



## **QUARTA APRECIÇÃO SOBRE A PROPOSTA DE ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES - DOCUMENTO DE TRABALHO - Versão 4.4 (23-02-2007)**

### **Nota introdutória**

Na sequência da reunião de trabalho mantida com a SREC em 06-03-2007, vem este Sindicato apreciar na especialidade o Capítulo VIII da versão em epígrafe da PROPOSTA DE ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES - DOCUMENTO DE TRABALHO, incidente sobre a avaliação do desempenho docente, sem prejuízo do já estabelecido nas anteriores apreciações.

Reiteramos desde já a nossa mais profunda discordância com o «modelo» aí apresentado, e reafirmamos que não faz qualquer sentido a urgência da SREC em pretender definir e regulamentar imediatamente e em sede de ECD a avaliação do desempenho docente, sem o tempo necessário à reflexão e apreciação técnicas, conducente ao mais alargado leque de consensos e de informação.

Tanto mais, quando, em termos temporais, se sabe de antemão que a avaliação do desempenho só será implementada em 2008/09, no mínimo, o que daria suficiente tempo para a preparação que, entendemos, acompanhando a ciência constituída, qualquer implementação credível de um processo de avaliação do desempenho docente carece, agravado neste caso pelo facto de já termos diagnosticado incompletudes, incoerências e insuficiências gritantes na proposta em análise.

Na presente apreciação trataremos de formular uma análise crítica do articulado e anexos referentes, não se constituindo esta como uma contraproposta, uma vez que nas reuniões mantidas com a SREC não houve qualquer aproximação das posições da SREC relativamente às defendidas por este Sindicato, que advoga – como questão de princípio – uma avaliação de desempenho docente de carácter essencialmente formativo, baseado na autoavaliação dos docentes e na activa colegialidade docente que, estamos certos, é o modelo que de facto leva à melhoria das práticas pedagógicas e ao desenvolvimento da profissionalidade docente.

O SDPA entende que a avaliação do desempenho docente deve ser, pela sua complexidade, regulamentada *a posteriori* da publicação do ECD, designadamente quanto à regulação da avaliação dos educadores de infância e professores em exercício efectivo das suas funções, dos docentes em período probatório e em regime de contrato, dos docentes que se encontrem no exercício de outras funções educativas, dos docentes em mobilidade, dos docentes em exercício de funções no âmbito dos órgãos executivos e de gestão intermédia, e da definição dos modelos e registos de avaliação.

No que respeita à implementação de um modelo de avaliação, entende o SDPA que esta deverá ser faseada, nos seguintes termos:

2007/08 – Definição da regulamentação

2008/09 – Aplicação experimental em escolas/grupos de docência-piloto

2009/10 – Generalização

O SDPA reitera ainda a sua disponibilidade e interesse, neste quadro e em sede negocial, na construção participada de um sistema de avaliação do desempenho docente.





## Análise

### 1. Concepção do modelo

1.1. Tendo a informação por parte da SREC que o modelo proposto terá sido desenvolvido pela Universidade Católica Portuguesa (UCP), não se compreende que *i)* não se conheça a sua fundamentação de carácter científico; *ii)* os seus estudos não tenham sido divulgados pela SREC; *iii)* a temática não tenha sido objecto de um amplo debate; *iv)* não se conheça qualquer cronograma ou faseamento dos estádios constitutivos; *v)* não haja sequer a previsão de qualquer acompanhamento científico do processo de avaliação do desempenho.

1.2. O modelo proposto concebe a avaliação do desempenho como uma rotina meramente administrativa, sumativa e finalística, de produto. Em tudo pretende-se avaliar todos os educadores de infância e professores da mesma forma, o que é manifestamente impossível. Não se pode avaliar a todos como se fossem um só, numa profissão que tem como traço identitário a diversidade de práticas profissionais consoante os níveis e ciclos de ensino, as disciplinas ou áreas leccionadas, e as concepções filosóficas e pedagógico-didácticas próprias de cada docente, de acordo com o princípio da sua responsabilidade profissional.

1.3. Ora, ao fazê-lo, parte de uma falácia sobre o próprio conceito de avaliação: a avaliação sumativa é apenas uma ferramenta usada para a tomada de decisões sobre a gestão de recursos humanos, não é um meio de melhoria das práticas profissionais docentes. Falácia agravada quando, numa profissão reconhecida pela inexistência de padrões dominantes das práticas pedagógicas, assente no primado da autonomia responsável do acto de ensinar, se pretende impor a definição de «bom professor» e como se pudesse generalizar e precisar genericamente as características do que é um «bom professor», e como se um «bom professor» dependesse apenas de si mesmo para o ser.

1.4. Ainda no que respeita à concepção do modelo proposto, estranha-se e lamenta-se que em momento algum se refira qualquer formação de avaliadores, facto inédito no panorama da avaliação de desempenho mundial. Com tal lacuna, será impensável entender-se como credível qualquer processo de avaliação, uma vez que – sem formação – qualquer avaliador julgará o avaliado de acordo com os seus padrões do que é um «bom professor», permitindo-se todo o tipo de arbitrariedades, desvarios e iniquidades, o que fomentará no avaliado a tendência para o cumprimento do que o avaliador entenda como positivo, pervertendo um dado essencial da profissão, que até agora tem consistido na adequação das práticas profissionais aos contextos educativos.

1.5. Ora, tão mau como considerar que se pode definir genericamente o que é um «bom professor», e avaliar todos os professores como se fossem um só, é pretender que os avaliadores apliquem tal desígnio sem qualquer formação que pelo menos confira homogeneidade às suas práticas avaliacionais.

1.6. Mais, o modelo apresentado avalia o professor singularmente considerado, como se ele não trabalhasse em grupo, como se não houvesse uma colegialidade docente, como se não existissem relações de trabalho entre pares e responsabilidade da administração educativa, aos seus vários níveis, na prática pedagógica dos docentes.

