

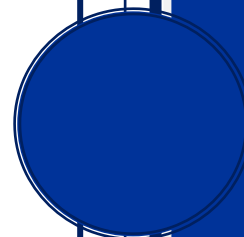


Associação Nacional de Professores

Princípios e valores que norteiam a Associação Nacional de Professores

Perspectivas e propostas no campo da Educação

2009



ÍNDICE

I – CARACTERIZAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROFESSORES	2
1. Natureza jurídica	2
2. Objectivos	2
3. Meios de acção	2
3.1. Delegações locais	2
3.2. Centro de Formação Leonardo Coimbra	3
3.3. Núcleos de Especialidade	3
3.4. Gabinete Jurídico	3
3.5. Parcerias com instituições de âmbito educativo, social e cultural	3
4. Protocolos Institucionais	3
5. Acção no Plano Internacional	3
II – PRINCÍPIOS E VALORES QUE NORTEIAM A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROFESSORES	5
1. Declaração de Princípios	5
2. ANP – Uma cultura de responsabilidade e de compromisso com os Professores e com o País	5
III – AUTO-REGULAÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE	7
IV – PERSPECTIVAS E PROPOSTAS NO CAMPO DA EDUCAÇÃO	9
Considerações prévias	9
1. Organização do Sistema Educativo	10
1.1. Educação Pré-Escolar	10
1.2. Ensino Básico	11
1.3. Ensino Secundário e Profissional	12
1.4. Educação Especial	13
1.4.1. Medidas Gerais	13
1.4.2. Medidas Específicas	14
1.4.2.1. A médio prazo	14
1.4.2.2. A curto prazo	15
2. Profissão Docente	16
2.1. Formação de Professores	16
2.1.1. Formação inicial	16
2.1.2. Formação Contínua	17
2.1.3. Formação Especializada	18
2.2. Deontologia e Auto-Regulação Profissional	18
2.3. Estatuto da Carreira Docente	19
2.3.1. Princípios Orientadores	20
2.3.2. Justificação de uma abordagem diferenciada Estatuto Profissional Docente e Estatuto da Carreira Docente	21
2.4. Estrutura da carreira e condições de progressão	22
2.4.1. Carreira Especial Única – Alcance da designação	22
2.4.2. Progressão na carreira – Normal e Extraordinária	23
2.5. Avaliação de desempenho	25
2.5.1. Princípios gerais	25
2.5.2. Problemas do anterior modelo e caminho a seguir	26
3. Descentralização e Autonomia das escolas	28

I – CARACTERIZAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROFESSORES

1. Natureza jurídica

A Associação Nacional de Professores (ANP) é uma organização profissional, não sindical, de docentes de todos os níveis e graus de educação e ensino (educação pré-escolar, ensinos básico, secundário e superior), em exercício no sector público ou no sector privado.

Foi fundada em 21 de Março de 1985 e Declarada de Utilidade Pública a partir de 1991 (D.R. n.º 228, II Série, de 03/10/1991).

A Sede Nacional é em Braga e está implantada em todo o território nacional através de 17 delegações locais, para apoio aos docentes.

2. Objectivos

- Pugnar pelo efectivo exercício do direito dos portugueses à educação, intervindo designadamente junto do Governo no sentido da criação de condições para a sua concretização;
- Empenhar-se na defesa e na aplicação do princípio da liberdade de ensinar e de aprender nos termos constitucionais;
- Lutar pela melhoria da qualidade do ensino e pela dignificação do professor e da carreira docente, nomeadamente através do desenvolvimento de acções de formação contínua de professores;
- Promover a Auto-Regulação da profissão docente;
- Apoiar e promover a realização de acções que contribuam para a dignificação da pessoa humana, objectivo essencial de todo o processo educativo;
- Promover iniciativas conducentes à valorização pedagógica, cultural e social dos Educadores de Infância e dos Professores dos diversos graus e níveis de ensino;
- Desenvolver acções de apoio aos associados no activo e na situação de reforma, invalidez ou outra caracterizada por qualquer tipo de carência social.

3. Meios de acção

3.1. Delegações locais

Braga (Sede Nacional), Barcelos, Bragança, Castelo Branco, Centro Litoral, Coimbra, Guimarães, Ílhavo, Lisboa, Mirandela, Porto, Santarém, Sousa e Tâmega, Tabuaço, Vila Franca de Xira, Vila Real e Viseu.

3.2. Centro de Formação Leonardo Coimbra

O Centro de Formação Leonardo Coimbra, com o registo de acreditação CCPFC/ENT-AP-0245/08, é o instrumento promotor da formação contínua de docentes dinamizada pela Associação Nacional de Professores.

3.3. Núcleos de Especialidade

Educação Pré-Escolar

Ensino Básico

Ensino Secundário

Educação Especial

Gestão e Administração Escolar

3.4. Gabinete Jurídico

3.5. Parcerias com instituições de âmbito educativo, social e cultural

Com o propósito de disponibilizar oportunidades de formação e benefícios aos associados e seus familiares directos.

4. Protocolos Institucionais

A Associação Nacional de Professores mantém parcerias com Universidades, Institutos Politécnicos e outras instituições ligadas à Educação, com as quais estabeleceu Protocolos de Colaboração:

- Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Universidades da Beira Interior, Algarve, Lusófona e Portucalense;
- Institutos Politécnicos da Guarda, Castelo Branco, Leiria, Santarém, Setúbal, Porto;
- Associação da Educação Pluridimensional e da Escola Cultural (AEPEC)
- Caixa de Previdência do Ministério da Educação
- Fundação Montepio

5. Acção no Plano Internacional

A Associação Nacional de Professores é membro das seguintes organizações internacionais:

- **ESHA** (European School Headmasters Association), com sede em Utrecht, Holanda

- **CESI** (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants), com sede em Bruxelas, Bélgica, e na qual detém a vice-presidência do Departamento de Educação.

Mantém parcerias com organizações congéneres com as quais estabeleceu Protocolos de Cooperação:

- **ANPE** / Sindicato Independiente (Associação Nacional de Professores de Espanha)
- **APROSPI** (Associação dos Professores de Santa Catarina e Picos) Cabo Verde

II – PRINCÍPIOS E VALORES QUE NORTEIAM A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROFESSORES

I. Declaração de Princípios (1985)

- a. A Associação Nacional de Professores afirma a sua determinação de pugnar com os meios constitucionais ao seu dispor para que o Estado garanta a todos os portugueses o efectivo exercício do direito à educação, em condições de igualdade de acesso e fruição.
- b. A Associação Nacional de Professores defende o princípio da liberdade de ensinar e aprender e reconhece aos pais o direito da escolha do modelo educativo para os seus filhos.
- c. A Associação Nacional de Professores reconhece que os docentes são a garantia da defesa dos valores culturais da Nação e factor relevante do desenvolvimento científico-cultural do seu povo, propondo-se lutar pela dignificação do professor e da carreira docente.
- d. A Associação Nacional de Professores reivindica para os docentes formação ao nível superior nas suas componentes científica e pedagógica
- e. A Associação Nacional de Professores reivindica ainda que a promoção na carreira docente se processe com base em critérios de assiduidade, de competência e de dedicação.
- f. A Associação Nacional de Professores exige a uniformidade de qualificação dos docentes, apenas admitindo a graduação que resulta da normal promoção na carreira, de acordo com o preceituado no respectivo estatuto.
- g. A Associação Nacional de Professores advoga a transmutabilidade dos docentes entre níveis e ramos de ensino, desde que possuidores da adequada formação científica.

2. ANP – Uma cultura de responsabilidade e de compromisso com os Professores e com o País

A Associação Nacional de Professores, enquanto organização de docentes e para docentes, caracterizada por preocupações iminentemente educacionais, profissionais e sociais, assumiu perante os professores um **compromisso** balizado pela Declaração de Princípios que a instituiu e a partir da qual foram gerados os objectivos que colheram consagração estatutária e que corporizaram uma **responsabilidade**, perante a classe docente, de consecução e afirmação

permanente dos quatro valores que a caracterizam e distinguem das demais organizações profissionais: *personalizar, promover, dignificar e congregar* (os educadores e professores).

