

LEITURAS



Como se tornar um docentezeco

Livro de auto ajuda

Edição do autor – Antero Valério
ISBN 285860/08

120 Páginas (40 a cores e 80 a preto e branco).

Preço – 17.50 euros (acrescido de 2.50 euros para portes, quando enviado pelo correio).

Pedidos para: anteroval@gmail.com (e-mail com nome – completo, de preferência –, morada e quantidade). Fazer a transferência bancária para o NIB: 003300000198017250061 (banco: Millennium).

Enviar também, o comprovativo da transferência (scanner ou um mail com os dados). Para os mais avessos à internet, podem sempre enviar o pedido e o pagamento para: Antero Valério Rua Mateus Vicente, N.º3, 3.ºDt.º, 1500-445 Lisboa.

Uma colectânea dos melhores cartoons do Antero Valério, colega que desde há alguns meses tem presença regular nesta revista. Um prodígio de (merecida) popularidade na Internet e não só. Presença regular em muitas salas de professores de muitas escolas, de norte a sul do país, os seus cartoons captam o ridículo, batem onde mais dói, e constituem um verdadei-

ro roteiro da governação desta ministra.

“Como se tornar um docentezeco” constitui um verdadeiro documentário onde os textos e as imagens se aliam para provocar a reflexão, um sorriso ou até uma sonora gargalhada.



Mas a melhor apresentação deste grande livro é feita pelo seu autor (desta vez o cartoon é mesmo roubado

do seu blogue – <http://antero.wordpress.com/>). Boas leituras e bom exercício para os músculos faciais.

BLOGS



<http://diasdofim.blogspot.com/>

Dias do Fim

Blogue do Dirigente do SPGL, João Paulo Videira, principal autor do modelo de avaliação da FEN-PROF. Modelo que é publicamente conhecido como alternativo ao do Ministério da Educação, que irá ser discutido por todos os professores. Muitos fazedores de opinião recusam a evidência da sua existência, continuando a afirmar que os sindicatos não apresentam alternativas e que os professores não querem ser avaliados. Porque a Avaliação de Desempenho Docente está na ordem do dia, é obrigatório visitar, comentar e questionar o autor do blogue sobre esta matéria.

<http://professorsemquadro.blogspot.com/>

Professores sem Quadro Blogue onde participa a Delegada Sindical Maria Ema Fogaça (Maria Lisboa) onde comenta os proble-

mas da classe de uma forma clara, lúcida, evidenciando uma vida constante de participação cívica e activa na Comunidade Educativa. Exemplo de um texto, 30 de Novembro de 2008

SITES



<http://www.umarfeminismos.org/index.htm>

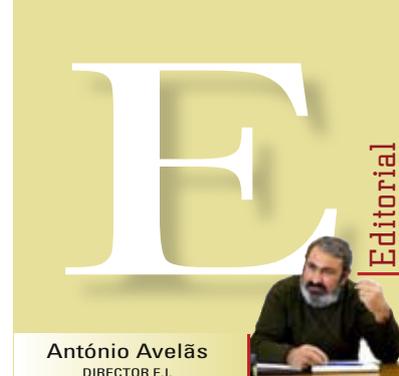
UMAR

A violência doméstica começa a sair das paredes e do silêncio do “Lar”, mesmo assim o número de casos não param de aumentar, continuam a morrer mulheres às mãos dos seus companheiros. A UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta – é uma associação de mulheres constituída em 12 de Setembro de 1976. Como Organização Não Governamental está representada no Conselho Consultivo da CIDM (Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres) desde 1977. Nasceu da participação activa das mulheres com o 25 de Abril de 1974 e da necessidade sentida, por muitas delas, de criarem uma associação que lutasse pelos seus direitos

2008 tem sido um ano negro da violência doméstica em Portugal. Homicídios e tentativas de homicídio ultrapassam os números dos últimos 5 anos. Apesar de toda a consciencialização social, os dados apontam para um agravamento do problema. Urge, pois, enfrentá-lo com respostas mais eficazes.

Neste sentido, a UMAR lança uma campanha dirigida aos homens para que estes se solidarizarem com as vítimas de violência, retirarem o apoio aos agressores e se demarcarem publicamente dos seus actos. Apela-se a todos os homens que não sejam cúmplices e testemunhas passivas da violência contra as mulheres. Petição – “Eu Não Sou Cúmplice”

<http://www.eunaosoucumplice.wordpress.com/>



UMA GRANDE GREVE EXIGE UMA BOA NEGOCIAÇÃO

Escrevo este pequeno texto ainda sob a influência da extraordinária greve dos professores e educadores do dia 3 de Dezembro. Uma greve que sem qualquer exagero nem inflação se aproxima, na área do SPGL, dos 90%. Não é um número “político”: é um número real. Nível de adesão que, de resto, se verificou por todo o país.

Após o 8 de Março, após o 8 de Novembro, após as concentrações regionais, esta greve é bem a demonstração de como a classe docente se assumiu como criticamente exigente e de como reagiu a um modelo de avaliação que colide com a sua ética e com a deontologia da profissão. Rebelou-se contra a divisão insensata dos professores em “titulares” e “meros professores”; expressou, de forma ainda mais veemente que antes, o repúdio por um Estatuto de Carreira que desvaloriza a profissão.

A difícil tarefa dos sindicatos, que não são mais do que representantes dos professores e educadores, é transformar estas manifestações e esta greve em força negociadora. Porque o papel dos sindicatos é mesmo esse: negociar com a intransigência possível e sensata de modo a que sejam defendidos os superiores interesses dos alunos, das escolas e, obviamente, dos docentes.

Negociar implica reconhecer aos interlocutores boa fé e vontade de encontrar uma solução. Não creio que o ME cumpra estes desideratos quando manipula a opinião pública dizendo que os professores não querem ser avaliados, que nunca o foram ou que nunca apresentaram propostas. Como é “meter a cabeça na areia” o ME considerar que o seu modelo é o único possível (ou, pelo menos, o melhor dos modelos). Simplificado sucessivamente, Jorge Pedreira admitiu, hoje mesmo, que o “seu” modelo poderia voltar a ser simplificado no próximo ano. (E, acrescento eu, inevitavelmente nos próximos anos, em cada ano). O que é uma maneira “simpática” de reconhecer que não funciona, que não serve. Só resta abandoná-lo porque está definitivamente morto! Vamos construir outro!

Esta postura reflexiva, crítica e combativa dignifica os professores e os educadores. A “desobediência cívica” (para usar uma expressão do Óscar Soares) que estão a promover em torno da avaliação de desempenho é um acto de transparente cidadania. Acto de rebeldia que arrasta consigo outras contendações: a da divisão artificial da classe em “titulares” e “professores”, e a de um ECD que desvirtua e desvaloriza a profissão docente. Está tudo ligado? Está. O que não significa que tenhamos de ganhar tudo definitivamente ao mesmo tempo.

Oxalá que as negociações recomecem com um novo espírito e uma maior disponibilidade do ME para reconhecer que o superior interesse das escolas deve prevalecer sobre as suas estranhas manias e doentias fixações.

A reunião negociadora “arrancada” ao ME para o dia 15 de Dezembro não pode desiludir os que apostam numa solução justa para o conflito. Os professores deram um sinal claro ao suspenderem as greves regionais marcadas para a semana de 9 a 12 de Dezembro. Será o ME capaz de compreender este gesto dos professores? ■

ficha técnica:

Director: António Avelãs . **Chefe de Redacção:** Manuel Grilo . **Conselho de Redacção:** Luis Viana, Joaquim Veiguinha, Rolando Silva, Teresa Chaveca, Isabel Pires, Delfim Campos . **Redacção:** Lígia Calapez. **Paginação e Grafismo:** Dora Petinha . **Capa:** Dora Petinha. **Composição:** Idalina Martins, Lina Roque . **Revisão:** Luísa Pereira . **Fotos:** Jorge Caria . **Impressão:** SOGAPAL, SA. - Av. dos Cavaleiros, 35, 2795-626 Carnaxide . Edição e Propriedade de: **Sindicato dos Professores da Grande Lisboa**, Rua Fialho de Almeida, 3, 1070-128 Lisboa . NIPC: 501057528 . Periodicidade: Mensal. Tiragem: 29 000 Depósito legal: 9157/85 . ICS: 109893.

Neste número:

2 Sugestões

4 BD . Contactos

5 Dossier

Professores em luta

14 Cidadania

A Cimeira de Washington

15 Escola/Professores

15. Avaliação de professores:

há um “modelo europeu”?

17. Docentes na Europa

20. Avaliação no Ensino Particular
e Cooperativo

22. Simplicidade. Autonomia. Confiança

24. Para um novo modelo de avaliação
e de carreira

26. Caminhos para a avaliação

28. Magalhães

Horários no 1º CEB

29 Opinião

Carta Aberta

31 Aos Sócios

Organização, Serviços, Cultura

35 Consultório Jurídico

Regime Jurídico das dispensas para Formação



**Toda a
disponibilidade
para negociar,
nenhuma
para ceder**

PÁGINA 12





Dossier

ESCOLA INFORMAÇÃO Nº226 NOVEMBRO/DEZEMBRO 2008

■ PROFESSORES EM LUTA

“Alicerçados pela força adquirida nas manifestações, concentrações e mais proximamente na greve de 3 de Dezembro, os Sindicatos tomaram a iniciativa: obrigar o Ministério da Educação (e o Governo) a ceder e a marcar uma nova etapa negocial, com início a 15 de Dezembro próximo”, sublinha a Direcção do SPGL, no documento em que é igualmente anunciada a suspensão das greves regionais.

Este o momento presente do grande movimento de luta dos professores – de que neste Dossier damos uma breve nota - contra o actual modelo de avaliação e pela construção de um outro “em que nos reconhecamos, em que acreditemos e que aceitemos como um instrumento de melhoria do nosso trabalho nas escolas”, como referiu António Ave-lãs na concentração frente ao ME, dia 27 de Novembro. ■

Resolução da Manifestação de Professores e Educadores realizada em 8 de Novembro de 2008

Dossier

PROFESSORES EM LUTA

Os Professores e Educadores presentes na grandiosa Manifestação Nacional realizada em 8 de Novembro, movidos pelo superiores interesses da defesa da Escola Pública, da melhoria das aprendizagens dos seus alunos e da defesa da dignidade da profissão docente, declaram:

1. Agir para que, em cada uma das suas escolas, todos os professores se comprometam com a decisão de **suspender a avaliação de desempenho** e recusem concretizar qualquer actividade que conduza à instalação ou desenvolvimento do modelo imposto pelo ME, tornando pública a sua decisão;
2. Apoiar a decisão da Plataforma Sindical dos Professores de **suspender a participação na**

comissão paritária de acompanhamento da aplicação da avaliação;

3. Apoiar a **antecipação do processo negocial de alteração do modelo de avaliação do desempenho**, que deverá ter lugar no âmbito de um processo mais amplo de revisão do ECD que garanta, entre outros objectivos:

- Eliminar a divisão dos professores em categorias hierarquizadas, bem como todos os constrangimentos administrativos à progressão na carreira;
- Acabar com a prova de ingresso na profissão;
- Estabelecer regras pedagogicamente relevantes para organização dos horários dos professores;
- Fixar regras excepcionais para a aposentação dos docentes, tendo em conta o elevado desgaste físico e psicológico provo-

cado pelo exercício continuado da profissão;

4. Rejeitar as propostas apresentadas pelo Ministério da Educação para **revisão da legislação de concursos**. Estas, a serem aprovadas, provocariam situações de ainda maior instabilidade dos docentes, para além de, não prevendo qualquer mecanismo para a vinculação dos professores, se destinarem a satisfazer necessidades permanentes das escolas recorrendo a professores contratados;

5. Exigir a correcção de todas as irregularidades e ilegalidades cometidas na elaboração dos **horários de trabalho** e o pagamento de serviço docente extraordinário em todas as situações em que, por impossibilidade comprovada, não seja possível respeitar o disposto na legislação em vigor;

6. Exigir, no âmbito de uma revisão da legislação relativa à **directão, gestão e administração das escolas**, que se determinem condições que viabilizem a concretização dos princípios da autonomia, da participação e do funcionamento democrático dos órgãos;



7. Considerar inaceitáveis as medidas aprovadas pelo Governo que visam **limitar a organização e o exercício da actividade sindical**.

Face a este quadro tão negativo, os Professores e Educadores presentes na Manifestação de 8 de Novembro, que voltou a reunir em Lisboa mais de dois terços dos docentes portugueses, concordam envolver-se empenhadamente na concretização das seguintes iniciativas e acções de luta, caso o Ministério da Educação e o Governo mantenham, perante os Professores e a Escola Pública, a mesma atitude:

1. Novo **protesto nacional, descentralizado** pelas capitais de distrito, de acordo com o seguinte calendário:

- 25 de Novembro - Norte;
- 26 de Novembro - Centro;
- 27 de Novembro - Grande Lisboa;
- 28 de Novembro - Sul;

2. Aprovação, antes, ou após, cada reunião de conselho de turma, conselho de docentes ou de qualquer outra estrutura intermédia de gestão das escolas,

de **posições de exigência** de mudança profunda do rumo da actual política educativa;

3. **Distribuição, a todos os pais e encarregados de educação, de um texto** que explique as razões da luta dos professores e as consequências extremamente negativas, para os alunos, das políticas educativas do Governo;

4. Encerramento de todas as escolas e jardins de infância no dia **19 de Janeiro de 2009**, Dia Nacional de Luto dos Professores e Educadores Portugueses, em que se completam dois anos sobre a publicação do Estatuto da Carreira Docente, com a realização de uma **Greve Nacional de todos os Professores e Educadores**, em protesto contra o ECD do ME e pela sua imediata revisão.

Para além destas acções, os Professores e Educadores não excluem o recurso a outras formas de luta, ainda no primeiro período lectivo, **designadamente o recurso à Greve**, caso o Ministério da Educação não suspenda a aplicação da avaliação de desempenho e não recue em matéria de concursos.

Finalmente, os professores, disponibilizam-se para, ainda este ano lectivo, participarem numa **Marcha Nacional pela Educação** que envolva, para além dos professores, pessoal não docente das escolas, estudantes, pais e encarregados de educação, bem como todos os que considerem indispensável a profunda alteração do rumo da actual política educativa, para o que mandatam a Plataforma Sindical para desenvolver, desde já, os contactos necessários.

Os professores e educadores mandatam também a Plataforma Sindical dos Professores para solicitar **reuniões a todos os Grupos Parlamentares e à Comissão Parlamentar de Educação e Ciência** para que sejam expostas as razões dos professores e educadores e a necessidade de a Assembleia da República intervir neste processo suspendendo a avaliação, caso o governo não tome essa iniciativa.