1.7. Falar de avaliação de desempenho igual para todos os professores, omitindo ou escamoteando as condições de trabalho, os contextos sócio-educativos com que se opera, os critérios e as práticas de distribuição de turmas, e todos os restantes factores de cariz burocrático que determinam a acção do docente, seria o mesmo que exigir a todos os alunos que atingissem os mesmos objectivos, sem atender à sua diversidade.



1.8. Consideramos, aliás, uma profunda e contraditória aberração avaliar todos os professores como se fossem um só, de acordo com um padrão universalizado do que a tutela administrativa entende o que seja um «bom professor», num sistema educativo que para os alunos dispõe exactamente o contrário, e ao dispô-lo, tem marcado a formulação das práticas pedagógicas como atinente aos princípios de adequação contextual e de plasticidade lectiva, nas últimas décadas. O sistema educativo pretende exigir uma impossibilidade: ensinar todos os alunos como cada um merece, e avaliar todos os professores imerecidamente como se fossem um só. Pede-se a cada professor que adequue a sua prática à diversidade dos seus alunos, avalia-se um professor como se a sua prática fosse idêntica entre todos os professores

1.9. Daqui se conclui pelo perigo deste tipo de avaliação: tendencialmente, o efeito será o de se adequar as práticas docentes aos perfis de avaliação esperados, limitando a acção educativa a uma questão prática que se afirmará indelevelmente, pelas suas repercussões na carreira: «que devo cumprir para obter uma boa classificação?», diametralmente oposta à profissionalidade, cuja questão é: «que devo fazer para exercer bem a minha profissão?».

1.10. Imaginemos, todavia, que seria possível a um docente presumir que, respondendo à primeira pergunta apenas, tal lhe permitiria o desejável progresso em carreira. Ora, nada mais enganoso, uma vez que a variabilidade de percepções dos avaliadores quanto ao que entendem como digno de menção em cada eventual critério avaliativo (como já demonstrámos nas reuniões mantidas com a SREC, até com exemplos práticos de percepções diferenciadas quanto ao mesmo item de avaliação) fará com que – sem formação – aquilo que será determinante deriva da interpretação subjectiva e não da avaliação objectiva.

1.11. De acordo com os mais recentes relatórios sobre a avaliação do desempenho docente, emitidos pela UNESCO, há a consciência generalizada, entre os investigadores, das limitações da avaliação do desempenho, chegando-se a afirmar que o cepticismo será a melhor palavra a definir a posição dos especialistas. A este cepticismo acresce a noção da relatividade da avaliação do desempenho, que pode ser explicada pela fórmula: se não há consenso sobre o que é um professor de qualidade, como podemos avaliar até que grau os professores atingem esse ideal?

1.12. Os relatórios internacionais que reportam do *estado da arte* actual enunciam claramente que qualquer sistema de avaliação deve ser aceite pela comunidade educativa e ser impecável tecnicamente. Para deter esta qualidade, terá que conter como características técnicas a validade, a fiabilidade, a transparência e a equidade, comportando a avaliação de desempenho os seguintes desafios/riscos:

- a) tem elevados custos, se se faz com critérios mínimos de qualidade;
- b) determina a forma de actuar dos docentes, para o bem e para o mal, de tal forma que o docente pode cair na tentação de não desenvolver bem o seu trabalho, mas apenas de cumprir com os elementos que são reconhecidos na avaliação;
- c) se não é consensualizada pode derivar em problemas na sua aplicação;
- d) se não é transparente e tecnicamente impecável, pode gerar problemas de falta de credibilidade;
- e) é necessário contar com um número muito significativo de avaliadores bem preparados.

1.13. Face a este conhecimento, mais se estranha que o modelo de avaliação apresentado pela SREC vá em exacto sentido contrário, uma vez que qualquer estudo prévio deveria situar, pelo menos, a perspectiva enunciada em 1.12. como a base de uma avaliação do desempenho docente actual.

1.14. A melhor teoria constituída e os mais actuais relatórios técnicos consideram que o estímulo mais eficaz para se conseguir melhorar a prática profissional é o estímulo interno, afirmando que a função principal das administrações não é gerar estímulos externos para o bom desempenho profissional, mas sim criar as condições económicas, laborais e materiais para que se possa dar esse desempenho de qualidade. E vão mais além, ao considerar que os modelos de processo, formativos, fomentam a





melhoria das práticas pedagógicas, uma vez que ao invés de produzirem informação sobre o trabalho dos professores, produzem ideias sobre o seu próprio trabalho, estas sim importantes para melhorarem a sua acção.

1.15. Ao modelo proposto pela SREC subjaz uma clara concepção do professor e do ensino, como um trabalho e um ofício e não como uma profissão ou uma arte. Esta concepção marca a proposta e marca também o antagonismo de posições entre a SREC e este Sindicato.

1.16. A SREC manifesta o entendimento da profissão docente como trabalho, que implica o cumprimento de normas e esquemas de trabalho dirigidos externamente e sem franjas de autonomia local; e como ofício, regulando-se externamente o que é um bom exercício profissional, e prescrevendo as capacidades específicas e generalizáveis que um professor deve manifestar para que seja considerado como tal. Ao assim entender, acentua uma insanável penalização dos docentes: pede-se-lhes que actuem de modo diferenciado e de acordo com os contextos em que se desenvolve a sua acção, avalia-se o seu desempenho de acordo com o que previamente se entende generalizada e uniformizadamente que deve ser um «bom professor».

1.17. O SDPA entende o ensino e a docência mais além, como uma profissão, e como uma arte, entendendo o professor como um profissional dotado de um conjunto de recursos e de capacidades que podem ser aplicadas distintamente, com base na sua opinião e decisão autónomas, respondendo por elas, capacidades desenvolvidas e supervisionadas pelo próprio e pelos colegas, em franca colegialidade e no reconhecimento da natureza imprevisível e personalizada do ensino, recorrendo-se à autoavaliação e à avaliação holística dos colegas. Para o SDPA não há um «bom professor», tipificado e universal, há múltiplas formas de se ser «bom professor», a maior parte delas não escrutináveis em registos de avaliação sumativa.

