

## Conselho Pedagógico do Agrupamento de Escolas D. Pedro I

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Sem pôr em causa a fundamentação teórica da Avaliação de Desempenho Docente e a necessidade de *"contribuir para a melhoria da prática pedagógica docente, para a valorização do trabalho e da profissão, promovendo o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho"*(artigo 40º do ECD, ponto 3, alíneas a), b) e h), o que se traduziria numa melhoria dos resultados dos alunos e na elevação dos padrões de qualidade e prestígio do ensino público, o Conselho Pedagógico do Agrupamento de Escolas D. Pedro I considera que o actual modelo de Avaliação do Desempenho, nos termos do Decreto Lei nº 75/2010, de 23 de Junho e regulamentado pelos Decreto Regulamentar nº 2/2010, de 23 de Junho, Despacho nº 14420/2010, de 15 de Setembro e Despacho 16034/2010, de 22 de Outubro, não se constitui como um instrumento auxiliar da prática pedagógica, nem contribui para a melhoria do desempenho dos docentes, com benefícios para os alunos, para a instituição e para a comunidade escolar, em geral.

De facto, este modelo não garante a imparcialidade e a transparência necessárias, permite a subjectividade e a arbitrariedade do processo, enferma de uma pesada carga burocrática, é gerador de injustiças e compromete o ambiente de trabalho na escola (que se pretende colaborativo e transparente), tem implicações negativas ao nível das relações interpessoais, pelo que perverte os princípios e os objectivos enunciados na lei.

Neste contexto desfavorável ao ensino e à aprendizagem, vimos expressar o nosso profundo desacordo perante este modelo de avaliação, pelas razões que a seguir se enunciam:

- O actual modelo envolve, de forma continuada, todos os professores como avaliados e muitos como avaliadores, num processo complexo, já que por um lado, os actuais relatores/avaliadores poderão assumir o papel de avaliados e vice-versa e, por outro, os relatores não estão legitimados por quaisquer princípios de mérito e competência, a não ser pelo critério de pertença ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado e ter posicionamento na carreira e grau académico igual ou superior a este (ponto 3 do artigo 13º do DR nº 2/2010). Acresce ainda o facto de o relator dever ter experiência em supervisão ou ser detentor de formação especializada em avaliação de desempenho (alínea b, ponto 3, artigo 13º do mesmo decreto), formação essa da responsabilidade do Ministério da Educação, que não tendo sido facultada, vem acentuar as incongruências do sistema.

- A pesada carga burocrática subjacente ao modelo de avaliação em vigor, a multiplicidade de tarefas exigidas aos avaliadores/relores, (artigo 14º do DR nº 2/2010) nomeadamente a observação de aulas, os relatórios a elaborar, o agendamento de reuniões, a apreciação dos relatórios de auto avaliação e respectivos anexos e evidências, o preenchimento dos Descritores

de Desempenho e da Ficha de Avaliação global, as entrevistas com os avaliados, a reunião do júri de avaliação, aliado ao tempo manifestamente insuficiente retirado da componente não lectiva, (em função do número de professores por avaliador) para a consecução de todos estes procedimentos, torna praticamente inexequível a sua aplicação, faz com que a sua operacionalização esteja sempre inacabada e descentra os professores/relatores do trabalho com os seus alunos na sala de aula, além do inevitável prejuízo da sua componente individual, dedicada à preparação das actividades lectivas (preparação de aulas, produção de materiais e correcção de trabalhos);

- No exercício da avaliação do desempenho docente, cada relator/avaliador dispõe apenas de um tempo lectivo semanal para avaliação de três docentes; no entanto, a função de avaliação dos relatores pelo coordenador de departamento curricular integra-se nas funções de coordenação deste, ou seja os coordenadores de departamento não têm qualquer tempo destinado ao desempenho das funções de relator, embora possam ter de avaliar dez ou mais professores/relatores;

