



Associação Nacional de Professores

ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. A Propósito do Projecto de Resolução do PSD

A Associação Nacional de Professores considera que estamos perante um Projecto sensato e equilibrado e que, sendo devidamente acolhido pelo Governo, permitirá sanar a quase totalidade das questões suscitadas em torno do ECD e da Avaliação de Desempenho Docente.

Todavia, não estando em causa qualquer discordância de fundo, como decorre do que atrás se referiu, parece-nos ser excessivamente lato no que se refere à terminologia usada quanto à não penalização dos professores em consequência do 1º ciclo de avaliação. Acreditamos na bondade da intenção que lhe subjaz, mas há questões do foro ético e de princípio que devem ser levadas em linha de conta. Desde logo porque milhares de professores em situações idênticas poderão sofrer consequências diferentes, como segue:

- Professores que não definiram objectivos individuais e entregaram ficha de auto-avaliação, os órgãos de gestão fixaram os objectivos por eles dando sequência e conclusão à avaliação.
- Professores que não definiram objectivos individuais e entregaram ficha de auto-avaliação, os órgãos de gestão avaliaram apenas com base nessa ficha.
- Professores que não definiram objectivos não sendo por isso avaliados.

Estes são alguns exemplos da disparidade de critérios adoptados, mas outros poderão ser apontados.

Na verdade, a aplicação do modelo deu lugar a discricionariedades várias, designadamente porque o ME, em consequência das múltiplas hesitações e simplificações, perdeu o controlo efectivo da conformidade legal da aplicação do processo nas escolas. A plataforma que criou para o efeito serviu e continua a servir apenas para contabilizar inserções e monitorizar o grau de implementação do processo, nada dizendo da legalidade, justiça e equidade da sua aplicação.

Em consequência, propõe-se:

- a) Que a não suspensão do modelo nesta fase de implementação – que se aceita por razões de ordem jurídico-administrativa e como sinal de boa vontade negocial – tenha associada a garantia de que nenhum docente será prejudicado na sua progressão e que as avaliações de mérito não tenham efeitos nos concursos;
- b) A suspensão imediata de todos os procedimentos legais relativos ao 2.º período de avaliação com este modelo;
- c) Que no futuro imediato sejam acolhidas as Recomendações do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP) que apontam no sentido de: i) *“as medidas que se venham a tomar no quadro da avaliação de desempenho docente... sejam testadas e avaliadas antes da sua generalização, de modo a garantir a sua qualidade, compreensão e apropriação”*; ii) *o Ministério da Educação, num processo alargado de envolvimento e consulta de diferentes parceiros, promova a elaboração de padrões profissionais para a docência que caracterizem a natureza, os saberes e requisitos de desempenho docente, de modo a serem utilizados como referentes para a formação, acreditação, desenvolvimento profissional e avaliação”*.
- d) Consequentemente, que a revisão do processo de avaliação de desempenho não se cinja à substituição apressada do actual modelo por outro, mas que decorra de processo de discussão alargada a ter lugar após fixação da revisão do Estatuto da Carreira Docente e que envolva instituições do Ensino Superior, Escolas, Sindicatos e Associações Profissionais não sindicais;
- e) Que nenhum modelo de avaliação seja aplicado nas escolas sem que esteja assegurada a preparação/formação prévia de avaliadores e supervisores.

Esta perspectiva funda-se na convicção que se há questão que não pode ser bem pensada e tratada isoladamente, porque tem pressupostos sistémicos incontornáveis, é a avaliação dos professores.

Por outro lado, sustentamos também que o que tem estado fundamentalmente em causa não é o princípio da avaliação profissional, que é do interesse de todos, mas a validade dos seus critérios, a credibilidade dos seus agentes e a utilidade dos seus resultados.

Num plano de discussão mais abrangente e que no ponto seguinte melhor se dilucida, é também nossa convicção que a existir já um órgão de auto-regulação da profissão docente em Portugal, poderia ter corporizado seguramente a ‘terceira via’ para a resolução pacífica do diferendo que mais perturbou a educação pública em Portugal nos últimos tempos: - a avaliação dos professores.

2. Revisão do Estatuto da Carreira Docente - Uma questão para abrir outras alternativas e novas possibilidades

2.1. O problema imediato – fractura da carreira

A fractura da carreira docente materializada com a criação de duas categorias – Professor e Professor Titular – deve ser abolida; o artificialismo que encerrou essa fractura só por si o justificaria, mas admite-se a existência de uma diferenciação que se prenda com o exercício de funções de coordenação, avaliação e supervisão.