1.18. Curiosamente, e a propósito da avaliação sumativa, que é a proposta pela SREC, se dirá que é incompreensível que para a tutela da educação seja irrelevante todo o processo de desenvolvimento da acção dos docentes, só se interessando por classificar um putativo produto, sem nunca antes promover qualquer espécie ou modo de avaliação continuada das práticas lectivas e da sua integração nos objectivos traçados pelos projectos educativos e curriculares de escola, pelos projectos curriculares de turma, no respeito pelos regulamentos e regimentos orgânicos, e da formação que o docente pôde aceder (não se esquecendo que nos Açores a liberdade de acesso à formação teve e tem severas restrições e condicionantes) desintegrando a componente sistémica da avaliação do docente, como se o docente nunca houvesse trabalhado numa organização e integrado nos seus órgãos.

1.19. Um modelo de avaliação do desempenho credível deve relacionar a avaliação do docente com a da escola, no seu conjunto. O docente desenvolve a sua actividade numa organização, não sendo possível avaliar o professor sem ter em conta os valores da escola, a sua cultura, e o seu contexto.

1.20. O grande desafio que se coloca hoje é como fazer com que a avaliação do desempenho se converta em melhoria. Esta exige a implicação dos docentes, na sua formulação, no seu processo, nos seus resultados. Exige ainda mais: uma cuidada implementação, primeiro em fase experimental, em escolas-piloto, para que se limitem as suas lacunas e erros aquando da generalização da sua aplicação, considerando as conclusões decorrentes da sua aplicação em período experimental. A assim não ser, serão os professores as vítimas dos erros e incompetências da administração, com irreparáveis danos na sua carreira profissional que não merecem nem para os quais contribuem.

1.21. Para o SDPA avalia-se o desempenho docente com o professor, não contra ele. E avalia-se o professor partindo do pressuposto que a sua acção é confiável, que merece pública confiança e que deve ser a administração educativa a primeira entidade a relevar tal merecimento. Para o SDPA, a proposta de avaliação do desempenho da SREC, ao partir do pressuposto de que todo o professor é mau profissional até prova em contrário, desconfia dos que servem a educação com o seu trabalho e, ao





indiciá-lo, não pode ser por nós considerada como mais do que um factor de depreciação imerecida do trabalho docente e um ataque ao profissionalismo dos que escolheram a educação e o ensino como o seu modo de vida.

## **2. Caracterização e objectivos (art.º 65º)**

2.1. Não se encontram definidos os perfis mínimos de qualidade previstos no nº 2.

2.2. Não se encontra referenciado como objectivo genérico o reconhecimento do mérito.

2.3. Se bem que deva caber à IRE o acompanhamento global de qualquer domínio da educação, entendemos que no que concerne à avaliação do desempenho, este processo deverá ser acompanhado e monitorizado primordialmente por uma entidade com capacitação científica, a exemplo do conselho científico para a avaliação docente existente no ECD actual, que deveria ser também a instância consultiva da administração educativa em caso de recurso.

2.4. No nº 5, para além do inscrito deve encontrar-se salvaguardado o exercício de cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como a actividade sindical e as situações de mobilidade.

## **3. Âmbito e periodicidade (art.º 67º)**

3.1. Entendemos, quanto ao nº 1, que a avaliação do desempenho se deve subordinar aos objectivos atingidos, caso sejam fixados, às competências docentes e atitudes patenteadas no cumprimento dos seus conteúdos funcionais, e não sobre as dimensões do perfil geral do desempenho que, como já afirmámos noutro documento, são tão extensas quanto inatingíveis, levando a que o professor, por mais e melhor que desempenhe a sua actividade, possa ser sempre avaliado negativamente quanto a uma qualquer dimensão da sua actividade.

3.2. Quanto a competências, e adaptando a definição clássica de Scriven apontamos como possibilidade a sua subdivisão em competências para leccionar, competências profissionais e de conduta, e competências profissionais e de relacionamento, sendo que os docentes em funções de coordenação no âmbito das estruturas intermédias também devem ser avaliados nas competências de gestão manifestadas. Não se compreenderia, a este título, que um docente pudesse coordenar a actividade de um grupo disciplinar ou de um departamento ou exercer outros cargos, e eventualmente avaliar os docentes, sem que a sua prática seja devidamente avaliada, enquanto elemento nuclear da liderança educativa.

3.3. Quanto à periodicidade, entende o SDPA que a avaliação de desempenho deverá repercutir uma lógica de avaliação do escalão de carreira, na consideração de que cada escalão representa uma etapa de desenvolvimento profissional. Assim, entende-se que – a não ser nos casos de um desempenho manifestamente irregular – a avaliação do desempenho, ainda que anualmente elaborada, só deve dar lugar a uma apreciação/classificação/menção qualitativa global, a ser produzida no termo do escalão e de acordo com o trabalho efectuado e o desenvolvimento manifestado. Recorde-se a este propósito e nesta óptica que até os modelos praticados nos EUA apontam para avaliações ao longo de módulos de tempo, e nunca para períodos anuais.

## **4. Intervenientes no processo de avaliação (art.º 68º)**

4.1. Entendemos, quanto ao nº 1, que deve intervir no processo de avaliação do desempenho um conselho científico para a avaliação docente, a criar em regulamentação própria, em substituição da





comissão de reanálise regional anteriormente prevista, a quem deve competir dar parecer sobre as reclamações/recursos apresentados em sede do processo de avaliação.

