

Pressupostos e Princípios para a construção de um modelo de Avaliação do Desempenho Docente coerente, integrado, e eficaz

Partindo do pressuposto que a Avaliação do Desempenho Docente deve ser voltada para a melhoria da qualidade da Educação e para a qualificação do serviço docente, a mesma deve assumir-se como processual e descritiva em ordem a não se perder informação significativa. As avaliações sintéticas de produtos traem a complexidade de uma avaliação sujeita a uma multiplicidade muito grande de vectores.

É fundamental orientar a Avaliação de Desempenho para a qualificação do serviço docente, como um dos caminhos a trilhar para a melhoria da qualidade da Educação, enquanto serviço público. Importa, assim, não a desvirtuar nos seus objectivos primeiros e nas metodologias daí decorrentes, pelo que pensamos que deve ser orientada pelos pressupostos e princípios que a seguir se enunciam.

Construção participada com os docentes:

O saber profissional constrói-se dentro das regras e dos conhecimentos que os próprios profissionais geram e dominam. Deste modo, é inviável avaliar contra os docentes, é inviável avaliar desvirtuando o princípio primeiro da qualidade educativa em nome de interesses sociais ou políticos externos à Educação. A Avaliação de Desempenho Docente só será credível e reconhecida se orientada para a melhoria efectiva do desempenho, se tiver no seu horizonte o desenvolvimento e o progresso das instituições e das nações e, nesse sentido, ela terá de ser intrínseca aos Professores e Educadores, participada e co-construída pelos próprios. É fundamental a recolha mais

ampla possível de informação, como é fundamental que o avaliado participe activamente nessa recolha, bem como na construção dos instrumentos de avaliação.

Transparência e Auto-avaliação:

Toda a avaliação deverá ser transparente e partir do próprio avaliado.

Nesta perspectiva, todos os critérios e vectores de avaliação têm de ser controlados pelo avaliado. A impossibilidade desse controlo inviabiliza um critério enquanto tal. O trabalho de auto-análise não é só importante, ele é indispensável a um modelo eficaz que pretenda reflectir o desempenho real, pelo que o processo deverá contemplar a auto-avaliação.

Avaliação integrada e não individualizada:

A avaliação do desenvolvimento pessoal e profissional do Educador/Professor deve ser contextualizada, integrada nas suas experiências pessoais e deve ter em conta vectores e condicionantes da comunidade em que se insere. Tem de ser perspectivada num quadro mais amplo do que o pessoal, pois pressupõe a melhoria do serviço prestado pela instituição em que trabalha, bem como a melhoria da Educação na sua comunidade.

Avaliação de um processo, mais do que de um produto:

O enfoque avaliativo deve incidir na avaliação qualitativa de um processo e de um serviço prestado e não na aferição de um produto individual.

Pendor fortemente formativo da Avaliação do Desempenho Docente:

A avaliação não depende das

questões laborais e de carreira, antes pelo contrário, estas surgem como consequência natural daquela, uma vez que foi reflexiva e criteriosa. Um modelo orientado para a melhoria de práticas tem de contemplar autopropostas e propostas de melhoria pelos pares, para detectar insuficiências de desempenho e despoletar os mecanismos para a sua superação e consequente recuperação do docente para bons níveis de desempenho.

Co-avaliação, uma solução para um modelo integrado e participado:

A prática da co-avaliação implica que todos os elementos de uma determinada comunidade educativa possam ser avaliados mas também avaliadores.

Mantendo-se a paridade profissional no reconhecimento de que estamos numa profissão em que temos todos a mesma habilitação de base e profissional, a co-avaliação resolve o problema do reconhecimento da autoridade do avaliador uma vez que há a co-responsabilização de todos os pares.

