

**P: Porque é importante avaliar os professores?**

R: A avaliação do desempenho docente é fundamental para o desenvolvimento profissional dos professores e, desse modo, para a melhoria dos resultados escolares, da qualidade do ensino e da aprendizagem e para o **reforço da confiança das famílias na qualidade da escola pública**. A avaliação de desempenho inscreve-se num conjunto de medidas de valorização da escola pública, como a introdução do inglês no 1º ciclo, a escola a tempo inteiro ou as aulas de substituição. Permite ainda **reconhecer o mérito dos melhores professores**, servindo de exemplo e de incentivo para a melhoria global do exercício da função docente em cada escola.

**P: Como era o anterior sistema de avaliação?**

R: O anterior processo de avaliação era constituído por um relatório de auto-avaliação e reflexão crítica entregue pelos professores aos órgãos de gestão da escola, apenas quando estavam em condições de progredir na carreira. A quase totalidade dos professores era classificada com *Satisfaz*. Para ter uma nota superior, era necessário que o docente requeresse a apreciação desse relatório por uma comissão de avaliação. De qualquer forma, **essa classificação não tinha nenhum efeito**, uma vez **que todos os professores** mesmo os que não faziam estes relatórios ou não davam aulas **progrediam na carreira em igualdade de circunstâncias**.

**P: As propostas dos sindicatos distinguem-se do modelo anterior?**

R: Só em 14 de Outubro de 2008 a FENPROF apresentou uma proposta que **reproduz, em grande medida o modelo de avaliação anterior**, atendendo a que é defendido que do processo de avaliação não sejam retiradas quaisquer consequências para a progressão na carreira. Por outro lado, **neste modelo não está garantida a diferenciação**, uma vez que não são definidas percentagens máximas para as classificações mais elevadas.

**P: Quem avalia os professores no actual modelo?**

R.: O desempenho dos professores é avaliado em duas vertentes distintas: a **organizacional** (cumprimento dos objectivos individuais, assiduidade, participação na vida da escola, entre outros) e a **científico-pedagógica**.

A avaliação da componente organizacional, de natureza hierárquico-funcional, é da responsabilidade da **direcção executiva da escola**; a dimensão científico-pedagógica é avaliada por professores **coordenadores de departamento curricular** (ou outros professores titulares em quem tenha sido delegada a competência de avaliação).

**P: Porque é que é importante avaliar duas dimensões distintas?**

R: A característica bi-dimensional da avaliação dos professores decorre da **especificidade deste grupo profissional e é única forma de respeitar a sua complexidade**. Com efeito, a vertente científico-pedagógica do desempenho docente, de grande exigência, aconselha a que a avaliação não seja efectuada apenas com base em registos administrativos, mas que se baseie na **observação directa da relação pedagógica professor/aluno**. É desta exigência que decorre a necessidade de a avaliação ser assegurada por um professor com maior grau de senioridade.

Ao contrário do que sucede com o pessoal não docente das escolas, cuja avaliação é apenas assegurada pelo órgão de gestão, é importante que, no caso dos professores, a **avaliação respeite a sua especificidade e nível de qualificação**.

**P: Os professores avaliam-se entre si?**

R: Esta avaliação de desempenho é **feita no interior da cada escola**, assumindo o órgão executivo e os professores coordenadores de departamento as funções de avaliador. Não se trata, pois, de pares que se avaliam uns aos outros, mas de **professores mais experientes, investidos de um estatuto específico**, que lhes foi conferido pelo exercício de um poder hierárquico ou pela nomeação na categoria de professor titular.

**P: E qual a alternativa a um modelo centrado na escola?**

R: A alternativa a uma avaliação interna à escola, como esta, é a um modelo de **cariz externo**, que, por ser realizada por uma entidade exterior ao espaço da escola, **mais dificilmente respeita as especificidades do processo educativo e da carreira docente**, por um lado, e da **realidade de cada escola** concreta, por outro. **Em respeito pela autonomia das escolas**, são estas que definem os objectivos individuais dos professores, os calendários da avaliação, os instrumentos de observação, e **são elas que procedem efectivamente à avaliação**. É, de resto, um procedimento normal serem as organizações a avaliar os seus próprios recursos humanos.

**P: O que se avalia no desempenho dos docentes?**

R: A avaliação incide sobre **duas dimensões do trabalho docente**: (1) a avaliação centrada na **qualidade científico-pedagógica** do docente, realizada pelo coordenador do departamento curricular com base nas competências); (2) e um momento de avaliação, realizado pela direcção executiva, que avalia **o cumprimento do serviço** lectivo e não lectivo (assiduidade), a **participação do docente na vida da escola** (por exemplo, o exercício de cargos/funções pedagógicas), o **progresso dos resultados escolares** dos alunos e **o contributo para a redução do abandono escolar**, a **formação** contínua, a **relação com a comunidade** (em particular com os pais e os encarregados de educação), entre outros.

