. É fácil qualquer modelo poder avaliar e classificar; no entanto, o que é muito mais difícil é que ele consiga ser bem sucedido na produção de mudanças significativas e duradouras de comportamento e desempenho nos docentes, de modo a promover um aumento da qualidade da escola.

Por outro lado, um dos principais factores que reduzem ou aumentam credibilidade da avaliação de desempenho, do ponto de vista do avaliado, têm a ver com quem lidera o exercício avaliador e principalmente com as consequências dele resultante.

Por isso, uma avaliação com carácter formativo, tendo como componente essencial a participação do docente, permite que, com ele, se definam as fontes de informação, se estabeleça o papel que cada interveniente do processo deve desempenhar e o nível no qual se deve localizar a obtenção da informação, de forma a tudo isto confluir para uma redução significativa das reacções críticas que o processo suscita.

Dito isto, pode-se sintetizar dizendo que a principal questão sobre a avaliação do desempenho docente poderia ser formulada nos seguintes termos: como conseguir, nas actuais condições, que um docente melhore o seu desempenho e, por conseguinte, se aperfeiçoe e, ao mesmo tempo, produza um impacto positivo na aprendizagem dos seus alunos?

Claro que não se trata de realizar avaliações conjunturais – que podem alterar o clima de trabalho nas escolas, fomentando o individualismo, o trabalho em função dos resultados e as compe-

tições entre colegas –, mas sim **instituir um paradigma da avaliação como um sistema permanente, que proporcione múltiplas possibilidades para a melhoria do desempenho individual dos docentes e do próprio trabalho institucional.**

Por outro lado, será também muito importante gerar credibilidade sobre os objectivos da avaliação, pois qualquer docente que não crê no processo nunca se apropriará dos seus resultados e, por conseguinte, normalmente não os utilizará para a sua melhoria profissional.

A concluir de uma forma mais específica, a FNE considera que a avaliação do desempenho docente:

- não pode ser desligada dos contextos institucionais da sua realização (Projecto Educativo de Escola, Planos Anuais de Actividades, Projectos Curriculares de área disciplinar e de turma, contexto sociocultural dos alunos e famílias);
- não pode ser reduzida a uma mera listagem de comportamentos, descritores e indicadores, antes deve constituir um juízo profissional contextualizado;
- deve estar referenciada à avaliação externa e à autoavaliação interna da escola e aos grupos de trabalho a que o avaliado pertence, e não ser um processo individual;
- não pode ser feita sem que antes sejam bem definidos, aclarados e acordados os quadros de referência relativamente aos quais se vai proceder a apreciações.

Finalmente, para se construir um modelo de avaliação de desempenho docente, é necessário tomar um conjunto de decisões sobre:

- as intenções da avaliação: Porquê e para quê? Qual a sua utilidade e as suas consequências?
- as formas de organizar a avaliação: O quê? Como? Quem? E quando?

2. As decisões da FNE sobre a avaliação de desempenho

2.1. Porquê e para quê? Qual a sua utilidade e as suas consequências?

A FNE sempre defendeu que o principal objectivo da avaliação de desempenho dos docentes teria de ser a promoção do seu desenvolvimento profissional, devendo por isso ser um processo através do qual os docentes atinjam cada vez mais elevados níveis de competência profissional numa opção clara por uma visão profissionalizante da avaliação de desempenho, por oposição a uma visão tecnicista e burocrática.

Assim, em vez de se privilegiarem evidências meramente estatísticas e processos burocráticos – sempre em nome da “objectividade” –, como se o processo educativo e avaliativo, que é humano, pessoal e subjectivo, fosse transformável num processo científico, técnico, burocrático e administrativo, onde os procedimentos se tornam mais importantes do que o próprio objecto da avaliação – devem-se promover espaços de reflexão, estes sim criadores de desenvolvimento e melhoria profissional e organizacional.

A avaliação deve ser simples de forma a basear-se somente na informação útil e facilmente disponibilizada, dentro de uma gestão sóbria de recursos e meios, de acordo com um enquadramento legislativo geral e simples. Este deve somente visar a fixação de parâmetros

standards dos resultados e a uniformização de uma ficha de registo final da avaliação, deixando para a autonomia institucional o desenho dos processos e instrumentos para a recolha e registo das informações, sem que estes deixem de respeitar orientações gerais definidas a nível nacional.