4.2. Quanto ao nº 2, considerámos sempre que um processo de avaliação docente deve ser conduzido pelos seus pares, o que necessariamente implica a alteração do regime de autonomia e gestão escolares, por forma a que o exercício da avaliação se situe no núcleo correspondente ao grupo de recrutamento/disciplina/especialidade, com a reposição obrigatória do mal extinto cargo de delegado de disciplina.

4.3. Discordamos, assim, no que concerne à al. a) do nº 2, que o coordenador do departamento curricular onde o docente se insere seja necessariamente um avaliador, na medida em que, dada a abrangência do órgão, pode ocorrer que o coordenador nem sequer seja qualificado para a área disciplinar/grupo de recrutamento do avaliado, o que criaria a insólita situação do avaliador não dominar sequer o que vai avaliar, nos domínios científico e pedagógico-didático.

4.4. De resto, e no plano meramente prático, com que reduções da componente lectiva contariam estes coordenadores para poderem observar aulas alheias? E avaliar competentemente os colegas, em cada um dos domínios, em grupos que são, por definição, muito extensos?

4.5. Propomos, em qualquer contexto, que o avaliador nuclear seja o representante/delegado do grupo disciplinar a que o docente pertence, de preferência detentor de formação especializada nas áreas de organização educacional ou de desenvolvimento curricular e supervisão pedagógica ou formação de formadores. Assim poderia ser avaliação válida, fiável, e exequível, porquanto o avaliador é conhecedor da especificidade própria da leccionação dos seus pares, e é mais prático agilizar o modo e o tempo destinado a tarefas de avaliação, pela dimensão mais reduzida dos grupos em causa.

4.6. Não se compreende, aliás, que a avaliação do docente em período probatório (nº 3 do art.º 71º, conjugado com o nº 1 do art.º 49º) deva ser feita por um docente do mesmo grupo de recrutamento, quando para os restantes docentes o avaliador possa ser outro e diverso.

4.7. No que respeita aos intervenientes, parece-nos que os coordenadores de departamento, enquanto professores, devem ser avaliados em igualdade de circunstâncias com os restantes colegas, seus pares disciplinares, devendo ser também avaliadas as suas competências de gestão pedagógica pelo exercício de cargos.

4.8. O SDPA estranha que, com tanta norma e carácter regulamentar inserta na proposta em análise, a avaliação dos membros dos órgãos executivos não esteja aqui regulada, e rejeita que a avaliação do desempenho dos docentes se desencadeie antes da avaliação do desempenho dos titulares dos órgãos de gestão.

4.9. Quanto aos membros de órgãos de gestão executiva com actividade lectiva, consideramos que os mesmos devem ser avaliados, quanto às competências lectivas, como enunciado em 4.7.

## **5. Comissão de coordenação da avaliação (art.º 69º)**

Quanto a este órgão, não se percebe da exigência de 10 anos de serviço docente, uma vez que os membros eleitos ao Conselho Pedagógico não estão obrigados a deter tal tempo de serviço.





## 6. Processo de avaliação (art.º 71º)

6.1. O SDPA entende que o processo anual proposto é, para além de ineficaz, contraproducente quanto ao período em que se encontra faseado, coincidindo com o final das tarefas lectivas anuais.

6.2. O SDPA não entende, no que respeita à al. a) do nº 1, qual a pertinência da elaboração de um relatório de autoavaliação por parte do avaliado. Tal relatório, inadequado ao processo de avaliação, deverá ser substituído por um registo normalizado de autoavaliação, acompanhado, se e quando desejável, de um portefólio, à semelhança de outros processos de avaliação de docentes no resto da Europa.

6.3. Ainda no que concerne ao nº 1, não se aceita que não haja momentos de avaliação do desempenho dos docentes ao longo do ano lectivo, numa perspectiva de avaliação continuada, mas apenas num único momento final, a ocorrer em Julho. A calendarização proposta não permite a um docente adaptar a sua prática com o objectivo de adequar o seu desempenho ao que é expectável, nem mesmo de o melhorar, antes de uma possível penalização da sua progressão em carreira.

6.4. O SDPA não aceita que a avaliação do desempenho dos docentes não se baseie num processo contínuo de autoavaliação, em processo continuado de audiência do avaliado pelos seus avaliadores, do qual resultam directrizes que conduzam à melhoria do desempenho docente, com ênfase na auto e heteroavaliações.

6.5. Relativamente ao disposto no nº 2, o SDPA não compreende o que entende a SREC pela confirmação formal, pela comissão coordenadora da avaliação, do cumprimento dos requisitos das propostas de avaliação, aquando da atribuição das menções de *Muito Bom* ou *Excelente*, uma vez que, de acordo com a al. e) do nº 1, tal comissão confere e valida os dados constantes das propostas de classificação final, independentemente das menções a atribuir.

6.6. Ainda no respeitante ao processo de avaliação, consideramos que o mesmo, neste contexto, deveria conter o seguinte faseamento:

Fase 1	Definição de objectivos e descrição do processo e dos indicadores de avaliação, tendo como referência o projecto educativo de cada unidade orgânica e as competências profissionais em avaliação.
Fase 2	Auto e heteroavaliação do docente, continuada e com carácter predominantemente formativo, finalizada com a autoavaliação referente ao período global a que respeita.
Fase 3	Entrevista de avaliação de desempenho, entre avaliadores e avaliados.
Fase 4	Homologação.
Fase 5	Reclamação.
Fase 6	Recurso.

## 7. Itens de classificação (art.º 72º)

7.1. Os parâmetros de classificação constantes do nº 1, a serem apreciados pelo coordenador de departamento curricular, não consideram elementos constantes da «grelha» de avaliação proposta,





designadamente a participação nas actividades escolares nem nas actividades formativas da escola e do departamento curricular.

7.2. Ainda no que respeita ao nº 1, consideramos que os vários parâmetros classificativos devem ser reformulados, e precisado o seu âmbito e os seus indicadores comportamentais, à semelhança do que ocorre com a generalidade dos sistemas de avaliação deste tipo.