- A circunstância de a avaliação ser realizada entre pares, perturba a vida escolar e as relações interpessoais, suscita a competição, cria constrangimentos e põe em causa o clima de confiança e colaboração entre os professores, com danos irreparáveis no trabalho de cooperação que tem vindo a ser desenvolvido na escola. Ao exigir-se que os professores produzam uma série tão excessiva de documentos, onde terão de dar provas do seu trabalho individual, corre-se o risco de os docentes se centrarem mais neles próprios, colaborando e cooperando cada vez menos, descentrando-se da sua actividade principal, que não é apenas ensinar, mas assegurar-se de que os alunos aprendem;

- Apesar de o reconhecimento do Mérito e da Excelência ser apresentado como um dos pontos de honra da Avaliação de Desempenho Docente (artigo 3º do DR nº 2/2010), continuam a existir quotas que estabelecem uma percentagem máxima de 5 e 20 % para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e Muito Bom, o que descredibiliza um dos princípios base do próprio modelo;

- O enunciado exaustivo dos Padrões de Desempenho Docente (Despacho nº 16034/2010) previstos para cada um dos domínios e dimensões, a exigência de constantes processos de monitorização (a nosso ver excessivos), configuram desempenhos impossíveis de atingir, a par com a subjectividade dos parâmetros de avaliação definidos nos instrumentos a aplicar, que impedem o rigor, criam arbitrariedades e ambiguidades, ao incluir termos como “disponibilidade”, “comprometimento”, “figura de referência” etc, tornando difícil a sua ponderação e uma adequada avaliação do grau de consecução por parte dos avaliados;

- As Recomendações da CCAP (Nº6 de 2010) podendo, em abstracto, fazer sentido do ponto de vista teórico, não ajudam à concretização da implementação do modelo por não estarem minimamente reunidas condições para a sua aplicação. Mais do que seguir recomendações, (que apesar de decorrerem da lei - DR Nº 2/2002, de 23 de Junho - são apenas orientações que a

escola deve considerar), no âmbito da autonomia de que dispõe, a escola poderá tomar decisões enquadradas no contexto do nosso Agrupamento e nas especificidades do Projecto Educativo TEIP, que centra a sua acção nas aprendizagens dos alunos;

- Finalmente, o modelo em vigor não é de todo transparente, uma vez que, após a conclusão do processo de avaliação apenas são divulgados na escola os resultados globais da avaliação por menção qualitativa, mediante informação não nominativa (artigo 33º do DR nº 2/2010), ou seja há um carácter rigorosamente confidencial das classificações finais de cada professor, a quem é comunicada, por escrito, a menção qualitativa e a correspondente classificação.

Face ao exposto, (que apenas refere algumas das questões que maior preocupação têm suscitado entre nós), o Conselho Pedagógico considera que a concretização deste modelo de avaliação pode vir a criar grande desmotivação, desânimo e dificuldades acrescidas no dia-a-dia escolar, já de si agravado pela instabilidade social que o enquadramento actual vai propiciar. Apela, por isso, às Entidades Competentes, nomeadamente ao Ministério da Educação e aos seus mais diversos serviços, centrais e regionais:

- que introduzam as alterações necessárias que se exigem para tornar racional, simplificado e exequível todo este processo;

- que façam chegar às escolas os esclarecimentos, as informações e os documentos de suporte à implementação do processo, garantindo condições para que os instrumentos a elaborar ao nível de cada escola sejam geradores de sucesso e não obstáculos ao trabalho de professores e alunos;

- que se optimizem e reduzam as reuniões previstas entre avaliadores e avaliados e se repense o teor dos registos de evidências solicitados. Esta simplificação é indispensável, sob pena de todo este processo se tornar, pela exaustão dos instrumentos e documentos exigidos, ainda mais subjectivo e penalizador para todos os envolvidos.

- solicitam ainda que os critérios a adoptar para a avaliação sejam construídos em torno da prática pedagógica e não em torno de outros elementos, importantes, mas menos significativos quando comparados com a matriz da profissão docente.

Pretendemos, pois, promover e valorizar a função docente e efectivamente *"contribuir para a melhoria da prática pedagógica, para a valorização do trabalho e da profissão, promovendo o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho"*. Em suma, que os processos burocráticos inerentes a esta Avaliação de Desempenho não se tornem o único objectivo da prática docente na escola.

Canidelo, 3 de Janeiro de 2011

O Conselho Pedagógico do Agrupamento de Escolas D. Pedro I