

## Carla Machado

---

**De:** Dorisa Puga  
**Enviado:** terça-feira, 20 de Janeiro de 2009 12:30  
**Para:** app  
**Cc:** arquivo; Nélia Amaral; António Gonçalves; Alexandre Pascoal; Berto Messias; Domingos Cunha; Graca Teixeira; Piedade Lalande; Claudio Almeida; José Bolieiro; Rui Ramos; Paulo Rosa; Zuraída Soares  
**Assunto:** FW: Pareceres Avaliação Docente e ECDAçores - EBIAH  
**Anexos:** Parecer Conceição.doc; Parecer de coordenadores 2008-2009.doc; Parecer do Conselho de Núcleo de Santo Amaro.doc; Parecer Porto Judeu.DOC; Parecer S. J. Deus.doc; S. Sebastião - ECD.doc



Parecer



Parecer de



Parecer do



Parecer Porto



Parecer S. J.



S. Sebastião -

oncição.doc (57 Kb)ordenadores 2008-onseho de Núcleo .Judeu.DOC (2 MB)...Deus.doc (63 KB)... ECD.doc (24 KB)...

Bom dia,

Encarrega-me a Presidente da Comissão dos Assuntos Sociais de enviar os pareceres em anexo.

Com os melhores 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

-----Mensagem original-----

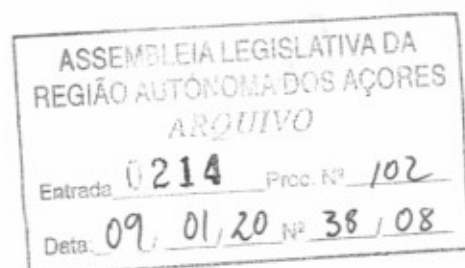
De: Nuno Miguel Arantes Silva Azevedo [mailto:nunoazevedo@eb23ah.edu.pt]  
Enviada: segunda-feira, 19 de Janeiro de 2009 15:46  
Para: Cláudia Costa  
Assunto: Pareceres Avaliação Docente e ECDAçores - EBIAH

Em referência ao assunto em epigrafe, junto se remete a V.Ex.ª os pareceres de diversas estruturas de gestão intermédia desta unidade orgânica.

Com os melhores cumprimentos,

Nuno Miguel Arantes Silva Azevedo  
Assessor do Conselho Executivo  
Escola Básica Integrada de Angra do Heroísmo Ladeira S. Bento 9700 Angra do Heroísmo  
Tel. - 295206930 Fax - 295206931

Proteja a natureza: pense na necessidade de imprimir este e-mail antes de o fazer.  
Protect nature: think again before you print this e-mail.



**ACTA DA REUNIÃO DO CONSELHO DE NÚCLEO**

ESCOLA BÁSICA1/JARDIM DE INFÂNCIA: Nossa Senhora da Conceição

-----Aos treze dias do mês de Janeiro do ano de dois mil e nove, pelas dezasseis horas, sob a presidência da professora Dénia Cabo, reuniu o Conselho de Núcleo acima indicado, à excepção de Adelina Ramos, Maria Fernanda Goulart, José Joaquim Reis e Maria Natal Ferreira que estão de atestado médico. Não compareceu ainda Juvenalda Cunha por se encontrar em substituição e Maria do Rosário Couto que faltou ao abrigo do artigo vigésimo primeiro do Decreto-Lei nº 100/99.-----

**1. Aproveitamento:**

1.1. Apreciação global do aproveitamento da turma:

---



---

1.2. Alunos com avaliação insuficiente a Língua Portuguesa:

---



---

1.3. Alunos com avaliação insuficiente a duas ou mais áreas curriculares disciplinares:

---



---

1.4. Causas do insucesso e estratégias de remediação:

---



---

1.5. Alunos propostos para apoio.

---



---

1.6. Alunos retidos com problemas de aproveitamento e/ou assiduidade:

---



---

1.7. Alunos com Necessidades Educativas Especiais:

---



---

1.8. Alunos propostos para avaliação especializada:

---

---

---

**2. Comportamento:**

2.1. Apreciação global do comportamento da turma:

---

---

---

2.2. Alunos que perturbam o normal funcionamento das aulas:

---

---

---

2.3. Alunos com problemas de assiduidade:

---

---

---

2.4. Causas e medidas de actuação:

---

---

---

**3. Actividades desenvolvidas no âmbito das Áreas Curriculares Não Disciplinares:**

---

---

---

**4. Outros assuntos: Apoios e Complementos Educativos, Serviço de Psicologia e Orientação, Centro de Recursos de Educação Especial, Comissão de Protecção de Crianças e Jovens em Risco, Projecto Curricular de Turma. -----**