Lisboa, 8 de Novembro de 2008



8 de Novembro, Sindicatos e Movimentos

António Avelãs
Presidente do SPGL



O modo de agir e as possibilidades de acção das organizações dependem da sua natureza, da definição da sua função social e da sua força. Um *sindicato* (a fortiori uma Federação sindical) não é um movimento, nem os movimentos são sindicatos. Numa sociedade democrática, os sindicatos são instituições de natureza pública e sociopolítica traduzida por um lado no reconhecimento da capacidade negocial que legalmente lhe é atribuída (infelizmente, é certo, muitas vezes reduzida a uma mera formalidade) e por outro na obrigação de prestar contas (a nível político-sindical, organizativo, financeiro...) aos seus associados. Porque são os sócios que constroem e financiam os sindicatos precisamente para que eles os representem e em seu nome negociem com as entidades patronais ou da administração pública. De natureza distinta são os *movimentos*. A sua essência assenta na sua não institucionalização: não têm legalmente capacidade de negociação e a sua organização é muito mais indefinida e transitória do que a de uma "instituição" como é o caso dos sindicatos. Os movimentos podem objectivamente aparecer e desaparecer sem que isso ponha em causa a democracia social. (O que não significa que a sociedade não possa ficar mais pobre) Mas

nas sociedades democráticas a inexistência de sindicatos seria um gravíssimo sinal de ausência de democracia.

Daqui porém não pode inferir-se que, no terreno, os interesses de um grupo profissional sejam exclusivamente "traduzidos" pela acção e pelo discurso sindicais. No caso em análise, todo o complicado processo em torno das manifestações de 8 e de 15 de Novembro tornou claro que os movimentos existem e "movimentam"; mas também deixou bem claro, pela diferença de "expressão" das duas manifestações, que a sua força de mobilização e organização não se compara com a dos sindicatos.

Talvez porque não tinham consciência desta desproporção ou inebriados por um ilusório "grau de adesão" criado na blogosfera, alguns destes movimentos pretenderam substituir-se aos sindicatos. Clamaram mesmo pela sua destruição através de patéticos e infrutíferos apelos à dessindicalização, o que não terá deixado de provocar um cínico sorriso de satisfação nas hostes governamentais. Na blogosfera cirandou o clarificador slogan "nem Ministério, nem Sindicatos", acompanhado de uma infame campanha contra os principais dirigentes sindicais, repisando de resto muitos dos ataques e insinuações que o poder político igualmente lhes dirige. Tal ambiente porém não tolheu a iniciativa dos mais

lúcidos dirigentes sindicais: se os movimentos "movimentam" então há que pôr esse movimento ao serviço da luta dos professores e educadores. E em vez do pressuposto redutor e divisionista (nem ME nem sindicatos) houve que trabalhar num pressuposto de reforço de unidade: todos (sindicatos, movimentos, grupos...), mas mesmo todos, unidos no dia 8. (A unidade em torno de 15 estava definitivamente impossibilitada pela campanha anti-sindical que caracterizou, a partir de certa altura, a mobilização para essa data). O trabalho desenvolvido para que essa unidade fosse possível foi frutuoso. Não se tratava de impedir o dia 15 (o direito de manifestação é inquestionável) mas de possibilitar uma convergência para o dia 8. Quero aqui deixar claro que os responsáveis dos movimentos que reuniram com dirigentes da FENPROF no dia 29 de Outubro, demarcando-se pessoalmente das campanhas contra os sindicatos, contribuíram positivamente para que a unidade fosse possível e, como convinha, ajudaram na mobilização que conduziu ao extraordinário sucesso da Manif. de 8 de Novembro. Se é verdade que são os sindicatos que representam os professores e educadores – e o dia 8 de Novembro deixou isso, mais uma vez, bem claro –, não é menos verdade que há um não despreciando número de docentes que, pelas mais variadas razões, muitas vezes por

preconceitos absolutamente inaceitáveis, se não revêm nos sindicatos, sem que isso signifique, porém, indisponibilidade para as lutas em torno da dignidade da profissão e da qualidade da escola. Eles constituem um campo propício ao “recrutamento” pelos *movimentos*, que, exactamente porque não têm a responsabilidade de negociar nem têm que prestar contas, facilmente derivam para a apresentação de propostas tão bondosas como irrealistas (greve ilimitada, por exemplo) e não suficientemente fundamentadas (a ideia repetida de recurso aos espaços televisivos ou a tribunais europeus....)

Um outro pressuposto (ou preconceito?) joga a favor dos *movimentos*: a da sua (nunca confirmada...) independência, por oposição aos sindicatos que seriam dependentes de interesses e agendas partidárias. Acontece porém que há todas as razões para “ligar” boa parte dos ditos *movimentos* a correntes político-partidárias... Pelo que também nesse âmbito a questão a pôr não é a de hipotéticas ligações a partidos políticos mas sim a de saber se os interesses dos professores e educadores são postos na dependência desses interesses e agendas partidários: questão que respeita quer a sindicatos quer a *movimentos*.

Concluiria pois com duas ideias-fortes: a de que só o reforço dos sindicatos cria melhores condições de negociação e, portanto, de defesa dos interesses dos docentes e da escola; a campanha contra os sindicatos e os apelos à dessindicalização (que aliás os professores/educadores ignoraram), mesmo que dê resultados (lamentáveis) no imediato significam sempre grave prejuízo para a luta dos docentes. Mas esse papel insubstituível dos sindicatos pode coexistir com outras formas de organização dos professores/educadores – os *movimentos* de mais diversa orientação. O essencial é que a unidade triunfe e se reforce. ■

Greve de 3 de Dezembro

O modelo de avaliação do ME morreu!

Vamos construir o dos professores!

A greve dos professores na área da SPGL, do dia 3 de Dezembro, ultrapassou, de acordo com os números disponíveis, os 90%. Número objectivo, real, sem qualquer sombra de “inflação”. Após a Manifestação de 8 de Novembro (120000!), após toda a campanha publicitária do “simplex”, após todo o envolvimento da máquina política do governo e do Partido Socialista (que não dos professores socialistas), os professores e educadores de todo o país dão mais uma vez um sinal inequívoco da sua unidade e da sua determinação. Não é possível que o Governo continue a fingir ignorar o significado destas impressionantes manifestações da vontade dos docentes, da sua lucidez e persistência. A resposta adequada do Governo só pode ser a de retomar de imediato as negociações que conduzam a uma solução adequada e justa para a crise que o ME instalou nas escolas.

O modelo de avaliação que o ME sonhou impor à classe docente está decididamente morto. É de tal modo inexecutável que o próprio secretário de Estado Jorge Pedreira admitiu, neste mesmo dia, que o “simplex” pode vigorar também para o próximo ano. Este “simplex” é um simulacro de

avaliação (o que não impede de ser, em muitos pontos, arbitrário e indutor de graves injustiças e contradições) pelo que não pode eternizar-se. Mas o modelo de avaliação do ME é de tal forma absurdo que não lhe resta senão ser sistematicamente, ano após ano, simplificado. É por isso que entendemos que deve ser pura e simplesmente abandonado.

Os professores e os educadores querem um modelo de avaliação que lhes seja útil. Útil para a melhoria da sua formação, útil para a sua prática pedagógica, útil para o espírito de colaboração responsável que deve presidir à vida das escolas, útil porque não perturba o exercício fundamental da função dos docentes: trabalhar com e para os seus alunos! E vão construí-lo. E desafiam o ME a participar nessa construção. O SPGL e a FENPROF apresentaram já uma proposta a ser discutida e melhorada pelos professores. Não entendemos que seja o único modelo possível. Mas temos a certeza de que a partir dele será possível construir um modelo de avaliação de desempenho que os docentes assumam como seu. Os professores e a Escola merecem esse esforço. De preferência, com o ME. Se necessário, contra este ME! ■

A Direcção do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

DADOS POR REGIÃO / ZONA / ESCOLA

03-12-2008 18:52:51

Greve Nacional Professores - 03-12-2008		
	Nº de Escolas	% média
REGIÃO LISBOA	527	90,19%
REGIÃO OESTE	104	93,73%
REGIÃO SANTAREM	81	93,59%
REGIÃO SETUBAL	340	91,42%
Total	1052	91,20%

A luta continua

Dezenas de milhares de professores manifestam-se por todo o país

Na semana de 25 a 28 de Novembro dezenas de milhares de professores e educadores saíram à rua, por todo o país, para exigir a suspensão do modelo de avaliação imposto pelo Ministério da Educação. Nas capitais de distrito da área da Grande Lisboa, foram dez mil os que se manifestaram, no passado dia 27 - em Santarém, Setúbal, Caldas da Raíña e em Lisboa. Só na 5 de Outubro, foram cerca de cinco mil. Uma clara afirmação de unidade e repúdio pela política autista do ME.



Num ambiente de grande indignação, os professores deixaram – uma vez mais – claro que só a suspensão do actual modelo de avaliação poderá desbloquear a situação de profundo conflito com o ME. E denunciaram as formas de pressão, os atropelos à lei, e os presentes envenenados que o Ministério tem vindo a avançar, e que apresenta como “cedências” ou vontade negocial.

É o caso, como referido no comunicado da Plataforma Sindical distribuído dia 27, das reuniões entretanto promovidas com “órgãos de gestão das escolas e professores avaliadores dando orientações para a aplicação de um diploma legal que ainda não existe” e cuja negociação apenas se deveria iniciar no dia seguinte ao da concentração de 27.

Ou ainda, as pressões que estão a ser exercidas sobre os órgãos de gestão “para que estabeleçam prazos para a entrega dos objectivos de avaliação pelos professores, estan-

do implícito um clima de ameaça que decorre de, sobre a mesa, estar um projecto que prevê a avaliação dos presidentes dos conselhos executivos pelos directores regionais de educação”.

Um presente envenenado

“Não há nenhuma cedência”, afirmou Mário Nogueira, secretário-geral da FENPROF, referindo-se ao modelo simplex proposto pelo ME. “O que nós temos é um presente envenenado”.

Mesmo que todos os professores aderissem a este modelo de avaliação, “75% desses professores nunca teriam bom ou excelente por causa das quotas. E, ainda aqueles que o tivessem, o que é que ganhariam com isso? Nem progressão acelerada. Ganhariam expectativa de poderem um bocadinho mais cedo do que os outros candidatar-se a concurso para titular, se houver concurso – se houver vagas nesse concurso”.

Por outro lado, o simplex caracteriza-se por uma significativa opção

– a aposta na parte administrativa. O ME diz que “a avaliação é fundamental para a melhoria da actividade docente, o trabalho dos professores na sala de aula, do trabalho dos professores – não no plano burocrático mas no plano pedagógico”. Entretanto, “o que é que eles fizeram com a simplificação que apresentam?”, questionou o secretário geral da FENPROF, “se o professor quiser até fica dispensado de uma parte da avaliação. De qual parte? – da pedagógica... e fica apenas a administrativa...”

Um dos principais problemas deste modelo, sublinhou ainda Mário Nogueira, “é que ele assenta em dois pressupostos que são de todo inaceitáveis. O primeiro é que nas escolas não há só professores, mas há professores e superiores hierárquicos que são os professores titulares; e o segundo é que o mérito dos professores não decorre do mérito do seu desempenho, mas no ter lugar numa quota que está administrativamente fixada”.

O que significa que “rever este modelo de avaliação exige rever o es-

tatuto da carreira docente”.

Uma lição de dignidade

“Uma excelente lição de dignidade”. Estas as palavras com que António Avelãs, presidente do SPGL, valorizou mais esta acção de luta dos professores de contestação à política do ME.

“Uma lição de dignidade porque não nos deixamos comprar por simpleses mesmo quando para muitos dos professores se propõe reduzir a avaliação de desempenho a um controlo meramente administrativo sem qualquer conteúdo pedagógico. Uma lição de dignidade porque em nome dos princípios da defesa da escola pública, dos superiores interesses dos alunos e da profissão que abraçamos, resistimos a todas as pressões, denunciámos todas as mentiras; e contra todas as tentativas de nos dividir, construímos esta solidária unidade entre todos os docentes.”

Denunciando os simpleses apresentados pela actual equipa do ME, Avelãs sublinhou que “as razões que a levaram a *simplexificar* este ano o seu modelo se manterão nos anos futuros”. É o caso da não consideração da classificação dos alunos como factor de avaliação dos professores, pois, na opinião do Conselho Científico para a Avaliação dos Professores, “a produção de instrumentos de aferição viáveis e de reconhecida credibilidade é uma tarefa complexa e morosa”. Ou ainda da decisão de não considerar obrigatória para a maioria dos docentes a assistência e avaliação das aulas, quando “a preparação de um alargado quadro de avaliadores solidamente habilitados para tal tarefa aplicada a mais de 130000 professores e educadores demorará anos”.

Ao modelo que o ME tenta impor aos professores, contrapõe a FEN-PROF “a construção por nós de um modelo em que nos reconhecemos, em que acreditemos e que aceitamos como um instrumento de melhoria do nosso trabalho nas escolas”.

“A saúde da nossa escola pública exige que aceitemos este desafio, que obviamente só é possível com a suspensão imediata do Modelo de avaliação do ME”, conclui António Avelãs. ■

Função Pública manifesta-se em Lisboa Por aumentos salariais, em defesa dos direitos

Dezenas de milhares de trabalhadores manifestaram-se em Lisboa dia 21. Os professores marcaram também a sua presença, juntando as suas exigências próprias às reivindicações gerais dos sindicatos da função pública.



“ Temos que tirar o carro já daqui, que os professores vão manifestar-se”. Houve quem pensasse tratar-se de mais uma manifestação de

professores. Engano de quem anda mal informado, mas ainda assim um engano significativo.

Dia 21 de Novembro foram largos milhares os trabalhadores da função pública que saíram à rua para exigir *uma política diferente*, uma das frases mais insistentemente repetidas ao longo do percurso entre o Marquês de Pombal e a Assembleia da República.

A maioria dos manifestantes eram trabalhadores da administração local, pessoal não docente de diferentes pontos do país (a Frente Comum referiu que houve várias escolas fechadas), enfermeiros em protesto contra a precaridade e o desemprego.

Em causa estão, antes do mais, aumentos salariais que tenham em conta a degradação consecutiva dos salários (de há oito anos para cá, os trabalhadores da função pública têm vindo a perder sistematicamente poder de compra), agora agravada com os aumentos sistemáticos dos preços dos bens essenciais, dos transportes, dos juros do crédito à habitação e dos combustíveis.

Em causa igualmente a defesa de

direitos, face ao continuado ataque aos direitos dos trabalhadores da administração pública e à destruição do próprio modelo de função pública definido constitucionalmente. Uma realidade que se traduz na degradação da qualidade dos serviços prestados às populações nos mais diversos domínios. Da saúde à segurança social, do ambiente à cultura e ao ensino.

Um conjunto de problemas e reivindicações que os professores também partilham.

No discurso que finalizou a manifestação, o dirigente do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, Joaquim Jorge, realçou em particular a luta dos professores, dos enfermeiros e dos militares, entre outros sectores de trabalhadores, e deixou claro que “a luta vai continuar”.

- Pela valorização dos salários
- Pelo vínculo de nomeação
- Pela revogação do regime de contrato de trabalho em funções públicas
- Por carreiras profissionais dignas
- Pelo direito ao trabalho, contra a mobilidade especial e a precaridade
- Contra o SIADAP, por uma avaliação justa e sem quotas

Nova reunião com o Ministro, novo adiamento de respostas

A FENPROF reuniu de novo, dia 5 de Dezembro, com o Ministro Mariano Gago, que desta vez pretendeu ouvir as opiniões da Federação sobre aspectos da revisão das carreiras para além dos que a nova legislação da Administração Pública obriga a alterar.



O Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF teve ocasião de apresentar ao Ministro as suas propostas que, em linha gerais, visam a redução da precariedade; a promoção baseada no mérito absoluto (sem necessidade de vagas e concursos) e a garantia da idoneidade dos júris.

