

Carla Machado

De: Dorisa Puga

Enviado: quinta-feira, 15 de Janeiro de 2009 17:17

Para: app

Cc: arquivo

Assunto: Pareceres sobre ECD

Anexos: Moção Prof ES Domingos Rebelo.pdf; ES Domingos rebelo_Com Coord Avaliação do Desemp Pess Docente.pdf; ESDomingos Rebelo_dep. ciências humanas.pdf

Boa tarde,

Conforme o solicitado junto envio, novamente, os pareceres sobre o ECD, contendo abaixo o e-mail original.

Cumprimentos,



Dorisa Puga Valadão

Deleg. da Assembleia Legislativa da RAA

R: de S. Pedro, nº 116/118 - 9700-187 Angra do Heroísmo

Telf (Geral): 295 215 065 - Telf (directo): 295 404 041

Telm: 965 944 883 - Fax: 295 216 285

De: Cláudia Costa

Enviada: quinta-feira, 15 de Janeiro de 2009 15:22

Para: Dorisa Puga

Assunto: FW: Envio de pareceres e moção da RGP da Escola Secundária Domingos Rebelo sobre o ECD

De: Escola Secundária Domingos Rebelo [mailto:cees.domingosrebelo@azores.gov.pt]

Enviada: quinta-feira, 15 de Janeiro de 2009 13:59

Para: Cláudia Costa

Assunto: Envio de pareceres e moção da RGP da Escola Secundária Domingos Rebelo sobre o ECD

Exma. Sra. Presidente da Comissão Permanente de Assuntos Sociais,
Dra. Cláudia Cardoso Costa

Dando cumprimento ao solicitado, incumbiu-me a Presidente do Conselho Executivo de Vos enviar o conjunto de pareceres dos Departamentos Curriculares e e Comissão de Coordenação da Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente e Moção emanada da Reunião Geral de Professores desta Escola sobre a Proposta de Decreto Legislativo Regional nº 38/2008 – Estatuto da Carreira Docente.

Com os melhores cumprimentos, *e mais elevada estima.*

O Assessor Técnico-pedagógico

José Daniel Medeiros Costa

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	
ARQUIVO	
Entrada <u>0161</u>	Proc. Nº <u>102</u>
Data: <u>09 / 01 / 16</u>	Nº <u>38 / 08</u>

Escola Secundária Domingos Rebelo

PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO AO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES, NO ÂMBITO DA AUDIÇÃO PÚBLICA

Do Departamento de Ciências Humanas

1 – Os artigos 76º, 117º, 118º, 121º e 147º do Decreto Legislativo Regional nº21/2007/A, de 30 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 76º

Sistema de classificação

1 -

2 -

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a confirmação da atribuição da menção de Excelente cabe a uma comissão especializada, constituída por um docente do grupo de recrutamento do avaliado, indicado por este, um docente do ensino superior e uma individualidade de reconhecido mérito no domínio da educação e ensino, ambos designados pelo director regional competente em matéria de administração educativa.

4 – À comissão a que se refere o número anterior cabe analisar todo o processo de avaliação do docente, bem como a fundamentação apresentada pelos avaliadores para atribuição da menção de Excelente e, caso entenda, proceder à audição do avaliado.

5 – A atribuição de menção qualitativa igual ou superior a Bom fica dependente do cumprimento de, pelo menos, 95% do serviço lectivo que ao docente tiver sido distribuído no período a que se reporta a avaliação.

6 – [anterior nº4]

7 – Para efeitos de avaliação não relevam as faltas que, nos termos do regime de férias, faltas e licenças aplicável aos funcionários da administração pública regional, são

consideradas como equiparadas a serviço efectivo, bem como as faltas por doença que descontam na antiguidade.

Artigo 89.º

Prémios de desempenho

[revogado]

Artigo 117.º

Duração semanal

1 -

2 -

3 -

4 -

5 — A duração semanal global do serviço docente prestado a nível do estabelecimento, aferida em períodos de quarenta e cinco minutos, é igual ao número de horas da componente lectiva em início de carreira concretamente aplicável ao nível e ciclo de ensino que o docente lecciona, acrescida de uma hora na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico, quando em regime de monodocência, e de duas horas nos restantes casos.

Artigo 118.º

Componente lectiva

1 -

a)

b)

c) Apoiar individualmente os alunos com dificuldades de aprendizagem ou com necessidade pontual de apoio acrescido.

2 -

3 -

4 -

5 -

Artigo 121.º

Componente não lectiva

1 -

2 -

3 -

4 -

5 -

a) [anterior alínea b)]

b) [anterior alínea c)]

c) [anterior alínea d)]

d) [anterior alínea e)]

Artigo 147.º

Faltas justificadas

1 -

2 -

3 – Consideram-se faltas justificadas as ausências do docente responsável pela educação de um menor, por períodos que, no seu total, não ultrapassem quatro horas por trimestre.

4 – Do conjunto das faltas justificadas, previstas no número anterior, apenas uma hora pode implicar prejuízo na actividade lectiva.

5 – [anterior nº4]

6 - Para efeitos do presente Estatuto, as faltas para assistência a menores, em caso de doença ou acidente, abrange os filhos, adoptados e enteados menores.

Do Departamento de Ciências Experimentais

A necessidade de dar parecer ao anteprojecto do Estatuto da Carreira Docente levou-nos a reflectir sobre o mesmo e, antes de propor algumas alterações, sentimos necessidade de fazer alguns considerandos:

1. O 3º descritor de cada um dos itens do formulário de avaliação de desempenho do pessoal docente refere, na generalidade, situações de inovação pedagógica. Se considerarmos que inovação é algo de novo, que nunca foi realizado, podemos concluir que será inatingível de forma generalizada pelos docentes que desenvolvem o seu trabalho nas escolas com os alunos.
2. Os professores já disponibilizam muitas mais horas para além das que lhes são atribuídas para a componente não lectiva destinada a trabalho individual, na preparação de aulas, elaboração de fichas de trabalho, de avaliação, de observação, preparação de materiais, correcção de fichas e de trabalhos, pesquisas, leituras, relatórios, pareceres, projectos, ...
3. Para inovar de forma sistemática e generalizada é necessária uma disponibilidade de tempo acrescida e condições de horário e trabalho excepcionais. Além disso, para que a inovação seja uma prática credível só faz sentido numa dinâmica de investigação, situação que durante a carreira docente poderá verificar-se excepcionalmente durante um ou dois anos lectivos, no caso do docente se encontrar a desenvolver teses de mestrado ou doutoramento.
4. Não podemos deixar de dizer que inovação não é sinónimo de sucesso nem tão pouco de eficácia. Corre-se o risco de querer premiar práticas que mais tarde se revelem danosas para o próprio sistema educativo, em detrimento de métodos já testados e que se revelam eficazes e promotores de aprendizagens significativas pela maioria dos alunos, só porque são rotuladas de “não inovadoras”.
5. O relevante é que o professor seja um facilitador de aprendizagens eficiente. Se um método tradicional (entenda-se não inovador) se revelar eficaz numa dada situação, então deve ser o utilizado. É a capacidade de seleccionar adequadamente o método/metodologias/estratégias a utilizar ou recorrer a alternativas para colmatar

dificuldades de aprendizagem pontuais ou continuadas (aluno ou turma), que deverá ser valorizada e promovida. No nosso entender são estas as boas práticas.

6. Verifica-se nos critérios de avaliação das grelhas para avaliação dos docentes uma preocupação desmedida para que sejam aplicadas estratégias inovadoras que só por si não significam um melhor desempenho nem uma melhor prática docente, nem tão pouco é garantia de uma melhor aprendizagem e sucesso por parte dos alunos.
7. O estatuto da carreira docente apresenta-se como um documento de elevada importância quer directamente na vida profissional dos docentes e no sucesso das aprendizagens dos alunos, quer, indirectamente, na melhoria do sistema educativo com reflexo no desenvolvimento da sociedade açoriana. Disso temos plena consciência!

É neste contexto que apresentamos as seguintes propostas de alteração:

- Artigo 71º, ponto 1 g) - do Anteprojecto

O artigo 68º ponto 7 considera para efeitos de progressão na carreira a avaliação de desempenho durante o período de duração do escalão, até 31 de Agosto do ano escolar aquele que o docente complete o tempo de serviço necessário à progressão na carreira.

Proposta: ou não se verifica o ponto 3 do supracitado artigo ou o ponto 1 g) do artigo 71º deverá prever retroactivos a 1 de Setembro.

- Artigo 76º, ponto 5 do Estatuto da Carreira Docente ou ponto 8 do Anteprojecto

De acordo com a Lei de Base V (Direitos e deveres dos cidadãos):

- 1 - Os cidadãos são os primeiros responsáveis pela sua própria saúde, individual e colectiva, tendo o dever de a defender e promover.
- 2 - Os cidadãos têm direito a que os serviços públicos de saúde se constituam e funcionem de acordo com os seus legítimos interesses.
- 3 - É reconhecida a liberdade de prestação de cuidados de saúde, com as limitações decorrentes da lei, designadamente no que respeita a exigências de qualificação profissional.
- 4 - A liberdade de prestação de cuidados de saúde abrange a faculdade de se constituírem entidades sem ou com fins lucrativos que visem aquela prestação.

5 - É reconhecida a liberdade de escolha no acesso à rede nacional de prestação de cuidados de saúde, com as limitações decorrentes dos recursos existentes e da organização dos serviços.

e da Constituição da República Portuguesa, nomeadamente do artigo 13º, que preconiza o princípio da igualdade:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, e do artigo 64º (Saúde):

1. Todos têm direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover.

2. O direito à protecção da saúde é realizado:

a) Através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito;

b) Pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a protecção da infância, da juventude e da velhice, e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e de práticas de vida saudável.

3. Para assegurar o direito à protecção da saúde, incumbe prioritariamente ao Estado:

a) Garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação;

b) Garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde;

c) Orientar a sua acção para a socialização dos custos dos cuidados médicos e medicamentosos;

d) Disciplinar e fiscalizar as formas empresariais e privadas da medicina, articulando-as com o serviço nacional de saúde, por forma a assegurar, nas instituições de saúde públicas e privadas, adequados padrões de eficiência e de qualidade;

e) Disciplinar e controlar a produção, a distribuição, a comercialização e o uso dos produtos químicos, biológicos e farmacêuticos e outros meios de tratamento e diagnóstico;

f) Estabelecer políticas de prevenção e tratamento da toxicod dependência.

4. O serviço nacional de saúde tem gestão descentralizada e participada.

Fazem-se as seguintes considerações:

A disposição do nº8 a) – impede que o professor residente em qualquer Ilha dos Açores escolha livremente o médico e/ou serviço de prestação de serviços de saúde, designadamente de maior especialidade, se este existir fora da ilha de residência sob pena de vir a ser prejudicado na avaliação da sua prestação.

O professor residente em qualquer Ilha dos Açores terá de fazer a opção entre cuidar devidamente da sua saúde e a sua carreira profissional.

Estas duas asserções colidem com o princípio da livre escolha previsto nos princípios gerais da Lei de Bases de Saúde, designadamente da sua Base V.

Por outro lado, ao limitar o direito de escolha para os cuidados de saúde pode violar os princípios do direito à saúde previsto na Constituição, bem como o princípio da igualdade previsto no artigo 13º - será a única “profissão” cuja carreira é prejudicada por faltas por motivos de saúde se deslocar da Ilha de residência por escolha dos serviços a que pretende recorrer.

Proposta: anulação da alínea a) do ponto 8 do Artº 76 do Anteprojecto ou alínea b) do ponto 5 do Artº 76 do Estatuto da Carreira Docente.

Artigo 78º - Anteprojecto

A redacção do artigo 78º, no ponto 1 e 2, do anteprojecto só considera a redução de um ano na progressão da carreira quando o docente for avaliado respectivamente em dois períodos consecutivos com Excelente e quatro períodos consecutivos com Muito Bom, não prevendo a situação de ser avaliado em períodos alternados com menções diferentes, como por exemplo Muito Bom e Excelente, o que torna a situação muito injusta quando comparada com o ponto 2 deste artigo. Além disso, a proposta de alteração da palavra anos existente no actual estatuto para a palavra períodos altera radicalmente a situação prevista no actual estatuto, uma vez que se torna muito mais penalizadora, isto é, no ponto 1 o período de 2 anos é transformado em 4, 5 ou 6 anos e o período de 4 anos no ponto 2 é transformado em 8, 10 ou 12 anos.

Proposta

1 - A atribuição da menção qualitativa de Excelente durante um período de avaliação de desempenho permite a redução de um ano no tempo de serviço docente exigido para efeitos de progressão no escalão ou no escalão imediatamente superior da carreira.

... A primeira alteração proposta (um período) irá corresponder a 2 ou 3 anos conforme o escalão do docente. A segunda alteração proposta (no escalão ou no escalão imediatamente superior) é para que se possa beneficiar da redução durante a vigência do escalão em que se encontra, se a avaliação de Excelente for atribuída a meio do escalão.

2 - A atribuição da menção qualitativa de Muito Bom durante dois períodos consecutivos de avaliação de desempenho permite a redução de um ano no tempo de serviço docente exigido para efeitos de progressão na carreira.

... A alteração proposta (dois períodos) irá corresponder a 4, 5 ou 6 anos conforme o escalão do docente).

Propõe-se um ponto 3 com a seguinte redacção: A atribuição da menção qualitativa de Excelente num período de avaliação no oitavo escalão reduz um ano no tempo de serviço docente exigido para efeito de reforma e a atribuição da menção qualitativa de Muito Bom por dois períodos consecutivos reduz um ano no tempo de serviço docente exigido para efeito de reforma.

Não nos parece razoável que o docente no oitavo escalão não beneficie de qualquer bonificação quando avaliado de Excelente ou Muito Bom.

- Artigo 80º, do Estatuto da Carreira Docente

O disposto no ponto 2 do artigo 80º discrimina a aquisição do grau de doutor em Ciências da Educação do grau de doutor no domínio científico directamente relacionado com o respectivo grupo de docência, na medida em que beneficia, respectivamente, de 4 e 2 anos de serviço docente com a avaliação de desempenho de Bom.

Propõe-se que a bonificação se traduza em 4 anos de tempo de serviço com a avaliação de desempenho de Bom, independentemente da área de estudos de aquisição do respectivo grau.

- Artigo 89º, pontos 1 e 4 do Anteprojecto (Prémios de desempenho)

No ponto 1 do artigo 89º, onde se lê “por cada quatro períodos avaliativos consecutivos efectivamente prestado com avaliação de desempenho de *Excelente*, de montante equivalente ao de quatro vezes o valor mensal da retribuição a que tinha direito”.

Propõe-se “por cada *dois* períodos avaliativos consecutivos efectivamente prestado com avaliação de desempenho de *Excelente*, de montante equivalente ao de quatro vezes o valor mensal da retribuição a que tinha direito”.

No ponto 4 do mesmo artigo, onde se lê “igual ao tempo de permanência do escalão”, **propõe-se** a redacção “igual ao *número de períodos avaliativos* no escalão”.

- Artigo 117º, pontos 4 e 5 do Estatuto da Carreira Docente

Na disposição dos pontos 4 e 5 do artigo 117º, **propõe-se** a anulação do ponto 4 e a alteração na redacção do ponto 5 que passaria a ser a seguinte: “A duração semanal global do serviço docente prestado a nível do estabelecimento, é igual ao número de *tempos lectivos* da componente lectiva em início de carreira concretamente aplicável ao nível e ciclo de ensino que o docente lecciona, acrescida de uma hora na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico, quando em regime de monodocência, e de dois *tempos lectivos* nos restantes casos.”

A proposta anterior tem como objectivo uma melhor organização dos horários, uma rentabilização do tempo dedicado às tarefas escolares, melhor operacionalização dos meios educativos e da gestão da componente não lectiva, melhor rendibilização da interface escola sociedade, em prol da qualidade do ensino e das aprendizagens. A obrigatoriedade de passar mais tempo na escola, sem as condições suficientes e necessárias para a optimização deste tempo, favorece o cumprimento do preceito, mas não implica eficácia nem melhoria da qualidade de ensino.

- Artigo 121º, ponto 5 e) do Estatuto da Carreira Docente

No disposto no artigo 118º, 1 b) refere aulas de substituição na componente lectiva.

Propõe-se a eliminação do ponto 5 e) do artigo 121º, uma vez que as aulas de substituição foram consideradas e bem na componente lectiva.

- Artigo 152º, ponto 3 do Estatuto da Carreira Docente

No disposto artigo, nomeadamente no ponto 3, **propõe-se** a seguinte redacção: A autorização solicitada nos termos previstos no número anterior pode ser recusada com fundamento em conveniência de serviço.

O cumprimento dos requisitos, cumulativos do ponto 4 do artigo 145º não se deve verificar uma vez que as faltas são dadas por conta do período de férias.

Do Departamento de Línguas Românicas

O Decreto Legislativo nº 21/2007/A coloca algumas questões que devem ser repensadas e melhoradas, quer ao nível da definição clara dos seus propósitos, quer das teorias filosóficas, ideológicas e pedagógico-didáticas que o enformam.

Neste sentido, merecem particular atenção os aspectos que dizem respeito à avaliação de desempenho dos docentes, sobretudo os que colidem com os Direitos Humanos,

nomeadamente os que dizem respeito ao direito à justiça e à não discriminação, mas também os que estão definidos na Legislação de Trabalho europeia e portuguesa, relativos à protecção na doença, à defesa dos Direitos da família, em suma, aos princípios da Constituição Portuguesa e, não menos importante, da Democracia ela mesma.

Apontando, mais especificamente, os aspectos que, em nosso entender, colidem com os princípios atrás enunciados, a análise de todo o texto legal coloca-nos as seguintes dúvidas:

Capítulo I – artigo 1º

O ponto 2 do artigo 1º é ambíguo, porque não define qual a legislação que vigora em primeiro lugar, se a nacional ou a regional.

Capítulo VII – artigo 58º

O teor deste artigo não é contemplado em nenhuma das partes da grelha de avaliação do docente. A formação ao longo da vida é, de facto, um domínio de extrema importância em todas as carreiras; exige um reconhecimento de todas as aprendizagens realizadas pelo docente e a planificação de toda a formação que ele próprio delinea para si (tenha-se em conta o *Memorando da Aprendizagem ao Longo da Vida*, publicado há uma década pela Comissão Europeia). Mas nada disto é tido em conta no processo avaliativo do docente que parece uma figura que nada fez até ao momento em que é avaliado. Pede-se uma avaliação sincrónica desligada do percurso do docente ao longo da vida, o que é muito injusto.

Capítulo VIII

Em que medida é correcto que um texto legal que se refere ao Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores se centre, no que diz respeito à avaliação de desempenho do docente, em grande parte no próprio sistema educativo e não na essência do que deve ser a profissão de professor, esquecendo todos os pressupostos defendidos no articulado anterior, quando se chega ao “CAPÍTULO VIII” do Decreto Legislativo nº 21/2007/A?

Artigo 66º

É que, se ao longo do restante texto se assume como essencial a colaboração, a cooperação e a co-responsabilização de todos os intervenientes no processo educativo, desde o poder político à comunidade em que a escola se insere e em que o docente desenvolve as suas funções, dos objectivos da avaliação do desempenho do docente, de oito, apenas dois dizem directamente respeito ao seu papel (definidos nas alíneas *b)* e *g)* do artigo 66º, ponto 3); todos os outros se dirigem para uma avaliação do próprio sistema.

Aliás, esta distorção da avaliação individual já é manifesta no ponto 2 do mesmo artigo, onde se define que “A avaliação do pessoal docente visa a melhoria da qualidade da educação e do ensino [...] bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação [...]”