-----Após análise e discussão dos documentos "Experiências de Inovação Pedagógica" e "Ante-projecto de Decreto Legislativo Regional que altera o Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo D.L.R. nº 21/2007/A, de 30 de Agosto", o Conselho de Núcleo deu o seguinte parecer, acerca dos referidos documentos:-----

**-----Apreciação das Experiências de Inovação Pedagógica-----**

-----No âmbito do processo de Inovação Pedagógica, este núcleo acha-o pertinente, pois dará resposta às necessidades específicas dos alunos, que nem sempre se identificam com o ensino regular. Assim sendo, irá "combater" o absentismo e o insucesso escolar, atendendo a que tornará a escola mais atractiva. Contudo, na faixa etária dos seis/sete anos é necessário seguir-se o ensino regular, de forma a permitir que os alunos adquiram os conhecimentos básicos, da leitura e escrita. -----

-----É de referir que, para que este tipo de Experiências Pedagógicas funcionem correctamente é fundamental haver recursos humanos e um limite no número de alunos por turma. -----

**-----Parecer do Ante-projecto do ECDRAA-----**

-----Após leitura e análise do documento do Ante-projecto que altera o E.C.D. da Região Autónoma dos Açores, foram, fundamentalmente, tecidas algumas considerações. Neste âmbito, o Conselho de Núcleo desta escola demonstrou o seu aval em relação à revogação da alínea f) do número um, do artigo, septuagésimo segundo. -----

-----No entanto, aspectos há, neste documento que, segundo o Conselho de Núcleo da Escola de Nossa Senhora da Conceição merecem ser reconsiderados, passando a citar: -----



O(A) Coordenador(a):

O(A) Secretário(a):

O Presidente do Conselho Executivo

---

---

---

ACTA CONSELHO NUCLEO 07.08.DOC/CS

## ESCOLA BÁSICA INTEGRADA DE ANGRA DO HEROÍSMO

### Parecer sobre a alteração do ECD

Na sequência da informação entregue aos Coordenadores de Departamentos da Escola Básica Integrada de Angra do Heroísmo relativamente à alteração do Estatuto da Carreira Docente e do Formulário do Desempenho do Pessoal Docente, os mesmos analisaram os documentos em questão e consideram que os mesmos apresentam lacunas no que diz respeito à exequibilidade e patenteiam algumas incongruências. Consequentemente os coordenadores sugerem/ propõem que:

- as observações de aulas, somente sejam realizadas apenas em caso de atribuição das menções Muito Bom ou Excelente, quando se detectem problemas ou quando um professor as solicite. Consideram que a assistência às aulas apenas se justifica em dois aspectos: a melhoria de desempenho ou para evidenciar a excelência.

- no Formulário de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente, na parte C, referente às Competências de Leccionação, a Grelha de Observação de aulas, dever-se-ia fazer a fusão do ponto 5 (avaliação) e 4 (planificação) num único ponto. Estimam que num tempo lectivo não é exequível o docente avaliado evidenciar todos os indicadores apresentados na grelha e, por consequente, o mesmo será lesado na sua avaliação. Consideram, ainda, que a avaliação dos alunos não é uma competência desagregada, pois está implicitamente e/ ou explicitamente (dependendo da estratégia utilizada) integrada no decorrer da aula e, dependendo do tipo de lição, a sua utilização poderá ser mais ou menos destacada e observável, logo, o avaliador poderá, tendo em conta as condicionantes, prejudicar o avaliado.

- os coordenadores tenham redução na sua componente lectiva. Com este novo Modelo de Avaliação do Desempenho da Carreira Docente, verificar-se-á um acréscimo significativo de trabalho. O coordenador para além de ser o gestor do departamento e desempenhar todas as funções inerentes ao cargo é, essencialmente, um professor que tem os seus deveres enquanto docente e profissional, necessita planificar, observar, estruturar as actividades e reestruturá-las quando pertinente, multiplicado isto pelo número de turmas que possui, é impreterível que os tempos disponibilizados para estes fins se mantenham intactos de modo a que a sua tarefa pedagógica não seja afectada nem os seus alunos sejam lesados. Apesar do novo modelo de avaliação de desempenho ainda não estar a ser executado na totalidade, os coordenadores já verificaram que os tempos de actividades educativas reencaminhados para a coordenação são insuficientes para poderem cumprir todo o trabalho exigido. Nos moldes em que se apresenta este modelo, o coordenador deverá despender de muito mais tempos para conseguir gerir tudo convenientemente, nos prazos estipulados, nomeadamente, fazer um seguimento de todos os processos avaliativos; acompanhar os colegas de departamento; verificar os contributos relevantes proporcionados pelos que pretendam alcançar a excelência; auxiliar os casos em que o docente



tenha obtido a menção de Insuficiente; observar aulas; proceder às respectivas reuniões com os professores observados. Por todos os pontos expostos anteriormente os coordenadores consideram que para realizar um trabalho com qualidade devem ter condições para o fazer e redução de componente lectiva.

- no Estatuto da Carreira Docente deveria constar, de uma forma discriminada e explícita, os direitos e deveres do professor coordenador enquanto avaliador assim como os dos avaliadores não coordenadores.

- no Estatuto da Carreira Docente, no artigo 71, ponto 1, alínea C, dever-se-ia acrescentar, com vista à clarificação, o seguinte: "...o docente com competência delegada" pois haverá professores que não sendo coordenadores serão avaliadores quando essa competência lhes for delegada.

- no Estatuto da Carreira Docente, no artigo 72, no ponto 8, seja reduzido de 20 para 10 o número de professores para se delegar a avaliação, conforme os pressupostos no ponto. Os coordenadores consideram que o número referenciado é excessivo para ser somente da responsabilidade de um pessoa só.

Os coordenadores consideram paradoxal ter de faltar a uma aula de uma turma sua para ir observar a de outro colega, tendo ainda de realizar a planificação desta aula para o docente que o irá substituir, embora a turma não fique sem ter a lição, a relação pessoal existente entre professor substituto e aluno não é a mesma e, por consequente, penaliza as aprendizagens dos discentes.

Angra do Heroísmo, 16 de Janeiro de 2009

Coordenadora de Matemática

---

Coordenador de Ciências da Natureza

---

Coordenadora de História e Geografia de Portugal

---

Coordenadora de Língua Portuguesa

---

Coordenadora de Língua Inglesa

---

Coordenadora de Educação Visual e Tecnológica

---

Coordenadora de Educação Física

---

Coordenador de Educação Musical

---

## ***Parecer do Conselho de Núcleo de Santo Amaro***

Os docentes do Conselho de Núcleo de Santo Amaro partilham a opinião consentânea sobre os seguintes aspectos:

### **1. Estatuto da Carreira Docente nos Açores (ECDRAA)**

- Desagrado pelo facto de estar a ser solicitado aos docentes um parecer sobre um documento, quando a esta data, o mesmo já se encontra para aprovação na Assembleia Regional dos Açores.
- Subscrevemos a posição dos Sindicatos acerca dos pontos que estão a ser alvo de negociação entre a SREF e as forças sindicais.
- A avaliação docente deveria ser realizada apenas uma vez, no final de cada escalão e não duas vezes, conforme o estipulado.
- As aulas assistidas pelo avaliador apenas deveriam ocorrer a pedido do avaliado quando este tivesse como objectivo atingir um grau de desempenho profissional de muito bom ou excelente ou quando houvesse suspeitas (fidedignas) de más práticas pedagógicas.

### **2. Formulário da Avaliação do Desempenho Docente**

Parte B – Ponto 6. Desenvolvimento do Ensino e da Aprendizagem

- Consideramos desprovido de sentido e bom senso proceder-se à avaliação do desempenho docente mediante o progresso dos resultados escolares dos alunos, uma vez que tais resultados são fruto de um contexto educativo globalizante (*A não ser que neste ponto concreto venha a ser atribuído a todos os docentes a pontuação máxima*).

Parte B – Ponto 5.2 – Exercícios de Cargos

- Dever-se-ia excluir este ponto, mantendo-se apenas a bonificação actualizada já existente para os docentes que tenham sido eleitos ou escolhidos para exercerem cargos.

Parte B - Ponto 7.2 – Relação com os pais e encarregados de educação

- Questionamos o facto de com que evidências/como pode o executivo avaliar a relação dos docentes com alunos a seu cargo com os pais, particularmente no caso dos docentes de apoio que também têm alunos a seu cargo e se pronunciam sobre o seu desempenho escolar. Contudo, tais docentes possuem reduzidos contactos com os pais e encarregados de educação desses mesmos alunos.

*Docentes do Conselho de Núcleo de Santo Amaro, 13 de Janeiro de 2009*





**Parecer relativo à alteração do ECD e do FDPD**

Os docentes afectos ao SPRA, após a participação no plenário sindical e análise do ante-projecto do decreto que altera o ECD, identificam – se e acham que todas as contra propostas efectuadas pelo respectivo sindicato correspondem às suas expectativas.

Em relação aos docentes do SDPA, estes referiram que estão em sintonia com as propostas apresentadas pelo respectivo sindicato.

**Porto Judeu 16 de Janeiro de 2009**

**A Coordenadora de Núcleo**

**Cristina Lopes Peste**

## PARECER SOBRE A PROPOSTA DA SREF DE ALTERAÇÃO DO ECDRAA

O **Estatuto da Carreira Docente nos Açores (ECDRAA)**, publicado pelo Decreto Legislativo Regional nº 21/2007/A, de 30 de Agosto, conferiu aos docentes um conjunto de alterações que, na generalidade, vieram agravar a sua situação profissional, nomeadamente na duração e progressão na carreira que passou de 26 para 35 anos, apesar da média dos países da OCDE se situar nos 24 anos; na criação de um regime de redução da componente lectiva que, em relação ao regime anterior, protela em 10 anos a atribuição da primeira redução da componente lectiva e eliminou a atribuição da redução máxima da componente lectiva, independentemente da idade, e que não tem em consideração o desgaste profissional actual; no alargamento do horário de trabalho na escola à custa do tempo de componente individual de trabalho, penalizando deste modo o desenvolvimento da preparação e avaliação das actividades lectivas e a reflexão sobre a sua prática; na não atribuição de redução de componente lectiva pelo desempenho de cargos de natureza pedagógica, salvo para o cargo de direcção de turma; na inibição do direito de escolha de serviços prestadores de cuidados de saúde, para além dos consignados ao local de trabalho e residência; na inibição do direito de usufruir de um regime de faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante com a mesma plenitude dos restantes trabalhadores, entre outros aspectos. À semelhança do ECD nacional não considera o desgaste da monodocência face à idade para atingir a reforma (os docentes do 1.º ciclo estão com uma componente lectiva de 30 segmentos de 45m, comparativamente aos 20 ou 22 segmentos dos outros níveis de docência).

No que concerne à avaliação do desempenho docente, também regulamentada no mesmo texto legal do ECD da RAA, verificamos estar perante um modelo merecedor de alterações, uma vez que é, entre outras razões, um sistema avaliativo sem real impacto na melhoria efectiva da prática docente, confinando-se à categoria de um instrumento administrativo de gestão das carreiras e progressões dos docentes.

Além disso, não assenta num processo de avaliação formativo e construtivo. Define como avaliadores os actuais coordenadores de departamento curricular, não dispondo estes, na sua grande maioria, nem de preparação (exemplo: formação especializada nas áreas de organização educacional ou de desenvolvimento curricular e supervisão pedagógica ou formação de formadores), nem, principalmente, de tempo para tal desiderato.

No entanto, no nosso entender, é fundamental que se faça, primeiramente, o reposicionamento de todos os docentes na nova estrutura da carreira e então aplicar ou iniciar o novo modelo de avaliação de Desempenho do Pessoal Docente. Acrescentamos também que, devido ao processo de negociação, para a aprovação do novo ECD e ao adiantado do ano lectivo, propomos que todo o processo de avaliação de Desempenho do Pessoal Docente seja implementado no próximo ano lectivo.