Por isso, de uma forma mais específica, a FNE propõe, numa perspectiva predominantemente formativa e de desenvolvimento profissional, que a avaliação de desempenho docente:

- seja prioritariamente encarada como um instrumento de aprendizagem, ao serviço do desenvolvimento profissional docente, embora, possa e deva também ter efeitos na progressão e promoção na carreira;
- inclua diversas estratégias e metodologias de auto e hetero-avaliação;
- na sua componente formativa, possibilite o feedback individual a curto prazo, contribuindo assim para uma rápida mudança das práticas profissionais.

2.2. Objecto de avaliação – O quê?

A partir do estabelecimento das dimensões a serem objecto de avaliação, que a FNE propõe que sejam: deveres funcionais, processo do ensino-aprendizagem, participação na vida escolar e relação com a comunidade escolar e formação profissional ao longo da vida, as escolas devem ter autonomia para, no respeito por um quadro previamente definido nos seus contornos gerais a nível nacional, construírem, de forma participada, um referencial próprio que inclua os parâmetros e indicadores que consideram adequados para o fim em vista. Entre estas dimensões, a FNE considera que deve ser dado maior peso e relevo ao processo do ensino-aprendizagem.

Em cada um destes âmbitos, as escolas devem identificar, no quadro de um sistema de referenciais determinado a nível nacional, um número limitado das componentes estritamente necessárias, para clarificar o seu sentido.

Como anteriormente também se referiu, considera-se que se deve deixar às escolas a capacidade de construção de um referencial próprio, elaborado de forma participada, mas no âmbito de um quadro geral determinado a nível nacional.

2.3. Procedimentos – Como se avalia?

É agora necessário definir como se identifica e descreve o desempenho de cada docente.

Isto requer coerência entre as finalidades e os meios a usar, pelo que se deve evitar a criação de instrumentos de recolha e interpretação de dados sem que primeiro se questione e pondere sobre a sua congruência com as finalidades enunciadas e desejadas.

Conforme for o entendimento de cada escola, seriam estabelecidos procedimentos com de registos simples que testemunhassem o trabalho desenvolvido pelo professor ao nível das actividades do Plano Anual da escola (projectos, visitas de estudo, etc.), bem como da relação estabelecida com os pais e encarregados de educação e a restante comunidade educativa.

Assim sendo, e de uma forma mais específica, tendo em vista a configuração dos procedimentos a adoptar, a FNE entende que o processo:

- deve considerar os docentes como os principais agentes e actores no processo;
- seja implementado ao nível mais próximo do docente (escola e departamento/grupo ou área discipli-

nar) para lhe permitir uma participação eficaz e produtiva;

- não seja reduzido ao preenchimento de um conjunto de fichas, com meras listagens de comportamentos, descritores e indicadores, mas antes deve constituir um procedimento baseado num juízo profissional global e contextualizado;
- não seja implementado antes que sejam bem definidos, clarificados e consciencializados os quadros de referência sobre os quais se vai proceder a apreciações;
- aprecie o trabalho do avaliado face ao grau de concretização dos objectivos que se propôs atingir em termos de resultados, mas principalmente pela forma como foram alcançados, analisando também as dificuldades/obstáculos ultrapassados para os conseguir.

Finalmente caberia à administração educativa, através da inspecção e da avaliação externa das escolas, avaliar a qualidade e adequação do referencial usado e do processo avaliativo e respectivos instrumentos, visando a regulação e correcção de práticas inadequadas ou desrespeitadoras dos princípios básicos e parâmetros standards a estabelecer centralmente.

2.4. Quem avalia?

A primeira questão a levantar é a de quem deve fazer a avaliação de desempenho? E conforme a sua resposta cabe depois questionar que competência profissional terá de ter cada avaliador?

Para responder a estas perguntas é necessário que antes se ponderem quem deve avaliar (pares, avaliadores externos ou ambos) e quais as suas competências (conhecimentos e capacidades) dos avaliadores.