Cada uma das duas componentes, a avaliada pela direcção executiva e a avaliada pelo coordenador de departamento, vale 50% no resultado final da avaliação.

**P: Como se processa a avaliação?**

R: O ciclo de avaliação inicia-se com a **definição de objectivos individuais**. No decurso dos dois anos que integram o ciclo de avaliação, é efectuada a **observação de aulas** e assegurada a **recolha e sistematização de documentação**. No final do ciclo, os avaliados efectuem a **auto-avaliação**, os avaliadores preenchem as **fichas de avaliação**, realiza-se a **entrevista** individual de avaliação, e termina com a reunião dos avaliadores para atribuição da classificação final.

**P: A avaliação de desempenho exige um volume de trabalho diferente para avaliados e avaliadores. É um processo muito pesado para os professores avaliados?**

R: Não. Um **professor avaliado intervém no processo em dois momentos distintos**: na definição dos seus objectivos individuais e na auto-avaliação.

A **definição dos objectivos**, que inicia o processo de avaliação, decorre de acordo com as orientações definidas, com autonomia, por cada escola. É em função destes objectivos individuais que cada professor avaliado preenche, no fim do ciclo avaliativo, a sua **ficha de auto-avaliação**, com base num *portefólio* constituído ao longo do período em avaliação.

Importa aqui referir que o número de professores avaliados é de cerca de 100 000, ou seja, 70% do total de professores.

**P: E no caso dos professores avaliadores?**

R: Os professores avaliadores têm um volume de trabalho maior. **A direcção executiva** tem que **validar os objectivos individuais** e assegurar o preenchimento de **uma ficha de avaliação por cada professor avaliado**; e o **avaliador das áreas curriculares** tem de garantir, para cada avaliado, **a observação de aulas** e preencher a respectiva **ficha de avaliação científico-pedagógica**.

É por este motivo que estão definidas **condições especiais de horário para os professores avaliadores**, designadamente, a redução de horas lectivas, bem como a atribuição às escolas de um volume de horas para serem geridas de acordo com as necessidades decorrentes do processo de avaliação.

**P: É difícil para os professores constituir o seu portefólio?**

R: Não, uma vez que a construção do portefólio apenas exige que o professor reúna elementos decorrentes do exercício da sua profissão. Aliás, no modelo anterior, **todos os professores já tinham que organizar um portefólio para poderem ser avaliados**, constituindo este o único instrumento de avaliação.

**P: É possível desburocratizar o processo?**

R: O modelo de avaliação de desempenho definido não é burocrático. As **escolas têm liberdade de elaborar os instrumentos** de registo de informação e indicadores de medida que considerem relevantes para a avaliação do desempenho, devendo estes ser **simples e claros**.

Nos casos em que tenham sido definidos procedimentos e instrumentos demasiado complexos é aconselhável que as escolas garantam a sua simplificação, estando o Ministério da Educação a apoiar este trabalho junto de todas as escolas

**P: Quem define os objectivos?**

R: O professor avaliado propõe os objectivos individuais, que devem **corresponder ao seu contributo para o cumprimento dos objectivos do projecto educativo e do plano de actividades da escola**. É o facto de os objectivos individuais serem definidos entre o avaliador e o avaliado no quadro da autonomia da escola que garante que **a avaliação de desempenho se articula com o projecto educativo da escola** e assim contribui para uma melhoria do serviço público prestado.

**P: Que objectivos são considerados?**

R: **Os objectivos individuais são formulados com base em dimensões essenciais da actividade docente**: a melhoria dos resultados escolares dos alunos; a redução do abandono escolar; o apoio prestado à aprendizagem dos alunos, incluindo aqueles com dificuldades de aprendizagem; a participação na vida da escola; a relação com a comunidade; a formação contínua realizada; e a participação e a dinamização de projectos e actividades curriculares e extracurriculares.

**P: Como pode um professor avaliar um outro que não seja da mesma disciplina?**

R: Os departamentos curriculares integram efectivamente professores de diferentes disciplinas. Por isso, o coordenador do departamento pode **delegar a avaliação científico-pedagógica num professor titular da mesma área disciplinar do professor a avaliar**. Graças a este procedimento, muitas escolas já dispõem de uma rede de avaliadores adequada ao número e especialidade dos professores em avaliação.

**P: E quando não existem professores titulares de uma determinada disciplina?**

R: Quando na escola não exista nenhum professor titular numa determinada área disciplinar (facto que ocorrerá excepcionalmente) poderá ser nomeado em comissão de serviço um professor dessa mesma área, para desempenhar transitoriamente as funções.