Relativamente à duração da carreira docente, consideramos que:

- a actual proposta do ECD prevê que a carreira do professor se estenda ao longo de 35 anos. Achamos demasiado extenso, tendo em conta o desgaste profissional. Propomos, deste modo, que este ponto seja revisto e se aproxime mais da média da OCDE (24 anos). Julgamos que esta é uma boa oportunidade para mais uma vez, seguir as boas práticas de carácter europeu, para bem da profissão docente e dos seus intervenientes.

- a primeira redução da componente lectiva deveria iniciar-se aos 40 anos e não aos 50 anos de idade;

- todos os cargos de natureza pedagógica deveriam beneficiar de redução na componente lectiva necessária para o trabalho inerente aos respectivos cargos;

- no horário do docente, todas as actividades sistemáticas de acompanhamento de alunos deveriam ser inseridas na componente lectiva.

#### Avaliação

Na generalidade, os descritores do Formulário apresentam um grau de subjectividade e ambiguidade, com excepção do item "Nível de assiduidade" da Parte B. Como aferir "excepcional", "inovadoras", "enriquecedoras", "de comprovada eficácia", "excelente", "relevante", "consistente" para que se evite a ausência de transparência e equidade de tratamento entre avaliados? A existência de um relatório crítico de autoavaliação, em formato livre, é contraditório e capcioso, na medida em que depois será avaliado segundo critérios de ordem subjectiva. Ou seja, os critérios de "adequação", "fidedignidade" e "qualidade", afiguram-se demasiado vagos no instrumento de avaliação sumativa, designado de Formulário A. De acrescentar, ainda, que o conjunto dos itens constantes no Formulário e o peso relativo de cada um deles sugerem para uma grande dispersão do trabalho dos professores e para uma diversidade de acções e actividades que muito pouco têm a ver com o cerne da actividade docente: planificar e preparar a acção lectiva, leccionar, acompanhar os alunos e avaliar o trabalho que eles realizam.

É totalmente desprovido de sentido e bom senso avaliar-se o desempenho docente pelo progresso dos resultados escolares dos alunos, uma vez que os resultados destes podem ser perfeitamente independentes do desempenho daquele, não podendo o professor ser responsabilizado por mais do que a sua acção profissional. Como calcular a média dos resultados da actividade de um professor que tenha leccionado, por exemplo, 4 turmas, das quais 2 turmas apresentaram resultados superiores e as outras duas resultados inferiores à dita média? Será, simultaneamente, um bom e um mau professor?

Por fim, faz da assiduidade um elemento eliminatório, quando deveria ser mais um elemento de análise a ter em conta no processo de avaliação, mas não exclusivo da possibilidade de se obterem menções de avaliação de desempenho superiores, nomeadamente, quando estão em causa as faltas não equiparadas a serviço docente efectivo, caso de algumas situações de faltas por doença.

Face ao anteriormente mencionado, é imperativo consignar um modelo de avaliação de desempenho com fins formativos, partilhado pela comunidade profissional, e que seja tecnicamente irrepreensível, transparente e objectivo, que credibilize a acção docente e restabeleça o clima de tranquilidade e confiança nas escolas o que, infelizmente, ainda não é conseguido na proposta apresentada pela Secretaria Regional da Educação e Formação (SREF).

De seguida, passamos a apresentar os aspectos positivos e negativos detectados.

#### ASPECTOS POSITIVOS

- Artigo 68º: alargamento da periodicidade do período de avaliação, suavizando, em parte, alguma carga burocrática relacionada com a leitura, análise e respectiva avaliação de um menor número de relatórios de auto-avaliação. **Contudo**, não esquecer que os docentes deverão sempre elaborar um relatório referente à sua actividade docente desenvolvida durante todo o período de avaliação e não apenas ao ano de apresentação do mesmo (ponto 2 do artigo 68.º);

- eliminação da alínea f, do ponto 2 do Artigo 72.º (participação e projectos de investigação ou de inovação e desenvolvimento pedagógico);

- Artigo 79.º, pontos 3 e 4;

- Nova redacção do Artigo 80.º, ponto 4;

- Nova redacção do Artigo 81.º, ponto 3;

- Artigo 147.º, ponto 5

## ASPECTOS NEGATIVOS

Infelizmente, o Ante-projecto de decreto legislativo regional que altera o Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo decreto legislativo regional n.º 21/2007/a, de 30 de Agosto, em muito pouco vem alterar a actual situação, sendo merecedor, no geral, de reprovação, principalmente no que concerne ao formulário de avaliação o qual apenas possui como aspectos positivos a eliminação do ponto 8.2. (Participação em projectos de investigação ou de inovação e desenvolvimento pedagógico) e a nova redacção mais clarificadora do ponto 3.1. (Participação nas actividades do plano anual da escola).

De uma forma geral, este parecer, denota que muito continua por corrigir. Quanto a nós a avaliação deveria ser feita no final de cada escalão, o que implicará a realização de Relatório apenas no final do mesmo.

A subjectividade e difícil exequibilidade e operacionalização deste modelo de avaliação, com base nas grelhas apresentadas, continua, verificando-se que apenas se procedeu a um trabalho de pura e simples retórica, mantendo-se, quase na íntegra, tudo o que já estava redigido no anterior anexo I.

Vejamos alguns exemplos relativos às **grelhas**:

### PARTE A

Ponto 1.1. – O que se entende por "o docente apresentou propostas inovadoras"? (na 1ª versão constava: o docente participou de forma excepcionalmente empenhada, questionando-se o que é de forma excepcionalmente empenhada)

Ponto 2.1. – O que são experiências de aprendizagens inovadoras e articuladas com dispositivos de avaliação congruentes e funcionais?

Ponto 2.2. – O que são ou quais os exemplos que se deve considerar como experiências de aprendizagens significativas, inovadoras e de comprovada eficácia?

Ponto 2.3. - O que se entende por um trabalho aprofundado e contextualizado? E se o docente faz o tal trabalho aprofundado e contextualizado, mas não cumpre com as orientações programáticas (o que efectivamente pode acontecer dado que respeitou, por exemplo, as características da turma e o ritmo de aprendizagem dos alunos). Como salvaguardar esta situação sem prejuízo para o docente?

Ponto 2.4. – Quais são os exemplos de procedimentos de avaliação das aprendizagens inovadores e eficazes?

Ponto 4.2. – Qual a real necessidade de acrescentar este item, o qual pode estar inserido, por exemplo, no ponto 4.1.?

## PARTE B

Ponto 5.2. – O que são propostas inovadoras no desempenho de cargos?

Ponto 6.1. – É, no mínimo, surpreendente que apenas se tenha alterado o título do item de "Resultados escolares dos alunos" para "Desempenho escolar dos alunos". De novo, questiona-se o que já se encontra mencionado na alínea i deste documento, isto é o desempenho dos alunos pode ser perfeitamente independente do desempenho dos docentes, não podendo os professores serem responsabilizados por mais do que a sua acção profissional. Como o Conselho Executivo vai operacionalizar este ponto? Através de que evidências claras, objectivas e indiscutíveis?

Ponto 7.1. – Este ponto continua a pressupor que todos os docentes sejam sempre integrados em grupos de trabalho, a fim de se salvaguardar igualdade entre todos e implica uma maior dispersão do trabalho dos professores e menos tempo para a prática lectiva.

Ponto 7.2. – O que se entende por "promoveu um relacionamento de complementaridade entre a escola e a família através de estratégias inovadoras e bem sucedidas"? Novamente questiona-se o que se entende por estratégias inovadoras e que exemplos.

Como operacionalizar este ponto, principalmente para o caso dos docentes que não são Directores de turma ou titulares e/ou para os casos em que simplesmente não há ocorrências que verdadeiramente justifiquem contactos consistentes e contínuos ao longo do tempo?

Ponto 7.3. - Quais são os exemplos de estratégias inovadoras e bem sucedidas na dinamização de actividades de apoio aos alunos?

Ponto 8.1. - Dinâmicas de formação contínua: as entidades formadoras não apresentam capacidade de resposta para que, todos os anos lectivos, todos os docentes tenham formação contínua relevante (ao encontro das suas necessidades) para as suas áreas específicas de docência, para além da obrigatoriedade de receberem formação nas janelas de formação das suas escolas. Como resolver este problema?

## PARTE C – GRELHA DE OBSERVAÇÃO DE AULAS

Continua a ser constituída por cinco parâmetros que, por sua vez, se subdividem em dezassete itens, na sua larga maioria iguais aos que constavam na anterior grelha. Como o coordenador do departamento curricular e/ou outros conseguirão avaliar com fidedignidade, imparcialidade e objectividade todos estes itens? Além disso, os referidos itens poderão ser válidos para um processo de formação inicial à carreira docente com aplicação para um espaço de tempo alargado e não para a observação de duas aulas.

## PARTE D e E - GRELHAS DE OBSERVAÇÃO DE AULAS

A tentativa de se criar grelhas específicas de acordo com a realidade do ensino artístico e educação especial é de salutar. Contudo, são praticamente cópias da grelha C, colocando-se de forma semelhante os mesmos problemas já mencionados no parágrafo anterior.

De referir que, infelizmente, todas estas questões, que já eram existentes na versão inicial, continuam presentes e por esclarecer, apesar da formação que os avaliadores de cada escola receberam, apenas em Novembro de 2008 e após dois meses do arranque do presente ano lectivo. Ainda a propósito da formação, os esclarecimentos que o corpo docente recebeu foram manifestamente insuficientes, parcos de conteúdo e, conseqüentemente, pouco esclarecedores. Daí o facto de todas estas questões e dúvidas permanecerem. Torna-se, portanto, necessário, por um lado, a simplificação e, por outro, a clarificação dos itens das grelhas, quer das partes A e B, quer das partes referentes à observação de aulas, a fim de, efectivamente, as escolas poderem operacionalizar este modelo de avaliação, de forma clara e objectiva.

#### **Artigos:**

- Artigo 71.º: o alargamento da calendarização das fases sequenciais do processo de avaliação pode levar a que não se respeite o período de férias do pessoal docente legalmente estabelecido; a manutenção da entrega do relatório de autoavaliação no final do ano lectivo sobrecarrega o docente, o qual deve estar totalmente centrado nas tarefas de avaliação de final de ano;

- Artigo 72.º, ponto 1: acrescenta mais outros dois itens de classificação para análise do coordenador, aumentando ainda mais o trabalho do avaliador;

- Artigo 72.º, ponto 2, alínea b: este indicador de classificação deve ser de todo eliminado, sendo muito questionável quais as evidências disponíveis de que o Conselho Executivo dispõe para análise clara e objectiva do desempenho escolar dos alunos, item anteriormente referido como resultados escolares dos alunos. Serão apenas as classificações dos alunos? Em caso negativo, que evidências serão?;

- Artigo 72.º, ponto 7: a observação de aulas deve ser apenas em caso de haver indícios de dificuldades no âmbito da prática pedagógica em qualquer escalão e, ao promover-se o que consta neste ponto, corre-se o risco de se incentivar a divisão da classe docente;

- Artigo 72.º, ponto 8: ao prever-se esta situação, como será avaliado o docente que for delegado para exercer funções de avaliador? De forma semelhante ao coordenador de departamento ou será avaliado de forma igual aos seus pares? E de que formação dispõe para tal? De salientar que este Artigo e o ponto 5 do Artigo 70.º parecem não estar em perfeita consonância;

- Artigo 78.º, pontos 1 e 2: reduzem a possibilidade de progressão mais rápida.

Em suma, a proposta apresentada muito poucas alterações traz ao Estatuto em vigor e, principalmente, não altera, com a profundidade necessária, o modelo de avaliação, mantendo, no geral, toda a sua subjectividade, ambiguidade e difícil operacionalização, não indo, assim, ao encontro das pretensões do corpo docente.

Por fim, é de toda a importância não esquecer que qualquer mudança educativa não se consolida apenas através de actos legais. As Leis, por elas mesmas, não mudam a realidade nem transformam as instituições.

Pelo Conselho de Núcleo,  
A Coordenadora de Núcleo,  
Luísa Maria da Silva





# **ESCOLA BÁSICA INTEGRADA DE ANGRA DO HEROÍSO**

## **Conselho de Núcleo de São Sebastião**

### **Parecer**

#### **Estatuto da Carreira Docente**

Este Conselho de Núcleo, após participação nos plenários sindicais que decorreram esta semana, entende que o parecer, que vai ser negociado com a Secretaria Regional, apresentado pelos sindicatos, que nos representam é o mais adequado, tendo em conta as nossa reivindicações, relativamente à revisão do Estatuto da Carreira Docente e à ficha de avaliação do pessoal docente.

**O Conselho de Núcleo de São Sebastião**