2.2. Uma questão para abrir outras alternativas e novas possibilidades

A Associação Nacional de Professores mantém-se convicta que deverá ser introduzida uma separação entre Estatuto Funcional e Estatuto Profissional, pelas razões que a seguir se aduzem.

O reconhecimento social que a profissão docente merece e a revalorização de que carece requerem a **separação entre** a sua **dimensão genericamente laboral** e a sua **dimensão especificamente profissional**.

- A dimensão genericamente laboral diz respeito à carreira, remuneração, condições de trabalho, etc., que são objecto de negociação colectiva com os Sindicatos.
- A dimensão especificamente profissional diz respeito às normas de competência e de conduta, à formação, à avaliação, à disciplina, etc. que devem ser objecto de poderes e funções delegados num órgão de auto-regulação profissional semelhante aos existentes no mundo anglo-saxónico (que têm uma composição não exclusivamente corporativa).

A melhor solução política e profissional para toda a regulação da profissão docente é a criação de um órgão de auto-regulação com a representatividade, a legitimidade e a confiança pública próprias daqueles que já existem em muitos países anglo-saxónicos, e com atribuições relativas à adopção e supervisão do respeito de normas profissionais, à formação e ao desenvolvimento profissionais, e à disciplina da profissão.

Nesse sentido, um órgão de auto-regulação da profissão docente é também a única via legítima para dotar a profissão docente de um recurso de regulação que é um factor de confiança pública e de prestígio social: a vinculação pública a uma Deontologia com força jurídica.

Uma coisa são “Direitos e deveres” funcionais e vagas referências a responsabilidades de natureza “ética e deontológica”, no âmbito da relação laboral; outra é a adopção pela profissão de um texto deontológico proclamando os seus valores fundamentais, através de princípios desenvolvidos em normas de conduta.

A falta de uma assumida Deontologia é uma carência profissional surpreendente numa profissão que é talvez a mais ética das profissões.

Concluindo,

O Estado concentra o poder regulador da profissão docente como «um corpo especial da administração pública dotado de uma carreira própria». O principal instrumento dessa regulação é o ECD, que abrange praticamente todos os aspectos da profissão. As organizações profissionais dos professores apenas têm um direito de participação.

A educação é um direito, um bem e um serviço públicos cuja garantia é da responsabilidade do Estado. Mas pode e deve ser colocada a seguinte questão: é o Estado quem está melhor colocado para regular directamente uma profissão como a profissão docente, ou não poderia ser essa regulação melhor assegurada pela própria profissão, com vantagens para todos, através de um órgão de auto-regulação adequado às suas características?

Um Relatório da OCDE tão importante como *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers* (2005) faz esta observação:

Há também soluções institucionais que podem fazer a diferença. Alguns países instituíram Teaching Councils que oferecem aos professores e outros interessados tanto um fórum de elaboração política como, e este é um aspecto crítico, um mecanismo para a adopção de normas pela profissão e de garantia da qualidade da formação docente, da indução dos professores, do seu desempenho e progressão na carreira. Essas organizações procuram obter para a docência a combinação de autonomia profissional e de responsabilidade pública que desde há muito caracteriza outras profissões como a medicina, a engenharia e o direito. Isso permitiria aos professores ter uma intervenção maior na adopção dos critérios de entrada na sua profissão, das normas de progressão na carreira e do fundamento para afastar da profissão professores incompetentes.

Há cerca de duas dezenas de órgãos deste tipo em vários países anglo-saxónicos. Têm uma natureza distinta das associações sindicais:

- O princípio de legitimidade das associações sindicais é a defesa e promoção dos direitos e interesses dos seus associados.
- O princípio de legitimidade de um órgão de auto-regulação profissional é o primado do interesse público.

Por conseguinte, se todas as respectivas associações profissionais têm interesse em tudo o que diga respeito aos professores, o respectivo âmbito de intervenção é diferenciado de acordo com a sua natureza.

As atribuições de um órgão de auto-regulação da profissão docente consistem tipicamente em poderes e funções delegados pelo Estado para governá-la, através da emissão da autorização para o seu exercício, da adopção de normas profissionais e da sua disciplina.

Direcção Nacional – ANP

16 de Novembro de 2009