É no entanto necessário relembrar que o objectivo desta componente da avaliação respeita essencialmente às **competências pedagógicas transversais ao respectivo grupo curricular**.

**P: Porque é que os resultados escolares dos alunos são tidos em conta na avaliação dos professores?**

R: Porque é importante reconhecer o mérito dos professores que, em resultado do seu trabalho com os alunos, mais contribuem para a melhoria dos resultados escolares e da qualidade das aprendizagens no contexto particular da sua escola.

**Qualquer avaliação, para o ser verdadeiramente, deve englobar a actividade, o esforço, o trabalho e, necessariamente, os resultados.** Por isso, impensável seria que a avaliação dos professores dissesse respeito apenas ao processo de ensino, sem qualquer referência aos resultados.

**P: O que se entende por melhoria dos resultados escolares?**

R: Considera-se existir melhoria dos resultados escolares quando os **resultados que os alunos apresentam no final de um determinado ano lectivo indiciam que houve uma evolução relativamente a um ponto de partida**, o qual, conforme decisão da escola e especificidade da situação (ano de escolaridade, disciplina, ou outra), pode ser o ano lectivo anterior ou o início do próprio ano lectivo (avaliação diagnóstica).

**P: Para além da melhoria dos resultados escolares, o contributo para a redução do abandono escolar também é considerado na avaliação do desempenho docente. Como entender este conceito?**

R: O item “redução do abandono escolar” pretende avaliar a **capacidade evidenciada pelos docentes de atrair e conquistar para a escola alunos** em risco de abandono ou que tenham saído do sistema; essa capacidade pode traduzir-se na participação em projectos específicos, conduzidos por equipas de professores ou no desenvolvimento de outras iniciativas, devendo por isso ser valorizado todo o esforço individual ou colectivo que contribua para essa redução, como é o caso dos cursos CEF, que hoje abrangem mais de 30 000 alunos por ano, em resultado do trabalho dos professores.

**P: Porque existem quotas? Qual a necessidade de definir percentagens máximas para a atribuição de Muito Bom e Excelente?**

R: A experiência mostra que **a inexistência de quotas na avaliação de desempenho resulta numa menor capacidade de reconhecer e diferenciar o mérito** no interior de uma organização. A existência de quotas significa também um critério de exigência e um padrão de avaliação. Em nenhuma organização todos são excelentes. Se assim for, é porque o padrão de excelência é incorrecto, isto é, está errada a própria definição do que é excelente.

**P: Os professores serão prejudicados pelas classificações atribuídas na avaliação de desempenho?**

R: **Todos aqueles que obtiverem a classificação de *Bom*** (para a qual não existe quotas) **podem progredir na carreira.** É de relevar ainda que ficou definido no memorando de entendimento assinado entre o Ministério e a plataforma sindical que a produção dos efeitos negativos da atribuição das classificações *Regular* ou *Insuficiente* ficasse condicionada ao resultado de uma avaliação a realizar no ciclo avaliativo seguinte. Ou seja, **uma classificação negativa só terá consequências na carreira se confirmada.**

**P: É verdade que o Ministério da Educação não negociou o modelo de avaliação com os professores?**

R: Não é verdade que não tenha havido negociação. O Estatuto da Carreira Docente, que define este sistema de avaliação, esteve em negociação desde 2006, e especificamente **as regras da avaliação estiveram sujeitas a mais de 100 reuniões de negociação** durante o ano de 2007. Acresce que **em Abril de 2008 foi assinado um memorando de entendimento** entre o governo e a plataforma das associações sindicais estabelecendo as condições de aplicação do modelo de avaliação nos primeiros dois anos de aplicação.

**P: O que foi acordado no memorando de entendimento?**

R: O Governo e os sindicatos acordaram, para o primeiro ciclo de avaliação, designadamente no seguinte: **suspender os efeitos negativos** da avaliação; **aumentar o apoio** a todas as escolas na concretização da avaliação; e **reforçar a participação das associações sindicais** no acompanhamento da implementação, em particular através da criação de uma comissão paritária.

Ficou ainda definido no memorando que **durante os meses de Junho e Julho de 2009 teria lugar um processo negocial com as organizações sindicais** com vista à introdução de eventuais modificações ou alterações resultantes da avaliação do modelo, dos **elementos obtidos no acompanhamento**, e da **monitorização do primeiro ciclo de aplicação.**

**P: Porque é que não se pode suspender a avaliação docente?**

R: Suspender agora a avaliação dos docentes **significa ignorar os direitos de milhares de professores já avaliados** em 2007 e **daqueles que querem ser distinguidos**; **significa ainda abdicar de uma reforma essencial à melhoria da escola pública**, que dificilmente poderá ser retomada, a curto e médio prazo.