7.3. E isto para que haja transparência e equidade de tratamento entre avaliados, sendo que por cada competência e ordem de competência deve existir uma clara enunciação dos comportamentos a observar/indicadores.

7.4. O parâmetro classificativo «grau de cumprimento das orientações curriculares e programáticas» não faz qualquer sentido, face à existência dos planos curriculares de turma, de planos individuais de aprendizagem que relativizam o grau de cumprimento à escolha dos núcleos admissíveis e necessários das orientações curriculares e programáticas, a não ser que a SREC tome a iniciativa de considerar obrigatório o cumprimento integral dos programas curriculares em vigor, para todos os alunos.

7.5. Discordando, neste modelo, da existência de um relatório de autoavaliação, pelos motivos adiante expostos, discordamos da apreciação da sua adequação, fidedignidade e qualidade. Com que sentido se proclama que um relatório de autoavaliação deve ser livre e depois se avalia da sua formatação?

7.6. No que concerne à al. a) do nº 2, entendemos que a assiduidade do docente deva ser mais um factor a ter em consideração na avaliação, mas que não seja exclusivo da possibilidade de se obterem menções de avaliação de desempenho superiores, não podendo as faltas equiparadas a serviço docente efectivo nem as faltas por doença prejudicar a avaliação do desempenho docente.

7.7. Apesar de constar, na al. b) do nº 2, que a avaliação do desempenho do docente pelo progresso dos resultados escolares dos alunos se faz no âmbito do contexto escolar e sócio-educativo destes, a «grelha» de avaliação considera o progresso por relação à média expectável da unidade orgânica, formulação que, *de per si*, é inaceitável, porquanto:

a) é uma falácia grosseira avaliar-se o desempenho do professor pelo desempenho dos alunos, uma vez que o desempenho destes pode ser perfeitamente independente do desempenho daquele, não podendo o professor ser responsabilizado por mais do que a sua acção profissional;

b) acresce que não é sequer mensurável a «média da unidade orgânica», enquanto tal, nem os seus resultados expectáveis. O que é a média na educação pré-escolar? O que é a média dos resultados da acção de um professor que tenha a leccionação de currículos alternativos, PERE e turmas de perfil comum? Como se calcula a média dos resultados dos alunos dos professores de apoio? E da educação especial? Como se calcula a média dos resultados nos níveis de ensino em que a avaliação é predominantemente formativa? E se um professor que tenha, por exemplo, 4 turmas, apresentar 2 turmas com resultados superiores e duas com resultados inferiores à dita média? É ao mesmo tempo bom e mau professor?

c) e se é o progresso dos alunos o que parece estar em causa, como situar a acção de um docente que detendo turmas com elevada proficiência não apresente progressos, mas sim linhas de estabilidade? Torna-se num docente cujos resultados de alunos não estão em conformidade com os indicadores, pelo que não seria positivamente avaliado...

d) como se demonstra, a validade e a fiabilidade deste indicador são nulas.

7.8. Relativamente à al. c) do nº 2, não se admite como se possa considerar que o abandono e o absentismo possam ser imputáveis aos docentes, olvidando propositadamente que esta é uma questão





que tem a ver com o exercício dos deveres parentais e dos encarregados de educação. Mesmo não se justificando a sua inserção, questiona-se:

a) quais são os motivos que a administração educativa quer considerar como comprovadamente imputáveis ao docente?

b) se algum motivo houver como comprovadamente imputável ao docente não deverá ser instaurado imediatamente procedimento disciplinar, ao invés de – no final de um ano lectivo, pasme-se –, se atribuir uma classificação negativa? A SREC admite e propugna que um mau comportamento profissional de que derive a exclusão ou abandono escolares só possa ser alvo de uma avaliação no final de um ano lectivo, nada fazendo antes?

7.9. A participação nas actividades escolares deve ser devidamente enquadrada, não se limitando à tipologia inserta na «grelha» de avaliação proposta.

7.10. A actividade como formador, que aqui mascara a imposição de uma quota na avaliação do desempenho docente, nomeadamente quanto à atribuição das menções de muito bom e de excelente, não deve constituir um indicador de classificação, por ser uma actividade meramente acessória à profissão docente em si, cujo núcleo essencial reside na experiência lectiva. A condição de formador é paralela à actividade docente, a condição de formando é que é imanente à profissionalidade.

7.11. Uma vez que, por definição, a dinamização de projectos de investigação e inovação e desenvolvimento pedagógico, é sempre marginal, eis outra imposição de quotas para os níveis classificativos mais elevados.

7.12. O mesmo se pode dizer para o desempenho de cargos ou funções de natureza pedagógica, escassos por definição, e para os clubes escolares.

7.13. No que respeita à al. j), o SDPA não aceita que um docente seja avaliado pela relação com os pais e encarregados de educação, quando nem todos os docentes têm que ter contacto com tais elementos da comunidade educativa e aqueles que o têm o podem fazer em representação, nem consideramos que os pais e encarregados de educação se encontrem capacitados para avaliar o docente, quanto à sua relação, de modo independente.

7.14. Note-se que a al. k) deve ser retirada, uma vez que a «grelha» de avaliação já não faz constar o indicador na parte correspondente à responsabilidade do órgão de gestão.

7.15. Estranha-se que, não estando as competências de leccionação inscritas neste articulado, as mesmas se encontrem referenciadas na «grelha» de avaliação, com 40 pontos.

7.16. Discordamos da existência do relatório de autoavaliação proposto na al. a) do nº 3, por o considerarmos desnecessário e desadequado da homogeneidade de instrumentos que a ciência determina para o tipo de avaliação sumativa que é proposta.

7.17. Consideraríamos que apenas seria viável, neste enquadramento, um registo normalizado de autoavaliação, com espaços abertos, na esteira dos modelos do SIADAP, acompanhado, se e quando desejável, de portefólio da actividade.