Assim sendo, para a FNE, todo o processo de avaliação deve assentar no pressuposto do reconhecimento dos avaliadores pelos avaliados, o que só pode conseguir-se através da observação do princípio de que para o exercício dos cargos de coordenação e de supervisão pedagógica são exigíveis preferencialmente formações especializadas adequadas.

A FNE considera também que quem foi preparado para avaliar alunos não está, só por isso, preparado para avaliar colegas, para além do aspecto crucial de o avaliado não pode ter quaisquer dúvidas sobre o mérito científico e pedagógico do avaliador, quando a finalidade da avaliação é predominantemente a melhoria do desempenho dos avaliados, pelo que escolha do avaliador não pode depender de critérios político-administrativos.

Mais acresce que uma avaliação formativa do desempenho docente não pode ser uma actividade episódica, pontual e descontinuada, porque são mais importantes as actividades de reformulação que venham a ocorrer do que

a simples constatação do desempenho num dado momento.

Já para os restantes âmbitos da actividade docente, e porque a maioria das evidências são predominantemente de carácter factual e administrativo, nada se tem a opor que ela seja feita pelo órgão de gestão, por ser o actor organizacional com melhor conhecimento e mais fácil acesso aos dados que poderão ser usados como evidências e, nos casos dos critérios não quantificáveis susceptíveis de subjectividade avaliativa, em caso de discordância do avaliado, o conflito pode ser mediado pelo Conselho Pedagógico.

Por isso, de uma forma mais específica, a FNE propõe que em relação aos avaliadores eles:

- sejam entendidos não só como classificadores mas, principalmente, como cooperantes no desenvolvimento do avaliado, para assim se poderem potenciar mudanças de comportamentos e práticas;
- devem sempre diligenciar para que todas as decisões sobre o processo de avaliação sejam tomadas de for-

ma partilhada e acordada com o avaliado;

2.5. Periodicidade – Quando se avalia?

Para se responder a esta questão, tem que se ter presente, a(s) finalidade(s) que se pretende(m) atingir com a avaliação de desempenho, e em função delas a periodicidade ficará desde logo aclarada, podendo aqui também serem ponderados outros factores relacionados com os meios humanos e temporais a disponibilizar para esta actividade.

Assim, para a FNE, parece claro que uma avaliação de carácter formativo direccionada para a melhoria do desempenho de cada docente terá de ser um processo contínuo que se realiza em diversos momentos, com formalizações de *feedbacks* anuais ou bianuais.

Igualmente para a FNE, de acordo com a perspectiva que defende, a avaliação sumativa só deverá ocorrer no final de cada escalão, permitindo a decisão de transição para o escalão seguinte.



3. A proposta da FNE



O desenvolvimento da carreira docente pressupõe um processo de avaliação permanente que integra a avaliação formativa e a avaliação sumativa.

3.1. A avaliação formativa consiste:

3.1.1. Num processo contínuo de **autoavaliação**, que se apoia na organização de um dossier pedagógico individual referente ao trabalho docente que desenvolve, e integrando nomeadamente:

- a) Preparação e organização das actividades lectivas;
- b) Realização das actividades lectivas;
- c) Metodologias e estratégias promotoras do sucesso educativo;
- d) Outras actividades não lectivas realizadas.

Este processo integra ainda uma reflexão crítica do docente, que deve ter em linha de conta as condições e os recursos que lhe são disponibilizados para dar resposta aos problemas que vão sendo identificados. O docente não pode ser penalizado pela ausência ou insuficiência comprovada de condições e/ou recursos considerados essenciais para uma intervenção adequada.

3.1.2. Na participação, ao longo de cada ano, no trabalho regular desenvolvido pelo departamento curricular, grupo/área disciplinar ou de recrutamento, particularmente na análise crítica das planificações previstas e realizadas, com incidência sobre as práticas lectivas, materiais e estratégias adoptadas;

3.1.3. Ao fim de cada dois anos de duração, em cada escalão, na análise e apreciação pelo Coordenador de departamento/ou delegado de área disciplinar do dossier pedagógico individual referido no âmbito da autoavaliação, para além da apreciação das estratégias desenvolvidas para melhorar o sucesso educativo, tendo em conta o contexto sócio-educativo e as características das turmas distribuídas. Na sequência dessa apreciação, ocorrerá uma reunião entre o docente, o Coordenador do Departamento/ou delegado da área disciplinar e um elemento da Comissão de Avaliação, da qual resultará a emissão de um parecer do coordenador de Departamento/ou delegado de área disciplinar.

