

Reflectir sobre um modelo de avaliação justo, eficaz, estimulante e potenciador de uma melhor qualidade do serviço docente

Jorge Lima e Fátima Martins

A busca de um modelo de avaliação justo, eficaz, estimulante e potenciador de uma melhor qualidade do serviço docente é tema central da actualidade de educadores de infância e de professores do ensino básico e do ensino secundário. Partilhamos com a maioria a ideia de que o actual modelo carece de congruência e sofre de erros de concepção. E, se aqui, com esta reflexão, não pretendemos criar um modelo novo e redentor, desejamos, certamente, contribuir para determinar o enquadramento que entendemos dever marginar qualquer novo modelo a adoptar no futuro próximo com essa finalidade. Para tanto, analisaremos as quatro dimensões desta questão – o "quê", o "como", o "por quem" e o "quando".

Mas antes, atentemos em alguns erros que não deverão ser cometidos ao conceber um qualquer modelo:

- Presumir e fazer passar que os docentes não querem ser avaliados é um ramalhete de inverdades grosseiras. Os docentes são os profissionais que mais sabem sobre avaliação e que mais a praticam no seu dia-a-dia com os seus alunos. Melhor do que ninguém conhecem a importância formativa da avaliação e o seu poder de crescimento.

- Insinuar que os docentes até aqui não eram avaliados é pura e simplesmente mentira. Para além de terem que apresentar um relatório crítico de toda a actividade desenvolvida relativo ao período a que dizia respeito a progressão, tinham que realizar 75 ou 100 horas de formação nesse período, o que correspondia, normalmente, a 2 ou 4 acções de formação contínua, acreditada e certificada, nas quais e em cada uma eram submetidos a um processo de avaliação rigoroso. Registe-se ainda que os docentes eram avaliados desta forma por ser esse o modelo de avaliação determinado pela tutela. Não era sua escolha, era a escolha da tutela para a sua avaliação.

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

2

- Definir quotas para a excelência é um absurdo. Convém começar por lembrar que a qualidade e a procura da excelência são deveres que nos estão consignados: *b) Orientar o exercício das suas funções por critérios de qualidade, procurando o seu permanente aperfeiçoamento e tendo como objectivo a excelência.*

Determinar que esse é um dever objectivo, mas que no entanto só pode ser atingido por alguns, é um anacronismo que desmotiva e lança a confusão sobre um conceito que deveria ser estruturante de todo o serviço educativo – a excelência. É, no mínimo, surreal determinar-lhe *numerus clausus*. Pode limitar-se a progressão, afunilar-se a pirâmide hierárquica, são opções que quem manda pode estabelecer pois tem poder para o fazer, mas não faz qualquer sentido impedir que a totalidade dos docentes em exercício numa escola possam ter uma performance excelente. Só mesmo por equívoco linguístico se pode entender que se tenha escrito tal coisa.

- Preconizar a avaliação de aulas "por pares", sem que o avaliador seja hierarquicamente superior nem possua as competências necessárias em supervisão pedagógica é um caminho muito tortuoso. Já, por exemplo, a assistência de aulas entre pares (e não "por pares") é uma excelente prática mas que faz parte de outro domínio, o da formação entre pares, a qual deve ser largamente incentivada.

- Acusar a escola de falta de hierarquia e do exercício dela, e depois criar uma categoria que pouco ou nada tem de hierárquico e nem sequer encaixa na restante estrutura formal instituída, é um exercício de poder muito difícil de explicar. A escola já tinha toda a hierarquia de que precisa. A questão da progressão não se realizar até aqui em pirâmide não é um problema dos professores, mas dos decisores que entretanto passaram pelas cadeiras do poder. Percebemos a lógica da organização hierárquica em pirâmide. É comum a todas as outras organizações. Mas pequenos ajustamentos bastariam para afinar o sistema. Bastaria usar os escalões existentes como níveis da hierarquia e criar limites ao número de docentes em cada escalão em cada escola, recorrendo, se necessário, à figura do concurso para a progressão entre eles.

- Fazer passar que o insucesso dos alunos é causa directa (e quase exclusiva) da prestação dos professores é muito grave, e até poderá colher como título de jornal, mas nada colhe certamente nos estudos científicos que existem nessa matéria e que provam teses muito diferentes.

- Confundir e misturar a avaliação de desempenho com a progressão é um erro. A avaliação de desempenho é um processo qualificador e regenerador do sistema. Não deve ser distorcido por

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

3

qualquer outra dimensão da carreira docente, sob pena de se cair em absurdos como as quotas para a excelência. A avaliação de desempenho é uma coisa e a progressão na carreira é outra. Para a progressão evidentemente que os níveis de avaliação de desempenho podem ser tidos em conta, não pode é a avaliação de desempenho ficar refém de quotas e de outras artes contabilísticas de “piramidalização” da carreira com que se pretenda enformar a progressão.

1. O que avaliar?

Afinal o que se espera de um docente no decorrer da sua actividade profissional?

Podemos preencher mil páginas com o que pensamos sobre isso, podemos ouvir todos os intervenientes e os que não intervêm no processo educativo, mas, por mais voltas que dermos teremos forçosamente que chegar ao que está determinado na Lei de Bases do Sistema Educativo e, nomeadamente, no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (Decreto-Lei n.º 15/2007), Artigo 35º:

Conteúdo funcional (da profissão docente)

1. As funções do pessoal docente são exercidas com responsabilidade profissional e autonomia técnica e científica, sem prejuízo do número seguinte.
2. O docente desenvolve a sua actividade profissional de acordo com as orientações de política educativa e observando as exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor, bem como do projecto educativo da escola.
3. São funções do pessoal docente em geral:
 - a) Lecionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído;
 - b) Planear, organizar e preparar as actividades lectivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas;
 - c) Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação;

Ozarfaxinars

 e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

4

- d) Elaborar recursos e materiais didáctico-pedagógicos e participar na respectiva avaliação;
 - e) Promover, organizar e participar em todas as actividades complementares, curriculares e extracurriculares, incluídas no plano de actividades ou projecto educativo da escola, dentro e fora do recinto escolar;
 - f) Organizar, assegurar e acompanhar as actividades de enriquecimento curricular dos alunos;
 - g) Assegurar as actividades de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento de alunos determinados pela administração educativa e cooperar na detecção e acompanhamento de dificuldades de aprendizagem;
 - h) Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respectivos pais e encarregados de educação;
 - i) Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa;
 - j) Participar nas actividades de avaliação da escola;
 - l) Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola;
 - m) Participar em actividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica;
 - n) Organizar e participar, como formando ou formador, em acções de formação contínua e especializada;
 - o) Desempenhar as actividades de coordenação administrativa e pedagógica que não sejam exclusivamente cometidas ao professor titular.
4. Além das previstas no número anterior, são funções específicas da categoria de professor titular:
- a) A coordenação pedagógica do ano, ciclo ou curso;
 - b) A direcção de centros de formação das associações de escolas;
 - c) A coordenação de departamentos curriculares e conselhos de docentes;
 - d) O exercício das funções de acompanhamento e apoio à realização do período probatório;
 - e) A elaboração e correcção das provas nacionais de avaliação de conhecimentos e competências para admissão na carreira docente;

Ozarfaxinars

 e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

5

f) A participação no júri da prova pública para admissão ao concurso de acesso à categoria de professor titular.

Ficamos assim entendidos de que este é o nosso âmbito de acção e mais nenhum outro. É isto que o país espera de nós. É este código de especificações que aceitamos ao assumir posse do nosso cargo.

Ao mesmo tempo e por outro lado, todos os corolários também ficam provados aqui – não somos, definitivamente, assistentes sociais, polícias, provedores de liberdade condicional ou guardas prisionais. A essas actividades correspondem, certamente, outros conteúdos funcionais diferentes do nosso.

Balizado o conteúdo funcional da nossa profissão importa agora esclarecer quais são os nossos deveres.

Também não precisamos conjecturar muito à procura deles. Estão bem claros no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, definidos em termos gerais (Artigo 10º), para com os alunos (10º A), em relação à escola e os outros docentes (10º B), e para com pais e encarregados de educação (10º C).

Deveres gerais

1. O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes da Administração Pública em geral.

É dever geral dos funcionários e agentes actuar no sentido de criar no público confiança na acção da Administração Pública, em especial no que à sua imparcialidade diz respeito:

- O dever de isenção - Consiste em não retirar vantagens directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, das funções que exerce, actuando com independência em relação aos interesses e pressões particulares de qualquer índole, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.
- O dever de zelo - Consiste em conhecer as normas legais regulamentares e as instruções dos seus superiores hierárquicos, bem como possuir e aperfeiçoar os seus conhecimentos técnicos e métodos de trabalho de modo a exercer as suas funções com eficiência e correcção.

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

6

- O dever de obediência - Consiste em acatar e cumprir as ordens dos seus legítimos superiores hierárquicos, dadas em objecto de serviço e com a forma legal.
 - O dever de lealdade - Consiste em desempenhar as suas funções em subordinação aos objectivos de serviços e na perspectiva da prossecução do interesse público.
 - O dever de sigilo - Consiste em guardar segredo profissional relativamente aos factos de que tenha conhecimento em virtude do exercício das suas funções e que não se destinem a ser do domínio público.
 - O dever de correcção - Consiste em tratar com respeito quer os utentes dos serviços públicos, quer os próprios colegas quer ainda os superiores hierárquicos.
 - O dever de assiduidade - Consiste em comparecer regular e continuamente ao serviço.
 - O dever de pontualidade - Consiste em comparecer ao serviço dentro das horas que lhes forem designadas.
2. O pessoal docente, no exercício das funções que lhe estão atribuídas nos termos do presente Estatuto, está ainda obrigado ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:
- Orientar o exercício das suas funções pelos princípios do rigor, da isenção, da justiça e da equidade;
 - Orientar o exercício das suas funções por critérios de qualidade, procurando o seu permanente aperfeiçoamento e tendo como objectivo a excelência;
 - Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação de laços de cooperação e o desenvolvimento de relações de respeito e reconhecimento mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
 - Actualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
 - Participar de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente, designadamente nas promovidas pela Administração, e usar as competências adquiridas na sua prática profissional;
 - Zelar pela qualidade e pelo enriquecimento dos recursos didáctico-pedagógicos utilizados, numa perspectiva de abertura à inovação;

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

7

- Desenvolver a reflexão sobre a sua prática pedagógica, proceder à auto-avaliação e participar nas actividades de avaliação da escola;
- Conhecer, respeitar e cumprir as disposições normativas sobre educação, cooperando com a administração educativa na prossecução dos objectivos decorrentes da política educativa, no interesse dos alunos e da sociedade.

Deveres para com os alunos

Constituem deveres específicos dos docentes relativamente aos seus alunos:

- Respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais dos alunos valorizando os diferentes saberes e culturas, prevenindo processos de exclusão e discriminação;
- Promover a formação e realização integral dos alunos, estimulando o desenvolvimento das suas capacidades, a sua autonomia e criatividade;
- Promover o desenvolvimento do rendimento escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens, de acordo com os respectivos programas curriculares e atendendo à diversidade dos seus conhecimentos e aptidões;
- Organizar e gerir o processo ensino-aprendizagem, adoptando estratégias de diferenciação pedagógica susceptíveis de responder às necessidades individuais dos alunos;
- Assegurar o cumprimento integral das actividades lectivas correspondentes às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor;
- Adequar os instrumentos de avaliação às exigências do currículo nacional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares e adoptar critérios de rigor, isenção e objectividade na sua correcção e classificação;
- Manter a disciplina e exercer a autoridade pedagógica com rigor, equidade e isenção;
- Cooperar na promoção do bem-estar dos alunos, protegendo-os de situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar;

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

8

- Colaborar na prevenção e detecção de situações de risco social, se necessário participando-as às entidades competentes;
- Respeitar a natureza confidencial da informação relativa aos alunos e respectivas famílias.

Deveres para com a escola e os outros docentes

Constituem deveres específicos dos docentes para com a escola e outros docentes:

- Colaborar na organização da escola, cooperando com os órgãos de direcção executiva e as estruturas de gestão pedagógica e com o restante pessoal docente e não docente tendo em vista o seu bom funcionamento;
- Cumprir os regulamentos, desenvolver e executar os projectos educativos e planos de actividades e observar as orientações dos órgãos de direcção executiva e das estruturas de gestão pedagógica da escola;
- Co-responsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e remodelação;
- Promover o bom relacionamento e a cooperação entre todos os docentes, dando especial atenção aos que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
- Partilhar com os outros docentes a informação, os recursos didácticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas e de aconselhar aqueles que se encontrem no início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
- Reflectir, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e colectivamente, tendo em vista melhorar as práticas e contribuir para o sucesso educativo dos alunos;
- Cooperar com os outros docentes na avaliação do seu desempenho;
- Defender e promover o bem-estar de todos os docentes, protegendo-os de quaisquer situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar.

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

9

Deveres para com os pais e encarregados de educação

Constituem deveres específicos dos docentes para com os pais e encarregados de educação dos alunos:

- Respeitar a autoridade legal dos pais ou encarregados de educação e estabelecer com eles uma relação de diálogo e cooperação, no quadro da partilha da responsabilidade pela educação e formação integral dos alunos;
- Promover a participação activa dos pais ou encarregados de educação na educação escolar dos alunos, no sentido de garantir a sua efectiva colaboração no processo de aprendizagem;
- Incentivar a participação dos pais ou encarregados de educação na actividade da escola, no sentido de criar condições para a integração bem sucedida de todos os alunos;
- Facultar regularmente aos pais ou encarregados de educação a informação sobre o desenvolvimento das aprendizagens e o percurso escolar dos filhos, bem como sobre quaisquer outros elementos relevantes para a sua educação;
- Participar na promoção de acções específicas de formação ou informação para os pais ou encarregados de educação que fomentem o seu envolvimento na escola com vista à prestação de um apoio adequado aos alunos.

Identificados os deveres poderia parecer que a resposta a “O que avaliar?” estaria dada – não nos parece.

Importa ainda articular os deveres com o que são os direitos consignados para a nossa profissão. Esta articulação é determinante, sob pena de se cometerem aberrações em qualquer dimensão de análise. Por outras palavras, só é exigível o cumprimento dos deveres a um profissional a quem são respeitados e assegurados os respectivos direitos.

Como, por exemplo, exigir a um docente o cumprimento do dever de *Manter a disciplina e exercer a autoridade pedagógica com rigor, equidade e isenção*; se não lhe estiver garantido o direito à segurança na actividade profissional? Como exigir o dever de *Promover o desenvolvimento do rendimento escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens, de acordo com os respectivos programas curriculares e atendendo à diversidade dos seus conhecimentos e aptidões* e *Organizar*

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

10

e gerir o processo ensino-aprendizagem, adoptando estratégias de diferenciação pedagógica susceptíveis de responder às necessidades individuais dos alunos, quando o docente é obrigado a leccionar turmas com trinta alunos?

São garantidos ao pessoal docente os direitos estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral, bem como os direitos profissionais decorrentes do Estatuto (Artigos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º).

Direitos estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado

- O direito de expressão;
- O direito de reunião;
- O direito de manifestação;
- O direito de associação e petição colectiva;
- O direito à capacidade eleitoral;
- O direito à greve;
- O direito de associação sindical;
- O direito à negociação colectiva.

São direitos profissionais específicos do pessoal docente:

Direito de participação no processo educativo

1. O direito de participação exerce-se no quadro do sistema educativo, da escola e da relação com a comunidade.
2. O direito de participação, que pode ser exercido a título individual ou colectivo, nomeadamente através das organizações profissionais e sindicais do pessoal docente, compreende:
 - O direito a emitir opiniões e recomendações sobre as orientações e o funcionamento do estabelecimento de ensino e do sistema educativo;

Ozarfaxinars

e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

11

- O direito a participar na definição das orientações pedagógicas ao nível do estabelecimento de ensino ou das suas estruturas de coordenação;
 - O direito à autonomia técnica e científica e à liberdade de escolha dos métodos de ensino, das tecnologias e técnicas de educação e dos tipos de meios auxiliares de ensino mais adequados, no respeito pelo currículo nacional, pelos programas e pelas orientações programáticas curriculares ou pedagógicas em vigor;
 - O direito a propor inovações e a participar em experiências pedagógicas, bem como nos respectivos processos de avaliação;
 - O direito de eleger e ser eleito para órgãos colegiais ou singulares dos estabelecimentos de educação ou de ensino, nos casos em que a legislação sobre a sua gestão e administração o preveja.
3. O direito de participação pode ainda ser exercido, através das organizações profissionais e sindicais do pessoal docente, em órgãos que, no âmbito nacional, regional autónomo ou regional, prevejam a representação do pessoal docente.

Direito à formação e informação para o exercício da função educativa

1. O direito à formação e informação para o exercício da função educativa é garantido:

- Pelo acesso a acções de formação contínua regulares, destinadas a actualizar e aprofundar os conhecimentos e as competências profissionais dos docentes;
- Pelo apoio à autoformação dos docentes, de acordo com os respectivos planos individuais de formação.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o direito à formação e informação para o exercício da função educativa pode também visar objectivos de reconversão profissional, bem como de mobilidade e progressão na carreira.

Direito ao apoio técnico, material e documental

O direito ao apoio técnico, material e documental exerce-se sobre os recursos necessários à formação e informação do pessoal docente, bem como ao exercício da actividade educativa.

Ozarfaxinars

e- revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

12

Direito à segurança na actividade profissional

1. O direito à segurança na actividade profissional compreende:

- A prevenção e redução dos riscos profissionais, individuais e colectivos, através da adopção de programas específicos dirigidos à melhoria do ambiente de trabalho e promoção das condições de higiene, saúde e segurança do posto de trabalho;
- A prevenção e tratamento das doenças que venham a ser definidas por portaria conjunta dos Ministros da Educação e da Saúde, como resultando necessária e directamente do exercício continuado da função docente.

2. O direito à segurança na actividade profissional compreende ainda a penalização da prática de ofensa corporal ou outra violência sobre o docente no exercício das suas funções ou por causa destas.

Direito à consideração e à colaboração da comunidade educativa

1. O direito à consideração exerce-se no plano da relação com os alunos, as suas famílias e os demais membros da comunidade educativa e exprime-se no reconhecimento da autoridade em que o docente está investido no exercício das suas funções.

2. O direito à colaboração das famílias e dos demais membros da comunidade educativa compreende o direito a receber o seu apoio e cooperação activa, no quadro da partilha entre todos da responsabilidade pelo desenvolvimento e pelos resultados da aprendizagem dos alunos.

2. O “como” e o “por quem”?

O como avaliar e o a quem compete fazê-lo são aspectos que se inter-cruzam, configurando os métodos de avaliação da actividade docente a utilizar. A nível europeu são quatro os principais métodos usados: Auto-avaliação; Hetero-avaliação; Avaliação pela direcção da escola; Avaliação realizada por inspectores.

Ozafaxinars

 e-revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

13

A auto-avaliação (AA) é, em nosso entender, a pedra angular que deve suportar todo e qualquer modelo de avaliação. É a demonstração da capacidade de analisar criticamente a própria prestação em relação ao que se espera de nós. É o suporte de mudança. É o ponto de partida intrínseco da mudança. É a tomada de consciência de tudo o que somos capazes de fazer e de quanto nos falta para chegar onde desejamos e onde desejam superiormente que nós cheguemos. Renegar e menosprezar este método de avaliação da actividade docente é partir de sítio nenhum para ir a lugar nenhum.

A auto-avaliação pode suportar-se num quadro de referência constituído por objectivos que reflectam a perspectiva individual e da instituição. Mas a entrega formal de objectivos individuais parece-nos ser um processo que necessita de reflexão, especialmente se se insistir em formas quantificadas, como se de vendas se tratasse... dependentes das condições do mercado... Lidamos com pessoas e não com coisas, pessoas que muitas vezes, no início do ano ainda não conhecemos bem, exactamente no momento em que é suposto definirmos esses objectivos.

Dito de outro modo, o professor tem que orientar toda a sua actividade para conseguir maximizar o nível de consecução dos seus deveres, tendo em conta as condições concretas com que se depara e que são diferentes de ano para ano, e isso é possível verificar após o trabalho realizado.

A Hetero-avaliação (HA) é a avaliação feita pelos pares, pelos outros docentes que nos acompanham no nosso dia-a-dia de trabalho, partilhando connosco os projectos, as decisões, as reuniões, as tomadas de posição, as opções que a nossa actividade implica. Encerra uma impressão indicadora da nossa actividade que importa incorporar se desejamos obter uma visão mais precisa da performance de cada docente.

A avaliação realizada pela direcção da escola (DA) é a avaliação hierárquica, que compete aos órgãos de direcção e de gestão da escola – o Conselho Executivo e o Conselho Pedagógico e que se deverá exercer de forma criteriosa em toda e qualquer dimensão de actividade docente, segundo critérios claros e precisos.

A avaliação realizada por inspectores (IA) é a avaliação da tutela, a fórmula de regulação e de aferição do sistema, é exercida por órgãos locais ou centrais, fazendo sentido apenas quando realizada em regime de amostragem.

Ozarfaxinars

e- revista ISSN 1645-9180

Nº 3 Especial: Avaliação de Desempenho Docente

14

Embora entendamos que os quatro métodos possam coexistir para cada docente em cada ano lectivo, normalmente apenas os três primeiros serão utilizados para a maioria.

3. Quando avaliar?

A escola é estruturada por um Projecto Educativo, com a vigência de três anos. Por outro lado, a unidade funcional que regula a actividade das escolas é o “ano lectivo”. Aliás, a possibilidade de mudança quase generalizada do contexto de trabalho de um ano para o outro é uma realidade específica da actividade docente, um dos aspectos que a distingue de outras actividades.

Assim, entendemos que a avaliação dos docentes deverá ocorrer ou anualmente, como acontece com o balanço das aprendizagens dos alunos, ou de três em três anos como acontece com outros balanços que se realizam na escola, no âmbito do seu Projecto Educativo.

A opção por dois anos não nos parece ter fundamento em nenhum critério que tenha nascido na escola, nem lhe acresce nenhum proveito.