

Exmos. Senhores

Presidente da Assembleia da República
Primeiro-Ministro
Ministra da Educação
Provedor de Justiça
Presidente da Comissão Parlamentar de Educação
Director Regional de Educação do Norte
Presidente do Conselho Geral
Presidente do Conselho Pedagógico
Directora
Membros da Comissão de Avaliação
Coordenadores de Departamento
Presidente da Associação de Pais e Enc. de Educação
Sindicatos (FENPROF e FNE)

Os professores da Escola Secundária Morgado Mateus, em Vila Real, em Reunião Geral havida a 21 de Março de 2011, vêm manifestar o seu desacordo com o actual modelo de avaliação do desempenho docente, instituído pelo Decreto-Lei nº 75/2010 e regulamentado pelo Decreto Regulamentar nº 2/2010, ambos de 23 de Junho, por considerarem que os seus pressupostos legislativos não promovem a qualidade do processo de ensino-aprendizagem, nem contribuem para a valorização da profissão docente.

Considerando que a avaliação de desempenho:

- é um instrumento conducente à valorização das práticas docentes, promotor do desenvolvimento profissional;
- constitui um assunto demasiado sério que deve resultar de uma ampla e profunda discussão;
- deve ser consistente e promotor da qualidade e prestígio da escola pública;
- e concordando com os princípios que abaixo se expõem:

a) A valorização profissional não se restringe a um mero enunciado cumulativo e sumativo, conforme a intencionalidade preponderante deste modelo de avaliação.

b) Persistem as consequências que emergem da aplicação deste modelo de avaliação ao não ser dada a preponderância que é devida à componente científico-pedagógica.

c) Assume foros de irrelevância a preconizada observação de duas aulas num processo de escrutínio que se pretende consistente, fiável e rigoroso.

d) A criação de uma situação falaciosa quando um avaliador e simultaneamente elemento da Comissão Coordenadora de Avaliação de Desempenho (CCAD), solicita observação de aulas, ao abrigo do articulado legal, quando faz automaticamente parte integrante do júri de avaliação a quem compete, por inerência de funções, pronunciar-se sobre reclamações eventualmente apresentadas pelos avaliados.

e) Este modelo de avaliação de desempenho docente dilui o que devia ser essencial no quotidiano do docente dispersando-se sobre dimensões que contribuem negativamente para a essência do que é ser Professor.

f) Assume particular relevância o facto deste modelo de avaliação de desempenho docente poder suscitar suspeições razoáveis sobre a imparcialidade, a transparência e a inexistência de conflitos de interesses que devam ser apanágio de um processo avaliativo, uma vez que avaliadores e avaliados integram a mesma carreira profissional.

g) A arbitrariedade que gera a fixação de percentagens máximas para a atribuição das classificações de *Muito Bom* e *Excelente* contribui para o não reconhecimento do real mérito, continuando por publicar a legislação que regulamenta a arbitrariedade das denominadas quotas.

h) As condicionantes da arbitrariedade das quotas, ainda a definir, poderão promover uma avaliação promotora de injustiças uma vez que as classificações a atribuir terão que respeitar as percentagens permitidas podendo obrigar a acertos em nada consentâneos com os procedimentos e registos efectuados em todo o processo.

i) O culminar do processo de avaliação de desempenho docente está imbuído de uma opacidade num processo que se deseja claro e transparente ao conferir um carácter de confidencialidade das classificações finais de cada docente.

j) A excessiva complexidade e pouca clareza entre os descritores que operacionalizam os níveis de desempenho referentes aos indicadores, domínios e dimensões definidos nos Padrões de Desempenho Docente fixados em Anexo ao Despacho n.º 16034/2010, de 22 de Outubro, dificultam a objectividade que deve estar inerente a qualquer processo de avaliação.

k) A mera diferenciação entre os níveis de Excelente, Muito Bom e Bom assente na alteração ou supressão de algumas palavras inviabiliza uma avaliação objectiva, remetendo, assim, para uma subjectividade que poderá ser determinante para o futuro da vida profissional do docente avaliado.

l) O limitar de um direito através do art.º 21.º, ponto 6, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, exigindo 100% de cumprimento do serviço lectivo em cada um dos anos a que se reporta o ciclo de avaliação para a menção qualitativa de *Excelente*.

m) A aplicação do modelo torna-se praticamente inexecutável, devido à excessiva quantidade de trabalho exigida aos avaliadores e avaliados.

n) Carece de legitimidade a designação do relator assente no critério de “(...) *pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado e ter posicionamento na carreira e grau académico iguais ou superiores ao deste, sempre que possível (...)*” conforme o estipulado no ponto 3, do artigo 13.º, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho.

o) A alínea b), do ponto 3, do artigo 13.º, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, refere que o relator deve “(...) *ser, preferencialmente, detentor de formação especializada em avaliação do desempenho (...)*” o que não foi proporcionado pelo Ministério da Educação a quem compete tal incumbência.

p) A inexistência de uma formação especializada de carácter científico, técnico e profissional certificada, proporcionada aos avaliadores.

q) A seriedade de todo este modelo de avaliação é ainda arredada das preocupações dos seus mentores ao ser enviado, pela DREN, para as escolas, o esclarecimento de 21 de Outubro de 2010, sobre “*Observação de aulas dos relatores e dos coordenadores de departamento*” onde no mesmo se pode ler, e citamos: “*Em contacto com a DGRHE, foi confirmado que os coordenadores de departamento e os relatores em situação de progressão aos 3.º e 5.º escalões têm de ter obrigatoriamente aulas assistidas. Sendo que, o coordenador vai observar a aula do relator e o director vai observar a aula do coordenador. (...)*”, fim de citação.

r) Não são linearmente transferíveis para o sistema de avaliação inter-pares as competências evidenciadas por muitos docentes no domínio da supervisão pedagógica e da avaliação de desempenho. Para além disso, a avaliação inter-pares é, já por si, um potencial processo gerador de conflitualidade no seio do corpo docente de uma escola que será complementado pelo provável recurso ao preceituado nas alíneas a) e c), do artigo 44.º do Código do Procedimento Administrativo, bem como aos números 1 e 2, do artigo 48.º do mesmo Código.

s) Sendo avaliados e avaliadores, que prestem serviço na mesma instituição, eventuais concorrentes aos mesmos escalões, gerar-se-á um conflito de interesses.

t) A bonificação na graduação advinda das classificações *Muito Bom* e *Excelente*, e utilizada para concurso de docentes, é geradora de injustiças aquando da colocação nos mesmos.

Assim e aproveitando o congelamento das progressões na carreira, sugerimos a construção de um novo modelo de avaliação consensual, transparente, justo, que contribua para uma efectiva melhoria da qualidade do ensino e que recorra ao contributo de quem se encontra no “terreno”, ou seja, os Professores.

