



Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO



Exma. Sr.^a
Presidente da Comissão Permanente
de Assuntos Sociais da Assembleia
Legislativa da Região Autónoma dos
Açores
Rua Marcelino Lima
9901-858 HORTA

Sua referência Sua comunicação de Telex: 292596286 Nossa referência
Telef. 292596288 Data 29-02-2012 Número 152/12
Proc. S/549/2012 Proc.
e S/599/2012

ASSUNTO: ENVIO DE PARECERES SOBRE A PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 38/2011 (ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA E DOS PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES) E SOBRE A PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 39/2011 (REGULAMENTO DE CONCURSO DO PESSOAL DOCENTE DA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR E ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO)

Vimos, por este meio, enviar a V. Ex.^a os pareceres mencionados em título.

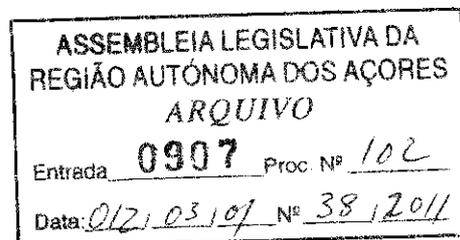
Com os melhores cumprimentos,

A Presidente do Conselho Executivo

Deolinda Rosa Machado Vieira Estêvão

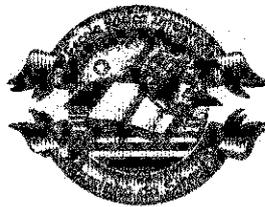
Rua do Jogo da Bola
Vila do Corvo
9980 – 024 Corvo

Tel. N.º 292 596 288
Fax N.º 292 596 286
E-mail: ebi.mouzinhosilveira@azores.gov.pt
Web: <http://ebims-m.ccems.pt/>





Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO



**PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 38/2011 – ESTATUTO DA
CARREIRA DOCENTE DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA E DOS PROFESSORES
DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

PARECER

A Comissão Permanente de Assuntos Sociais da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores solicitou o parecer dos professores da Escola Básica Integrada Mouzinho da Silveira relativamente à proposta de Decreto Legislativo Regional “Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário da Região Autónoma dos Açores”.

A presente alteração ao Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário da Região Autónoma dos Açores, adiante designado por ECD, tem como principais objetivos:

- 1- Manter a paridade entre a carreira docente nacional e a carreira docente regional no sentido de introduzir alterações em termos da estrutura da carreira docente, duração global e por escalões;
- 2- Introduzir ajustamentos ao modelo de avaliação de desempenho docente (os períodos avaliativos passam a ter a duração dos escalões – 4 anos em todos os escalões com exceção do 5º escalão que tem a duração de 2 anos - para os docentes do quadro, e bienais para os docentes contratados e a criação da figura do avaliador externo);
- 3- Fazer alterações pontuais que visam melhorar e precisar os normativos relativos:



Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO

- Ao período probatório;
- À componente letiva;
- À licença sabática;
- À equiparação a bolseiro;
- Aos estágios pedagógicos.

Tendo por base este introito, os professores desta escola consideram que:

1- Com a alteração agora introduzida no ECD, em termos da estrutura da carreira docente, duração global e por escalões, tenta-se manter a paridade entre a carreira docente nacional e a carreira docente regional. A carreira docente na RAA passará a desenvolver-se ao longo de 10 escalões, sendo que a duração dos escalões é de 4 anos, com exceção do 5º escalão que é de 2 anos o que corresponde a 38 anos de serviço.

Os docentes da EBI Mouzinho da Silveira não concordam com esta dilatação da carreira docente de 35 anos para 38 anos. Salienta-se que o alargamento da carreira docente em nada irá beneficiar a Educação e o Ensino na R.A.A., em virtude de esta ser uma profissão, cada vez mais, exigente ao nível profissional, dada toda a burocracia inerente, e desgastante em termos psicológicos, assim como em termos emocionais, sobretudo para todos aqueles que ainda não conseguiram a tão almejada estabilidade.