Igualmente foi vinculada a firme oposição a que possam ser postas em causa as expectativas criadas aos assistentes de transitarem para a categoria de professor auxiliar após a obtenção do doutoramento.

No que se refere a questões que transitaram da reunião anterior, sobre a progressão nos escalões e sobre a mudança de vínculos, Mariano Gago não esclareceu ainda duas questões essenciais:

- Se a transição de vínculos será realizada ao mesmo tempo que a revisão das carreiras ou se terá que ser feita já para entrar em vigor no próximo dia 1 de Janeiro.
- Se o Ministério vai ou não inter-

vir para assegurar que o direito à progressão nos escalões salariais, com efeitos a partir de 1/1/08, se concretize de modo transparente e equitativo, tendo em conta as especificidades das carreiras e a definição de critérios adequadamente publicitados.

Da parte do Ministro obteve-se o compromisso de melhor analisar as propostas da FENPROF e, depois de ouvir os representantes das instituições (CRUP e CCISP), dar uma resposta a estas duas questões, no próximo dia 17 de Dezembro.

A FENPROF continuará a fazer pressão para que o direito à progressão salarial seja assegurado e para que a transição de vínculos seja realizada tendo em conta a necessidade de um aumento significativo da estabilidade nas carreiras, em particular no Politécnico.

Transição de vínculos e progressão de escalões

De lembrar aqui as posições da Federação sindical em relação a

estas duas questões essenciais.

No que respeita à transição de vínculos, a FENPROF recusa a aplicação burocrática deste processo e defende a sua articulação com as carreiras, em particular com os imperativos de estabilidade e de qualificação dos corpos docentes e de investigação.

A FENPROF defende que os Contratos Administrativos de Provedimento de docentes fora dos quadros, a suprir necessidades permanentes, em tempo integral ou dedicação exclusiva, deveriam passar a contratos por tempo indeterminado, em período experimental – única alternativa da lei ao contrato a termo.

Em relação à progressão nos escalões, desbloqueada para toda a Administração Pública em 1/1/2008, a FENPROF defende que a avaliação a aprovar, após negociações, deverá ter efeitos desde aquela data. Assim ninguém seria prejudicado com os atrasos do Ministério e a avaliação não se faria de forma desadequada às carreiras, como seria o caso da aplicação da lei geral. ■

Cimeira de Washington

Show-off e as receitas do costume

Joaquim Jorge Veiguinha

Em 15 de Novembro, realizou-se em Washington uma cimeira que, pela primeira vez, reuniu 20 países com o objectivo de discutir e propor medidas para superar a crise financeira internacional. A única originalidade desta cimeira foi contar com a participação de países, como a Espanha e a Holanda, que passam a pertencer ao núcleo duro das grandes potências económicas e, sobretudo, incluir um conjunto de países emergentes que, até há bem pouco tempo, estava excluído dos grandes areópagos internacionais sobre as questões económicas. Para além da China, incluem-se neste grupo a Arábia Saudita, a África do Sul, a Argentina, o Brasil, a Coreia do Sul, a Índia, a Indonésia, o México e a Turquia. Esta inclusão justifica-se porque alguns destes países emergentes, de que se destacam sobretudo a China e a Índia, têm sustentado o crescimento da economia mundial nos últimos anos, enquanto a Arábia Saudita tem multiplicado os seus investimentos na aquisição de instituições financeiras que estiveram na origem da crise dos créditos imobiliários de alto risco. As perspectivas de crescimento para 2009 dos países que pertencem ao G-7 justificam este novo cenário. Assim, segundo as estimativas da OCDE, os 15 países da zona Euro, de que faz parte Portugal, registarão um crescimento do PIB de -0,5% em 2009, os EUA de -0,9% e o Japão de -0,1%. No entanto, graças aos países emergentes, a taxa de crescimento global será de 2,2%, apesar de ter sido revista em baixa, já que em Abril deste ano esta organização previa que atingisse 3,9%.

A Cimeira de Washington foi, antes de tudo, marcada pela divergência entre os Estados Unidos, representados ainda pelo ex-presidente George W. Bush, e a União Europeia, no que respeita ao modo de regulação da finança globalizada. Fiel às suas convicções neoliberais, o presidente norte-americano de saída opôs-se

às propostas europeias de reforçar as formas de supervisão aos fundos de alto risco (*hedge funds*), às agências de *rating*, que têm fechado os olhos à especulação financeira, e aos salários astronómicos dos *managers*. Bush, apesar de reconhecer que é necessário reformar o sistema financeiro internacional, considera que a “crise não foi devida ao fracasso do sistema de mercado livre” e tende a subvalorizar o estabelecimento de medidas públicas de controlo e regulação da finança globalizada quando afirma candidamente que “temos de reconhecer que o intervencionismo governamental nunca resolve tudo”. Pelo contrário, a confiança irracional na capacidade auto-reguladora dos mercados financeiros é que não resolve nada, como já entendeu o novo Presidente norte-americano, Barack Obama, para quem é preciso coordenar políticas para enfrentar a crise que a sua desregulação provocou.

Apesar do ingresso dos novos países emergentes, a reunião não foi produtiva. Mais uma vez, como é hábito, as deliberações deram lugar às recomendações que poderão ou não ser seguidas pelos países envolvidos. Ou seja, tudo se resumiu a belas declarações de intenção sem resultados político-institucionais. Foi defendido, no comunicado final da cimeira, o reforço da regulação e da supervisão financeiras sem propor em concreto a criação de órgãos supranacionais com poderes efectivos para realizá-las ou relegando estas funções para um mero Fundo de Estabilidade Financeira no âmbito do G-7, e de que são excluídos os países emergentes. Sublinhou-se a importância do FMI na resposta à crise, quando esta instituição, para além de ser directamente responsável com a suas políticas monetaristas por crises financeiras anteriores, de que se destaca, por exemplo, a do Sudeste Asiático nos finais do século passado, revelou uma negligência enorme na actual crise nada fazendo para a prevenir. Apelou-se ao Banco Mundial para financiar políticas de

desenvolvimento quando, até hoje, esta instituição não se tem revelado defensora de projectos que visam satisfazer as necessidades de autodeterminação das populações dos países em vias de desenvolvimento, mas promovido actividades orientadas para a exportação e para abertura total dos mercados internos destes países aos produtos concorrentes dos países desenvolvidos. Repetiram-se banalidades do tipo de que é necessário “promover a integração dos mercados financeiros” e “reforçar a cooperação internacional”. Foi acordado exercer maior pressão sobre os paraísos fiscais, mas não se propuseram medidas concretas para passar das boas intenções à prática. Voltou-se a enunciar a profissão de fé nas virtudes taumatúrgicas dos mercados abertos, e declarou-se solenemente que “nos próximos 12 meses abster-nos-emos de criar barreiras ao investimento e ao comércio de bens e serviços”, como se a mera liberalização mercantil fosse panaceia e receita universal para a resolução da actual crise económica e financeira.

No que respeita aos países emergentes, tudo aponta para que ainda sejam mais parte do problema do que da solução. Apesar de reivindicarem justamente a sua maior participação nas tradicionais instituições supranacionais que intervêm na economia mundial, em particular no FMI, não se mostraram muito abertos ao reforço de formas de cooperação internacional que conduzam a uma partilha da soberania, uma das estratégias mais fecundas para criar alternativas viáveis e eficazes à actual desordem financeira internacional, limitando-se a reivindicar um maior acesso dos seus produtos aos mercados dos países desenvolvidos. Em suma, depois das habituais contas de mercearia e das usuais declarações de boas intenções, apenas restou um enorme vazio coroado por um copioso repasto de trabalho oferecido aos participantes da cimeira. Bom proveito! Vale mesmo a pena trabalhar assim. ■



Avaliação de Professores

Há um “modelo europeu”?

O modelo de avaliação imposto pelo ME aos professores portugueses, e por estes massivamente rejeitado, corresponde a um modelo generalizado? Há um “modelo europeu”? Que outras questões e realidades se interligam com os processos de avaliação?

As questões são muitas e as respostas não lineares. E entre os estudos e relatórios, necessariamente baseados em dados oficiais, e a realidade vivida no quotidiano dos professores, há naturalmente diferenças concretas e significativa

multiplicidade de percepções. Mas, como ressalta do recente estudo da rede Eurydice, da Comissão Europeia – *Responsabilidades e Autonomia dos Professores na Europa* –, não há um modelo mas sim várias modalidades de avaliação individual ou colectiva dos professores. E, neste quadro, Portugal destaca-se por ser o único país em que

todas essas modalidades são impostas aos professores.

A inspecção por corpos de especialistas externos aos estabelecimentos de ensino (ao nível das autoridades nacionais ou locais) está presente na maioria dos países considerados, salientando-se ainda a auto-avaliação ao nível de cada escola ou a avaliação individual

pelo director da escola. Entretanto, nem sempre as mesmas modalidades têm idêntico sentido. Por exemplo, na Dinamarca e na Islândia, cada escola tem os seus próprios métodos de avaliação. Em Espanha, no que respeita à auto-avaliação, os professores avaliam a sua própria prática geral (plano de avaliação interna).

De salientar que na Finlândia, que se destaca exactamente pelos resultados no plano escolar, não existe qualquer forma de avaliação externa.

Em muitos países, os anos 1990 parece terem marcado o fim da avaliação individual dos professores, em benefício da avaliação do próprio estabelecimento escolar que, mercê do desenvolvimento da autonomia escolar, se afirma como um novo actor colectivo. Entretanto, a partir de meados da primeira década de 2000, as avaliações individuais tendem de novo a desenvolver-se e surgem novos mecanismos de avaliação de desempenho dos professores. Formas de controle reforçado, associadas a estímulos financeiros e a diferenciação de carreiras. Que, nos termos utilizados pelo relatório Eurydice, representam “uma nova etapa no reforço do controle do trabalho do professor”. E também aqui Portugal se salienta.

Em termos gerais, o relatório considera que “os mecanismos de avaliação dos professores raramente evoluíram em paralelo com o alargamento do seu âmbito de actividade” e que os novos mecanismos de responsabilização “assumem formas variadas que não parecem corresponder à dimensão do alargamento das missões dos professores”.

Como contra-exemplos deste fenómeno de aumento do controle da actividade docente, é citado o da Finlândia, que se caracteriza, simultaneamente, por uma forte autonomia pedagógica, atribuída às organizações locais e às escolas, e por uma “total ausência de mecanismos externos colectivos ou individuais de avaliação de docentes”.

Para concluir que “o alargamento das prerrogativas dos professores nem sempre foi acompanhado de um aumento dos controles externos”.

Mais responsabilidades. Mais incentivos?

As profundas mutações verificadas nas últimas duas décadas nas responsabilidades atribuídas às escolas e aos professores nem sempre têm vindo a ser acompanhadas dos correspondentes incentivos.

A partir de 2000, e em geral por pressão dos sindicatos, assistiu-se a uma clarificação dos estatutos e da missão das escolas e dos professores, a aumentos salariais ou à reavaliação das grelhas salariais.

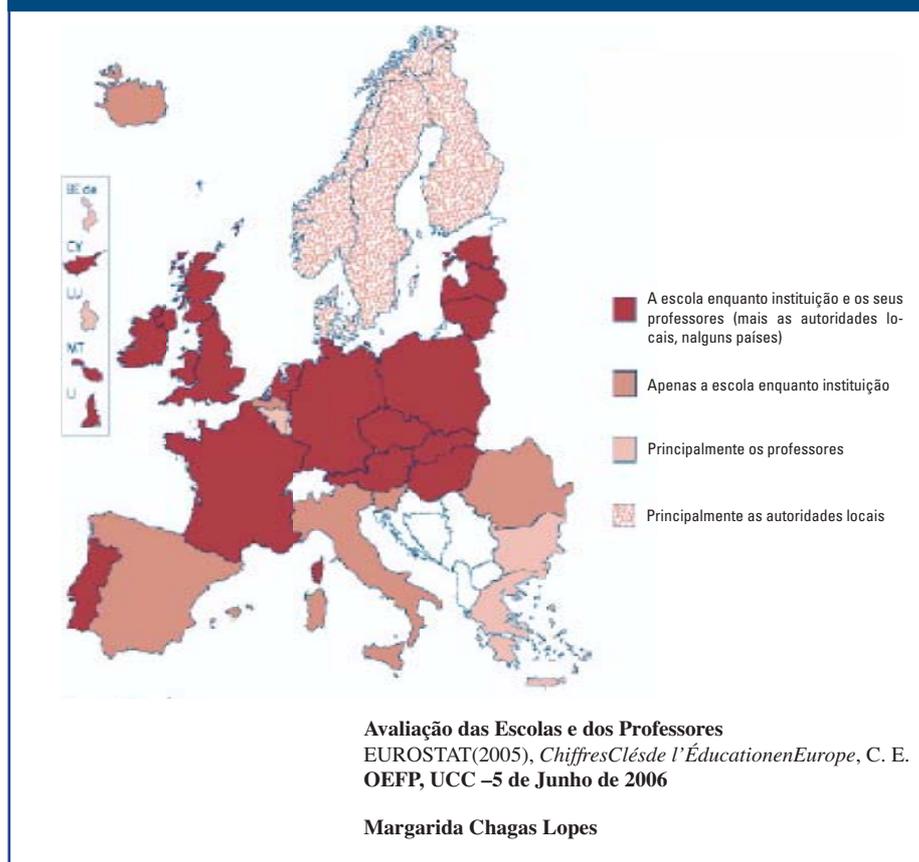
A Escócia, a Inglaterra, Malta, Lituânia e a comunidade germanófila da Bélgica, são exemplos referidos no relatório, com significativos aumentos salariais (23% em 3 anos

para a Escócia; ou de 10% em início de carreira, também em 3 anos, para a Bélgica). Mas também com melhoria das condições de trabalho, maior segurança no trabalho, maior liberdade em relação aos tempos de trabalho.

Entretanto, de par destas repostas colectivas, há as respostas individuais em que a avaliação se reflecte nomeadamente na carreira, como é o caso de Portugal. Duas lógicas claramente diferenciadas.

Numa avaliação global, o relatório refere uma “inadequação entre o alargamento do campo de acção dos professores, as políticas de acompanhamento, de incentivo e os mecanismos de controle”, e conclui mesmo que só face à resistência dos professores, aos sinais de desmoralização, à dificuldade em recrutar pessoas competentes, são elaborados planos globais de definição e revalorização dos estatutos e das condições de trabalho da classe docente. ■

Componentes do sistema educativo que são objecto de avaliação Ensino geral obrigatório. Ano escolar 2002/2003



Docentes na Europa

Alguns dados significativos

ALEMANHA

PROGRESSÃO NA CARREIRA

A progressão para um nível superior (geralmente baseada numa escala salarial) apenas ocorre se existir mudança de responsabilidades ou de posição profissional, como por exemplo, ocupação de cargos de direcção dos estabelecimentos de ensino.

Há 12 escalões: o docente progride ao fim de dois anos, depois de três em três e de quatro em quatro. A idade para atingir o topo da carreira oscila entre 50 e 55 anos.

AVALIAÇÃO

A avaliação tem como principal finalidade a progressão na carreira docente. Os Ministros da Educação e da Cultura dos *Länder* definiram um conjunto de orientações para avaliar os professores que leccionam em escolas públicas.

O sistema de avaliação implica uma entrevista com o professor em questão, uma apreciação do relatório de competências elaborado pelo Director da escola, observação de aulas e uma avaliação mais criteriosa onde são valorizados os conhecimentos científicos, as práticas de ensino e o comportamento profissional.

COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

O horário do professor compreende, para além do tempo lectivo, outras responsabilidades como a preparação de aulas, estudo acompanhado, reuniões diversas e outras actividades. O tempo lectivo varia entre os diferentes *Länder* e também entre os níveis de ensino, correspondendo a um período compreendido entre 23 e 28 horas semanais.

DINAMARCA

PROGRESSÃO NA CARREIRA

Educadores de infância (CITE 0) – Os educadores trabalham num regime não hierárquico. Para candidatura a um lugar de chefia apenas são consideradas as qualificações adquiridas. A ocupação destes lugares não representa uma promoção, mas resulta apenas de uma preferência pessoal. Assim, a progressão na carreira depende apenas do número de anos de serviço na profissão: depois de seis anos o educador fica colocado no escalão 24 e depois de dez anos atinge o topo da carreira, ou seja o escalão 28.

Professores do Ensino Básico – inclui 1.º, 2.º e 3.º Ciclos (CITE 1, 2) – Os

professores deste nível de ensino são obrigados a cumprir dois anos de período probatório antes de assinarem um contrato permanente. Caso se candidatem a orientadores profissionais, directores, assessores ou inspectores, são escolhidos segundo as suas qualificações e mérito, sendo esta opção vista apenas como uma preferência individual e não uma promoção. Depois de quatro anos de exercício profissional ascendem ao escalão 30, e atingem o topo da carreira no escalão 35, depois de oito anos de serviço.

Professores do Ensino Secundário (CITE 3) – Para efeitos de progressão, conta apenas o tempo de serviço, dividido por três escalões (3, 4 e 8), atingindo o topo da carreira ao fim de oito anos de serviço.

AVALIAÇÃO

Depois de obtida a nomeação para um lugar numa escola, não há qualquer procedimento avaliativo nos diferentes níveis de ensino.

COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

Educadores de infância (CITE 0) e Professores do Ensino Básico – inclui 1.º, 2.º e 3.º Ciclos (CITE 1, 2) – O horário compreende 37 horas sema-



nais, incluindo aulas, sua preparação e outras tarefas. O tempo de preparação está fixado proporcionalmente em função do horário lectivo.

Professores do Ensino Secundário (CITE 3) – Neste nível de ensino os professores são obrigados a trabalhar 1680 horas por ano, incluindo horas lectivas, preparação de aulas, sua planificação e tarefas pedagógico-administrativas.

ESPAÑHA

PROGRESSÃO NA CARREIRA

Educadores de infância (CITE 0) e Professores do Ensino Básico dos 1.º e 2.º Ciclos (CITE 1) – A carreira define um sistema de acesso a um grau superior sempre que se possua a habilitação requerida, se conte com oito anos de antiguidade no lugar e sejam superadas as provas estabelecidas pela Administração Educativa.

Professores do Ensino Básico do 3.º Ciclo (CITE 2) e Professores do Ensino Secundário (CITE 3) – Os professores têm a possibilidade de promoção dentro dos próprios centros, obtendo a condição de “catedrático” ou ingressar na carreira universitária.

Os professores de todos os níveis de ensino podem candidatar-se a cargos de direcção e de gestão das escolas, inspecção ou tarefas da Administração Educativa.

Embora a formação contínua seja opcional, para progredir na carreira, em cada seis anos, a aquisição de créditos de formação converte-se numa remuneração complementar, sendo também

valorizada aquando da oposição a concursos.

AVALIAÇÃO

A avaliação dos professores, apenas feita a seu pedido, tem consequências não só na promoção dentro da carreira, mas também na mobilidade. É promovida pelas Administrações Educativas de cada Comunidade, embora os certificados sejam válidos a nível nacional.

COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

A carga horária é de 37,5 horas por semana. Deste tempo, 30 h são de permanência obrigatória nos estabelecimentos de ensino, dedicadas a actividades docentes. Os Educadores de infância (CITE 0) e Professores do Ensino Básico do 1.º e 2.º Ciclos (CITE 1) leccionam, no mínimo, 25 horas, enquanto que os Professores do Ensino Básico do 3.º Ciclo (CITE 2) e Professores do Ensino Secundário (CITE 3) leccionam 18 horas. O restante tempo destina-se à preparação de actividades docentes ou aperfeiçoamento profissional, podendo ocorrer fora da escola.

FRANÇA

PROGRESSÃO NA CARREIRA

A progressão na carreira do pessoal docente comporta dois graus: a *classe normale* e a *hors-classe*.

A progressão inclui a mudança de grau e a mudança de escalão. A cada escalão corresponde um certo número de pontos de índice, cujo valor é reavaliado

do periodicamente para o conjunto de funcionários. A progressão de grau é estabelecida por contingentes e é aberta aos professores que atingiram pelo menos o 7.º escalão do grau anterior.

A *hors-classe* compreende 6 escalões e a progressão nestes escalões é regida pela antiguidade.

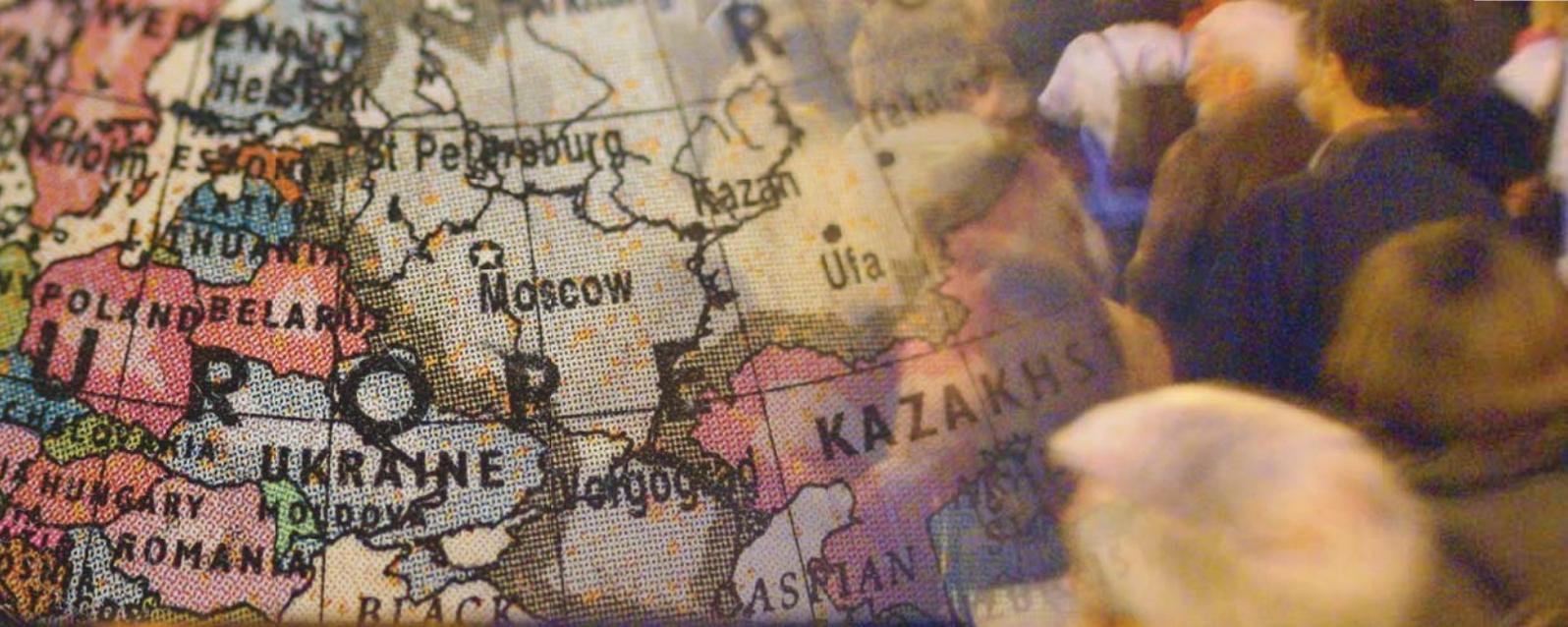
A *classe normale* comporta 11 escalões, sendo a progressão feita, em parte pela antiguidade, e em parte pela nota de mérito que é atribuída ao professor. No primário (1º grau) trata-se de uma nota pedagógica, atribuída pelo inspector da Educação Nacional responsável pela área do estabelecimento de ensino.

No secundário, a nota de mérito é 40% administrativa, fixada pelo director do estabelecimento, e 60% pedagógica, fixada pela Inspeção. Os professores atingem o topo da carreira ao fim de 30 anos de serviço.

A progressão nos escalões é, assim, feita essencialmente em função da notação e obedece a uma grelha de escalões.

AVALIAÇÃO

Os inspectores são os principais agentes da avaliação dos professores. No primeiro grau (CITE 0 e 1) existe um inspector para 350 docentes. Estes últimos são avaliados de três em três anos. O ritmo destas avaliações depende das circunscrições (regiões) e do tempo disponível do inspector. São frequentemente os docentes que solicitam a avaliação, com vista à progressão na carreira. O inspector da Educação Nacional da circunscrição onde exerce funções é o superior hierárquico. Quando avalia, atribui uma nota, tendo como fundamentos determinados crité-



rios pedagógicos e administrativos.

COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

Os professores do Ensino Primário têm actualmente um horário de 26h/semana.

No que se refere ao Ensino Secundário, a carga horária é distribuída conforme se segue:

- Professor Agregado: 15h/ semanais
- Professor Certificado: 18h/ semanais
- Professor do *Lycée Professionnel* : 18h/ semanais – área teórica
- 23h/semanais – área prática (classe dividida)

REINO UNIDO (INGLATERRA/PAÍS DE GALES/IRLANDA DO NORTE)

PROGRESSÃO NA CARREIRA

A progressão na carreira acontece quando existe a pretensão por parte do professor de ocupar um cargo de gestão, por exemplo: *head of year, head of department, assistant headteacher/principal, deputy headteacher/principal, headteacher/principal*. Estes cargos implicam responsabilidades no apoio aos pais, mas também aos órgãos de gestão. São tomadas em consideração as qualificações, a experiência e as competências do professor. O desenvolvimento profissional contínuo (*Continuing Professional Development - CPD*) tem um papel importante na progressão da carreira. Existem duas

fases na carreira, sendo a primeira de seis níveis, ao fim dos quais é possível aceder à segunda fase (três níveis). O professor leva cerca de 12 anos a atingir o topo da carreira.

AVALIAÇÃO

A avaliação de competências dos professores acontece a nível interno e externo. Os directores ou os órgãos de gestão dos estabelecimentos são responsáveis pelos processos internos de avaliação de competências. A avaliação de competências individuais e a qualidade de ensino prestado são parâmetros considerados na avaliação externa e dependem do nível de ensino.

COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

O horário do professor corresponde a 195 dias/ano, equivalendo a 1265 horas. Contempla as aulas, o atendimento aos pais, reuniões ou trabalhos com outros colegas ou apoio à direcção. A componente não lectiva compreende a preparação das aulas, do material de ensino, dos programas, e o relatório individual do aluno (dossier do aluno). Entre 2003-2007, pretende-se progressivamente reduzir a componente lectiva, e a partir de Setembro de 2005, é garantido aos professores, mais tempo para planificar, preparar e avaliar os trabalhos dos alunos.

ESCÓCIA

PROGRESSÃO NA CARREIRA

Os professores podem progredir optan-

do por uma de duas vias: transitar para a carreira de gestão (*principal, deputy head teacher, head teacher*) ou continuar em contacto com os alunos (*classroom teacher – probation/maingrade e chartered teacher*). Para atingirem o estatuto pretendido os professores têm que frequentar um determinado número de módulos de formação. A formação contínua é também obrigatória para a progressão na carreira. Para além da formação anual obrigatória, para progredirem, os professores realizam um número adicional de cursos em regime modular.

AVALIAÇÃO

Os professores não são avaliados individualmente, embora as escolas procedam regularmente a uma autoavaliação.

COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

Em 2006, todos os professores passaram a ter um horário semanal de 35 h, sendo o horário lectivo de 22,5 horas. O restante tempo está sujeito a um acordo a nível de escola e deve ser planeado de forma a incluir um grande leque de tarefas relacionadas com o ensino, incluindo a preparação e correcção dos trabalhos dos alunos e outras actividades.■

Extractos retirados de um trabalho - realizado por Guadalupe Magalhães, Margarida Leandro, Rosa Eugénia Fernandes - resultante de uma síntese da informação constante do Capítulo n.º 8, "Professores e Pessoal da Educação", da Base de Dados da Rede Eurydice, Eurybase, disponível no seguinte endereço:
http://www.eurydice.org/eurybase/frame-set_eurybase.html



Avaliação de Desempenho dos Docentes do Ensino Particular e Cooperativo

AFENPROF negociou com a A.E.E.P. no ano lectivo 2006/2007 um regulamento de avaliação de desempenho docente, que consta no anexo III do Contrato Colectivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 11, de 22/03/07.

A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo de cada estabelecimento de ensino e como objectivo o desempenho do docente ao longo de um ano lectivo.

São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: a) competências para leccionar; b) competências profissionais e de conduta; e c) competências sociais e de relacionamento.

O domínio das competências para leccionar compreende as seguintes or-

dens de competências: conhecimentos científicos e didácticos, promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilidade do aluno; plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação); identificação e vivência do projecto educativo; comunicação; planeamento; procura de informação e actualização de conhecimentos e avaliação.

No que respeita ao domínio das competências profissionais e de conduta este compreende a ordem de competências relativa ao trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.

Por último, o domínio das competências sociais e de relacionamento compreende as ordens de competência da relação com os alunos e encarregados de educação e envolvimento com a comunidade educativa.

Cada domínio compreende diversas ordens de competência, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação

dos indicadores constantes das grelhas de avaliação que integram o referido regulamento.

A cada ordem de competência é atribuída uma classificação na escala de 1 a 5, e o nível de desempenho do docente é classificado da seguinte maneira: 1 e 2 nível de desempenho insuficiente; 3 nível de desempenho suficiente e 4 e 5 nível de desempenho bom.

O processo de avaliação inicia-se pela apresentação da auto-avaliação elaborada pelo docente.

A avaliação final é da responsabilidade da direcção pedagógica, que a realiza com base na auto-avaliação do docente.

Com base na referida auto-avaliação, a direcção pedagógica procede à avaliação do docente, devendo, sempre que esta não coincida significativamente com a auto-avaliação do docente, realizar uma entrevista de avaliação com

o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença.

Releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como Bom e que terá de ser ratificado pelo representante da entidade titular do estabelecimento.

Sempre que a avaliação da direcção pedagógica e ou a decisão do representante da entidade titular impliquem a não classificação do ano de serviço como Bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira, tendo a auto-avaliação sido em sentido contrário, aquelas deverão ser fundamentadas de forma circunstanciada.

Nos primeiros três anos de serviço, dado que o docente está em fase de iniciação à função docente, este pode progredir na carreira, cujo desempenho seja avaliado como suficiente.

No caso dos docentes com menos de 10 anos de serviço, o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado como suficiente também conta para progressão na carreira, desde que os anos de permanência no escalão correspondente ao nível em que o docente está inserido sejam maioritariamente avaliados com Bom.

Sempre que a avaliação do ano de serviço não seja considerada bom para efeitos de progressão na carreira, o docente poderá recorrer da decisão, mediante notificação à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro.

No final, qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para o tribunal de trabalho.

Durante os primeiros três anos de aplicação do processo de avaliação de desempenho no estabelecimento, o recurso à arbitragem é condição obrigatória para o recurso judicial.

Importa ainda salientar que a FENPROF conseguiu que o primeiro ano da aplicação deste sistema de avaliação fosse em regime experimental. O modelo é essencialmente pedagógico e não tem nenhum constrangimento administrativo (quotas).

A FENPROF integra ainda uma Comissão de Acompanhamento que faz a análise do actual sistema para apurar eventuais alterações que se revelem necessárias. ■

Não se pode continuar a dizer que os professores nunca foram avaliados



FRANCISCO MARTINS DA SILVA

PROF. DO 3º CICLO, COORDENADOR DE DEPARTAMENTO, CALDAS DA RAÍNHA

Muito se tem falado na necessidade óbvia da suspensão do actual modelo de avaliação docente, mas, estranhamente, não têm aparecido alternativas. Penso que essas alternativas deverão ser propostas pelos professores e aqui vos envio o meu modesto contributo que, asseguro-vos, colherá largo consenso.

Qualquer proposta alternativa ao actual modelo de ADD deverá recuperar, pelo menos em parte, o anterior, porque os professores têm o direito moral de verem reconhecida pelo País a existência do anterior sistema de avaliação. Não se pode continuar a dizer que os professores nunca foram avaliados!

Assim, em traços gerais, proponho o seguinte:

- Partindo do anterior modelo de avaliação de professores, substituir o seu esquema de formação, que obrigava a 25h de formação anual à escolha do professor, pelo esquema de formação

do modelo actual que obriga às mesmas 25h anuais de formação, mas em que metade das acções a frequentar no período em avaliação são de formação específica e a outra metade de formação geral. A avaliação destas acções deverá ter uma menção quantitativa rigorosa e constituir factor diferenciador.

- Reformular, no sentido de uma maior objectividade, o modelo do relatório crítico existente no sistema de avaliação anterior.

- Cumpridos os requisitos do processo de avaliação, o professor terá a menção de Satisfaz (ou Bom), complementada pela média aritmética da avaliação das acções de formação frequentadas durante o período em avaliação.

- Para os professores que considerem a classificação de Satisfaz (ou Bom) insuficiente e que, por isso, pretendam ser classificados com Muito Bom ou Excelente, criar um sistema de avaliação complementar que inclua um determinado número de aulas assistidas por avaliadores externos e/ou a entrega de um portefólio organizado segundo regras de rigor e objectividade a definir.

- Total ausência de cotas.

- Manter as regras de progressão na carreira do modelo actual, mas eliminando a divisão entre professores e professores titulares. ■

Avaliação de Desempenho

Simplicidade . Autonomia . Confiança



Lurdes Silva

 Docente na EB 2,3 Fernando Pessoa

É possível avaliar? É útil avaliar? Para quê? O quê?

Hoje parece estar proibido dizer-se que é natural haver fortes reservas quanto à avaliação dos professores. Mas eu tenho-as. Seja por causa de lhe ver grande dificuldade, seja por causa de não lhe ver grande utilidade.

Com efeito, o trabalho do professor – o ensino – não é um acto observável a não ser (em regra) pelos seus alunos. Ora observar o ensino que os professores fazem pareceria ser indispensável para recolher dados e formular um juízo sobre a qualidade desse trabalho e tomar, em função disso, boas decisões. É manifestamente impossível observar o número conveniente de aulas de todos os professores. Esta é a dificuldade.

Quanto à utilidade da avaliação, pensando na qualidade do trabalho a desenvolver numa escola, o que é útil é que se identifiquem os casos que se destacam pela positiva ou pela negati-

va – o que pode ser feito de modo mais formal ou informal – e que seja dado seguimento a essas situações.

Veja-se o caso de um professor que se destaque pela negativa: averiguemos quais os aspectos que conduzem a essa situação e organizem-se as áreas a intervir. Será um problema de formação? Será um problema de organização? A escola deve, em consequência, ser capaz de conceber, planificar e desenvolver as acções e as medidas que possam resolver a situação, recorrendo aos meios de que dispõe ou lançando mão de outros.

O caso de um professor que se destaque pela positiva: há-de ter desenvolvido competências “ensináveis”. A escola deverá organizar-se para que esse professor possa comunicar aos outros o “como” faz para ser tão bom professor.

Porque o que verdadeiramente interessa, parece-me, não é saber que A não teve Bom e B teve Muito Bom. O que verdadeiramente interessa é desenvol-

ver um trabalho que faça com que todos (o maior número possível) desempenhem a sua profissão com os mais altos padrões de competência. Porque é do bom desempenho que resultam os bons resultados. O objectivo é, deve ser, o bom ensino.

Se a avaliação servir para conduzir uma política de escola com estes propósitos e se se subordinar à finalidade de uma escola pública de qualidade, vejo-lhe alguma utilidade.

Para tal, parece-me indispensável desenvolver um sistema de avaliação que se baseie nos princípios da simplicidade, autonomia e confiança.

PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE

A avaliação não deve consumir nem mais tempo, nem mais esforços que os estritamente necessários à obtenção da informação útil.

Para tanto, deve ser simples nos processos e parcimoniosa nos recursos e meios.

PRINCÍPIO DA CONFIANÇA

Os professores são profissionais altamente especializados, que se formaram ao longo de uma longa escolaridade. São, por outro lado, profissionais que, por dever de ofício, conhecem, como ninguém, o que respeita à avaliação. Poderá dizer-se que pouco sabem. Poderá. Só que ninguém sabe mais do que eles.

Confiar nos professores, no seu saber, na sua capacidade de produzir juízos fundamentados e prudentes, no seu dever ético de serem justos, é meio caminho andado para que o bom senso impere.

CONCLUINDO

O que eu penso é isto: todos os alunos têm direito a um bom ensino. Havendo professores que não ministrem um bom ensino (e haverá que discutir e assentar no que é um bom ensino), esse problema não é apenas um problema desses professores, é um problema da escola. Logo, depois de conhecida a situação não nos podemos remeter a atribuir a esses professores uma classificação negativa. Há que adoptar medidas organizativas, provavelmente haverá também que levar esses docentes a melhor se formarem, para que não haja alunos a serem ensinados por professores sem as competências profissionais julgadas indispensáveis. Há que acudir a estas situações para o bem dos alunos.

Isto sim me parece ser o fulcro da acção: conhecer para agir, agir para transformar, transformar para melhorar. Ou seja, recentrar a perspectiva das escolas nas boas aprendizagens dos alunos, no bom ensino, consumindo nestas tarefas a melhor parte do trabalho dos professores.

Mobilizar para isto, isto sim será a obrigação do Estado.

A avaliação do desempenho será um instrumento e um constrangimento para voltar a este bom caminho. É assim que a vejo, que sempre a vi. Poderei ser uma facilitista, uma adepta do laxismo. Poderei. Não me importo nada. ■

A administração não deve exceder-se, para além do necessário, na produção legislativa, cuidando de criar um quadro geral, mais virado para os resultados a obter com o processo e quase nada com o modo de fazer.

As escolas/agrupamentos dispõem do saber e das competências necessárias à produção da “utensilhagem” que julgarem indispensável ao registo da informação e à produção do juízo.

PRINCÍPIO DA AUTONOMIA

Reservando à administração legislar em ordem ao estabelecimento de uma situação de justiça e igualdade na avaliação do desempenho dos professores, a autonomia das escolas deve conferir-lhes o poder bastante para agirem no mais.

A avaliação não deve ser um corpo estranho à vida das escolas. Deve constituir uma rotina.

Devendo ser objecto da avaliação de desempenho (i) o cumprimento dos

deveres funcionais; (ii) o ensino e (iii) a intervenção na escola, as escolas devem ter autonomia na definição dos parâmetros e dos comportamentos desejáveis, por forma a construírem um referencial.

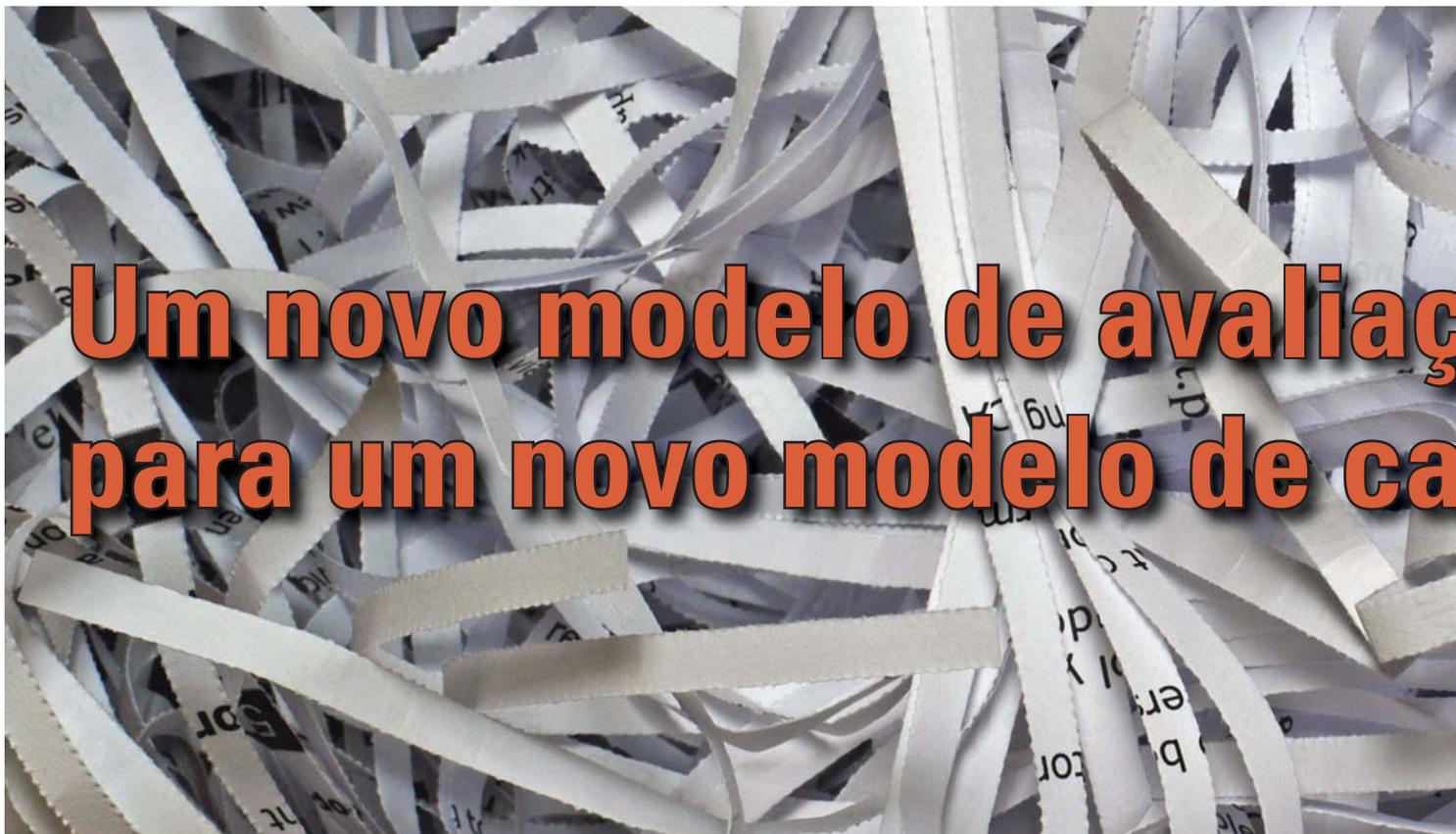
A autonomia das escolas respeita também aos procedimentos de avaliação, ao modo de se organizarem para recolher informação e produzirem juízos.

Havendo um quadro geral, as decisões deverão ser localmente tomadas e assumidas com fundamento e inteira responsabilidade.

Se houver dúvidas ou dificuldades neste “agir local”, deverão ser as escolas a buscar as ajudas necessárias.

A administração, no que respeita aos documentos de registo das decisões tomadas, deve limitar-se a tornar oficial um e só um documento, donde conste exclusivamente a informação útil para o futuro, em termos de certificação.

As escolas, os professores, produzirão (ou não) os documentos de que precisem para acompanhar o processo.



Um novo modelo de avaliação para um novo modelo de carreira

PAULO GUINOTE

PROF. DO 2º CEB, DOUTORADO EM HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO

Parece ser já um aspecto pacífico, mesmo fora da classe docente, que o modelo de avaliação do desempenho docente legislado pelo Ministério da Educação é inadequado e está ferido de profundos equívocos na sua concepção, independentemente da validade da ideia ou da necessidade de um qualquer método de avaliação. Um dos principais motivos porque o modelo se revela de aplicação mais do que duvidosa e suscita tantas dúvidas e resistências entre educadores e professores resulta do facto de ser o instrumento usado pelo Ministério da Educação para legitimar e operacionalizar o modelo de carreira que foi imposto pelo Estatuto da Carreira Docente ministerial de Janeiro de 2007.

Por isso, o combate que tem sido desenvolvido contra este modelo de avaliação tem as suas origens mais remotas no próprio Estatuto e num modelo

de carreira bipartido, caracterizado por um estrangulamento da progressão, criado sob o falso pretexto de pretender distinguir o mérito e a qualidade dos melhores docentes. O que sabemos ser completamente enganador.

Um sistema de avaliação em que a definição do mérito depende de constrangimentos artificiais e se baseia mais no registo dos actos do que nos actos em si dificilmente tem condições para ser aceite como credível e válido. Um sistema de avaliação em que a qualidade de um docente é medida através de uma panóplia de grelhas que se desdobra em mais de 250 descritores assenta num enorme equívoco positivista. Consequentemente é um modelo que, mais do que inexequível ou impossível de generalizar ao universo dos 140.000 docentes em exercício, é injusto, pouco transparente e portador de diversas distorções que o impedem de ser equitativo e capaz de recompensar verdadeiramente o mérito e reconhecer a excelência.

Por isso mesmo, é necessário construir um modelo de avaliação do desempenho docente que afaste estes equívocos e reponha a ênfase na prática científico-pedagógica dos docentes. Mas também

que seja um modelo que, mais do que legitimar um mau estatuto de carreira, esteja ao serviço da melhoria efectiva do desempenho de uma classe profissional no seu todo e de cada um dos indivíduos que a compõem.

Um novo modelo de avaliação do desempenho docente deverá estar, portanto, estreitamente ligado a um novo conceito de carreira, a qual, em minha opinião, deve caracterizar-se pela diferenciação vertical e não pela sobreposição horizontal.

De acordo com essa concepção de carreira, que pode dividir-se em escalões de 3 anos, todos os docentes devem exercer efectivamente a docência, independentemente de outras funções que ocupem na escola. Pode ser apenas uma turma ou duas, mas ocupem cargos de gestão, a direcção de um centro de formação ou outro qualquer tipo de função, a docência deve ser sempre o traço distintivo e definidor de quem quer ser considerado educador ou professor. Aliás, salvo formações específicas de origem, o início da carreira deveria passar pelo exercício exclusivo da docência durante os dois primeiros escalões. A partir desse mo-



Carreira

mento, deveria então ser possível optar por exercer a docência em exclusivo ou enveredar por uma especialização, a qual deveria acarretar uma formação em cada uma dessas áreas: gestão, avaliação, educação especial, orientação profissional, formação, ou outras. Cada uma destas subcarreiras teria uma avaliação com elementos comuns a todas as outras (em virtude do exercício da docência), mas elementos que lhe seriam próprios (resultantes da especificidade da função).

Seria, deste modo, uma carreira com uma forma arborescente, com um tronco comum e ramos paralelos, com uma progressão paralela, mesmo se sujeita a critérios específicos.

Em termos pessoais agradar-me-ia que essa avaliação incidisse principalmente pela apresentação de um relatório crítico pelo avaliado e de uma prova pública que incidisse na sua prática profissional, passada e futura, com as seguintes características:

. Corresponder ao final de cada ciclo de progressão, servindo exactamente para definir a passagem ao escalão seguinte. Estes ciclos de avaliação, ou escalões da carreira, deveriam **corresponder a períodos de três anos**, o que

implicaria uma progressão na carreira com mais níveis salariais e sem saltos tão grandes entre níveis.

. Basear-se numa prova composta pela apresentação de um relatório defendido através da apresentação pública de duas aulas, uma sobre a actividade desenvolvida no período anterior, podendo ser mais geral (apreciação global do trabalho realizado) ou mais específica (apresentar uma intervenção mais particular em torno de um problema) e outra sobre o(s) projecto(s) a desenvolver no período trianual seguinte (actividades não lectivas a dinamizar, projectos inovadores no trabalho em sala de aula).

. A prova seria avaliada por um júri que incluísse um elemento do Ensino Superior na área das Ciências da Educação ou da área científica de origem do avaliado, o(a) Presidente do órgão de gestão da Escola (ou Director Executivo), um elemento a designar pelo ME (potencialmente um inspector qualificado para o efeito), um representante da comunidade educativa (por exemplo da Associação de Pais) e o coordenador do Departamento Curricular (no caso da avaliação destes, seria substituído, por exemplo, pelo Coordenador dos Docentes do seu ciclo de ensino).

. Essa prova contaria para 50% a 70% da avaliação (25 a 35% por cada aula), sendo o restante resultante de uma avaliação realizada internamente quanto ao desempenho do docente em termos de assiduidade, inserção no projecto educativo da escola, no plano anual de actividades, cumprimento das actividades lectivas e tarefas não lectivas, numa grelha com não mais de 10 parâmetros, sem desdobramentos espúrios e um sistema de classificação claro.

Esta é apenas uma ideia alternativa às existentes, que pretende recentrar a avaliação do professor no seu trabalho efectivo e na sua capacidade de o defender, apresentando-o na forma de aulas, exactamente o modo mais elementar e óbvio de expressão desse mesmo trabalho, ao mesmo tempo que fugiria às derivas demasiado centradas numa autoavaliação que, mesmo que esta minha opinião não seja pacífica, nem sempre conduzem aos melhores resultados práticos.

Deste modo, em vez de avaliações concentradas em períodos específicos do ano lectivo, sobrecarregando-os, a avaliação deveria decorrer em datas variáveis (eventualmente em 3 períodos durante o ano), conforme os grupos de docentes com progressão prevista para determinadas datas, ou intervalos de tempo (porque nem toda a gente tem a progressão alinhada com o dia 1 de Setembro). **E tudo seria imensamente menos robotizado e burocrático.** Fugiria às autoavaliações fictícias, mas também não deixaria o avaliado completamente vulnerável à apreciação externa do seu trabalho. O processo seria público, tanto no que se refere ao relatório produzido como em relação às aulas.

Sei que este não é um modelo muito popular ou populista, mas também não é demagógico bem facilitista. É, antes de mais, um modelo proposto por quem, sabendo que estas são ideias e propostas necessariamente lacunares e a necessitar de aperfeiçoamento, não se incomoda em ser avaliado, mas de um modo coerente com a profissão que exerce e com o rigor que gostaria de ver generalizado a todo o sistema de ensino. ■

Caminhos para a avaliação dos professores

JOSÉ MATIAS ALVES

<http://terrear.blogspot.com>

Pedem-me um texto breve sobre o tema dos *caminhos para a avaliação dos professores*. Tema difícil, porque saturado e submerso por um conjunto de políticas e práticas que foram sendo vivenciadas como burocráticas, desautorizantes e injustas. E porque *avaliar é sempre produzir um juízo de valor sobre a valia e o mérito de determinados desempenhos*, e neste processo é usual existirem muitos demónios. Ensaieiros, no entanto, esta demanda da procura, enunciando alguns dilemas e procurando explicitar os sentidos de uma opção que deve estar ao serviço do desenvolvimento profissional e do reforço das aprendizagens dos alunos.

i) avaliação interna ou avaliação externa?

Uma avaliação que queira estar ao serviço da aprendizagem e do efectivo desenvolvimento profissional; que queira ajudar os professores e educadores a compreenderem as dificuldades da acção e a encontrarem as respostas para os problemas do dia-a-dia só pode situar-se a nível interno da organização. Porque uma avaliação externa nunca terá condições de perceber e compreender todos os contextos da acção, será sempre superficial, situar-se-á sempre nas margens das actividades profissionais. Será sobretudo uma avaliação ao serviço do controlo e da regulação das progressões na carreira.

ii) Avaliação pelos pares ou por agentes externos?

Defendendo-se uma avaliação interna, terão de ser os pares os avaliadores. Para que os pares sejam os avaliadores têm de ter formação e serem reconhecidos como autoridades na matéria. Têm, por outro lado, de merecer a confiança da generalidade dos colegas. E para merecer a confiança têm de possuir, para além da competência científica e pedagógica, as qualidades relacionais que potenciam uma relação potenciadora do desenvolvimento profissional do outro. Neste quadro, seria até defensável que os avaliados pudessem escolher os seus avaliadores, dentro de certas circunstâncias.

iii) avaliação formativa e formadora ou avaliação como instrumento de regulação da progressão na carreira?

Dado o que está em questão (a *melhoria das práticas*), a avaliação deve ser principalmente um processo formativo, um processo de aprendizagem. Mas isto não quer dizer que não possa e não deva ter consequências na progressão da carreira em termos de estagnação, progressão lenta, normal ou mais rápida. Admito ainda, salvaguardados todos os direitos de recurso, que a avaliação pode determinar uma reconversão profissional para o exercício de outras funções educativas.

iv) Avaliação unidimensional ou pluridimensional?

Claramente multidimensional centrada no ensinar/fazer aprender, mas incluindo a dimensão ética, participação na escola e relação com a comunidade, formação ao longo da vida. Porque o professor é membro de uma organização e como tal tem também deveres organizacionais e o direito/dever de participar e de se aperfeiçoar ao longo da sua vida profissional. Isto não pode significar pensar o profes-

sor como *pau para toda a colher*; nem a avaliação pode ter como objecto/dimensões/domínios qualquer coisa que tenha a ver com a *guarda das crianças, a ocupação/animação sociocultural, tomadores de conta, agentes de parapsicologia e parasociologia*, etc.

v) Avaliação por quotas pré-determinadas ou sem quotas?

As quotas pré-determinadas partem do princípio da desconfiança, da distribuição igualitarista de vagas para os escalões mais elevados de classificação e são, por definição, cegas. Considero que estas quotas são contraproducentes, geram numerosos efeitos perversos e são, a meu ver, insustentáveis. Admito que se definam alguns princípios gerais, admito que se devem impor restrições gerais e genéricas, mas deveria ser cada organização a definir *a posteriori* essas mesmas quotas em função das qualidades do trabalho desenvolvido. Sendo, naturalmente, obrigadas a prestar contas pelas decisões que viessem a tomar nesta matéria. Se uma escola tem 5 professores *realmente excelentes* e se só tem quota para dois, faz algum sentido sortear esses dois, ou usar critérios de rotatividade ou outros de natureza administrativa para resolver o problema? Para além disto, este sistema dificilmente produz impactos positivos nos desempenhos organizacionais sendo previsível o efeito inverso.

vi) Avaliação centralizada ou descentralizada, igualitarista ou diversa?

Defendo uma prática descentralizada da avaliação, uma autonomia relativa de cada escola/agrupamento dentro um universo comum de avaliação que definisse as balizas da autonomia. O mito de que é a uniformidade que gera a justiça e a

equidade é absolutamente lamentável. Todos os dias, a realidade se encarrega de demonstrar a falsidade deste procedimento. A avaliação deve ser justa. Mas só o será dentro de uma perspectiva pluralista de justiça que se adequa às circunstâncias, às pessoas e aos contextos. Por exemplo: faz algum sentido impor a todos 2 aulas observadas?

vii) Avaliação fragmentada ou avaliação mais agregada e holística?

Um dos vícios do modelo instituído foi a imposição das fichas de formato único contendo várias dezenas de parâmetros de avaliação que por sua vez geraram mais de uma centena de descritores. Esta atomização e fragmentação, feita em nome da objectividade e do rigor, inquinou todo o processo avaliação. Uma avalia-

ção mais agregadora e holística faz muito mais sentido e será mais justa. O exemplo que anexo, foi uma tentativa de, no quadro do modelo instituído, demonstrar que era possível uma outra abordagem.

viii) avaliação universal ou a pedido dos professores?

Deve a avaliação (com as características defendidas) ser imposta (depois de negociada e concertada) a todos os educadores e professores ou é admissível que se aplica apenas a quem quiser? A resposta politicamente correcta é que se deve aplicar a todos em nome do interesse geral e da melhoria desejada da acção profissional e dos resultados do ensino. É opção que faço. Admito, no entanto, a ponderação da hipótese alternativa. Mas neste cenário, o docente sofreria a penalização

de não progressão na carreira.

Evidentemente que há outras questões e outros dilemas. Nomeadamente, os que se relacionam com a estratégia de construção, aplicação, experimentação eventual, avaliação, disseminação e adopção. Num campo tão complexo e delicado todos os cuidados são poucos. Sou, partidário de uma aplicação experimental sem efeitos na carreira, acompanhada de uma avaliação participada e seguida enfim de uma generalização. Isto significa a necessidade de uma espécie de ano zero de avaliação. Que não será tempo perdido, mas antes tempo ganho. Até para sarar as muitas feridas que foram sucessivamente criadas nos últimos 3 anos. ■

Dimensão e domínio		Itens agregados constantes nas fichas de avaliação
<i>A. Dimensão profissional, social e ética (transversal)</i>		
<i>B. Dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem</i>		
Domínio B1	Assiduidade e cumprimento do serviço lectivo	A1, A2 e A3 - PCE (Anexo XIII)
Domínio B2	Preparação e organização das actividades lectivas	A1, A2, A3 e A4 - CDC (Anexo VII)
Domínio B3	Realização das actividades lectivas	B1, B2, B3 e B4 - (Anexo VII)
Domínio B4	Relação pedagógica	C1, C2, C3 e C4 da ficha do CDC (Anexo VII)
Domínio B5	Avaliação das aprendizagens dos alunos	D1, D2, D3 e D4 - CDC (Anexo VII)
Domínio B6	Evolução dos resultados escolares	B1 - PCE (Anexo XIII)
<i>C. Dimensão de participação na escola e de relação com a comunidade</i>		
Domínio C1	Prevenção e redução do abandono escolar	B2 - PCE (Anexo XIII)
Domínio C2	Participação na escola	A4, C1 e C2 - PCE (Anexo XIII)
Domínio C3	Participação nas estruturas de orientação educativa e nos órgãos de gestão	C3 - PCE (Anexo XIII) E1, E2, E3 e E4 - CDC (Anexo VIII) F1 e G1 – PCE (Anexo XIV)
Domínio C4	Relação com a comunidade	E1 e E2 (facultativo) - PCE (Anexo XIII)
Domínio C5	Desenvolvimento de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa	C4 - PCE (Anexo XIII)
<i>D. Dimensão de desenvolvimento profissional ao longo da vida</i>		
Domínio D1	Formação contínua e desenvolvimento profissional	D1 - PCE (Anexo XIII)

Anexo

(Escola Secundária António Inácio da Cruz – Grândola, ano lectivo 2008-2009). Um óptimo exemplo de promover uma visão mais integrada e holística da avaliação

Magalhães: é altura de dizer BASTA!



Manuel Micaelo
Dirigente do SPGL

Os docentes do 1º Ciclo do Ensino Básico, tal como todos os outros, estão sobrecarregados com tarefas que o ME impôs.

Há imensos horários ilegais, por violação dos limites e regras consagrados no Despacho n.º 19.117/2008 sobre horários de trabalho, sendo raros os casos em que estas normas são respeitadas.

Como se isto não bastasse, para implementar o programa *e.escolinha*, a administração educativa pretende transformar professores em delegados comerciais ao serviço de operadoras

de telecomunicações e fabricantes de Magalhães, exigindo-lhes um vasto conjunto de tarefas de carácter administrativo que estão muito para além daquelas que são próprias do seu conteúdo funcional.

Não se percebe por que razão nos outros computadores são os pais a tratar de todos os aspectos relacionados com a aquisição e para o Magalhães se pretenda impor essa tarefa aos professores titulares de turma. Por que não os pais ou os serviços administrativos das escolas?

Incompreensível é, também, o facto de ser utilizado o Número de Identificação Fiscal do professor para a inscrição de um produto que não lhe é destinado. Por este motivo a Comissão Nacional

de Protecção de Dados já pediu esclarecimentos e instaurou um processo de averiguações.

Entendemos que estas tarefas não fazem parte do conteúdo funcional dos docentes pelo que não cabe ao professor desempenhá-las. Solicitámos atempadamente à DRELVT (e até agora ainda não obtivemos qualquer resposta) que tomasse “as medidas necessárias para acabar com esta exigência absurda”.

Temos conhecimento de várias escolas que já tomaram posições colectivas e que conseguiram parar este processo. No sítio do SPGL disponibilizamos um conjunto de materiais que poderão informar e ajudar outros docentes a, colectivamente, tomarem posição. ■

Horários no 1º CEB: o incumprimento é a regra!

Manuel Micaelo
Dirigente do SPGL

Estamos quase no fim do 1º período e são muitos os casos de docentes do 1º CEB a quem (ainda!) não foi distribuído o seu horário com marcação clara das actividades lectivas e da componente não lectiva de estabelecimento!

Abundantes são, também, os exemplos de violação das disposições do Despacho n.º 19.117/08, de 17 de Julho: Horários distribuídos que omitem parte da componente não lectiva de estabelecimento, explicitando apenas uma parte das tarefas a desempenhar (atendimento aos pais, supervisão das AEC, reuniões... não fazem parte do “horário”, mas são executadas); Agrupamentos em que docentes e discentes têm mais

do que as 25 horas lectivas legalmente previstas; Seis e sete horas de componente lectiva por dia (e três ou quatro noutros dias) “por causa” das AEC, que passaram a ser o principal e relegando a actividade curricular para segundo plano; ...

A violação da lei é a regra. O seu cumprimento é a excepção. E as excepções não são muitas...

A lei é precisa: a componente não lectiva de trabalho individual, para a Educação pré-escolar e para o 1.º CEB, não poderá ser inferior a 8 horas.

A título de exemplo transcrevo a resposta de um Conselho Executivo à justa reclamação de docentes (sic):

“(...) cumpre-nos informar que a componente não lectiva é de 10 horas, sendo que a sua distribuição é a seguinte:

Apoio ao Estudo ou Avaliação Docente – 2h/semanais;

Trabalho Individual – 6h/semanais; (!)