Esta avaliação de carácter formativo tem por finalidade detectar eventuais dificuldades de desempenho profissional, e quando estas existam, dela deve resultar a determinação de um plano de formação que permita a ultrapassagem dos problemas detectados; ou ainda pode servir para identificar práticas pedagógicas relevantes que devam ser sublinhadas pelo seu carácter inovador ou de especial qualidade, devendo ser divulgadas como boas práticas.

Deste modo, a avaliação formativa permite contribuir para a reflexão sobre as práticas, de modo a proporcionar a sua constante melhoria, e serve também para identificar exemplos que possam constituir base de informação que permita a adopção de melhores práticas docentes.

3.2. A avaliação sumativa materializa-se:

No final de cada escalão, e integra duas componentes, sendo uma da responsabilidade da Comissão de Avaliação do Conselho Pedagógico e outra do órgão executivo da unidade orgânica em que o docente está colocado, traduzindo-se numa de quatro menções: Não Satisfaz, Satisfaz, Bom e Muito Bom.

Também se deve garantir uma adequada ligação da avaliação sumativa dos docentes aos resultados da avaliação externa da unidade orgânica a que pertencem, mediante mecanismos de incidência que exigem que esteja garantido que todas as unidades orgânicas estão envolvidas em processos periódicos de avaliação externa.

No âmbito da avaliação formativa, e com a finalidade de detectar eventuais dificuldades de desempenho profissional, realizam-se as reuniões que se revelarem necessárias entre o coordenador de departamento/ou delegado de área disciplinar e o avaliado. No caso de se identificarem dificuldades de âmbito científico-pedagógico, no processo de ensino-aprendizagem, e com vista à sua superação, deverá ser determinado um programa de observação de duas aulas, com a possibilidade de mais uma, a pedido do docente em avaliação, visando a correcção de eventuais práticas pedagógicas insuficientes.

A atribuição da menção de Não Satisfaz exige que o processo de avaliação tenha integrado o procedimento anterior. A determinação da necessidade de observação de aulas deverá ter decorrido do processo de avaliação formativa e da verificação

de indícios de dificuldades no processo de ensino-aprendizagem. Desta observação de aulas pode decorrer a implementação de um plano de formação para a melhoria das práticas pedagógicas, o qual será apreciado no processo de avaliação sumativa.

3.2.1. A avaliação sumativa

3.2.1.1. Intervenção da comissão de avaliação do conselho pedagógico

Em cada unidade orgânica é constituída uma comissão de avaliação do conselho pedagógico, a qual deve ser formada por docentes acreditados para o efeito.

Para o processo de avaliação de cada docente, a Comissão de Avaliação do Conselho Pedagógico terá que integrar um docente designado pelo docente em avaliação, devendo sempre ser garantida a participação de um docente da área de especialidade do professor avaliado.

Esta comissão aprecia os registos anuais já mencionados no âmbito da autoavaliação, do qual resulta uma menção qualitativa.

3.2.1.2. Intervenção do órgão de gestão

Na avaliação efectuada pelo órgão de gestão da unidade orgânica são ponderados, em função de elementos disponíveis, os seguintes indicadores, de acordo com parâmetros a estabelecer a nível nacional:

- a) Nível de assiduidade;
- b) Grau de concretização do serviço distribuído;
- c) Participação e dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação;
- d) Acções de formação contínua;
- e) Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica;

3.3. Consequências das menções de avaliação

A atribuição das menções de Satisfaz, Bom e Muito Bom determina a progressão ao escalão seguinte.

A atribuição da menção de Bom determina uma bonificação de 0,25 na contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão em carreira.



A atribuição da menção de Muito Bom determina uma bonificação de 0,5 na contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão em carreira.