Artigo 67º

No que se refere ao artigo 67º (“Relevância”), a avaliação do desempenho dos docentes que se encontrem no último escalão da carreira é apenas considerada para efeitos do consignado na alínea b) do referido artigo. Tais docentes podem, eventualmente, sujeitar-se ao processo avaliativo sem que disso obtenham qualquer usufruto, à excepção da possibilidade de obtenção de prémios, que se afiguram inatingíveis.

A avaliação do desempenho dos professores contratados merece, ainda, maior reparo, pois que, para eles, tal avaliação não tem qualquer relevância, visto que não será considerada para nenhum dos efeitos previstos no artigo 67º. Ironicamente, eles são sistematicamente avaliados, de acordo com o ponto 5 do artigo 68º, apresentado no anteprojecto em análise.

Artigo 68º

Que “padrões de qualidade do desempenho profissional” estão definidos (artigo 68º) para o próprio sistema educativo, a fim de que se afira da “qualidade do desempenho profissional”?

Num sistema educativo em permanente mudança, como temos vindo a assistir nos últimos anos, senão mesmo décadas, em que nada parece consolidado nem tomado como certo, a verdade é que o desempenho do docente tem vindo a ser sistematicamente o de responder ao solicitado, muitas vezes deparando-se com uma certa surdez do sistema político, que não vê, que não quer ver, a inexequibilidade das medidas que preconiza, nem tem em conta o contexto social e económico em que o processo didáctico-pedagógico se desenvolve, antes estimulando a burocracia e a papelada para serem justificadas e aceites como justas as decisões dos docentes.

Artigos 69º e 70º

Que formação será ministrada aos avaliadores do desempenho dos professores (artigos 69º e 70º), nomeadamente aos membros dos Conselhos Executivos, aos membros da Comissão Coordenadora da Avaliação do Desempenho, para que o processo de avaliação não se transforme numa mera verificação de que a burocracia foi cumprida, nunca se conhecendo

padrões e normas de cumprimento, porque dependem sempre de uma maior ou menor sensibilidade para o que é eficaz, útil e prático?

Artigo 72º

No que se refere ao artigo 72º, alguns dos itens de classificação foram alterados. O ponto 1 foi alvo de um acréscimo nas alíneas que o constituem, merecendo reparo a alínea h) – “partilha de boas práticas” –, uma vez que estas exigem tempo para a sua organização, experimentação, auto-avaliação, observação por parte do Coordenador e eventual disseminação, que ocorre num espaço temporal posterior ao da própria avaliação. Se quisermos levar a sério a expressão “boas práticas”, retirando-a da banalização de qualquer estratégia ou prática lectiva diária bem sucedida (e todas deviam sê-lo), dificilmente o docente terá mais que zero neste item, pois que as “boas práticas” requerem investigação, rigor, sistematização e demonstração, no sentido de serem uma boa referência capaz de introduzir inovação no processo de ensino-aprendizagem.

No segundo ponto, a alínea b) deve ser eliminada, porque o progresso do desempenho escolar dos alunos nunca deve ser tido em conta para a avaliação de um docente. Com certeza, esta exigência irá originar manipulação nas classificações a atribuir aos alunos.

Ainda dentro da leitura e análise do artigo 72º, um dos itens de classificação é o que diz respeito à “observação, conjunta ou isoladamente, pelos membros do conselho executivo e seus assessores e pelo coordenador do departamento curricular de, pelo menos, duas aulas leccionadas pelo docente”, podendo ser acrescidas de mais duas, se o docente assim o entender.

É interessante verificar que o termo apresentado neste item é o de “observação”, não o de “classificação de aulas”, o que pressupõe que os elementos observadores, e se calhar o legislador, entendem que o processo de ensino e de aprendizagem é um processo lento, que leva tempo a consolidar-se, e que a sua avaliação pressupõe reflexão sobre as decisões metodológicas tomadas, reformulação de estratégias sempre que necessária, diversificação de recursos... Também pressupõe que a “classificação” decorra da análise de todo o processo e não se centre em momentos específicos, de que se faz uma média, conforme prevêem as “grelhas de avaliação” (Anexo I, parte C do Decreto Legislativo Regional em apreço).

Artigo 76º

Definido em variadíssimos tratados universais, integrado no sistema legal português, nomeadamente na Constituição e na Legislação laboral, o direito à protecção na doença é fundamental, tal como o são o direito à protecção da maternidade e da paternidade. Não se entende, portanto, o definido no artigo 76º, ponto 3, em que se prevê que “a menção qualitativa igual ou superior a Bom fica, em qualquer circunstância, dependente do cumprimento de, pelo menos, 95% do serviço lectivo que ao docente tiver sido distribuído no ano escolar a que se reporta a avaliação”.

Quererá isto dizer que o docente nunca poderá ficar doente? Que um professor ou professora não terá o direito de prestar assistência à família, sem com isso ser penalizado/a? Como pode um docente dar apoio prolongado a um filho e leccionar ao mesmo tempo 95% das aulas, para poder progredir na sua carreira?

