

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES
PARA A DEFINIÇÃO DOS PADRÕES
RELATIVOS ÀS MENÇÕES QUALITATIVAS**

RECOMENDAÇÕES

N.º 3/CCAP/2008

JULHO DE 2008

Índice

INTRODUÇÃO	1
PRINCÍPIOS ORIENTADORES E RECOMENDAÇÕES	3
Princípios de ordem geral	3
1. Formulação e aplicação abrangente dos padrões	3
2. Objectividade e isenção na apreciação do desempenho	3
Princípio relativos à construção dos padrões	3
3. Objectivos, competências e ética profissional	3
4. Centralidade da dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem	4
Princípio relativos à aplicação padrões	5
5. Articulação dos objectivos individuais com os objectivos organizacionais	5
6. Adequação da avaliação à situação profissional do docente e ao contexto	5
7. Deveres e ética profissional	5
8. Articulação com os processos de avaliação organizacional	6

INTRODUÇÃO

Compete ao Conselho Científico para a Avaliação de Professores formular recomendações sobre os princípios que deverão orientar a definição, pelas escolas¹, de padrões que lhes permitam atribuir as menções qualitativas previstas no quadro legal da avaliação do desempenho docente².

Estes princípios orientadores dizem respeito a dois momentos distintos no processo de avaliação, o momento da construção prévia, pelas escolas, dos padrões em que assentará a atribuição das menções qualitativas e o momento da sua aplicação, na fase final do processo de avaliação.

Convém notar que, no que se refere à formulação dos princípios, o Conselho interpreta o mandato atribuído à escola como uma nova responsabilidade e um elemento-chave de desenvolvimento organizacional e de efectiva autonomia. Neste sentido, competirá a cada escola formular e aplicar os padrões em que assentam as menções qualitativas, tendo em conta os princípios e recomendações apresentados neste documento, que se baseiam:

1. No conjunto de princípios e elementos de referência sistematizados no documento do CCAP sobre a organização do processo de avaliação³;
2. No quadro orientador sobre as competências exigidas para a função docente, definido nos perfis geral e específico de desempenho profissional⁴;
3. Nas finalidades e princípios da avaliação do desempenho docente;
4. Nos direitos e deveres profissionais constantes do Estatuto da Carreira Docente e demais normativos sobre esta matéria⁵.

No entanto, seria desejável que a médio prazo, para além dos princípios agora formulados, se venham a estabelecer padrões nacionais, face aos quais as escolas possam situar e aferir as suas decisões. Um processo para a construção de padrões de desempenho num

¹ A referência a “escola” subentende, no curso deste documento, a expressão “agrupamento de escolas ou escola não agrupada”.

² Conforme dispõe o n.º 3 do art.º 21.º do Decreto Regulamentar n.º 2/ 2008, de 10 de Janeiro: “As menções qualitativas [ou seja, Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente] [...] correspondem ao grau de cumprimento dos objectivos fixados e ao nível de competência demonstrada na sua concretização, tendo em conta os princípios orientadores que forem formulados pelo conselho científico para a avaliação de professores para a definição dos respectivos padrões”.

³ Ver CCAP, *Princípios orientadores sobre a organização do processo de avaliação. Recomendações n.º 2/CCAP/2008*, Julho de 2008.

⁴ Decretos-Lei n.os 240/2001 e 241/2001, ambos de 31 de Agosto.

⁵ Designadamente, Decreto-Lei 15/2007, de 19 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 2/ 2008, de 10 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 11/ 2008, de 23 de Maio; Despacho 16872/2008, de 7 de Abril, publicado em 23 de Junho (em particular, o Anexo XVI).

plano nacional deve ser amplamente discutido e aprofundado, como sucedeu em países com muitos anos de prática de avaliação de desempenho de docentes.

A este propósito, o Conselho entende que se poderia desenvolver um trabalho sistemático de preparação, com recolha das práticas entretanto concretizadas, beneficiando da experiência e dos resultados de trabalhos idênticos levados a efeito a nível internacional. Nesse caso, a partir do ano escolar de 2009-2010, seria de equacionar a possibilidade de definir um conjunto de padrões nacionais, fundados na investigação, no debate alargado e no resultado das práticas desenvolvidas nas escolas. De salientar que a definição de padrões nacionais não dispensará, antes exigirá, o princípio da autonomia das escolas, uma vez que a sua integração necessita de ter em conta os contextos em que cada uma desenvolve o seu trabalho.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES E RECOMENDAÇÕES

A atribuição das menções qualitativas não constitui, por si só, o processo de avaliação, nem o substitui, devendo traduzir apenas o resultado final do desempenho do docente decorrente de um processo desenvolvido no respectivo período de avaliação.

Tomando por base o enquadramento traçado, o Conselho recomenda que a formulação e aplicação, pelas escolas, dos padrões para a atribuição das cinco menções qualitativas⁶ – *Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente* – tenha em conta os seguintes princípios orientadores:

Princípios de ordem geral

1. Formulação e aplicação abrangente dos padrões

No momento de definição dos padrões para atribuição das menções qualitativas, o Conselho recomenda que as escolas procedam a uma formulação suficientemente ampla, evitando-se o desmembramento excessivo e a especificação por todos os itens e indicadores incluídos nas fichas de avaliação⁷. Considera igualmente essencial que, no momento da atribuição das menções qualitativas, o desempenho docente seja encarado como um todo, de modo a que a apreciação das evidências e a consequente avaliação final sejam feitas, sempre que possível, de forma global e integrada, sem se reduzir a um simples cálculo de médias baseado nas classificações obtidas nos itens e subitens previstos nas fichas de avaliação.

2. Objectividade e isenção na apreciação do desempenho

A avaliação final por parte do avaliador deverá basear-se em evidências, fundamentadas de forma clara, concreta e inequívoca e distinguir que o objecto da avaliação é o desempenho profissional e não a pessoa.

Princípios relativos à construção dos padrões

3. Objectivos, competências e ética profissional

Na formulação dos padrões para a atribuição das menções qualitativas é fundamental que as escolas considerem todos os elementos previstos no quadro jurídico de refe-

⁶ Previstas no art.º 46.º do Decreto-Lei 15/2007, de 19 de Janeiro (Estatuto da Carreira Docente).

⁷ Aprovadas pelo Despacho 16.872/2008, de 7 de Abril, publicado em 23 de Junho.

rência relativos aos objectivos, às competências e, também, aqueles que estão associados à dimensão profissional, social e ética, bem como à dimensão de desenvolvimento profissional⁸.

Assim, o Conselho recomenda que as escolas tomem por referência os três elementos seguintes:

- a) O grau de cumprimento, natureza e contexto dos objectivos individuais fixados, de forma contratualizada, entre o avaliador e o avaliado;
- b) O nível de competência evidenciado pelo docente no desempenho das suas funções e na concretização dos objectivos individuais;
- c) A assunção das responsabilidades e dos deveres profissionais demonstrada pelo avaliado e o investimento feito na sua aprendizagem ao longo da carreira.

4. Centralidade da dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem

A utilização dos perfis de desempenho profissional docente na avaliação deve ser encarada de forma integrada e numa perspectiva de desenvolvimento profissional.

Esta asserção não significa que, no contexto da actividade docente, todas as dimensões se situem no mesmo plano de importância. A qualidade da concretização da dimensão do desenvolvimento do ensino e da aprendizagem é, efectivamente, aquela que define a especificidade do docente como profissional, constituindo um elemento essencial para a melhoria das aprendizagens dos alunos: atribuir-lhe centralidade não significa que esta dimensão seja a única importante, mas tão-só que constitui uma dimensão nuclear, em torno da qual e ao serviço da qual todas as restantes devem ser mobilizadas.

Neste sentido, o Conselho recomenda que a definição dos padrões, na base dos quais as menções qualitativas são atribuídas, tenha em conta a centralidade da dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem, e os respectivos domínios: assiduidade e cumprimento do serviço lectivo; preparação e organização das actividades lectivas; realização das actividades lectivas; relação pedagógica com os alunos; avaliação das aprendizagens dos alunos; evolução dos resultados dos alunos, tendo em atenção o contexto socioeducativo⁹.

⁸ Ver Anexo de CCAP, *Princípios orientadores sobre a organização do processo de avaliação. Recomendações n.º 2/CCAP/2008*, Julho de 2008.

⁹ De acordo com CCAP, *Princípios orientadores sobre a organização do processo de avaliação. Recomendações n.º 2/CCAP/2008*, Julho de 2008.

Princípios relativos à aplicação dos padrões

5. Articulação dos objectivos individuais com os objectivos organizacionais

A contratualização dos objectivos individuais a atingir ao longo do período em avaliação deverá articular-se com os objectivos que a escola porventura tenha distinguido como estratégicos no seu projecto educativo e noutros instrumentos de planeamento e orientação curricular e pedagógica, devendo aferir-se até que ponto o avaliado contribuiu para essa articulação, nos termos que tiverem sido definidos por cada escola.

6. Adequação da avaliação à situação profissional do docente e ao contexto

No momento da atribuição das menções qualitativas, no que se refere aos níveis de competências evidenciados, é necessário ter em conta aspectos específicos que podem variar no corpo docente (por exemplo, a natureza do vínculo contratual, o posicionamento na carreira e a experiência profissional, as funções específicas exercidas e outros). Esta adequação só pode ser feita localmente, face às realidades concretas do contexto da escola, da turma e do docente.

Não obstante ser importante considerar todas as competências definidas para a profissão e atribuir centralidade às competências directamente relacionadas com o exercício do ensino e a melhoria das aprendizagens dos alunos, o Conselho entende ser necessário adequar a aferição do desempenho individual em função dos aspectos específicos acima mencionados.

7. Deveres e ética profissional

A componente associada à dimensão profissional, social e ética constitui parte integrante do acto de ensinar e dos deveres gerais do docente para consigo próprio, para com os alunos, a escola, outros docentes, pais e encarregados de educação¹⁰.

Por isso, a atribuição das menções qualitativas deve considerar até que ponto foi evidente, no período em questão, uma prática empenhada e adequada de melhoria profissional evidenciada nas vertentes científica e pedagógica e suportada em procedimentos éticos e deontológicos.

¹⁰ Conforme dispõe a Secção II – Deveres, do Decreto-Lei 15/2007, de 19 de Janeiro (Estatuto da Carreira Docente).

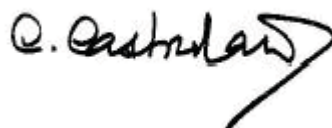
8. Articulação com os processos de avaliação organizacional

A avaliação do desempenho docente é parte de um processo de avaliação mais amplo, que inclui a avaliação das aprendizagens dos alunos e a auto-avaliação e avaliação externa das escolas.

Nesse sentido, a apreciação do desempenho docente deveria, na medida do possível, articular estes três domínios de avaliação e, por conseguinte, tomar em consideração, de forma enquadrada, o contributo dado pelo avaliado para as políticas da escola no âmbito dos processos de auto-avaliação e avaliação externa – de acordo com as oportunidades que a cada docente tenham sido oferecidas.

Aprovado na Reunião Plenária de 7 de Julho de 2008.

Pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores



Prof.ª Doutora Conceição Castro Ramos
Presidente