Diferenciação e melhoria de práticas:

A diferenciação pode ser bem-vinda se for trabalhada num plano qualitativo e potenciador da melhoria de práticas. Contudo, ela não pode implicar, por questões de paridade, de igualdade de oportunidades, flexibilidade na gestão do serviço escolar e reconhecimento do princípio da igualdade profissional, qualquer exclusividade ou inibição no desempenho de cargos pedagógicos. Não pode implicar, igualmente, cisões ou divisões profissionais.▶

Uma alternativa credível, dos professores para a escola portuguesa

Como a FENPROF sempre denunciou, e a prática está a confirmar, o modelo imposto pelo ME está completamente desequilibrado do que são as funções docentes, as suas exigências e especificidades. Destina-se, sobretudo, a institucionalizar uma cadeia hierárquica dentro das escolas e a dificultar ou, mesmo, impedir a progressão dos professores na carreira. O estabelecimento de quotas na avaliação e a criação de duas categorias que, só por si, determinam que mais de 2/3 dos docentes não chegarão ao topo da carreira, completam o quadro político, administrativo e economicista de um estatuto de carreira docente que inclui o modelo de avaliação que vigora.

Nas escolas, os professores já se confrontam com este modelo e o seu carácter burocrático e potenciador de conflitualidade.

A crítica ao modelo e à forma como está a ser aplicado tem as suas origens, incluindo o Conselho Científico da Avaliação dos Professores (CCAP). Esta estrutura, criada pelo ME, nas suas recomendações, critica aspectos como a utilização dos instrumentos de registo pelas escolas, a utilização dos resultados escolares como item de avaliação ou a observação de aulas...

Só a luta dos professores impediu, ao contrário do que pretendia o ME, a aplicação do seu modelo a todos os docentes e com todas as consequências, já desde o ano passado. A FENPROF recorreu aos tribunais, conseguindo a suspensão da aplicação entre Janeiro e Abril e, a partir daí, pressionado pela extraordinária Marcha da Indignação dos Professores, realizada em 8 de Março, o ME foi obrigado a assinar um Memorando de Entendimento que estancou

o disparate que seria a entrada em vigor do regime de avaliação em pleno 3º período. Na sequência do Memorando:

- Em 2007/2008 a avaliação foi suspensa para 92% dos docentes e, para os restantes, apenas se aplicou um processo simplificado, sem implicação na renovação ou celebração de novos contratos;

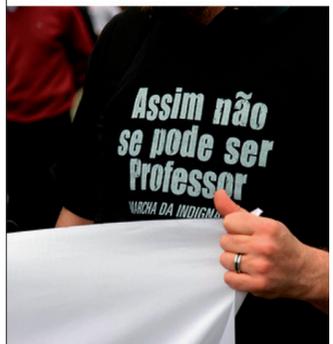
- Em 2008/2009, a avaliação assume um carácter experimental, pois eventuais classificações negativas não produzirão efeitos, o processo é acompanhado por uma comissão paritária que integra os sindicatos e, para o final do ano lectivo (Junho e Julho de 2009), está já prevista a alteração do modelo.

A FENPROF assume as suas posições de contestação ao modelo imposto pelo ME e as suas responsabilidades na construção de uma alternativa. Uma alternativa que não é compatível com o paradigma de escola que tem vindo a ser imposto, antes exige um contexto diferente em que a gestão seja democrática, em que a carreira docente não esteja dividida, em que os horários de trabalho sejam adequados à actividade pedagógica a desenvolver, em que a formação contínua se ajuste às reais necessidades dos docentes e dos projectos educativos das escolas...

É nesse sentido que a FENPROF divulga, para discussão entre os professores, uma proposta de avaliação que, nesta primeira fase, se encontra aberta em todos os aspectos para os quais existam propostas que a valorizem. Ao longo de todo o primeiro período, os Sindicatos da FENPROF promoverão reuniões e outras iniciativas de debate, apelando-se, também, a todos os professores que, individualmente ou organizando-se nas

suas escolas, discutam e façam chegar as suas opiniões, sugestões e propostas. No início do segundo período, tendo em consideração o debate realizado, a FENPROF tomará pública uma proposta final para alteração do actual modelo

É preciso um grande envolvimento neste debate, mas é, também, necessário que lutemos pela alteração do actual modelo de avaliação. Se o não fizermos, de certo o ME se limitará a introduzir-lhe pequenos ajustes que mais o adequem aos seus objectivos, o que, obviamente, não serve os professores nem as escolas.▶



Ao longo de todo o primeiro período, os Sindicatos da FENPROF promoverão reuniões e outras iniciativas de debate, apelando-se, também, a todos os professores que, individualmente ou organizando-se nas

Ante-Projecto da FENPROF

Avaliação do Desempenho

Para o Debate com os Professores

(1ª fase da discussão)

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

www.fenprof.pt