

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

– POSIÇÃO DA FENPROF –

I. INTRODUÇÃO

O processo de negociação do projecto de diploma que visa regulamentar a avaliação do desempenho docente começa desde logo inquinado devido ao quadro legal que passou a vigorar, com a publicação de um novo Estatuto de Carreira Docente, em 19 de Janeiro passado.

Ora, o novo ECD configurou uma também nova estrutura de carreira, marcada pela criação de duas categorias hierarquizadas e pelo estabelecimento de dotações específicas para acesso à categoria superior (de professor titular), estando também previstas cotas máximas para atribuição das menções qualitativas mais elevadas, tendo estes três aspectos merecido, desde o início, frontal oposição da FENPROF. Como também a merecem o **cariz marcadamente burocrático do processo de avaliação proposto**, a deixar antever nas escolas um verdadeiro “frenesim avaliativo” em momentos cruciais, como o final de um ano lectivo e o início do seguinte, precisamente quando mais necessária seria uma grande estabilidade.

O processo surge ainda indelevelmente marcado pelo carácter extremamente negativo e perverso de itens de avaliação tais como os resultados escolares dos alunos e as taxas de abandono escolar; uma avaliação que penalizará um docente não pelo seu desempenho (que até pode ser excepcional!), mas por outros factores que lhe são alheios; uma avaliação que visa, na prática, reter a maioria dos docentes em escalões intermédios impedindo o seu acesso ao topo da carreira; uma avaliação que se diz orientada para premiar o mérito, mas que terá o reflexo contrário, negando o reconhecimento desse mesmo mérito a muitos que o têm.

É verdade que são muitas e severas as críticas ao modelo de avaliação proposto pelo Ministério da Educação. Contudo, tal não pode ser confundido com a falsa ideia de que a FENPROF se opõe à avaliação do desempenho dos docentes.

Pelo contrário, a FENPROF e os professores e educadores portugueses não só concordam como **exigem um modelo de avaliação que seja exigente, justo, rigoroso** e que verdadeiramente promova a qualidade, a competência e o mérito dos docentes, sendo esta uma das principais marcas distintivas entre o que propõe o ME e o que defende a FENPROF. Reside aí, aliás, o principal motivo para a recusa por parte da FENPROF de quaisquer constrangimentos administrativos que a pretexto da avaliação sejam impeditivos do normal desenvolvimento na carreira docente.

Defendemos, pois, a instituição de um regime de avaliação que contribua para que as boas práticas sejam reconhecidas e tenham repercussão no próprio desenvolvimento da carreira.

II. O ANTEPROJECTO DO ME É INACEITÁVEL

No entendimento da FENPROF, o carácter negativo e restritivo deste anteprojecto começa até fora dele próprio, devido ao facto de o ME não colocar a hipótese de negociação de alguns dos aspectos mais negativos que resultam do ECD entretanto publicado, como as cotas para atribuição das classificações mais elevadas ou a própria estruturação da carreira docente em categorias hierarquizadas, sem esquecer a contingentação para aceder à categoria de topo.

Para a FENPROF, o modelo de avaliação preconizado pelo ME, a aplicar-se, introduzirá focos de instabilidade nas escolas, aumentando as suas dificuldades de funcionamento. De facto, a excessiva burocratização levaria a que os professores ficassem “afogados” em processos de avaliação, quer enquanto avaliados quer enquanto dos avaliadores. Convirá lembrar que há docentes com 200 ou mais alunos, o que levaria a que só a autoavaliação já fosse um processo extremamente burocrático. E se pensarmos que o anteprojecto do ME também prevê que esta pode ser pura e simplesmente ignorada pelos avaliadores, que nem sequer têm que justificar eventuais discordâncias...

Em última análise, na opinião da FENPROF, a aplicação desse modelo de avaliação teria consequências muito negativas para o desempenho dos docentes naquilo que é fundamental: a sua prática lectiva e, conseqüentemente, a qualidade da educação.

Quanto a questões mais concretas, é de criticar que não se preveja expressamente a **representação sindical no Conselho Científico para a Avaliação**, ou seja, representantes dos docentes, algo a que o ME anteriormente se comprometera, mas de que, por enquanto, parece esquecido.

Também a possibilidade de **imposição dos objectivos pelo avaliador [art. 9.º n.º 3]** merece a nossa inteira discordância. Na falta de acordo entre avaliador e avaliado, deve ser um órgão colectivo a resolver a situação – o Conselho Pedagógico, por exemplo –, tendo em conta, entre outros instrumentos, o plano curricular de turma.