Ainda no artigo 76º, no ponto 8, a alínea a) deve ser eliminada, por ser um atentado ao direito de liberdades e garantias de qualquer cidadão, pois o articulado dessa alínea limita claramente a possibilidade de deslocação do docente, no sentido de poder escolher o médico e a instituição hospitalar ou clínica onde acha que deve ser tratado.

Observações à grelha de avaliação

Parte A

Dimensão social e ética

É facilmente mensurável o nível de assiduidade do docente relativamente às reuniões de departamento. Já não é mensurável e objectivo o nível de participação dos docentes nas actividades do mesmo. O que quer efectivamente isto dizer: que, nas reuniões do departamento, o docente critica, discute, propõe e realiza o que lhe é pedido? Que o docente se envolve em projectos individuais de projecção pessoal na comunidade? Que sempre que ao docente é distribuída uma tarefa, ele a desenvolve com qualidade e empenho, mesmo que essa actividade não tenha projecção imediata?

Sendo o relatório de formato livre, e há múltiplas formas de relatório, como se medirá a “fidedignidade ou correcção” do mesmo?

Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem

O termo que percorre todo este item é “evidência”. Mas haverá consenso sobre o que é uma evidência dentro de um processo de ensino e de aprendizagem? Ou tudo poderá ser tomado como “evidência”?

Serão todas as actividades promovidas pela escola significativas para a avaliação do desempenho de um docente? Não terá ele o direito de seleccionar muito bem aquelas em que vê pertinência para a sua formação e para o seu desempenho?

Desenvolvimento profissional

No ponto 4.1., o professor só pode ter 5 se for formador. Aliás, o facto de se ser formador sai claramente favorecido nos itens desta grelha (veja-se, também, na parte B, o item 8.1. (3º parâmetro).

No que se refere ao ponto 4.2., “partilha de boas práticas”, remeta-se para a reflexão anteriormente apresentada no ponto 5.

Parte B

Dimensão social e ética

É facilmente mensurável o nível de assiduidade do docente, basta ir ao seu registo biográfico. Mas não deveria a sua classificação passar por uma análise casuística, a fim de serem garantidos os direitos legais a que já se referiu?

Estará a escola em condições de garantir cargos a todos os seus docentes, a fim de poder avaliar o seu desempenho neste aspecto?

Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem

Estarão as escolas preparadas para fazer uma análise correcta, não impressionista, da situação socioeducativa do aluno, do seu percurso escolar e saber analisar o desempenho dos alunos, distinguindo se os motivos do seu sucesso e/ ou insucesso são imputáveis à sua condição socioeconómica e escolar, a factores intrínsecos enquanto pessoa, ou ao professor?

Têm as escolas já definidos objectivos concretos para os seus alunos, detectadas as carências e formulados projectos de intervenção claros nas áreas em que existem problemas a resolver?

Competências de leccionação

Como pode este parâmetro ser reduzido a uma média simples da “observação” de duas aulas, sem se ter em conta todo o processo que as rodeou?

É incrível como a leccionação de aulas é tão pouco relevante em todo o processo de avaliação do docente.

Participação na escola e relação com a comunidade

Terão os Conselhos Executivos capacidade para promover, apoiar e coordenar, em termos de projecto educativo e formulação clara de objectivos a atingir pela escola, projectos em que todos os docentes participem? Também se afigura que será muito difícil ao Conselho Executivo avaliar correctamente a relação do docente com os pais e encarregados de educação.

Na formulação do item 7.1., deverá ser retirada a frase “ou a sua participação não foi significativa.”

Parte C

Grelha de “observação de aulas”? São grelhas de “classificação de aulas”, seja reposta a verdade, em primeiro lugar.

A parte C desta grelha afigura-se impraticável, porque só é possível avaliar todos estes indicadores de forma prolongada no tempo e não apenas em duas aulas. É o caso de:

- ponto 1 – “Promove abordagens conducentes ao desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno”;
- ponto 2 – “Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem”;
- ponto 2 – “Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação e/ou promove a tomada de iniciativa(s) por parte do aluno”;
- ponto 4 – “Modifica ou adequa a planificação ao perfil de competências dos alunos” (este item obriga a uma consulta exaustiva por parte dos avaliadores de todos os projectos curriculares de turma).

Porém, uma grande questão se coloca: terminado todo o processo de avaliação do desempenho do docente, nomeadamente a auto e hetero-avaliação, qual a validade e o peso que as várias notações terão? Que valor terá a auto-avaliação? Para que serve?

Depois, como se converte o somatório das notações dos vários itens, feitas pela aplicação da escala de 0 a 200, para as menções definidas no artigo 66º, estipuladas numa escala de 0 a 10? Pela aplicação de uma regra de três simples?

Finalmente, há que dizer que um processo avaliativo tão complexo exige que o Coordenador de Departamento tenha redução de horas lectivas, pois, neste momento, tem de desempenhar as funções de docente, coordenador e avaliador. Sem qualquer redução da componente lectiva, alguma destas funções vai, com certeza, ser posta em causa.