7.18. Rejeitamos o princípio da observação das aulas, a não ser quando se verificarem indícios fundamentados de prática pedagógica irregular ou quando o docente o requeira, e sempre feita por um par/representante/delegado de disciplina. A observação de aulas, de duas, como é proposto, representando cerca 0,25% de toda a actividade lectiva, não é representativa do que quer que seja.





Porém, na «grelha» de avaliação, o peso de 0,25% de trabalho lectivo vale desproporcionadamente cerca de 20% da classificação global, o que é inaceitável.

7.19. Mas mesmo que o número fosse maior, determinam os estudos científicos que este é um instrumento de avaliação inválido, não fiável e enviesado, quanto aos seus resultados.

7.20. Pergunta-se ainda: o que é uma aula ao nível da educação pré-escolar, do 1º CEB ou da educação especial? O que é uma aula ao nível dos professores de apoio? E qual a calendarização das aulas a observar? Todos os docentes nos mesmos períodos ou em fases de leccionação diversas? E em que turmas, com que critérios de distribuição? E como avaliar os docentes sem componente lectiva atribuída?

7.21. Rejeitamos o disposto no nº 5, por considerarmos que a avaliação não deverá ser partilhada, neste âmbito, sem ser pelos seus intervenientes directos.

## 8. Relatório de autoavaliação (art.º 74º)

Pelo exposto, somos pela supressão do articulado.

## 9. Grelhas de avaliação (art.º 73º)

9.1. Em primeiro lugar, a expressão «grelhas» deverá, por elegância de estilo e fineza literária, ser substituída por «registos normalizados».

9.2. Seguidamente se apresenta a análise das grelhas normalizadas para avaliação do desempenho constantes dos anexos I e II

### PARTE A

(a preencher pelo Coordenador do Departamento Curricular ou pelo Conselho Executivo se o avaliado for coordenador de um Departamento Curricular)

1. Dimensão Social e Ética	V	OBS	B
<b>1.1. Participação nas actividades do departamento curricular</b>			
O docente faltou injustificadamente a reuniões do departamento curricular ou o docente não participa, ou participa pouco, nas tarefas realizadas no âmbito do departamento.	0		
O docente contribuiu para o sucesso das tarefas que couberam ao departamento curricular.	7		
O docente participou de forma excepcionalmente empenhada em todas as tarefas do departamento, tendo contribuído de forma relevante para o seu sucesso.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, não define «sucesso» não descreve exactamente os comportamentos, inclui tarefas que podem não ser da competência do docente, permite o não enquadramento em qualquer dos itens e a referência a «todas as tarefas» impossibilita o seu cumprimento pela generalidade dos docentes.			
<b>1.2. Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de autoavaliação</b>			



O relatório de autoavaliação não é fidedigno, contém incorrecções significativas ou está incompleto.	0		
O relatório de autoavaliação permite avaliar adequadamente a actividade do docente.	3,5		
O relatório de autoavaliação é fidedigno e justifica e enquadra as práticas profissionais desenvolvidas no contexto de desempenho da profissão docente.	5		
Obs.: Retirar, pelo exposto.			

**2. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem****2.1. Preparação e organização das actividades lectivas**

Não existem evidências que permitam avaliar a preparação e organização das actividades lectivas, ou as mesmas demonstram uma preparação e organização inadequadas ou que não respeitam as orientações aprovadas pelo departamento curricular.	0		
As evidências apresentadas confirmam que o docente preparou e organizou adequadamente as suas actividades lectivas.	14		
As evidências apresentadas confirmam que o docente preparou e organizou <b>adequadamente</b> as suas actividades lectivas, assegurando experiências de aprendizagem inovadoras, enriquecedoras e articuladas com dispositivos de avaliação congruentes e funcionais.	20		
Obs.: Indicador subjectivo, não considera as orientações dos planos curriculares de turma, não define «adequadamente», «experiências de aprendizagem inovadoras» nem os restantes conceitos enuuciados, não descreve exactamente os comportamentos esperáveis, não aplicável a todos os docentes.			

**2.2. Realização das actividades lectivas**

Não existem evidências que permitam avaliar a realização das actividades lectivas ou as evidências apresentadas demonstram a existência de lacunas na realização das actividades lectivas ou <b>actividades lectivas inadequadas</b> .	0		
O docente realizou adequadamente as suas actividades lectivas.	14		
Existem evidências que demonstram que o docente realizou aulas de <b>excepcional qualidade</b> , nomeadamente produzindo de forma sistemática e sustentada materiais pedagógicos de qualidade, promovendo aprendizagens significativas e/ou usando metodologias inovadoras e de comprovada qualidade.	20		
Obs.: Sobre põe-se ao item 6.2., é um indicador subjectivo, não define os conceitos empregues («actividades lectivas inadequadas», «excepcional qualidade»), confunde o grau de preparação com o da realização das actividades lectivas, e pior, verifica tudo isto pela observação de 2 aulas, não se percebendo como através dessa observação se constata aprendizagens significativas, nem o que tal adjectivação significa, em concreto.			