O contributo que vem emprestando à educação e aos professores situam a ANP entre as organizações profissionais com responsabilidade institucional acrescida, mormente quando a ela se podem referenciar ambições cuja concretização transcende os aspectos exclusivamente laborais e se situam num plano superior – da ÉTICA e da DEONTOLOGIA - de afirmação da classe docente.

A responsabilidade acumulada em 25 anos de história impõe-lhe, enquanto instituição, que procure projectar a sua matriz identitária nos quadros reguladores da educação em geral e da profissão docente em particular, suportada na convicção inabalável de que aos educadores e professores enquanto referências incontornáveis da Educação, da Ciência, da Inovação e da Cultura, em cujas mãos está o poder de transformação e de desenvolvimento do nosso país, há-de **corresponder um estatuto diferenciador das demais profissões da administração pública.**

III – AUTO-REGULAÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE

As profissões com a relevância social e a responsabilidade moral da profissão docente têm como pedras angulares da sua profissionalidade ou identidade profissional os saberes e os valores que as distinguem. Os seus valores fundamentais e os deveres profissionais que deles decorrem são enunciados num texto de Deontologia ou Ética Profissional cujo respeito é obrigatório para todos os seus membros. A sua adoção e supervisão são atribuição de um órgão de auto-regulação da profissão que, em Portugal, tem a denominação típica de Ordem Profissional.

A profissão docente, apesar de ser porventura a mais ética das profissões, ainda não tem nem textos deontológicos nem órgãos de auto-regulação. Os seus órgãos distinguem-se das Ordens Profissionais principalmente por não terem uma composição exclusivamente corporativa, mas incluírem também representantes de outros legítimos interesses no campo da educação.

O estabelecimento de órgãos de auto-regulação da profissão docente no mundo anglo-saxónico ocorreu, nuns casos, como resultado de um movimento, mais ou menos longo, da própria profissão; noutros, foi uma iniciativa política do Governo, por vezes contra uma oposição sindical mais ou menos forte. Se a criação de um órgão de auto-regulação da profissão docente tem de passar por uma iniciativa legislativa do poder público, é desejável que seja uma resposta a uma aspiração da profissão, para não ser sentida como uma imposição.

As atribuições fundamentais dos órgãos de auto-regulação da profissão docente já existentes noutros países são as seguintes: criação e gestão do registo dos membros da profissão, emissão da autorização para o seu exercício e adoção e supervisão do respeito de normas deontológicas. Muitos deles exercem também, designadamente, as funções de acreditação dos cursos de formação inicial, contínua e de desenvolvimento profissional, tendo como critério um quadro de normas profissionais mais ou menos desenvolvido, adoptado pela própria profissão.

I. A ANP é favorável ao estabelecimento de um órgão deste tipo em Portugal, no interesse da educação e da profissão, cujas atribuições poderiam incluir as seguintes:

- Regular a profissão e governar os seus membros tendo como princípio de legitimidade o primado do interesse público sobre os interesses profissionais. É uma legitimidade diferente da que é própria das associações sindicais, cuja missão é a defesa e promoção dos direitos e interesses laborais dos seus associados.
- Criar e gerir o registo dos membros da profissão, tendo como base um quadro de normas profissionais relativas à competência, à prática e à conduta que o exercício da profissão requer, normas que servem de critérios para o exercício das atribuições seguintes: acreditação dos cursos de formação inicial, contínua e de desenvolvimento

profissional; investigação das queixas alegando incompetência ou comportamento impróprio e aplicação de eventuais sanções aos profissionais em causa.

6. As normas profissionais adoptadas pela profissão através do seu órgão de auto-regulação devem ser também o quadro de referência para a avaliação do desempenho dos professores, qualquer que seja a sua modalidade, e na qual o órgão de auto-regulação pode também intervir como importante factor de confiança e credibilidade.

7. Para dar um forte impulso à ideia do estabelecimento de um órgão de auto-regulação da profissão docente em Portugal, a ANP encomendou um estudo sobre o tema a um centro de investigação universitário, que estará concluído e será publicado no primeiro trimestre de 2010.

