



na carreira, não permitirá que se verifiquem condições mínimas de consenso, indispensáveis ao estabelecimento de acordo. Caso no final do calendário aprovado o acordo não se verifique, a FENPROF requererá, nos termos legalmente estabelecidos, a negociação suplementar.

A FENPROF vai entregar ao ME um parecer referente aos documentos que recebeu na última reunião, estando prevista nova reunião para a quarta-feira dia 9, a partir das 15 horas.

Finalmente, no sentido de um maior envolvimento dos professores e educadores neste processo negocial, os Sindicatos da FENPROF promoverão, em todo o país, plenários de docentes nos quais, para além do indispensável esclarecimento, serão aprovadas posições a enviar ao Ministério da Educação.

Para o dia 19 de Janeiro (data em que se completam 3 anos sobre a aprovação do "ECD do ME"), a FENPROF considera importante o desenvolvimento de uma iniciativa nacional envolvendo todos os professores, cujo contorno deverá depender do desenvolvimento do processo de revisão do ECD.

(4.12.2009)

O Secretariado Nacional

PRINCÍPIOS PARA A REVISÃO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA E DOS PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

1) Objecto e finalidades da revisão do regime jurídico da avaliação:

- Alterar o modelo de avaliação (constante do Estatuto da Carreira Docente e seus diplomas regulamentares) e não apenas o respectivo regime transitório;

- Reforçar a dimensão formativa da avaliação; salvaguardar uma avaliação diferenciadora da qualidade dos desempenhos, valorizando o mérito através de consequências efectivas no desenvolvimento da carreira; garantir condições acrescidas para o reconhecimento da legitimidade dos avaliadores, em articulação com a extinção da figura dos professores titulares; simplificar os procedimentos de avaliação; promover uma avaliação mais justa.

2) Objectivos essenciais do processo de avaliação:

- Melhorar a qualidade do serviço educativo e do desempenho docente;
- Valorizar o trabalho e a profissão docente;
- Identificar as necessidades formativas para um melhor desempenho;
- Promover a prestação de contas quanto ao exercício da actividade profissional;
- Assegurar instrumentos de desenvolvimento profissional e mecanismos de progressão na carreira que promovam, reconheçam e valorizem o mérito, estimulando o bom desempenho.

3) Dimensões a avaliar:

- A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho profissional dos docentes:
 - profissional, social e ética;
 - desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
 - participação na escola e relação com a comunidade;
 - desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

4) Quadro de referência da avaliação:

- Objectivos e metas do projecto educativo e dos planos anual e plurianual de actividades da escola ou agrupamento;
- Objectivos individuais facultativos, quando o avaliado pretenda ver pré-fixados os termos do seu contributo individual para os objectivos supra-referidos que relevam para a avaliação.

5) Periodicidade da avaliação:

- A avaliação desenvolve-se em ciclos de dois anos lectivos.

6) Procedimentos e instrumentos de avaliação:

- Os instrumentos essenciais de avaliação são o Relatório de Auto-avaliação e, quando for o caso, a Observação de Aulas;
- O procedimento de avaliação pode ser precedido da fixação de objectivos individuais, se tal for requerido pelo interessado;



- o procedimento de avaliação é constituído por três elementos:
 - apresentação de um Relatório de Auto-avaliação pelo próprio docente;
 - observação de pelo menos duas aulas por ano escolar (quando o docente a solicite) e registo da respectiva avaliação;
 - ficha de avaliação global e atribuição da classificação final.

- O Relatório de Auto-avaliação é apresentado pelo próprio docente, sujeito a regras que simplifiquem a sua elaboração e definam padrões mínimos de uniformização. Este Relatório inclui, em anexo, os necessários registos de assiduidade e de grau de cumprimento do serviço distribuído ou de participação em projectos e actividades, a fornecer pelo órgão de direcção da escola, bem como os certificados comprovativos da formação contínua ou especializada concluída e dos graus académicos obtidos ao longo do ciclo em avaliação. O Relatório de Auto-avaliação inclui, ainda, uma proposta de programa de formação complementar;

- A Observação de Aulas apenas tem lugar a requerimento dos interessados, constituindo condição necessária para o acesso às classificações de Muito Bom e de Excelente, bem como para o acesso ao 3º, ao 5º e ao 7º escalão (neste último caso apenas se o docente nunca tiver tido as suas aulas observadas ao longo da sua carreira), sem prejuízo dos demais requisitos aplicáveis e do regime especial para os docentes que não tenham serviço lectivo distribuído;

- Cabe ao avaliador designado para a Observação de Aulas proceder ao registo da respectiva avaliação, para efeitos de consideração no âmbito da avaliação global;

- A ficha de avaliação global sintetiza e pondera todos os factores relevantes para a avaliação - funcionais, pedagógicos ou outros - e regista a atribuição da classificação final.

7) Avaliadores:

- A avaliação dos docentes é coordenada em cada escola ou agrupamento por uma Comissão de Coordenação da Avaliação, constituída no âmbito do Conselho Pedagógico. Essa Comissão é composta pelo Presidente do Conselho Pedagógico, que preside, e quatro outros docentes do Conselho Pedagógico. Nesta Comissão estão obrigatoriamente representados todos os níveis de ensino existentes na escola ou agrupamento;

- A avaliação dos docentes compete a um Júri de Avaliação;

- O Júri de Avaliação tem uma composição fixa e um elemento variável, consoante o docente avaliado;

- Na sua componente fixa o Júri de Avaliação coincide com a Comissão de Coordenação da Avaliação, constituída no âmbito do Conselho Pedagógico;

- Na sua componente variável, o Júri integra ainda um outro docente, com funções de Relator, a designar pelo Coordenador do Departamento Curricular a que pertença o avaliado;

- O Relatório tem de pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado e não pode ter um posicionamento na carreira inferior ao deste. Quando se trate de avaliar o docente com posicionamento mais elevado na carreira, o Relatório será o próprio Coordenador do Departamento, se este pertencer ao mesmo grupo de recrutamento, ou, se não for esse o caso, o docente do mesmo grupo com posição na carreira mais próxima da do avaliado;

- Compete ao Relator proceder à Observação de Aulas - se a ela houver lugar e ao respectivo registo, bem como apreciar o Relatório de Auto-Avaliação, assegurar uma entrevista individual com o avaliado se este a requerer e, subsequentemente, apresentar ao Júri de Avaliação uma proposta de ficha de avaliação global e de classificação a atribuir;

- Compete também ao Relator manter uma interacção permanente com o avaliado, tendo em vista potenciar a dimensão formativa do processo de avaliação;

- Compete ainda ao Relator, tendo em conta a proposta do avaliado, propor ao Júri de Avaliação a aprovação autónoma de um programa complementar de formação, cujo cumprimento é ponderado no ciclo seguinte de avaliação;

- O Júri pode emitir recomendações destinadas à melhoria das práticas pedagógicas e à qualificação do desempenho profissional;

- O Júri decide por maioria simples, tendo o seu Presidente voto de qualidade;

- A atribuição de responsabilidades no processo de avaliação é reservada aos docentes posicionados a partir do 4º escalão da carreira, preferencialmente detentores de formação especializada e, de entre eles, sempre que possível aos docentes dos dois últimos escalões que tenham optado pela especialização funcional correspondente. Por motivo justificado, a designação pode recair em docentes posicionados no 3º escalão, desde que possuam formação especializada para o desempenho das funções de avaliação;

- Será desenvolvido um Programa de Formação Especializada para Avaliadores, de acordo com os termos de referência a apresentar pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores.

8) Recurso: