

## PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PROFESSORES

O novo regime de avaliação do desempenho do pessoal docente decorre das alterações introduzidas no Estatuto da Carreira Docente, publicadas em Janeiro de 2007. Este novo regime tem como objectivos fundamentais: promover o aperfeiçoamento das práticas, tendo em vista o progresso dos resultados escolares e a qualidade das aprendizagens, garantir a diferenciação pelo mérito através do estabelecimento de quotas para as classificações de *Muito Bom* e *Excelente* e definir uma regulação mais rigorosa de progressão na carreira.

O novo regime consiste numa avaliação entre pares, promovida pela escola, e que considera a totalidade das funções e actividades exercidas pelos professores, tendo em conta as suas competências pedagógicas, o cumprimento dos objectivos estabelecidos e do serviço distribuído e a participação na vida da escola.

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

R: A educação é um serviço e um bem público que o Estado deve prestar, preservar e valorizar. Por isso, é essencial reforçar a confiança das famílias na qualidade da escola pública e dos próprios professores. Hoje, todos os funcionários públicos são avaliados; nas próprias escolas, os funcionários não docentes são avaliados. A avaliação é fundamental para melhorar o seu trabalho e, desse modo, melhorar os resultados escolares e a qualidade do ensino e da aprendizagem. A avaliação permite também reconhecer o mérito dos melhores professores, o que servirá de exemplo e de incentivo para que todos procurem melhorar o seu desempenho.

Por outro lado, a avaliação de desempenho é também um direito dos professores, já que permite que estes vejam reconhecido o seu mérito, possam desenvolver as suas competências, melhorar o seu desempenho e progredir na carreira.

### **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 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.

**P: Porque é que se alterou o sistema de avaliação sem ele ter sido avaliado?**

R: Há muito que existia um consenso generalizado na comunidade educativa de que o anterior modelo de avaliação, apesar das suas virtudes – que a actual proposta recupera e valoriza, como é o caso da auto-avaliação –, não cumpria efectivamente os seus objectivos: distinguir o mérito e reconhecer o bom desempenho.

Em qualquer caso, as alterações introduzidas no Estatuto da Carreira Docente basearam-se nas recomendações de um estudo que foi amplamente divulgado, no qual se compara a profissão docente com outras profissões e com a situação em outros países da Europa. Também os relatórios da OCDE recomendavam há muito a adopção de um sistema de avaliação de professores que efectivamente diferenciasse e distinguisse pelo mérito.

**P: Quem avalia os professores?**

R: Os professores são avaliados nas suas escolas pela direcção executiva e pelos professores coordenadores de departamento curricular. O presidente do Conselho Executivo pode delegar a avaliação nos restantes membros da direcção executiva, e os coordenadores do departamento curricular podem delegá-la noutros professores titulares. Os professores responsáveis pela avaliação são, em regra, os professores mais experientes.

**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 faz a avaliação?**

R: A avaliação é um processo transparente, participado e sujeito a múltiplos controlos de qualidade.

A avaliação faz-se no interior de cada escola, tendo em conta a diversidade de funções e actividades desenvolvidas pelos professores. Inicia-se pela definição de objectivos individuais e inclui o preenchimento da ficha de auto-avaliação, a observação de aulas, a análise de documentação, e culmina com o preenchimento das fichas de avaliação pelos avaliadores, a realização de entrevista individual dos avaliadores com o respectivo avaliado e, finalmente, a realização da reunião dos avaliadores para atribuição da avaliação final. Está também prevista uma conferência de validação das propostas de avaliação com a menção qualitativa de *Excelente*, de *Muito Bom* ou de *Insuficiente* pela comissão de coordenação da avaliação.

**P: Quem define os objectivos?**

R: O professor avaliador e o professor avaliado, por acordo, definem os objectivos individuais, que devem corresponder ao contributo de cada docente para o cumprimento dos objectivos do projecto educativo e do plano de actividades de cada escola.

**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 nas estruturas de orientação educativa e nos órgãos de gestão do agrupamento ou escola não agrupada; a relação com a comunidade; a formação contínua realizada; a participação e a dinamização de projectos e actividades curriculares e extracurriculares.

Os professores avaliadores e os avaliados devem procurar definir objectivos que realcem os aspectos mais importantes da sua actividade para a vida da escola e para a melhoria dos resultados escolares dos alunos.

**P: Quantos instrumentos de avaliação existem? É um processo muito burocrático?**

R: A avaliação de desempenho prevê três fichas obrigatórias: a ficha de auto-avaliação, a ser preenchida pelo professor avaliado; a ficha de avaliação científico-pedagógica, a ser preenchida pelo professor coordenador de departamento, e a ficha de avaliação da participação em actividades escolares, a ser preenchida pela direcção executiva. Cada professor avaliado preenche, por isso, apenas uma ficha, a de auto-avaliação.

As escolas têm total liberdade de elaborar outros instrumentos de registo de informação que considerem relevante para efeitos da avaliação do desempenho, que devem ser simples e claros.

**P: Porque não se simplifica o processo de avaliação?**

R: O sistema de avaliação procura incidir sobre todas as dimensões da actividade dos professores nas escolas. A existência de instrumentos de recolha e registo, de fichas de avaliação e de regras e procedimentos constitui uma necessidade essencial para garantia do rigor e da equidade do processo e para defesa dos avaliadores e dos avaliados.

É necessário e possível simplificar o processo de avaliação, e isso pode e deve ser feito no quadro da autonomia de cada escola.

**P: Quem elabora os instrumentos de avaliação? Quem controla a qualidade das fichas?**

R: Os instrumentos de registo para efeitos da avaliação do desempenho docente são elaborados e aprovados pelos Conselhos Pedagógicos das escolas, tendo em conta as recomendações que forem formuladas pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores. Cada escola e o conjunto dos seus professores têm, por isso, autonomia para definir o que é observado e avaliado. A qualidade das fichas é controlada pelos professores no Conselho Pedagógico.

**P: Porque é que este modelo de avaliação prevê a observação de aulas?**

R: O essencial do trabalho dos professores decorre nas salas de aula. Os relatórios internacionais do PISA – que são reconhecidos pela comunidade internacional como um dos instrumentos mais credíveis para a avaliação dos sistemas escolares – há muito identificavam a necessidade de implantar no nosso sistema esta prática de observação e supervisão das aulas, essencial para a melhoria da qualidade do ensino.

**P: Que critérios devem ser considerados na observação das aulas?**

R: Cada escola e o conjunto dos seus professores definem com total autonomia o que é observado. Com a observação de aulas, pretende-se avaliar alguns elementos da capacidade científico-pedagógica dos docentes na preparação, na organização e na realização das actividades lectivas, na relação pedagógica com os alunos e na avaliação das aprendizagens com os alunos.

**P: Há intervenção exterior à escola no processo de avaliação dos professores?**

R: Esta avaliação de desempenho é realizada entre pares. São as escolas que definem os objectivos individuais dos professores, os calendários da avaliação, os instrumentos de observação, e são elas que procedem efectivamente à avaliação. Prevê-se a participação de um inspector para a avaliação dos

professores coordenadores. O Conselho Científico para a Avaliação de Professores acompanha este processo, e a Direcção-Geral dos Recursos Humanos fornece as orientações.

**P: Qual a participação dos pais e dos encarregados de educação na avaliação dos professores?**

R: A apreciação dos pais e dos encarregados de educação é considerada apenas na avaliação dos professores se estes o aceitarem.

**P: Qual a duração do processo de avaliação?**

R: A avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira realiza-se de dois em dois anos escolares e reporta-se ao tempo de serviço prestado nesse período. A avaliação de desempenho dos professores contratados faz-se no final dos respectivos contratos, desde que tenham estado pelo menos seis meses consecutivos na mesma escola.

**P: Quando começa a primeira avaliação de professores? E quando terá de estar terminada?**

R: A avaliação de professores já se iniciou em todas as escolas. Mas a larga maioria dos professores terá de estar avaliada apenas no final do próximo ano lectivo. Os professores contratados e os professores em condições de mudar de escalão serão avaliados até ao final do ano lectivo de 2007/2008, nas condições de flexibilização de prazos e processos que, entretanto, foram divulgadas às escolas e que permitem respeitar os diferentes ritmos em que as escolas se encontram. Em muitas escolas, para a larga maioria dos professores, a avaliação só no ano lectivo de 2008/2009 terá expressão.