**2.3. Cumprimento das orientações curriculares**

O docente não cumpriu, ou cumpriu apenas parcialmente, as orientações curriculares e programáticas fixadas para os seus alunos.	0		
O docente desenvolveu na totalidade e de forma adequada todas as componentes das orientações curriculares e programáticas fixadas para os seus alunos, propiciando de forma	7		





adequada a obtenção das competências legalmente fixadas.			
O docente desenvolveu um trabalho excepcional com os seus alunos, cumprindo todas as orientações curriculares e programáticas fixadas.	10		
Obs.: Num sistema que exige aos docentes que adaptem programas e orientações curriculares aos contextos, exigir-se o cumprimento de todas é uma verdadeira falácia, o item não é aplicável a todos os docentes, subjectivo, não define o que é «forma adequada».			
<b>2.4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos</b>			
Não existem evidências que permitam avaliar adequadamente os procedimentos de avaliação dos alunos seguidos pelo docente ou as evidências demonstram que os procedimentos seguidos não cumprem os requisitos estabelecidos para o sistema educativo, a escola ou a disciplina ou grupo disciplinar leccionado.	0		
O docente utilizou adequadamente os processos de avaliação das aprendizagens legal e regulamentarmente fixados.	7		
O docente elaborou e executou, de forma sustentada e generalizada, procedimentos de avaliação congruentes com as normas definidas excepcionalmente bem formulados e adequados à necessidades dos seus alunos.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, não define as categorias elencadas.			
<b>3. Participação na escola e relação com a comunidade escolar</b>			
<b>3.1. Participação nas actividades escolares</b>			
Não existem evidências de participação ou envolvimento em actividades extra-curriculares desenvolvidas na escola.	0		
A participação ou envolvimento nas actividades extra-curriculares da escola está documentada e é relevante.	7		
O envolvimento nas actividades extracurriculares da escola é relevante e reconhecido, nomeadamente através da dinamização e coordenação de actividades específicas.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, implicando uma participação em toda a sorte de actividades, independentemente da sua necessidade para os alunos, não define as categorias empregues («participação relevante», «envolvimento reconhecido»), confunde a realização de actividades com a sua importância.			
<b>4. Desenvolvimento profissional, incluindo o percurso no domínio da formação contínua</b>			
<b>4.1. Participação nas actividades formativas da Escola e do departamento curricular</b>			
O docente não teve participação relevante nas actividades de formação contínua realizadas pela escola ou pelo departamento ou por outras entidades legalmente certificadas.	0		
O docente participou adequadamente nas actividades de formação contínua realizadas.	3,5		
O docente participou como formador nas acções de formação contínua realizadas pelo departamento ou pela escola e/ou teve participação relevante na sua organização ou coordenação.	5		
Obs.: Contraria o articulado sobre formação, subjectivo, não define «adequado» nem «relevante», confunde a participação como formando com a			





como formador, valorizando esta, e coloca o avaliador a apreciar o que o avaliador não conhece. Encobre uma quota.

--	--	--

**PARTE B**

(a preencher pelo Conselho Executivo)

<b>5. Dimensão social e ética</b>	<b>V</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
<b>5.1. Nível de assiduidade</b>			
O docente faltou a mais de 10% das actividades lectivas que lhe estavam distribuídas.	0		
O docente faltou a menos de 10% das actividades lectivas que lhe estavam atribuídas.	7		
O docente não teve qualquer falta não equiparada a serviço efectivo.	10		
Obs.: Admite-se, como critério não exclusivo			
<b>5.2. Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica</b>			
O docente recusou, pelo menos uma vez, o exercício de um cargo ou função de natureza pedagógica.	0		
O docente não foi eleito ou escolhido para qualquer cargo ou exerce de forma adequada os cargos para os quais foi eleito ou nomeado.	7		
O docente teve um <b>desempenho excepcional</b> no exercício dos cargos e funções para os quais foi eleito ou escolhido.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, devendo ser substituído por uma apreciação separada do exercício de cargos ou funções escolares, não podendo os docentes que não os desempenham ser penalizados por não os poderem exercer. Encobre uma quota.			
		<b>A</b>	<b>REF.</b>
<b>6. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem</b>			
<b>6.1. Resultados escolares dos alunos</b>			
Em termos globais, os alunos que foram atribuídos ao docente pioraram o seu desempenho ou, de forma sistemática e discrepante com as restantes disciplinas, áreas disciplinares ou turmas, apresentam resultados inferiores à média da unidade orgânica.	0		
Os alunos apresentam um desempenho adequado e congruente com o esperado face ao desempenho global da unidade orgânica.	14		
Em termos globais e de forma consistente, os alunos atribuídos ao docente melhoraram o seu desempenho ou o desempenho dos alunos é claramente superior à média da unidade orgânica por razões que apenas podem ser explicadas pela acção do docente.	20		
Obs.: Pelo já exposto, suprimir.			
<b>6.2. Competências de Leccionação</b>			
Média dos resultados das observações de aula realizadas.	0 a 40		



Obs.: Não constitui uma competência do órgão de gestão, pelo que não deve aqui estar inserida. Não aplicável a todos os docentes.				
<b>7. Participação na escola e relação com a comunidade escolar</b>				
<b>7.1. Participação nas actividades da comunidade escolar e apreciação do seu trabalho colaborativo</b>				
Não há evidências de que tenha desenvolvido trabalho colaborativo consistente na escola.	0			
Participou em grupos de trabalho identificados e integrados nos projectos orientadores e de actividades da escola.	7			
Participou de forma consistente em grupos de trabalho identificados, tendo proposto, dinamizado ou coordenado grupos de trabalho relevantes para os projectos da escola.	10			
Obs.: Indicador subjectivo, não define «consistente», nem «relevante»				
<b>7.2. Relação com os pais e encarregados de educação dos alunos a cargo</b>				
Não há evidências de que tenha desenvolvido contactos regulares com os encarregados de educação dos alunos a cargo ou os contactos estabelecido foram reconhecidamente inadequados.	0			
Manteve contactos regulares e adequados com os encarregados de educação dos alunos a cargo.	7			
Desenvolveu contactos adequados com os encarregados de educação dos alunos a cargo, promovendo um relacionamento de complementaridade entre a escola e a família através de estratégias inovadoras e bem sucedidas.	10			
Obs.: Pelo atrás exposto, suprimir.				
<b>7.3. Dinamização de actividades de apoio aos alunos</b>				
Não há evidências de que tenha desenvolvido actividades de apoio aos alunos.	0			
Participou no desenvolvimento de actividades de apoio aos alunos, nomeadamente clubes, dinamização de eventos, ou outras.	7			
Propôs, dinamizou e colaborou, sistemática e continuamente, em actividades de apoio aos alunos, nomeadamente clubes escolares, dinamização de eventos, ou outras.	10			
Obs.: Não aplicável a todos os docentes.				
<b>8. Desenvolvimento profissional, incluindo o percurso no domínio da formação contínua</b>			A	
<b>8.1. Dinâmicas de formação contínua e profissional</b>				
Não há evidências de que tenha frequentado acções de formação contínua e profissional ou frequentou acções de formação contínua e profissional em áreas não relevantes para a área específica de docência ou não centradas na escola nem nos contextos profissionais de trabalho.	0			
Frequentou consistentemente acções de formação contínua e profissional relevantes para a área específica de docência ou centradas na escola e nos contextos profissionais de trabalho.	7			
É formador acreditado e propõe, conduz e dinamiza acções de formação, acreditadas ou não, na escola ou noutras escolas	10			