2- Em relação à alteração introduzida no artigo 68º (âmbito e periodicidade) congratulam-nos com o facto da avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira ser feita apenas no último ano da duração de cada escalão. Sempre defendemos esta medida a qual vai ao encontro dos interesses dos docentes.

3- Relativamente ao ponto número 14 do artigo 72º, não concordamos com o facto de qualquer docente ter de elaborar um requerimento a comunicar que pretende obter a menção de “Muito bom” ou “Excelente”, na medida em que o docente não deve desenvolver o seu trabalho em função de uma menção que pretende alcançar, mas sim do sucesso dos seus alunos; para além de que não deve ser privado do direito à atribuição da



Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO

menção que justamente merece, em sinal de reconhecimento da sua dedicação, mérito e desempenho. Não encaramos a nossa profissão como um concurso, em que cada um procura brilhar e dar o seu melhor para receber um prémio no final. Optámos pelo ensino porque gostamos daquilo que fazemos e fazemo-lo com dedicação. Não ambicionamos prémios, somente reconhecimento, e termos de expressar o desejo, formalmente, de obter “Muito bom” e “Excelente” é tão injusto como se exigíssemos aos nossos alunos que manifestassem, por escrito, a vontade de alcançarem o 4 ou o 5 e só atribuíssemos tal classificação a quem tivesse expressado essa vontade e a merecesse. É óbvio que o objetivo é limitar, ao máximo, a atribuição dos prémios de mérito – o que não deixa de ser desmotivante para qualquer docente...

Relativamente aos docentes do quadro, será que devem fazer o referido requerimento no início do escalão, em qualquer um dos anos ou só no último ano?

- 4- No que concerne à avaliação do pessoal docente contratado ser bienal, ou seja realizar-se apenas no final do período de vigência do contrato relativo ao 2º ano escolar, consideramos que esta medida não vai ao encontro do ideal de melhoria da qualidade da educação, que se pretende, nem da melhoria da profissionalidade docente. Queremos com isto dizer que, devido à grande mobilidade dos docentes contratados, estes poderão não estar a lecionar dois anos consecutivos na mesma escola, facto que compromete a qualidade de ensino ministrado e também o desenvolvimento da sua profissionalidade. Também nada garante que um professor contratado, que lecionou durante um ano letivo consecutivo (correspondente a 365 dias), seja colocado nos anos seguintes o que, concretamente, poderá significar que esse docente ficará sem avaliação correspondente à prestação de 365 dias de serviço. Existe, por isso, aqui uma contradição pois um professor que lecionou 365 dias não é avaliado e um professor que celebre contratos em regime de substituição temporária é avaliado no último ano do contrato desde que complete um mínimo de 120 dias de serviço docente efetivo (ponto nº 5 do artigo 68º). Como já o dissemos entendemos a avaliação como um processo continuado de reflexão e regulação das práticas letivas, por isso sugerimos que os docentes contratados sejam



Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO

submetidos a uma avaliação formativa anual, com a entrega de um relatório de autoavaliação, no final da vigência do primeiro ano do contrato, e uma avaliação no final do 2º ano de vigência do seu contrato, com a atribuição duma avaliação quantitativa acompanhada de uma menção qualitativa.

Esta forma de avaliação desburocratiza e simplifica o processo e, ao mesmo tempo, permite aos docentes, avaliados e avaliadores, executar uma reflexão do trabalho desenvolvido e, atempadamente, resolver alguns problemas que, eventualmente, possam surgir. Ao mesmo tempo permite a recolha e compilação de evidências do processo de avaliação. Permitirá, também, acompanhar o processo, numa perspetiva formativa, e regulá-lo de forma a poder-se atingir o ideal de melhoria da qualidade da educação e do ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente e da adequação do seu trabalho às necessidades manifestadas pela comunidade, no âmbito da educação.

- 5- Relativamente ao artigo 69º - intervenientes no processo de avaliação – não concordamos com a introdução da figura do avaliador externo – a Inspeção Regional da Educação – nos casos de atribuição de menção de insuficiente e de excelente.