**P: Faz sentido falar em adiamento do processo de avaliação?**

R: Não. As escolas iniciaram já o trabalho de elaboração de instrumentos e já começaram a sua aplicação. Cabe às escolas definir de forma autónoma todos os prazos intermédios do processo de avaliação, desde que o objectivo de avaliação de todos os professores até ao final do próximo ano lectivo seja cumprido. A avaliação é necessária para a renovação dos contratos dos professores contratados e para a progressão na carreira dos professores dos quadros, dos quais há um pequeno número que poderá progredir ainda neste ano. Sem avaliação, esses professores não poderão progredir, uma vez que já não existe a possibilidade de progressão automática.

**P: Há tempo e capacidade para todos os professores serem avaliados?**

R: Sim. Existem nas escolas mais de 33 mil professores avaliadores (coordenadores de departamento e professores titulares), e o mecanismo da delegação de competências garante que cada professor avaliador avalia, no máximo, 12 professores no caso dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, e 7 professores no 1.º ciclo do ensino básico.

**P: E os professores e as escolas estão preparados para avaliar?**

R: Sim. Por um lado, os professores estão bastante familiarizados com o acto de avaliar, uma vez que a avaliação dos seus alunos é uma componente essencial e permanente do seu trabalho. De qualquer forma, estão a decorrer em todo o país acções de formação para avaliadores – conselhos executivos, professores coordenadores de departamento e professores titulares avaliadores. Para os professores em geral, está a ser organizada, também, formação em metodologias e técnicas de auto-avaliação.

**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 exemplo, Matemática-Ciências). Por isso, está previsto que o coordenador do departamento possa delegar num outro professor titular a avaliação do desempenho de um docente numa dada disciplina, da mesma área do professor a avaliar.

**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 seus alunos, conseguem melhorias nos resultados escolares destes e na qualidade das aprendizagens. Valorizamos a profissão docente quando valorizamos o principal resultado do trabalho dos professores.

É óbvio que 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: Como se mede o progresso dos resultados escolares?**

R: Cabe a cada escola definir a metodologia de medição deste critério, tendo em conta os elementos facultados pelo próprio professor na ficha de auto-avaliação. As escolas têm muitos instrumentos de avaliação do progresso dos resultados escolares. Pode contabilizar-se o progresso dos resultados escolares

dos alunos no ano/disciplina face ao ano lectivo anterior; o progresso das aprendizagens verificado, por exemplo, relativamente a um teste diagnóstico realizado no início do ano; a evolução dos resultados escolares dos alunos relativamente à evolução média dos mesmos alunos naquela disciplina naquele agrupamento e noutras disciplinas (do mesmo agrupamento); as classificações nas provas de avaliação externa e respectiva diferença face às classificações internas. De qualquer forma, a avaliação dos resultados é feita no contexto da escola, da disciplina ou área curricular e da turma.

**P: Considerar o progresso dos alunos vai inflacionar as notas?**

R: Isso não é possível, porque não são as notas que contam, mas, sim, os progressos observados. Por outro lado, existem mecanismos que impedem a mera inflação artificial das notas: são comparados resultados dos alunos num ano com os do ano anterior, com outros alunos da mesma disciplina e com outras disciplinas da mesma turma, ou com os objectivos definidos pelas escolas. Estão também definidos mecanismos de correcção de desvios, tendo em conta as diferenças entre classificações internas e classificações externas.

Esta é, aliás, uma falsa questão; que releva do desconhecimento do trabalho docente e do processo de avaliação. Desde logo porque as classificações são públicas, comparáveis, recorríveis e facilmente escrutináveis. Mas também, e principalmente, porque as notas têm de ser fundamentadas em vários elementos de avaliação aferidos e validados pelos professores e pelos órgãos de gestão pedagógica das escolas. Os conselhos de turma e os conselhos pedagógicos têm uma intervenção fundamental no controlo da avaliação dos alunos.

Além disso, o facto de os objectivos individuais e das escolas serem definidos pelos professores no seu conjunto é a principal garantia de que não há enviesamentos inflacionistas, por um lado, e de que é tido em conta o contexto socioeducativo, por outro.