Obs.: Mantêm-se as observações referidas em 4.1., não se percebendo porque o docente é avaliado 2 vezes pela sua formação. Encobre uma quota.				
<b>8.2. Dinamização de projectos de investigação, inovação e desenvolvimento pedagógico</b>				
Não há evidências de que esteja envolvido em projectos de investigação ou de inovação.	0			
Está envolvido em projectos de investigação ou inovação na escola e/ou noutras escolas.	7			
Propõe, dinamiza e desenvolve projectos de investigação ou inovação na escola e/ou noutras escolas.	10			
Obs.: Pela sua natureza residual e marginal, este item apenas encobre uma quota, penalizando a esmagadora maioria dos docentes.				

9.3. Sobre as cotações de cada item, o SDPA pronunciar-se-á, caso e quando venha a ocorrer uma reestruturação dos itens, na sequência da negociação.

9.4. Sobre o registo de avaliação de aulas, e sem prejuízo do nosso posicionamento atrás exposto consideramos que o mesmo não faz qualquer sentido nem pode ser generalizado a todos os docentes

## 10. Formação contínua (art.º 75º)

No actual contexto de liberdade de acesso e de escolha da formação contínua, o máximo que a SREC deve exigir é que o docente tenha as horas de formação exigidas, não se constituindo este «indicador» como passível de classificação.

## 11. Sistema de classificação (art.º 76º)

11.1. O SDPA rejeita o prescrito no nº 3, e reitera o entendimento de que a assiduidade em si mesma não pode ser um factor exclusivo ou eliminatório, devendo ser um indicador mais de avaliação. Será mais um dia de falta que fará distinguir um professor avaliado com a menção de regular da de bom? A diferença entre um professor «regular» e «bom» será entre 9 e 10 dias de falta?

11.2. Rejeita igualmente o disposto no nº 4, que introduz a IRE como avaliador dos docentes, atribuindo uma menção de avaliação, quando o que lhe compete é o exercício da instrução disciplinar, quando necessária. Se a acção da IRE for necessária, então que seja no seu âmbito, procedendo disciplinarmente contra o eventual faltoso aos seus deveres funcionais.

11.3. Como já referenciámos, tal nº 4 atesta da pouca confiança que até a SREC tem quanto ao «modelo» de avaliação que propõe, uma vez que considera que, independentemente da classificação obtida por um dado professor, este possa ser um professor com uma má prática evidente. Como é possível o autor da proposta admitir sequer que um docente ter incapacidade científica ou pedagógica, não manter a disciplina e deter uma classificação positiva em sede de avaliação do desempenho?

11.4. Quanto à al. c) do nº 4, rejeitamos totalmente a referência ao comportamento ético e profissional do docente como motivo de obtenção de insuficiente, referência que se presta a toda a sorte de arbítrios, subjectividades e autoritarismos morais dispensáveis.

11.5. Em caso algum devem ser consideradas em sede de processo de avaliação as faltas que sejam equiparadas a serviço efectivo, nos termos da lei, bem como as por assistência a familiares doentes,



doença, doença prolongada, prestação de provas de avaliação por trabalhador estudante, licença sabática e equiparação a bolsheiro, dispensas para formação, prestação de provas de concurso, actividade sindical e greve.

11.6. Rejeita-se a deriva persecutória constante das al. a) b) e c) do nº 5, que – na tentativa de tudo controlar e fiscalizar – confundiu até as faltas por doença com as por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico.

11.7. Mais, o disposto na al. c) é uma tentativa inominável e aberrante de distinguir entre tipos de faltas consideráveis por motivo de doença, que são, pela sua natureza indistinguíveis, mas absolutamente necessárias. Qual razão objectiva para a distinção que o SREC faz entre um paciente crónico que necessite de tratamento periódico e outro que necessite de um tratamento em consequência de internamento ou intervenção cirúrgica?

## **12. Reclamação e recurso (art. 77º)**

12.1. O SDPA é apologista que haja sempre uma notificação formal da avaliação efectuada, devendo dela decorrer – em caso de discordância – a reclamação, dirigida ao Presidente do órgão executivo da unidade orgânica, no prazo de 15 dias, que – após parecer vinculativo da comissão de avaliação - decidirá.

12.2. Se ainda se manifestar discordância, deve haver a possibilidade de recurso ao director regional da educação, o qual – após parecer vinculativo do conselho científico da avaliação dos docentes – decidirá.

12.3. Em qualquer dos casos, o docente visado poderá nomear um docente ou especialista, por ele designado, para o acompanhar nas suas alegações.

## **13. Efeitos da avaliação (art.º 78º)**

13.1. A opção prevista entre um prémio de desempenho e a aceleração em carreira é inédita, e merece a nossa discordância.

13.2. A atribuição de regular, uma vez que expressa uma classificação acima do valor central da escala, deveria sempre determinar a contagem desse tempo de serviço para efeitos de progressão em carreira.

Ponta Delgada e Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, 14 de Março de 2007