Sobre esta questão prevalece uma dúvida: se os avaliadores internos são, à partida, competentes para atribuírem as menções de “Regular”, “Bom” e “Muito Bom”, não o poderão ser também no caso das menções de “Insuficiente” e “Excelente”? Ou será que a medida prevista na alínea c) do ponto 2 do artigo 69º tem outras intenções?

Ainda em relação aos avaliadores externos surge-nos uma outra questão: será mais justa uma avaliação realizada por um avaliador externo - que desconhece todo o trabalho do docente em avaliação no decorrer do período avaliado e tem apenas como referência alguns documentos e as aulas observadas - do que a avaliação executada por um avaliador interno que acompanha, durante todo esse período avaliativo, o desempenho do avaliado?



Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO

De referir que o modelo atualmente em vigor no território continental, recentemente submetido a alteração, não prevê esta figura. Por outro lado, a grande dispersão geográfica das nossas escolas torna bastante difícil, inoperacional e onerosa a introdução dos avaliadores externos no processo de avaliação de desempenho docente.

Também não concordamos com o facto da calendarização da observação de aulas ser exclusivamente do conhecimento dos avaliadores intervenientes, conforme proposto no ponto 19 do artigo 72º, por se considerar que este processo deve ser o mais transparente possível.

- 6- No que concerne à alteração introduzida na **alínea f)**, do **ponto nº 3, do artigo 72º**, entendemos que deverá ser mantida a anterior redação: “desenvolvimento de dinâmicas conducentes à melhoria do desempenho escolar dos alunos, tendo em conta o contexto escolar e socioeducativo dos alunos”. A atual redação, “Promoção do desempenho escolar dos alunos”, não contempla o contexto escolar e socioeducativo dos mesmos. Consideramos que a melhoria do desempenho dos alunos, não depende, única e exclusivamente, do trabalho realizado pelos docentes, mas também do seu contexto escolar e socioeducativo os quais, na nossa perspetiva, não deverão ser descurados.
- 7- Quanto à “**observação de aulas**”, entendemos que esta observação cumpre apenas um propósito: recolha de informação durante o período de avaliação. Mais uma vez, e atendendo ao que temos vindo a explanar ao longo deste parecer, a observação de aulas deveria aqui cumprir apenas o objetivo de avaliação formativa. Defendemos que os professores deverão partilhar conhecimentos e estratégias de trabalho. Por isso a observação de aulas deveria ir além do facto de ser mais uma evidência do trabalho docente a pesar na sua avaliação. Defendemos o **trabalho entre pares**, e o desenvolvimento de um programa em que os professores possam **observar as aulas de outros docentes** da mesma área disciplinar, com o intuito de partilhar conhecimentos e experiências, sem que este tenha apenas um cunho avaliativo, mas formativo. Este tipo de experiências permite a melhoria da qualidade do processo de ensino e aprendizagem. O



Secretaria Regional da Educação e Formação
Direção Regional da Educação e Formação
ESCOLA BÁSICA INTEGRADA MOUZINHO DA SILVEIRA - VILA DO CORVO

desenvolvimento de trabalho em “*peer coaching*” proporciona um modelo de trabalho colaborativo, em que todos os docentes colaboram para atingir um objetivo comum através da partilha e discussão de práticas educativas. Ao mesmo tempo, é uma estratégia de trabalho que estimula o bom relacionamento entre pares, pois baseia-se na entreatajuda. Para que haja melhoria da qualidade de ensino é, também, necessário um bom ambiente nas escolas. O modelo proposto, com a observação de aulas, não estimula a cooperação e a entreatajuda, tão necessárias para alterar velhas práticas docentes nas nossas escolas.

Em conclusão, entendemos que o modelo proposto deveria reforçar a avaliação formativa e ir ao encontro do **ideal de melhoria da qualidade da educação que se pretende e da melhoria da profissionalidade docente**. Defendemos, por isso, que seja feita uma alteração que veicule uma **avaliação para formar** em alternativa a uma vertente mais tradicional de avaliar para classificar e graduar.

Vila do Corvo, 25 de fevereiro de 2012

A Presidente do conselho Executivo

Deolinda Rosa Machado Vieira Estêvão

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico.