

Fenprof apresenta modelo de avaliação alternativo

17-Out-2008

A Federação Nacional de Professores apresentou recentemente um conjunto de linhas orientadoras para a construção de um novo modelo de avaliação dos docentes, alternativo ao do governo. Esta proposta baseia-se na auto-avaliação e na co-avaliação além de prever também a avaliação externa das escolas. O documento vai ser discutido com os professores, no interior das escolas, para ser enriquecido e posteriormente apresentado ao Ministério da Educação e à sociedade.

PROPOSTA DA FENPROF PARA DEBATE COM OS PROFESSORES:

1º PASSO

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.

A auto-avaliação desenvolve-se de forma permanente, durante cada ano lectivo, sendo objecto de discussão partilhada, com especial ênfase no final de cada ano lectivo.

No final de cada escalão todo o processo anterior deverá conduzir à apresentação de uma proposta de menção qualitativa.

Como instrumentos de suporte a todo este processo podem considerar-se várias hipóteses de registo, entre as quais, a elaboração de um portefólio de registos, relatórios críticos da actividade docente, ou outros que as escolas considerem relevantes.

Como referentes de avaliação deverão ser considerados os critérios nacionais e os decorrentes dos projectos educativos e curriculares de escola.

Em final de escalão o docente elabora uma proposta fundamentada de menção qualitativa que será entregue às estruturas pedagógicas em que o docente está envolvido.

2º PASSO

CO-AVALIAÇÃO

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 todos temos 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.

A co-avaliação, avaliação partilhada, desenvolve-se de forma permanente, nos momentos considerados necessários pelas estruturas pedagógicas de cada escola ou agrupamento, contemplando registos escritos a ter em conta nos momentos formais do processo.

Esta modalidade de avaliação contempla o acompanhamento dos percursos individuais enquadrados nos critérios

nacionais e nos decorrentes dos projectos educativos e curriculares da escola/agrupamento.

Este trabalho deve contemplar também o aferir dos êxitos e sucessos do grupo à luz dos objectivos traçados no início de cada ano lectivo, procedimentos a alterar ou melhorar, reflexão acerca das causas impulsionadores de sucesso e das causas de fracasso pedagógico, e ainda, apreciar as menções individuais que lhe forem presentes. O resultado espelhar-se-á num relatório crítico por ano lectivo, onde terão de ser registadas as propostas de menção individual aqui aprovadas.

3º PASSO

AFERIÇÃO PROCESSUAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Em cada escola/agrupamento de escolas deve ser criada uma Comissão de Avaliação do Conselho Pedagógico, que integrará docentes eleitos de entre os membros do Conselho Pedagógico, podendo este indicar outros docentes da escola/agrupamento que não pertençam a este órgão, sendo que os representantes do Conselho Pedagógico devem ser sempre em maior número.

As suas funções consistem, fundamentalmente, na análise das propostas de menção, e respectiva fundamentação, no sentido de verificar se cumprem os requisitos processuais e se espelham o trabalho feito pelo docente. Caso a Comissão não concorde com a menção proposta, seja por defeito, seja por excesso, em todo o caso por disparidade entre o trabalho desempenhado e os critérios de avaliação, decide por uma menção diferente da proposta, devidamente fundamentada e sempre passível de recurso por parte do interessado.

NOTAÇÕES

BOM – Esta menção é o requisito indispensável à progressão na carreira

INSUFICIENTE – Com esta menção o docente permanece no escalão e será apoiado, a partir de um Plano de Apoio a aprovar no grupo disciplinar ou conselho de departamento/conselho de docentes ou conselho escolar, que será ratificado na Comissão de Avaliação do Conselho Pedagógico.

No período mínimo de um ano lectivo, após a atribuição da menção de insuficiente, o docente poderá requerer a realização de uma avaliação extraordinária que, caso resulte numa menção de bom, lhe permitirá recuperar todo o tempo de serviço e reposicionar-se no escalão seguinte.

MUITO BOM – Mediante a menção qualitativa de muito bom, o docente aufere, no escalão seguinte, um suplemento igual a 50% da diferença indiciária entre escalões. No 8º escalão (escalão de topo) a avaliação ocorre, também, em períodos de 4 anos. A menção de muito bom, em cada um destes períodos, produz os mesmos efeitos.

4º PASSO

AVALIAÇÃO EXTERNA DA ESCOLA

Dirigida à escola e não ao professor, visa propiciar a superação de obstáculos, valorizar os resultados obtidos nos contextos considerados, quer nacionais, quer regionais, quer locais. Deve assentar em metodologias que se pautem pela isenção, análise factual, princípios pedagógicos de construção quotidiana da escola, em ordem a promover a sua qualidade.

.....
.....

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 desenquadrado 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 co-mo está a ser aplicado tem as mais diversas 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, decerto 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.

.....
.....

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.