Reuniões (ocasionais ou não ocasionais) – 2h/semanais. (!)

Não são marcadas no horário do docente, nos termos do artº 2º, nº 2 (2ª parte) do despacho nº 19117/2008, o trabalho individual e as reuniões que no seu conjunto totalizam 8 horas, distribuídas nos termos acima descritos (artº 5º, nº 2 do referido despacho).

Pelo exposto considero improcedente a Vossa reclamação, bem como os pedidos a ela associados.”

Por que será que há Conselhos Executivos tão bons a interpretar coisas que não estão legisladas e com tanta dificuldade em interpretar o que a lei determina? ■



José Calçada
Pel'a Direcção do S.I.E.E. (Presidente)

Carta Aberta do Sindicato dos Inspectores da Educação e do Ensino ao Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Educação

Senhor Secretário de Estado

Não pode deixar de nos preocupar – enquanto inspectores da carreira técnica superior de inspecção da educação – a notícia inserta na página 9 do “Público” de hoje, 11 de Novembro, com o título “Governo não avança para já com processos disciplinares a quem recusar avaliação” – a serem autênticas as declarações que a agência “Lusa” lhe atribuiu, Senhor Secretário de Estado, e que o jornal transcreve. “O ministério da Educação não fará nada para aplicar esses processos [disciplinares] neste momento”, terá dito o Senhor. Mesmo que tenha dito apenas isto, é óbvio que o Senhor Secretário de Estado já disse demais. Ao dizê-lo, faz recair sobre os docentes, ao mesmo tempo, uma ameaça e uma chantagem – e infecta com um acriterioso critério de oportunidade um eventual desencadeamento da acção disciplinar. Como se lhes dissesse: «“neste momento” ainda não vos posso apanhar, mas não esperam pela demora...». Por que é que “neste momento” o Ministério não fará nada?... Porque entende que “neste momento” a acção não é oportuna. E pode a tutela reger-se, nesta matéria, por critérios de oportunidade?... A resposta é: sim, pode. E quais são eles? Bem, as coisas aqui complicam-se, porque a resposta fica eivada de uma fortíssima carga subjectiva, uma vez que, nesta matéria, não estão taxativamente definidos limites que impeçam um elevado grau de discricionariedade. Digamos

que, no essencial, mais do que por condicionantes legais, são as condicionantes éticas que devem filtrar a oportunidade do recurso a critérios de oportunidade. E é neste domínio que devem ser apreciadas as suas declarações, Senhor Secretário de Estado. Mesmo na hipótese de comportamentos de docentes poderem configurar infracção dolosa da lei – nada impede que, por critérios de oportunidade ou outros, se decida não agir disciplinarmente sobre eles, agora ou em qualquer altura. A própria lei consagra essa possibilidade. Mas para tal os critérios têm de ser transparentes e publicitáveis, sob pena de – no caso ora em apreço – a oportunidade servir de biombo ao oportunismo e a discricionariedade servir para esconder a arbitrariedade. Em rigor, não estando nós dentro da sua cabeça, não sabemos por que é que o Senhor Secretário de Estado entende que este não é “o momento”, mas algo nos diz que este seu juízo de valor se relaciona com o facto de no passado dia 8 terem estado na rua 120.000 professores em protesto contra o Ministério da Educação... Por outro lado, quando e se “o momento” surgir, quem vai fazer o quê? Vão os Senhores Presidentes dos Conselhos Executivos, ou os Senhores Directores Regionais da Educação, ou a Senhora Ministra da Educação, instaurar processos disciplinares às centenas ou aos milhares?... Vamos nós, os Inspectores da Inspeção-Geral da Educação,

instruir processos disciplinares às centenas ou aos milhares?... Isto é: vamos tentar resolver(!) pela via da acção disciplinar problemas que possuem a sua raiz claramente fora dela – correndo o risco de instrumentalizar e governamentalizar a Inspeção, sem honra nem glória para nenhuma das partes implicadas e, no limite, com prejuízos para todas elas? Não se pode pedir aos Inspectores da Inspeção-Geral da Educação que retirem do lume as castanhas que outros lá colocaram. Basta de alimentar fantasmas que Professores e Inspectores, e mesmo algumas tutelas, há muito lutam para que desapareçam, particularmente desde o 25 de Abril de 1974! O Senhor Secretário de Estado provavelmente desconhece – e para que o conhecesse bastava que lesse Camões – que uma lei não é justa porque é lei, mas porque é justa, e que o que há de mais permanente na lei é a sua permanente mudança, e que mesmo esta já não muda como “soía”, e que, se assim não fosse, o Código do saudoso Hamurabi continuaria em vigor; o Senhor Secretário de Estado, se alguma vez o soube, esqueceu tudo o que leu do sempre presente Henry David Thoreau e da sua “desobediência civil” O que há de doloroso em tudo isto – e ainda mais num Ministério da Educação – é que, no fundo, estamos confrontados com um problema de cultura, ou de falta dela. Perante isto, os critérios de oportunidade, ou as suas declarações, Senhor

Secretário de Estado, ou a potencial instrumentalização e governamentalização da Inspeção – tornam-se, a prazo, questões irrelevantes. Mas temos também a obrigação de, no imediato, sabermos lidar com a circunstância, e de compreendermos a gravidade que ela assume. Não questionando a legitimidade dos governos no quadro do Estado de direito democrático, a verdade é que, exactamente por esse quadro, as Inspeções da Educação são inspeções do Estado e não do governo, e não podem deixar de funcionar sob o registo de autonomia legalmente consagrada. Citando aquele que foi o primeiro Inspector-Geral (da então Inspeção-Geral do Ensino), “a Inspeção, isto é, cada Inspector, está condenada/o a ser a consciência crítica do sistema”. Entre nós, Inspectores de todas as inspeções da educação, costumamos dizer que, não raramente, andamos “de mal com os homens por amor d’el-rei e de mal com el-rei por amor dos homens”. Uma exigência, Senhor Secretário de Estado: os Inspectores da educação querem ser parte da solução, não querem ser parte do problema. O Senhor Secretário de Estado e o Ministério da Educação – o que é que querem?... ■

*Pel’A Direcção do S.I.E.E.
José Calçada
(Presidente)*

Porto, Novembro /11/2008

XVI Jornadas da ASPEA

**30 e 31
Janeiro 2009**

**LOCAL Centro de Apoio
Social do Porto (CASP)**
Rua Nove de Abril, 912 4250-345 PORTO



PROGRAMA PROVISÓRIO

29 Janeiro – 5ª feira				
19h30 – 22h00	Jogos Cooperativos e ambientais			
	Convívio			
30 Janeiro – 6ª feira				
09h30	Recepção dos participantes			
10h00	Foto-experiências			
10h30 – 12h30	Sessão de Abertura – Presidente da Câmara do Porto - Representante da APA - Representante da DREN - Presidentes da ASPEA e da NEREA Investiga			
	Mesa redonda Isabel Cristina de Moura CARVALHO – Universidade Luterana (Brasil) José Gutierrez Pérez – Universidade de Granada (Espanha)			
12h30 – 14h30	Almoço			
14h30 – 16h00 OFICINAS VISITA DE ESTUDO GRUPOS DE TRABALHO	VE Parque Biológico de Gaia	Espaços de Aprendizagem e Critérios de Qualidade para Escolas – EDS - Manuel Gomes	Fotografia de Família - Inácia Oliveira e Susana Ferreira	Rios – Aprender para Agir - Pedro Teiga
Coffee break				
16h30 – 18h00 OFICINAS VISITA DE ESTUDO GRUPOS DE TRABALHO	VE Parque Biológico de Gaia (cont)	Arte e Ambiente - Manuela Galante	Sustentabilidade e Paz para o século XXI - Ivana Campos e Francisco Carvalho	Rios – Aprender para Agir (cont)
19h00 – 20h30	Jantar			
20h30 – 22h00	À noite com os astros e Contar contos - Mariana Roldão Cruz - CMA – Centro de monitorização e interpretação ambiental (Vila do Conde)			
31 Janeiro – sábado				
9h30 – 11h00 COMUNICAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> PERCEÇÃO AMBIENTAL: Investigação Portugal / Brasil – apresentação da pesquisa realizada em Portugal: – Conceição Silva e Roosevelt Fernandes Prof. Roque Amaro Prof. Virginia Fernandes (Univ Aveiro) Carla de la Cerda Gomes - Rede de Educação Marinha dos Açores (REMA) Pedagogia do Alento: Paz e Sustentabilidade para o século XXI- Ivana Campos Academia de Saberes de Aveiro 			
11h00 – 11h30	Coffee break			
11h30 – 13h00 OFICINAS GRUPOS DE TRABALHO	O Jogo da Vida - Helena Costa e Lurdes Carla	Grupo de discussão sobre investigação em educação ambiental - Joaquim Ramos Pinto	Estudo de Impacte ambiental trocado por miúdos - David Silva	Interpretação ambiental - Maria João Correia
13h00 – 14h30	Almoço			
14h30 – 15h00	Manifesto pela Educação Ambiental			
15h00 – 16h30	Um olhar sobre as Jornadas e Debate Isabel Cristina de Moura Carvalho – Universidade Luterana (Brasil) José Gutierrez Pérez – Universidade de Granada (Espanha)			
	Sessão de Encerramento			

Mostra de cartazes feitos pelos alunos da escola profissional Bento de Jesus Caraça
Mostra de Fotografias do Curso de Iniciação à Fotografia - Aveiro
Mostra e venda de recursos em EA

Agrupamento de Escolas Avelar Brotero - Odivelas

Senhor Director da revista "Escola Informação",

Dr. António Avelãs

Na qualidade de Presidente do Conselho Executivo deste Agrupamento de escolas, venho manifestar-lhe o meu profundo desagrado, por ver publicada, na edição de Outubro, uma informação destinada aos docentes deste Agrupamento, por isso, considerada de uso restrito.

Considerando que:

- Antes da publicação não fui contactada pelos serviços da revista, o que seria o mínimo exigível;
- Esta publicação surge descontextualizada, desconhecendo V. Ex.^a as razões internas que me levaram a redigir tal informação;
- Os fins, nem sempre, justificam os meios;

A direcção da revista não revelou ética profissional e teve uma actuação de carácter oportunista e de desrespeito pela minha pessoa, o que não seria imaginável, em virtude da confiança que muitos docentes depositam em vós.

Odivelas, 25 de Novembro de 2008

A Presidente do Conselho Executivo
Isilda Rosa Marques Duarte dos Santos

Nota da Redacção:

Não é nossa intenção manter qualquer polémica com a Presidente do Conselho Executivo do Agrupamento de Escolas Avelar Brotero – Odivelas, colega que respeitamos e cujo trabalho reconhecemos. Devemos contudo dizer que o texto que publicámos era uma informação pública e como tal utilizável por qualquer órgão de comunicação.

*Pela Redacção do EI
António Avelãs*

Organização

Serviços

Protocolos

Cultura

Consultório Jurídico

Aos
SÓCIOS

Contacte-nos



SPGL
SINDICATO DOS PROFESSORES
DA GRANDE LISBOA

Sede Rua Fialho de Almeida, 3,
1070-128 Lisboa
•Tel: 213819100
•Fax: 213819199
•spgl@spgl.pt
•Direcção: direccao@spgl.pt
•www.spgl.pt

Serviço de Apoio a Sócios
•TEL: 21 381 9192
•apoiোসocios@spgl.pt

Serviço de Contencioso
•TEL: 21 381 9127
•contencioso@spgl.pt

Serviços Médicos
•TEL: 21 381 9109
•servmedicos@spgl.pt

Serviços (seguros, viagens, etc.)
•TEL: 21 381 9143
•servicos@spgl.pt

Centro de Formação SPGL
•TEL: 21 381 9120
•formacao@spgl.pt

IIL . Instituto Irene Lisboa
•TEL: 21 381 9121
•spgliil@spgl.pt

Centro de Documentação
•TEL: 21 381 9119
•fenprof@fenprof.pt

Direcção Regional de Lisboa
•Sintra
Rua Padre Manuel Nobrega,
Lt 8, Loja A, Algueirão
2725-085 Mem Martins
Tel: 219212573 Fax: 219212559
•Parede
Trav. Rocha Martins, F - L,
2775-276 Parede
Tel: 214563158 Fax: 214563157
E-Mail: parede@uniaolisboa-cgtp.pt
•Vila Franca de Xira
Rua Serpa Pinto, 136 - 2º
2600-262 Vila Franca de Xira
Tel.: 263276486 Fax: 263276487
E-Mail: vilaf Franca@spgl.pt

Direcção Regional do Oeste

•Caldas da Rainha
Av. Engº Luís Paiva e Sousa, 4 B
2500-329 Caldas da Rainha
Tel: 262841065 Fax: 262844240
E-Mail: caldasrainha@spgl.pt

•Torres Vedras
Bº Vila Morena, Ed. Sol Jardim,
Lj 3 - 2º piso, Bl. 2
2560-619 Torres Vedras
Tel: 261311634 Fax: 261314906
E-Mail: torresvedras@spgl.pt

Direcção Regional de Santarém

•Abrantes
Rua S. Domingos - Ed. S. Domin-
gos, 3º B 2200-397 Abrantes
Tel: 241365170 Fax: 241366493
E-Mail: abrantes@spgl.pt

•Santarém
Rua Vasco da Gama, 16 J - 1º Esq.
2000-232 Santarém
Tel: 243305790 Fax: 243333627
E-Mail: santarem@spgl.pt

•Tomar
Rua Coronel Garcês Teixeira, 14-A
2300-460 Tomar
Tel: 249316196 Fax: 249322656

E-Mail: tomar@spgl.pt
•Torres Novas
Lg. José Lopes dos Santos,
Edif. Santa Isabel - 2º
2350-686 Torres Novas
Tel: 249820734 Fax: 249824290
E-Mail: torresnovas@spgl.pt

Direcção Regional de Setúbal

•Setúbal
Rua Dr. Alves da Fonseca, 5 - 2º
2900-218 Setúbal
Tel: 265228778 Fax: 265525935
E-Mail: setubal@spgl.pt

•Barreiro
Rua Marquês de Pombal, 40 - r/c
2830-336 Barreiro
Tel: 212079395 Fax: 212079368
E-Mail: barreiro@spgl.pt

•Almada
Av. D. Nuno Álvares Pereira,
21 - 1º Esq
2800-179 Almada
Tel: 212761813 Fax: 212722865
E-Mail: almada@spgl.pt

Centenário da morte de Trindade Coelho



Conhecido como um dos melhores contistas portugueses do séc. XIX, e bem menos divulgado pelos seus escritos de carácter jurídico e pedagógico, por ocasião do centenário da sua morte, vamos realizar duas iniciativas:

Conferência evocativa de Trindade Coelho

4 de Fevereiro, 17h
Auditório do SPGL

Com o Professor **Rogério Fernandes**, estudioso e autor do livro “Vida e Obra de Trindade Coelho”.

O Nordeste Transmontano e Trindade Coelho

13, 14, 15 de Fevereiro

Visitaremos a sua terra natal e descobriremos a sua vida e obra de contista, jurista e pedagogo através do seu legado, pertença do Museu Abade de Baçal em Bragança.

E veremos... a beleza austera de Trás-os-Montes que não deixa ninguém indiferente bem como o branco diáfano das amendoeiras em flor nesta região ímpar

a que Miguel Torga chamou, com justiça, “Reino Maravilhoso”.

Programa:

13 de Fevereiro

- Partida de Lisboa, 7h30m
- Sete Rios, com destino a Torre de Moncorvo. Almoço livre. Visita à Igreja Matriz. Ida ao miradouro de S. Gregório e visita à igreja matriz de Adeganha.
- Partida para Mogadouro Dormida na Residencial Estrela do Norte em Mogadouro.

14 de Fevereiro

- Pequeno almoço.
- Itinerário “Viajar com Trindade Coelho”, guiado por especialistas.
- almoço no restaurante “a Lareira”
- Seguir-se-á outra actividade, da iniciativa do Pelouro da Cultura, integrada nas

Comemorações do centenário da morte de Trindade Coelho, que a Câmara Municipal de Mogadouro realiza até 30 de Junho de 2009.

- Visita ao centro de Artesanato de Soutelo “O BITORRÓ”.
- Partida para Bragança, jantar livre e alojamento no Hotel Íbis.

15 de Fevereiro

- Após o pequeno-almoço visita ao Museu Abade de Baçal e ao Museu Graça Morais. Almoço no restaurante D. Roberto em Gimonde, Serra de Montesinho. Partida para Lisboa. Chegada a Sete Rios cerca das 19h.

Preço: 110€ - inclui: Transporte, dormida com pequeno-almoço nos hotéis indicados, 2 refeições e visitas conforme programa.

Inscrições até 30 de Janeiro

DEPARTAMENTO DE PROFESSORES E EDUCADORES APOSENTADOS
Ficha de Inscrição . O Nordeste transmontano e Trindade Coelho . 13-14-15 de Fevereiro

Nome _____ idade _____ Nº de Sócio _____ Tel. _____

Email _____ Acompanhantes _____

Assinale a(s) actividade(s) em que pretende participar



Conferência evocativa de TRINDADE COELHO com o Professor Rogério Fernandes
Auditório do SPGL, Dia 4 de Fevereiro, 17h.



O NORDESTE TRANSMONTANO E TRINDADE COELHO
Dias 13, 14, 15 de Fevereiro

Pagamento: Cheque nº _____ do Banco _____ no valor de _____

O cheque deverá ser endossado ao SPGL

Nota 1: A ficha de inscrição, acompanhada do respectivo cheque, deverá ser enviada até ao dia 30 de Janeiro para a sede do SPGL (rua Fialho de Almeida nº3, 1070-128 Lisboa) ao cuidado do Departamento de Professores e Educadores Aposentados do SPGL, ou entregue em mão na sede ou delegações do SPGL das 10 às 17h.

Nota 2: Todos os inscritos serão contactados.

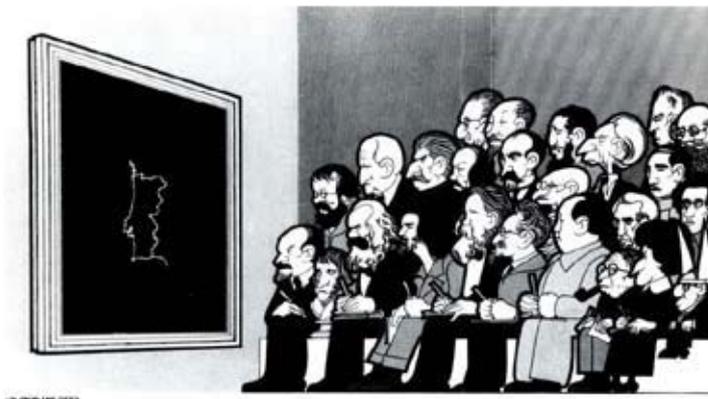
Nota 3: Tel. de contacto: 964754665 - 960202007

Visita guiada ao Museu Bordalo Pinheiro

Exposição
“Caprichos e Desastres”
de João Abel Manta

14 de Janeiro de 2009
 14h30m
Entrada gratuita

Campo Grande, 382
 1700-097 Lisboa



“A História é um palco em que a intriga é sempre a mesma. Delineia-a como comédia e farsa, não como tragédia. Usa o riso para provocar e agredir mas não para curar o que não tem cura.”

O Museu Rafael Bordalo Pinheiro desempenha a função

de salvaguarda e divulgação de uma colecção fundamental para a compreensão do Portugal da segunda metade de Oitocentos.

Para além da obra de Rafael Bordalo Pinheiro visitaremos a exposição “Caprichos e Desastres” de João Abel

Manta, composta por cerca de 90 trabalhos pertencentes à colecção doada pelo artista em 1992 à CML. As obras da mostra, do período de 1960 a 1980, agrupam-se em temáticas como Portugal Pitoresco I e II, Portugal Assombrado ou Palavra e a Figura.

Inter-Reformados



No passado dia 13 de Novembro realizou-se, em Lisboa, o **5º Encontro da Inter-Reformados da USL**. Estiveram presentes 107 delegados, de 21 sindicatos.

O SPGL esteve representado por 7 delegados. Foram aprovadas, por unanimidade, Resoluções sobre acção reivindicativa e organização sindical dos reformados.

Foi eleita a nova direcção para a Inter-Reformados da USL, onde se integram 2 elementos da Comissão Coordenadora dos Aposentados do SPGL, Joaquim António Pagarete e Maria Margarida Mascarenhas. A nova direcção tomará posse em Dezembro.

O balanço final deste encontro foi muito positivo, dado o elevado número de delegados presentes bem como o nível das intervenções realizadas.

As Resoluções aprovadas poderão ser consultadas no site do SPGL (departamento de Aposentados).

No dia 11 de Dezembro realizou-se a VI Conferência Nacional da Inter-Reformados. Estiveram presentes 8 delegados do SPGL.

No próximo número daremos notícias do desenvolvimento e conclusões desta importante iniciativa que debaterá os problemas dos trabalhadores reformados portugueses e aprovará as suas justas reivindicações.

DEPARTAMENTO DE PROFESSORES E EDUCADORES APOSENTADOS

Ficha de Inscrição Visita guiada ao Museu Bordalo Pinheiro

14 de Janeiro de 2009 – 14h30m

14 de Janeiro

Nome _____ idade _____

Nº de Sócio _____ Tel. _____ Email _____

Acompanhantes _____

Nota 1: A ficha de inscrição deverá ser enviada até ao dia 5 Janeiro para a sede do SPGL (rua Fialho de Almeida nº3, 1070-128 Lisboa) ao cuidado do Departamento de Professores e Educadores Aposentados do SPGL, ou entregue em mão na sede ou delegações do SPGL das 10 às 17h.

Nota 2: Se não receber qualquer contacto é porque a inscrição foi aceite.

Legislação

- **Desp. 24755/08, de 3/10**
Fixa o apoio financeiro a atribuir aos estabelecimentos de educação pré-escolar da rede pública para aquisição de material didáctico no ano lectivo 2008/09
- **Desp. 27136/08, de 24/10**
Determina que nas delegações de competências previstas no Desp. 7465/08, de 13/03, não há lugar a subdelegação de competências
- **Desp. 27266-A/08, de 24/10**
Define os grupos de pessoal, carreiras ou categorias e escalões etários do pessoal que pode solicitar, até 31 de Dezembro de 2008, a colocação em situação de mobilidade especial por opção voluntária.
- **Desp. 27545/08, de 28/10**
Aprova o regulamento do Programa de Estágios TIC
- **Desp. 27647/08, de 29/10**
Define as áreas geográficas abrangidas pelas estruturas de coordenação do Ensino do Português nos Estados Unidos da América
- **Desp. Normativo 55/08, de 23/10**
Define normas orientadoras para a constituição de territórios educativos de intervenção prioritária de segunda geração.
- **Desp. 29282/08, de 13/11**
Forma de divulgação de apoios concedidos pelo Ministério da Educação
- **Desp. 29398/08, de 14/11**
Continuidade do Programa Nacional de Ensino do Português no 1º Ciclo do Ensino Básico (PNEP)



Departamento de Cultura

- Até 11 de Janeiro poderá ser visitada a Exposição de Cerâmica (artística e decorativa) de Augusta Gaspar.



- Dia 13 de Janeiro, 3ª feira, pelas 18.30 horas, terá lugar a Exposição Colectiva de Pintura de

ESTER ABRANCHES e EDUARDO SANTISSO. A mesma estará patente ao público até 13 de Fevereiro (6ª feira).

- Acaba de ser editado o “Risco” – segundo álbum da Banda “Miosótis”. Trata-se de uma colecção de 13 canções (contadas em português) e 2 instrumentais; o fio condutor é o experimentalismo sonoro e a inovação e há uma associação do formato normal de uma banda pop e diversos instrumentos de sopro, cordas e percussão. Para mais informações contacte www.miosotismusic.com

- O Museu ‘Colecção Berardo’ convida os

Professores para a apresentação do Programa Educativo do Museu, dia 24 de Janeiro, às 17 horas. Aí conhecerão o trabalho desenvolvido pelo Serviço Educativo e participarão nas actividades disponibilizadas para todos os níveis de ensino, do Pré-Escolar ao Universitário.

Programa:

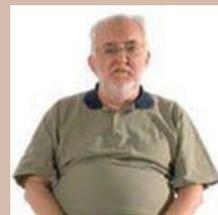
- 17h00** . Recepção de Convidados
- 17h00/18h00** . Visitas Orientadas e Apresentação do Programa Educativo
- 18h00/20h00** - Cocktail de Encerramento
- Visite o site do Centro Cultural do Malaposta e do Museu da Electricidade (Fundação das Comunicações) e informe-se da vasta programação aí disponível.

A CEPSA tomou a iniciativa de cancelar o programa CEPSA TEAM e, em consequência, encerrou o contrato celebrado em 2000 com o SPGL e que possibilitava aos associados do Sindicato que aderissem ao cartão desse programa um desconto de 3 cêntimos por litro de combustível na sua rede de postos de abastecimento. Esse encerramento é fundamentado pela CEPSA, na comunicação que enviou ao SPGL, “na instabilidade dos preços internacionais do petróleo, associada à constante variação dos preços no mercado nacional e a consequente competitividade entre os diversos operadores”, conduzindo a que “a política de desconto directo a clientes do cartão Cepsa Team, tem hoje uma forte concorrência interna, pelos baixos preços (descontos) apresentados”, “que em muitos casos são mais competitivos que os permitidos pelo cartão”, tornando o cartão “obsoleto” na sua missão principal.

O cartão CEPSA TEAM poderá ser utilizado ainda para desconto directo nos postos de abastecimento aderentes da CEPSA até 31 de Dezembro.

Último adeus a António José Costa Carvalho (SPN)

Morreu António José Costa Carvalho (Sindicato dos Professores do Norte)



Morreu um dos dirigentes de referência da fundação do movimento sindical que veio a dar origem à FENPROF. Associado do Sindicato dos Professores do Norte, a luta dos professores ocupou sempre activamente a sua vida, tendo-lhe dedicado, como refere o seu sindicato, “o melhor das suas energias, da sua combatividade, da sua generosidade, da sua total entrega ao combate de todo o tipo de injustiças”. Também a FENPROF sente pesarosamente a surpresa da sua ausência, e homenageia o anti-fascista, defensor das liberdades, sindicalista, professor e companheiro.

O Secretariado Nacional da FENPROF

Férias na Madeira

Professora aluga T2 no Funchal de 2 a 5 (6) pessoas. Contactar: **96 38 07 718**

Regime Jurídico das dispensas para Formação

1 – O supra identificado regime jurídico encontra-se sediado no artigo 109º do ECD na redacção que lhe foi dada pelo DL nº 15/07, de 19 de Janeiro e pela Portaria nº 345/2008, de 30 de Abril, que o regulamentou.

Estas dispensas "... podem ser concedidas para participação em congressos, conferências, seminários, cursos ou outras realizações conexas com a formação contínua destinada à actualização dos docentes, que tenham lugar no país ou no estrangeiro..." nas situações previstas no artigo 1º da identificada Portaria.

A regra que prevalece quanto a estas dispensas é a de que as mesmas só devem ser utilizadas no âmbito da componente não lectiva do docente e só, excepcionalmente, é que o podem ser na componente lectiva. Para conhecer em que situações é que funciona a regra e a excepção, há que distinguir entre as dispensas para formação da iniciativa da administração educativa (serviços centrais, regionais ou do agrupamento de escolas ou escola não agrupada) e as dispensas de iniciativa dos docentes.

No primeiro caso, embora devam ser concedidas preferencialmente na componente não lectiva do horário do docente, a lei prevê que também o podem ser na componente lectiva "... sempre que as actividades de formação não possam, comprovadamente, realizar-se na componente não lectiva...".

Neste caso, a formação, só pode ser viabilizada desde que o agrupamento de escolas ou escola não agrupada assegure a leccionação das aulas da componente lectiva dos docentes.

No segundo caso, a formação apenas pode ser utilizada **durante os períodos de interrupção da actividade lectiva**. Nos casos em que for comprovadamente **inviável** ou **insuficiente** a utilização para o efeito da interrupção das actividades lectivas, a formação pode ser realizada na **componente não lectiva**, até 10 horas por ano escolar, no caso dos docentes do 1º, 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e, sem limitação de horas, no caso do ensino pré-escolar.

Esclareça-se, contudo, que a utilização da compo-

nente não lectiva do docente para a realização da formação de iniciativa da administração educativa não prejudica a utilização de tal componente para efeitos de formação de iniciativa do docente, nos termos referidos.

2 – As dispensas para formação são concedidas por ano escolar **até ao limite de cinco dias úteis seguidos**, ou **oito interpolados**. Não se encontram sujeitos a estes limites, as dispensas de formação autorizadas para participação em acções integradas no programa comunitário "Aprendizagem ao longo da vida 2007-2013", bem como as bolsas do Conselho da Europa ou eventos educativos organizados pela OCDE e UNESCO, quando estas acções tenham duração superior e a leccionação das aulas fique assegurada.

3 – As dispensas para formação devem ser solicitadas ao Presidente do Conselho Executivo ou ao Director do agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde o docente presta serviço, com pelo menos **cinco dias** de antecedência sobre a data do início da dispensa.

No caso de o docente ser membro do órgão de gestão, deve a dispensa ser solicitada com, pelo menos, **oito dias úteis** de antecedência sobre a data do seu início, ao Director Regional de Educação respectivo.

A justificação de ausência, que deve ser efectuada através de uma declaração de presença emitida pela entidade promotora, é apresentada pelo docente junto do órgão de gestão que autorizou a dispensa, no prazo de oito dias úteis contados da data da realização da acção.

As dispensas para formação são equiparadas à prestação efectiva de serviço considerando-se também justificado o tempo dispendido com as deslocações quando as acções ocorram fora da localidade onde o docente exerce funções ou no estrangeiro.

Finalmente, é de referir que, para além das enunciadas, podem ser autorizadas dispensas para formação, **com carácter excepcional**, por despacho do Ministro da Educação. ■



PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS
INSTITUTO COMARCA
DE EDUCAÇÃO DE
SANTA CATARINA
RUA FILIHO DE ALMEIDA, Nº 3
1070-128 LISBOA

SPOL - Rua Filhinho de Almeida, nº 3
1070 - 128 LISBOA

**19 DE JANEIRO
DE 2009**

2º Aniversário da publicação do ECD do ME

Greve Nacional



De Luto e em Luta