AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

O presente comunicado tem por objectivo esclarecer a direcção dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas e os seus docentes no que diz respeito às linhas gerais que orientam o novo Regime de Avaliação do Desempenho Docente[1], numa fase de transição em que os procedimentos administrativos relativos à alteração e republicação do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e à publicação do Decreto Regulamentar que institui o novo modelo de Avaliação de Desempenho Docente, exigem ainda algum tempo para a sua concretização.

Enquadrado pelos princípios e objectivos subjacentes à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, bem como as recomendações da OCDE, o *RADD* foi objecto de negociação com as associações representativas dos docentes e, em coerência com o *Programa do XIX Governo Constitucional*, cria condições para a integração da Avaliação do Desempenho Docente[2] numa cultura de avaliação mais ampla, nomeadamente no que diz respeito à avaliação externa e interna das escolas, avaliação dos alunos e dos manuais escolares, visando a produção do conhecimento necessário à auto-regulação e melhoria continuada das escolas e dos seus resultados, de modo desburocratizar e credibilizar o processo num quadro de exigência, rigor, autonomia e responsabilidade.

O *RADD* clarifica a articulação da *ADD* com a progressão na carreira docente, no pressuposto de que esta é um instrumento de gestão ao serviço da melhoria dos resultados escolares dos alunos, da melhoria da qualidade da sua aprendizagem e da diminuição do abandono escolar, assim como da promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes no âmbito de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência e de responsabilização no exercício da actividade profissional.

Reconhecendo a autonomia dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, o *RADD* consagra i) ciclos de avaliação plurianuais coincidentes com a duração dos escalões da carreira docente, de modo a permitir uma maior tranquilidade da vida das escolas através de um processo desconcentrado no tempo, evitando picos de forte concentração do trabalho avaliativo; ii) a articulação entre a função reguladora e formativa da avaliação e a sua função classificativa; iii) a complementaridade entre uma avaliação interna e uma avaliação externa que garanta uma arquitectura de avaliação que estabeleça condições de eficácia e de eficiência; iv) a eliminação dos conflitos de interesses entre avaliadores e avaliados, procedendo-se por

[1] Doravante designado por *RADD*.
[2] Doravante designada por *ADD*.

hierarquização e por referência externa, garantido plena participação aos docentes; v) a simplificação e a desburocratização dos processos, através do estabelecimento de procedimentos simples, tendo por referência o Projecto Educativo do agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas e os parâmetros definidos pelo Ministério da Educação e Ciência, centrados na dimensão científica e pedagógica e num relatório de auto-avaliação limitado a um número reduzido de páginas; vi) num regime especial e simplificado de avaliação dos docentes posicionados nos últimos escalões da carreira docente; vii) um sistema de arbitragem expedito de recursos centrado na escola.

Assegura-se ainda que, na fase de transição entre modelos, ninguém será prejudicado para efeitos de progressão da carreira em resultado da avaliação obtida nos dois ciclos de *ADD* precedentes, podendo os professores, após o primeiro ciclo de avaliação com o novo regime, optar pela melhor classificação obtida num dos três ciclos de avaliação entretanto realizados.

A experiência vivida nos ciclos de avaliação já efetuados, desviaram a atenção das escolas e dos seus docentes dos aspectos essenciais da sua actividade. Por isso, o *RADD* pretende contribuir para recentrar as escolas e os seus profissionais no essencial da educação: o ensino, e, desse modo, atribuir à *ADD* um estatuto significativamente acessório na agenda das escolas e dos professores.

A *ADD* passa a incidir sobre três grandes dimensões: (i) a *científico-pedagógica*, que assume a centralidade no exercício profissional; (ii) a *participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa* e (iii) a *formação contínua e o desenvolvimento profissional*. Transversalmente, aquelas três dimensões são enquadradas pelos pressupostos deontológicos que enquadram a vertente *profissional, social e ética* do trabalho docente.

A credibilização dos juízos avaliativos, numa óptica de maior rigor e justiça concretiza-se com a articulação entre uma avaliação interna e uma avaliação externa.

A responsabilidade da avaliação na dimensão *científico-pedagógica* dos docentes, nas situações em que esta tem lugar[3], é da responsabilidade de avaliadores externos da mesma área científica do avaliado, detentores de formação prioritariamente especializada na área da *ADD* ou da supervisão pedagógica e posicionados na carreira num escalão superior ou igual ao do avaliado.

Os avaliadores internos são seleccionados sobre o princípio da hierarquização[4], cabendo ao *Coordenador de Departamento Curricular*, ou quem ele designar, a competência de proceder ao acompanhamento e avaliação das dimensões *participação na vida da escola e relação com a comunidade* e *formação contínua e desenvolvimento profissional*.

[3] Docentes em regime probatório, posicionados nos 2º e 4º escalões da carreira e aos candidatos à menção de avaliação de Excelente.

[4] Sendo chamados a intervir o *Presidente do Conselho Geral*, o *Director*, o *Conselho Pedagógico*, a *Secção de Avaliação do Conselho Pedagógico*, o *Coordenador de Departamento Curricular* e o *Avaliado*.

Tendo em vista a clareza dos critérios e a transparência dos processos adopta-se um sistema de referência que tem por base os objectivos e metas do Projecto Educativo de Agrupamento ou Escola não agrupada, os critério aprovados pelo Conselho Pedagógico, assim como um conjunto de parâmetros definidos a nível nacional pelo Ministério da Educação e Ciência.

A diferenciação dos desempenhos faz-se com recurso a cinco menções qualitativas: *Insuficiente*, *Regular*, *Bom*, *Muito Bom* e *Excelente* e, de modo análogo ao regime de avaliação do desempenho aplicável aos funcionários e agentes da Administração Pública, procede-se a uma contingentação das duas classificações superiores que conferem direito a uma bonificação no ritmo de progressão na carreira.

Nos termos previstos pelo Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, consagra-se também um regime especial de avaliação simplificado para os docentes posicionados no 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente, ou que exerçam as funções de subdirector, adjunto, assessor de direcção, coordenador de departamento curricular ou avaliador por este designado.

Por último, em disposição transitória, o RADD, refere que o ano escolar de 2011/2012 i) se destina à concepção e implementação do instrumento de registo e avaliação e à formação dos avaliadores internos e externos, não havendo lugar à observação de aulas para os professores do quadro, enquanto ii) os docentes em regime de contrato a termo são avaliados através de um procedimento simplificado nos termos definidos pelo Conselho Pedagógico.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2011

O Secretário de Estado do Ensino e da Administração Escolar: João Casanova de Almeida