**P: Qual o peso da progressão dos resultados dos alunos na avaliação dos professores?**

R: O progresso escolar dos alunos é apenas um dos critérios de avaliação a par de muitos outros, tendo uma ponderação de apenas 6,5 % no total das duas fichas de avaliação.

**P: Ao contabilizar os resultados escolares, os professores de escolas em territórios socialmente desfavorecidos não serão prejudicados?**

R: Não, porque, para além de ser o progresso dos resultados que é tido em conta e de os objectivos serem definidos caso a caso tendo em conta o contexto socioeducativo de cada escola, os professores de uma

escola nunca são comparados com os de outra escola. A avaliação dos resultados é feita no contexto da escola, da disciplina ou área curricular e da turma

**P: Há dimensões subjectivas na avaliação de desempenho? Por exemplo, como medir “disponibilidade” do docente?**

R: A avaliação de desempenho inclui uma diversidade de critérios, alguns dos quais de cariz quantitativo – como a assiduidade ou as acções de formação contínua realizadas –, e outros de cariz mais qualitativo que podem ser transformados em indicadores objectivos. É essencial que as escolas tenham instrumentos para reconhecer diferentes níveis de envolvimento, disponibilidade para os alunos e participação dos docentes nas diferentes actividades escolares.

**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 indiferenciação e em menor capacidade de reconhecer o mérito no interior de uma organização. Os exemplos dos antigos modelos de avaliação de desempenho dos funcionários públicos e dos próprios professores, em que a todos era atribuída a mesma classificação, são elucidativos. 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. De qualquer modo, a existência de quotas não impede a progressão dos professores, pois todos aqueles que obtiverem a classificação de *Bom* (para a qual não existem quotas) podem continuar a progredir na carreira.

**P: Não deveria o processo de avaliação ser experimentado antes de ser aplicado?**

R: Este processo é similar ao de avaliação dos funcionários públicos, tendo sido garantidas as especificidades da profissão docente. Isto significa que estamos a falar de um modelo já experimentado e que oferece garantias de fiabilidade. Por outro lado, este modelo de avaliação é o resultado final de um longo processo de reflexão e negociação – que recorreu à opinião de inúmeros peritos, associações profissionais e associações científicas –, e os instrumentos de avaliação foram alvo de vários testes.

Foi ainda constituído o Conselho Científico para a Avaliação de Professores, que assegura o acompanhamento e a monitorização de todo o processo de avaliação de desempenho, podendo vir a fazer sugestões para a melhoria de todos os procedimentos da avaliação.

**P: Porque é que o Ministério da Educação não negociou com os professores?**

R: Não é verdade que não tenha havido negociação. O Estatuto da Carreira Docente, que introduz 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. O Ministério da Educação continua ainda a trabalhar com o Conselho de Escolas, garantindo que o processo de avaliação decorre nas melhores condições nas escolas.

**P: Se durante estes dois anos forem encontrados problemas no processo de avaliação, o que será feito para corrigir essas situações?**

R: Naturalmente, e porque este não é um processo fechado, várias melhorias sugeridas têm sido já introduzidas e continuarão a sê-lo, no futuro. No final deste primeiro ciclo de avaliação, como é prática do Ministério da Educação, o processo será sujeito a uma avaliação e poderá ser melhorado.

**P: Um professor que falte não pode ser considerado excelente? É prejudicado na sua carreira se faltar?**

R: A atribuição das classificações de *Excelente* e de *Bom* depende do cumprimento do serviço lectivo distribuído (percentagens de 100 % e 95 % respectivamente). Contudo, um professor não é prejudicado desde que assegure que aos seus alunos são efectivamente dadas todas as aulas previstas. Os professores têm ao seu dispor os mecanismos da permuta ou da aula de compensação para contornar eventuais faltas. Para este efeito, não são consideradas as ausências que, nos termos legais, sejam equiparadas a serviço efectivo. Os professores usufruem, nesta matéria, de um regime mais favorável do que os restantes trabalhadores da administração pública, pois, para além de todas situações de estes beneficiam, são ainda reconhecidas a assistência a filhos menores; a doença e a prestação de provas como trabalhador-estudante. Nenhum professor é prejudicado na progressão normal da carreira por não ser avaliado com a classificação de *Excelente*.