Do Departamento de Ciências Geográficas e Económico-Sociais

A totalidade dos docentes do departamento rejeita o Estatuto da Carreira Docente por considerá-lo inexecutável, limitador das liberdades fundamentais e redutor do próprio sistema educativo. No entanto, não nos demitimos da nossa responsabilidade e procedemos a uma análise do ante-projecto, no escasso período de tempo que nos foi concedido para o fazer. Deste modo, debruçámo-nos sobre os artigos que contêm alterações e sobre os quais apresentamos algumas sugestões:

Art.º 68º n.º 2: sugerimos que a avaliação seja feita apenas no final de cada escalão e a partir do oitavo, por ser o último, com a periodicidade de 6 anos;

Art.º 68º n.º 5: acrescenta-se neste ponto que a avaliação deverá ser feita mediante a apresentação de um relatório crítico de desempenho, tendo em conta que os docentes, por ainda não se encontrarem integrados na carreira, nunca mudam de escalão.

Art.º 71º n.º 1 a): acrescentar "e os docentes contratados elaboram um relatório crítico de desempenho."

Art.º 71º n.º 1 c) e d): achamos que as datas não são exequíveis para nenhum dos avaliadores: Coordenador do Departamento, Conselho Executivo e professor delegado pelo coordenador, em virtude destes se encontrarem sobrecarregados no exercício das suas

funções de final do ano lectivo e arranque do novo, tornando-se muito difícil procederem à avaliação dos docentes, nos prazos previstos, sem prejuízo das actividades inerentes à sua própria componente lectiva. Por isso, achamos que a calendarização é inviável e todo o processo deverá ser simplificado.

De acordo com o acima exposto achamos pertinente colocar a seguinte questão: tendo em conta que toda a actividade que é da competência de qualquer docente continua a ser exercida na íntegra pelo Coordenador de Departamento, assim como pelo elemento em que ele delega a função de avaliação, como é possível cumprir com o prazo previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 71?

art.º 72 n.º 1 g): acrescentar “ desde que tenha sido concedida oportunidade de participar nelas”.

art.º 72 n.º 2 b): dada a sua complexidade como será operacionalizado principalmente nos cursos nocturnos?

art.º 72 n.º 7: acrescentar “ deverá ser alargada a todos os escalões” eliminando deste modo a discriminação entre professores.

art.º 76 n.º 5: achamos que há discriminação em relação aos outros funcionários públicos que não têm essa obrigatoriedade.

art.º 76 n.º 8 a) o departamento protesta contra esta alínea por considerá-la limitadora das nossas liberdades, ao impedir que nos possamos ausentar da ilha, para uma segunda opinião médica, no continente ou no estrangeiro, ou mesmo para acompanhamento de familiares que vivam fora e tenham direito a assistência.

Estas foram as sugestões possíveis no tempo que nos foi permitido. No entanto, achamos que estamos a trabalhar numa base mal estruturada, que por mais que se altere será sempre um documento que não serve a realidade escolar em toda a sua plenitude. Assim, achamos que o Estatuto da Carreira Docente deve ser elaborado de base e com a participação efectiva de todos os intervenientes.

Do Departamento de Educação Física

Considerando a importância do documento no que respeita à regulamentação futura da carreira docente em todas as suas vertentes; considerando que a sua execução vai abranger apenas uma parte reduzida do presente ano lectivo, e ainda a falta de tempo necessária a uma leitura apurada do documento, o Departamento de Educação Física considera que a proposta do projecto lei deve ser sujeita a um período mais alargado de reflexão para que o novo estatuto da carreira docente se aplique a partir do próximo ano lectivo.

Neste sentido, o Departamento propõe o alargamento da discussão e elaboração de propostas de alteração, até ao mês de Abril, período que considera razoável dada a importância do documento em questão.

Do Departamento de Línguas Germânicas

Quanto à análise do Ante-Projecto do Decreto-lei Legislativo Regional que altera o Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, o Departamento de Línguas Germânicas da Escola Secundária Domingos Rebelo, reunido a 7 e 9 de Janeiro do corrente ano, decidiu apresentar as seguintes conclusões:

- Artigo 68º, referente ao âmbito e periodicidade da avaliação – Considerou-se benéfico que a avaliação tenha deixado de ser anual, pois num só ano lectivo o docente não tem oportunidade de ser avaliado no desempenho de determinados cargos.
- Artigo 71º, sobre o processo de avaliação – A maioria dos docentes considera que a avaliação devia resumir-se à reunião do avaliado com o conselho executivo e o coordenador de departamento conjuntamente (vide ponto 1, alínea d) e ao preenchimento das grelhas com as devidas alterações. A obrigatoriedade de elaborar ainda um relatório revela-se um exagero.
- Artigo 72º, ponto um, alínea h – Foi pedido um esclarecimento quanto ao que se entende por “partilha de boas práticas”, tendo o departamento questionado se terão um carácter preponderantemente pedagógico ou científico ou ambos.
- Artigo 72º, ponto seis – Foi reconhecido que trouxe alterações positivas, uma vez que confere ao docente a possibilidade de requerer que as aulas extra sejam observadas por um docente do seu grupo de docência, quando tal não se tenha verificado anteriormente.