A atribuição da menção de Não Satisfaz determina a não progressão de escalão e a definição, por um ano lectivo, de um plano de superação das dificuldades e de acompanhamento das práticas lectivas, com observação de, pelo menos, três aulas.

Se, depois de executado o programa determinado, subsistirem os problemas identificados, em processo de avaliação sumativa realizada por um júri com participação externa, vier a ser estabelecida nova menção de Não Satisfaz, haverá lugar a processo de reconversão profissional.

3.4. A avaliação dos docentes com cargos atribuídos

Serão definidos mecanismos, critérios e procedimentos específicos para a avaliação do exercício dos cargos e funções atribuídos.

Nos respectivos processos de avaliação, ter-se-á em linha de conta o contributo da avaliação feita por parte dos elementos docentes que estiveram sujeitos à respectiva orientação/coordenação/avaliação/gestão.

3.5. Possibilidade de reclamação e recurso

Das decisões da avaliação sumativa cabe, quer reclamação, quer recurso. •

Bibliografia citada

MATEO, J. (2000) – La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona: ICE Universitat de Barcelona/Horsori.

MURILLO, F.J. (Coord.) (2006) – Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.



Comemoração do 23º Aniversário do SDPSUL

No dia 31 de Janeiro do corrente ano, o Sindicato Democrático dos Professores do Sul comemorou 23 anos de existência ao serviço de professores e educadores de todo o Sul do País. Para assinalar o evento, o Sindicato realizou um Seminário, no Hotel D. Fernando, em Évora, sob o lema "Por uma nova Avaliação no desenvolvimento da Carreira Docente", que contou com a presença do Secretário Geral da FNE, João Dias da Silva, entre outros destacados dirigentes da Federação.

O Seminário teve como ponto alto a apresentação das linhas gerais das propostas da FNE relativamente à revisão da estrutura da carreira docente e revisão do modelo de avaliação de desempenho de docentes.



Este Seminário reuniu a presença de cerca de uma centena de associados, cuja participação foi elevada e dinâmica. De facto, os professores e educadores presentes, que tomaram contacto pela primeira vez com as propostas da FNE, não deixaram escapar a oportunidade para debater estas propostas, que a FNE pretende apresentar ao Ministério da Educação.



No final dos trabalhos houve um pequeno lanche comemorativo, oferecido pelo Sindicato a todos os presentes, que constituiu um agradável momento de convívio entre todos os docentes.



Instituto Superior de Educação e Trabalho

No ISET – Instituto Superior de Educação e Trabalho, os estudantes encontram um ambiente acolhedor, onde se articulam o rigor científico e o apoio individualizado com a qualidade das relações humanas que constroem uma verdadeira comunidade educativa em que todos (professores, funcionários e estudantes) se encontram imbuídos da vontade de conquistar a excelência.

No presente ano lectivo estão em funcionamento:

Para docentes licenciados profissionalizados:

- **Mestrado** em Educação na especialização de Administração Educacional e
- **Cursos de Formação Especializada** em
Administração Escolar e
Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores
- **Formação Contínua*** em
Avaliação de Desempenho e Profissão Docente
Portefólio Digital e Auto-Avaliação de Desempenho
Utilização das TIC's na Actividade Docente

Para docentes profissionalizados:

- **Licenciaturas** em Educação em
Administração Escolar e
Intervenção Educativa
- **Formação Contínua*** em
Avaliação de Desempenho e Profissão Docente
Portefólio Digital e Auto-Avaliação de Desempenho
Utilização das TIC's na Actividade Docente

Para jovens e adultos:

- **Licenciaturas** em Educação em
Administração Escolar e
Intervenção Educativa.

Em **Fevereiro** deste ano **concluem** as suas **licenciaturas** vinte e seis adultos (docentes e não docentes). No final deste ano lectivo o primeiro grupo de docentes concluirá o Mestrado.

Uns e outros dão-nos conta da experiência única de ser estudante no ISET!

* Inscrições abertas na sede do ISET, Rua Pereira Reis, 399 4200-448 Porto, ou geral@iset.pt

www.iset.pt