

Avaliação do desempenho: as propostas da Fenprof

Para a Federação Nacional dos Professores (Fenprof), os princípios que deverão enformar o modelo de avaliação do desempenho docente orientam-se numa perspectiva de defender e melhorar a qualidade da prática docente e, por consequência, a qualidade do serviço prestado pela escola e a das aprendizagens das nossas crianças e dos nossos jovens.

- Um modelo de avaliação do desempenho docente com um **carácter essencialmente formativo**, que favoreça o envolvimento dos professores a diferentes níveis, partindo das estruturas e órgãos colectivos que têm condições mais favoráveis para ajudar a melhorar o desempenho docente e a superar eventuais falhas, para avaliar a evolução de processos e, se for caso disso, propor ao órgão de gestão pedagógica as alterações que se imponham;
- Uma avaliação do desempenho que preveja e valorize a **discussão inter-pares** no seio dos vários colectivos em que os docentes se integram, dando corpo a uma avaliação que valorize o trabalho cooperativo;
- Uma avaliação que incida, prioritariamente, sobre os **conteúdos funcionais essenciais da profissão** e não sobre aspectos secundários ou mesmo marginais ao seu exercício;
- Uma avaliação do desempenho docente **centrada na escola**, decorrendo no âmbito dos seus órgãos pedagógicos, nomeadamente das estruturas intermédias de gestão, articulando-se com a sua avaliação global e o cumprimento do respectivo projecto educativo, sendo esse um dos seus principais eixos de desenvolvimento;
- Uma avaliação do desempenho dos professores e educadores com um **carácter globalizante e sistémico**, que inclua também a avaliação da própria escola, do sistema e das políticas para a Educação;
- Um modelo de avaliação **motivador e promotor de boas práticas**;
- Um modelo de avaliação do desempenho **continuado, assente em registos anuais**, mas **plurianual** quanto aos momentos de classificação. Para este efeito, uma periodicidade de 3 ou 4 anos parece-nos adequada;
- Um modelo de avaliação do desempenho que **respeite a especificidade da profissão e a sua autonomia**;
- Uma avaliação do desempenho do pessoal docente simultaneamente **critériora**, dada a importância para o desenvolvimento da carreira e que se assuma como **factor de exigência profissional**;
- Uma avaliação do desempenho que considere **objectivos nacionais**, mas também **realidades educativas e sociais específicas** de uma região, de uma localidade e mesmo de um estabelecimento de ensino.

O regime de avaliação que o Ministério da Educação defende não só desrespeita estes princípios, como, em muitos dos procedimentos previstos os contraria.

Para pôr em prática os princípios acima elencados, no momento que anteceder a atribuição de menção qualitativa, deverá ter lugar um processo de análise e discussão mais aprofundado, a decorrer no âmbito de uma comissão específica para avaliação criada pelo órgão pedagógico da escola / agrupamento e, aí, serão presentes, também, registos e

relatórios elaborados pelas estruturas intermédias antes referidas. Esta comissão será constituída por 5 elementos, sendo admitidos os que o ME propõe, a que se juntará o coordenador de departamento curricular ou do conselho de docentes.

A **participação da direcção executiva da escola ou agrupamento**, deve ocorrer nos momentos do desencadeamento do processo, da homologação da classificação e da decisão de eventuais reclamações, depois de ouvida a comissão de coordenação da avaliação.

A Fenprof continua a considerar que a existência de apenas **três menções qualitativas**, no âmbito da avaliação ordinária (Insuficiente, Bom e Muito Bom) seria suficiente para que se atingissem os objectivos fundamentais. Contudo, não rejeita as cinco previstas no ECD desde que a atribuição de qualquer delas não dependa de cotas ou outros mecanismos administrativos, mas, apenas, do mérito absoluto e da competência de cada professor ou educador. A imposição destas cotas, de que o ME diz não abrir mão, denuncia o carácter demagógico do seu discurso relativamente ao rigor e à exigência do modelo de avaliação que defende e deixa transparecer o seu objectivo principal: impedir que os professores sejam classificados de acordo com o seu verdadeiro mérito profissional condicionando, desta forma, a sua progressão na carreira. Ou seja, o ME sacrifica a qualidade do desempenho profissional e, decorrente deste, a qualidade das aprendizagens dos alunos, em nome da sua política economicista que tanto tem prejudicado o funcionamento e organização das escolas e a qualidade do sistema educativo.

Aos docentes que venham a ser avaliados com a **menção de Regular**, logo positivamente, deverá ser considerado o módulo de tempo de serviço a que corresponde tal classificação. A Fenprof reafirma que a não ser assim estaremos perante um aspecto de constitucionalidade duvidosa.

Para a Fenprof, a avaliação do desempenho é muito mais do que um mecanismo de controlo da progressão na carreira. Aliás, não deverá ser esse o seu único, ou sequer principal, objectivo, independentemente de as suas consequências se reflectirem, também, na progressão. Por esse motivo, não se rejeita que a avaliação se aplique a todos os docentes, independentemente da sua situação de carreira.

Aos professores e educadores que se encontrem em **exercício de funções equiparadas a serviço efectivo de funções docentes** deverá ser atribuída, por norma, a menção qualitativa de Bom, não podendo, contudo, ser impedidos de aceder a outras menções, recorrendo, nesse caso a processos específicos de avaliação.

Quanto à **intervenção da IGE**, deverá limitar-se à apreciação de eventuais recursos a apresentar pelos avaliados, ou outras situações de carácter excepcional que, entretanto, surjam. A Fenprof considera que a IGE não reúne os requisitos técnicos e pedagógicos adequados para desempenhar o papel que o ME lhe pretende atribuir no processo de avaliação do desempenho dos docentes. Não estamos perante uma questão meramente formal pelo que, o problema não ficaria resolvido com a alteração das competências previstas na própria lei orgânica da IGE.

Eventuais **fichas de autoavaliação e de avaliação** deverão dar espaço à reflexão crítica em todos os aspectos previstos. Também estas fichas, como todos os aspectos inerentes ao processo de avaliação do desempenho, são de negociação obrigatória. Ao não ter ainda apresentado qualquer proposta, o ME parece ter esquecido esse facto ou reduzir a sua discussão ao menor tempo possível.

A Fenprof considera que a **observação de aulas** para efeitos de avaliação deverá ter, apenas, um carácter excepcional, também por razões de exequibilidade. A existir, deverá ter

lugar a pedido e no interesse do próprio docente, ou, então, em situações em que haja indícios claros de inadequação do trabalho por si desenvolvido. Neste caso, a decisão deverá recair sobre a comissão de avaliação e assentar em elementos devidamente fundamentados.

Quanto aos **docentes contratados**, a Fenprof considera que a sua avaliação de desempenho deverá ser semelhante à que defende para os restantes docentes. Em relação aos docentes em período probatório a Fenprof reafirma que este deverá constituir um tempo de indução em que se justifica um acompanhamento do docente orientado para a sua plena integração na actividade profissional. O que o ME propõe é a criação de um novo período de avaliação que tem por objectivo seleccionar docentes que já passaram pelos crivos da formação inicial, do estágio profissional e, conforme pretende o ME, por uma prova de ingresso à profissão.

Relativamente à **formação contínua** e seus efeitos, deverão ser validadas as acções de formação em que o docente, para além de nelas ter tido aprovação as tenha frequentado em pelo menos 2/3 da sua duração. O ME terá, também, de prever alternativas à não realização de acções de formação na área de formação em qualquer uma das vertentes previstas, sob pena de os docentes serem penalizados na sua carreira profissional por razões que lhes são alheias.

A Fenprof reafirma a sua disponibilidade para, no quadro da relação entre os efeitos da avaliação do desempenho e a progressão na carreira, negociar um **processo de avaliação extraordinária consubstanciada na análise curricular**, a considerar em momento intermédio da própria carreira.

Nesta avaliação, o docente deverá provar a frequência, com aproveitamento, de formações em áreas vocacionadas para a assunção de determinados cargos e funções de natureza específica ou especializada na escola [no âmbito da direcção de turma; coordenação pedagógica de ano, ciclo ou curso; coordenação de departamentos curriculares e conselho de docentes; orientação da prática pedagógica supervisionada a nível de escola; exercício de funções de acompanhamento e apoio à realização do período probatório; direcção de centros de formação, entre outros]. Os docentes deverão, também, explicitar todos os aspectos que considerem relevantes da sua actividade multifacetada desenvolvida quotidianamente no decurso do seu percurso profissional.

Esta apreciação curricular, da responsabilidade de um júri constituído para o efeito (com intervenção externa, incluindo a própria administração educativa), terá consequências na progressão futura da carreira, mas não estará sujeita a qualquer tipo de contingência, valendo aqui, exclusivamente, o critério do mérito.

Para a Fenprof esta possibilidade constitui uma alternativa séria à estrutura de carreira que o ME impôs no âmbito do ECD fracturando-a em duas categorias hierarquizadas. Aliás, o ECD recentemente aprovado para a Região Autónoma dos Açores, bem como os projectos de ECD conhecidos para a Região Autónoma da Madeira, confirmam que a opção do ME por cotas de avaliação e categorias hierarquizadas não constitui uma inevitabilidade, existindo alternativas que são, não apenas defendidas pela Fenprof, como postas em prática em parte do território nacional.