- Artigo 72º, ponto sete – Foi considerado altamente criticável e discriminatório, pois qual a razão de os professores dos cinco primeiros escalões terem de ser assistidos nas suas aulas e os outros não? A observação de aulas só deverá ocorrer mediante evidência de má prática pedagógica ou a pedido do docente, qualquer que seja o escalão em que o docente se encontre.
- Artigo 76º, ponto oito, alínea a – Foi proposto por unanimidade retirar a obrigatoriedade de fazer acompanhar o certificado de incapacidade temporária de uma declaração, sob compromisso de honra, prestada pelo docente, de como não abandonou a ilha no período em causa.
- Artigo 76º, pontos cinco e sete – Foi sugerido que a informação acerca das faltas que são relevadas ou não, dada pela jurista da DRE no âmbito da formação que ocorreu no dia 10 de Novembro de 2008 em Ponta Delgada, seja incluída no Estatuto da Carreira Docente, de modo a não suscitar quaisquer dúvidas.
- Artigo 78º, pontos um e dois, relativamente aos efeitos da avaliação – Considerou-se que estes pontos deveriam ser repensados, já que a bonificação concedida torna-se bastante mais inatingível, em resultado da alteração da periodicidade da avaliação.
- Artigos 118º, 119º, 121º e 122º - Entendeu-se por bem sugerir uma reformulação destes artigos, por forma a explicitar de forma inequívoca o que é que integra a componente lectiva e não lectiva dos docentes e a prevenir interpretações que variam de escola para escola.

Quanto ao Formulário de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente, o departamento começou por questionar até que ponto será exequível, por ser muito ambicioso. Foi igualmente referido que a distinção entre os descritores de desempenho intermédio e superior se faz, essencialmente, colocando a tónica na inovação, pelo que se questionou qual o valor do termo “inovador”?

As alterações sugeridas pelo Departamento de Línguas Germânicas são:

Parte A

1. Dimensão Social e Ética

1.1 Colocar, como inicialmente constava no descritor intermédio, “o docente contribuiu em conformidade com o seu horário para o sucesso das tarefas...” e alterar o descritor superior para “o docente envolve-se de forma consistente e responsável no desenvolvimento das tarefas do departamento, contribuindo para uma maior eficácia deste órgão”.

2. Desenvolvimento do Ensino e da Aprendizagem

2.1 No descritor superior, substituir “experiências de aprendizagem inovadoras” por “experiências de aprendizagem significativas”.

2.2 No descritor superior, retirar o termo “inovadoras”, ficando “promovendo experiências de aprendizagens significativas e de comprovada eficácia”.

2.4 No descritor superior, substituir “inovadores” por “diversificados”, passando a constar “os procedimentos de avaliação das aprendizagens seguidos pelos docentes respeitam os documentos orientadores, estão adequados às necessidades dos alunos e são, globalmente, diversificados e eficazes”.

3. Participação na Escola e Relação com a Comunidade Escolar

3.1 No descritor superior, retirar o termo “formalmente”, tendo ficado “...realizando um trabalho com qualidade e relevância, reconhecido pela escola e/ou comunidade escolar”, por acharmos que é difícil comprovar/reconhecer formalmente muito do trabalho feito.

4. Desenvolvimento Profissional

4.2 Partilha de boas práticas - Acrescentar ao descritor intermédio “junto dos seus pares”, ficando assim “o docente partilhou as suas práticas ou projectos em que se envolveu, numa perspectiva reflexiva e crítica do seu trabalho, junto dos seus pares”, e ao descritor superior adicionar “ou”, isto é, “as boas práticas do docente foram reconhecidas pela escola e/ou divulgadas externamente”.

Relativamente aos pontos 4.1, sobre **participação em actividades formativas (Parte A)**, 7.2 respeitante à **relação com os pais e encarregados de educação dos alunos a cargo** e 7.3, relativo à **dinamização de actividades de apoio aos alunos (Parte B)**, considerou-se que eram discriminatórios porque atendem somente aos professores formadores, Directores

de Turma e Professores de apoio respectivamente, sendo que a maioria dos docentes se encontra excluído à partida.

Parte B

6. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem

6.1 – Desempenho escolar dos alunos – Questionou-se como poderá o Conselho Executivo averiguar o desempenho escolar, uma vez que este órgão acede ao desempenho escolar dos alunos essencialmente com base nos resultados escolares.

8. Desenvolvimento profissional

8.1 – Dinâmicas de formação contínua – O departamento considera que este item deve ser mantido, pois dá a possibilidade aos docentes formadores de obterem reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, devendo, contudo, retirar-se o ponto 4.1, caso contrário os professores formadores são duplamente beneficiados.

Parte C

Foi referido que é forçado promover a auto-avaliação na aula observada (ponto 5).

Escola Secundária Domingos Rebelo e Ponta Delgada, 14 de Janeiro de 2009