Para que a discussão e eventual acordo em torno dos objectivos de avaliação pudesse ter sentido, seria necessário que avaliado e avaliadores conhecessem bem as turmas, os alunos e já estivesse aprovado o Projecto Curricular de Turma. A não ser assim, podemos ter o avaliador a fixar sempre e unilateralmente aqueles objectivos.

Também no que respeita aos avaliadores, a FENPROF discorda da inexistência de uma intervenção mais alargada, concretamente dos membros de estruturas colectivas em que o avaliado participe (conselhos de disciplina, conselhos de turma, etc.). **[art. 11.º n.º 1]**

Absolutamente inaceitável é o facto de os **resultados do progresso de cada um dos alunos** e, mais ainda, a comparação com a média de resultados da escola serem instrumentos de avaliação individual **[art. 15.º n.º 5]**. Nessas condições, um momento que é até anterior ao início da actividade lectiva, como a distribuição de serviço, passaria a ter uma influência crucial no processo de avaliação dos docentes, abrindo caminho a graves perversões.

Por outro lado, e tendo em conta o **carácter burocratizado do processo de avaliação proposto pelo ME**, nem se compreende como poderiam os avaliadores fazer face a tudo o que lhes é exigido, sem que fossem previstas condições específicas para tal, designadamente a hipótese de redução da componente lectiva. Senão, como conseguiriam assistir a três aulas por ano de cada um dos docentes avaliados, reunir com um de cada vez para fixar objectivos, preencher fichas atrás de fichas, coordenar o departamento, levar a cabo entrevistas individuais, para além de serem eles próprios submetidos a avaliação?!

Também não são referidas no texto do projecto a forma e muito menos as consequências da dupla, ou mesmo tripla, avaliação dos professores titulares. Que aconteceria se um docente fosse *avaliado positivamente na prática lectiva e negativamente no exercício de um cargo ou enquanto avaliador?* [art.s 16.º, 2 e 27.º, 1]. Aliás, nem sequer é claro no projecto do ME quem avalia os avaliadores que não exerçam a função de coordenador.

Também a **assiduidade**, nos termos em que é referida no projecto, não tem sequer em conta o próprio ECD, não contemplando o previsto no artigo 103.º (ausências consideradas ou equiparadas a prestação efectiva de serviço). O texto do projecto apenas distingue entre serviço previsto e serviço prestado, o que é ilegal e inaceitável. [art. 17.º n.º 1 alínea a].

Quanto à **entrevista individual** [art. 20.º], a FENPROF entende que esta só deveria ter lugar em situações excepcionais, designadamente por solicitação do avaliado. De qualquer forma, o que não se admite é que a mesma não seja aplicável nos casos de atribuição de “Regular”, uma menção que impede a progressão e determina a não contabilização daquele tempo para efeitos de carreira.

De igual forma, fazer depender a atribuição da menção de “Excelente” do **cumprimento de 100% do serviço lectivo** [art. 22.º n.º 7] reforça a ideia de que o ME prima não só pelo desrespeito de outros quadros legais (legislação sobre faltas), como parece não pretender sequer respeitar o próprio ECD que fez publicar em Janeiro passado, tentando impor um novo constrangimento que acresce às cotas e às dotações específicas para a categoria de titular.

É verdadeiramente absurdo pretender que esta nova avaliação se aplique ao tempo de serviço prestado desde 1 de Setembro de 2007 [art. 34.º], o que implicaria que todos os docentes já estivessem sob a alçada de um normativo que ainda não existe e que já estivessem a ser avaliados antes de estabelecidos os objectivos e até antes de serem conhecidos os respectivos avaliadores.

Uma outra situação que a FENPROF entende dever ser objecto de um regime específico, mas que a proposta não contempla é a **avaliação de dirigentes sindicais**, sobretudo dos que não estão a usufruir de dispensa total de serviço. A não ser previsto um tal regime, não teriam protecção para o exercício da actividade sindical. De facto, como poderiam defender os seus colegas nas escolas, eventualmente no âmbito de processos de avaliação que pudessem ser contestados, se depois fossem eles mesmos submetidos à avaliação por avaliadores com quem, por essa razão, se encontrassem em conflito?

Para terminar, entendemos ser também criticável não se conhecerem ainda as propostas de fichas de avaliação a utilizar, contrariando, até, um compromisso assumido pelo ME.

III. AS PROPOSTAS DA FENPROF

Para a 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 previsto 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 contingentação, 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.

Lisboa, 13 de Setembro de 2007

O Secretariado Nacional