



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

PRINCÍPIOS GERAIS PARA UM MODELO EFECTIVAMENTE NOVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

O MEC apresentou à FENPROF, em 29 de Julho, um conjunto de princípios gerais para um novo modelo de avaliação de desempenho docente. Contudo, tais princípios não apontam no sentido claro de ruptura com um modelo que foi considerado monstruoso e kafkiano. Pelo contrário, revelam que, tal como até aqui, as propostas apresentadas, ainda que genéricas, se mantêm reféns do SIADAP.

A FENPROF considera indispensável que, tendo em conta a experiência dos últimos anos de avaliação, seja aprovado um processo de avaliação formativo, justo, que ultrapasse os problemas detectados nos processos anteriores e em que os professores e educadores se revejam. Nesse sentido, a FENPROF defende os princípios que a seguir apresenta e que constituem a sua contraproposta face aos divulgados pelo MEC:

1.º- 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 ou avaliar desvirtuando o princípio primordial da qualidade educativa em nome de interesses sociais ou políticos externos à Educação. O SIADAP consubstancia tais interesses.

2.º- Credibilidade e reconhecimento

A Avaliação de Desempenho só será credível e reconhecida se orientada para a melhoria efectiva do desempenho e tiver no seu horizonte o desenvolvimento profissional dos docentes. Nesse sentido, terá de ser intrínseca aos Professores e Educadores, participada e co-construída pelos próprios.

3.º- Matriz formativa

A avaliação não depende das questões laborais e de carreira. Ao contrário, estas surgem como consequência natural, caso a avaliação tenha sido efectivamente reflexiva e criteriosa. Um modelo orientado para a melhoria de práticas tem de detectar insuficiências de desempenho e despoletar os

mecanismos para a sua superação, na sequência de autopropostas e propostas de intervenção.

4.º- Prevalência das componentes científica e pedagógica

No processo de avaliação prevalecerão as componentes científica e pedagógica da actividade docente.

5.º- Transparência e Auto-avaliação

O processo de avaliação deverá ser transparente e partir do próprio avaliado. Assim, todos os critérios e vectores de avaliação terão de ser controlados pelo avaliado. O trabalho de auto-análise é indispensável a um modelo eficaz que pretenda reflectir e influir no desempenho real, pelo que o processo deverá partir do procedimento de auto-avaliação.

6.º- Co-avaliação na base de um modelo integrado e participado

A prática da co-avaliação implica que todos os elementos de uma determinada comunidade educativa participem no processo de avaliação. A co-avaliação deverá resultar do trabalho desenvolvido pelas estruturas intermédias de gestão das escolas – sendo inadequadas as actuais, designadamente os mega-departamentos existentes – e dá resposta ao problema do reconhecimento da autoridade do avaliador. A opção por avaliador de escalão superior ou de escola diferente não só não o legitima, como é inexequível, havendo experiências anteriores que o confirmam.

7.º- Desburocratização

O processo deverá ser desburocratizado e, por esse motivo, não haverá lugar a grelhas ou fichas, antes assentando na elaboração, pelo docente, de um relatório crítico da sua actividade, correspondendo, a sua elaboração, ao já referido procedimento de auto-avaliação.

8.º- Avaliação integrada e não individualizada

A avaliação do desenvolvimento pessoal e profissional do Educador/ Professor deve ser contextualizada, integrada nas suas experiências pessoais e ter em conta vectores e condicionantes da escola e 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.

9.º- Avaliação de um processo e não de um produto

Na sequência do princípio antes enunciado, o enfoque avaliativo deve incidir na avaliação qualitativa de um processo e de um serviço prestado e não na aferição de um produto individual.

10.º- Avaliação, por norma, processo interno às escolas

A avaliação de desempenho docente é, por norma, um processo interno às escolas, salvo quando está em causa a verificação do carácter excepcional (positivo ou negativo) do desempenho docente. Neste caso, haverá lugar a intervenção externa, assentando, neste carácter excepcional, o princípio da diferenciação.

11.º- Diferenciação e melhoria de práticas

A diferenciação deverá ser considerada num plano qualitativo e potenciador da melhoria de práticas. Por esse motivo, não pode implicar qualquer exclusividade ou inibição no desempenho de cargos pedagógicos, por razões de paridade, igualdade de oportunidades, flexibilidade na gestão do serviço escolar e reconhecimento do princípio da igualdade profissional. Não pode implicar, igualmente, cisões ou divisões profissionais ou de carreira.

12.º- Por norma, o desempenho docente é positivo devendo ser reconhecido como tal

O desempenho docente é, por norma, positivo, devendo ser considerado Bom. Excepcionalmente, encontram-se situações que se diferenciam positivamente e negativamente. Assim, o novo modelo de avaliação de desempenho docente deverá reflectir essa realidade, prevendo a possibilidade de atribuição de três menções: Muito Bom, Bom e Não Satisfaz. Esta é a solução que, com êxito, foi acordada para o Ensino Particular e Cooperativo.

13.º- Reconhecimento do mérito absoluto

Deve ser reconhecido o mérito absoluto existente no desempenho docente e avaliado como tal. Por esse motivo, a atribuição de menções de avaliação não estará sujeita a quaisquer mecanismos administrativos, designadamente quotas ou vagas.

14.º- Observação de aulas

A observação de aulas tem um carácter excepcional, sendo apenas de considerar nesse contexto.

15.º- Periodicidade dos ciclos de avaliação

Os ciclos de avaliação são, por norma, de quatro anos, correspondendo, para cada docente, ao período de permanência nos escalões da carreira.

16.º- Direitos e garantias

A todos os docentes serão garantidos os direitos de reclamação e recurso legalmente estabelecidos para os procedimentos administrativos.

17.º- Efeitos da avaliação de desempenho docente

Os efeitos da avaliação de desempenho produzem-se, exclusivamente, no âmbito da carreira dos docentes, não tendo qualquer incidência nos processos de concurso para selecção, recrutamento, ingresso ou mobilidade.

18.º- Anulação da produção de efeitos discriminatórios no âmbito do processo de transição entre modelos

Nenhum docente será prejudicado pelo modelo de avaliação a revogar. Por essa razão, serão anulados os efeitos discriminatórios que resultam desse modelo.

Lisboa, 5 de Agosto de 2011

O Secretariado Nacional