Resumindo, o que está em jogo é o seguinte:

A educação é um direito de todo o ser humano e um bem público e global cuja garantia é da responsabilidade do Estado. Mas pode e deve ser colocada a seguinte questão: Quem é que está em melhor posição para regular a profissão docente, no interesse de todos – o Estado ou os próprios profissionais, por delegação do poder público, através de um órgão de auto-regulação com atribuições adequadas a um amplo mandato?

IV – PERSPECTIVAS E PROPOSTAS NO CAMPO DA EDUCAÇÃO

Considerações prévias

Com a emergência de um novo mundo virtualmente global, opera-se uma profunda mudança na forma como a sociedade produz as relações sociais, a sua cultura e o próprio espaço educativo. Estas profundas e constantes modificações, que ocorrem em ritmo acelerado, repercutem-se também no sistema educativo.

Responsabiliza-se o indivíduo, o sistema, a educação. Por força de todas estas transformações sociais, a importância dada à educação e seus actores, e aos diferentes processos e instituições com ela relacionados tem vindo igualmente a sofrer alterações. Pede-se mais e melhor Educação, sem se precisar, a maioria das vezes, em que termos este incremento pode e é legítimo ser feito.

O que se espera da escola, dos professores, dos sistemas de ensino em geral? Esta tem sido e será, porventura, a questão central para a qual teremos sempre de encontrar respostas adequadas.

Da mesma forma que julgamos as gerações passadas, iremos ser julgados pelas vindouras, em função do que fomos capazes de realizar para conferir sentido e consistência ao edifício educativo nacional. Todos estamos cientes de que são vários os problemas que afectam o sistema educativo português, mas apesar disso a Educação continua a não ser uma preocupação prioritária da nossa sociedade. Assim sendo a busca de respostas adequadas mais se impõe.

É consabido que, apesar do grande esforço feito nas últimas três décadas, a Educação de Portugal evidencia diversas fragilidades, não está a conseguir responder aos desafios que a pós-modernidade lhe apresenta, fazendo emergir na sociedade a convicção cada vez mais generalizada de que “algo” de muito drástico e enérgico tem que ser feito para inverter essa realidade. Os actores políticos sentem-se desta forma pressionados a agir, movidos por convicções que entendem certas e adequadas e, não duvidamos, imbuídos do mais digno e louvável sentido do dever. O espírito reformador apropria-se da acção e, quer pela emergência e escassez do tempo que os ciclos políticos ditam, quer pela real urgência das medidas que a causa pública aconselha e em muitos casos reclama até, geram-se tensões e extremam-se atitudes que facilmente podem redundar em antagonismos irresolúveis.

Seja qual for a perspectiva por que observemos os climas relacionais ultimamente gerados, parece inegável a existência de um nível de conflitualidade que tende a opor quem por especial obrigação

devia entender-se. Pensamos que na Educação já se atingiu o ponto limite que aconselha uma reflexão ponderada da situação.

Uma questão central prende-se obrigatoriamente em procurar saber, desde logo, se estará em causa uma eventual refundação dos princípios e valores que sustentam a educação e consubstanciam a organização do sistema educativo no nosso país. Concluindo-se pela sua necessidade, parece óbvio que ela “só” será concretizável num quadro de mobilização colectiva em nome da Educação.

De todo o modo, tal desiderato não deverá assumir o carácter de mais uma “cruzada reformista” visando uma desconstrução integral do edifício educativo actual. Por um lado seria politicamente errado e, por outro, insistir num erro que, muito provavelmente, será a causa primeira de muitos dos males de que padece hoje o sistema educativo.

As perspectivas e algumas propostas que a seguir são enunciadas constituem um contributo possível, não extensivo ou aprofundado ao detalhe, para o lançamento de bases possíveis de reflexão e de compromisso entre os principais actores educativos.

I. Organização do Sistema Educativo

I.1. Educação Pré-Escolar

A Educação pré-escolar representa um contributo decisivo e insubstituível para o desenvolvimento emocional e cognitivo da criança, e como etapa facilitadora da passagem da aprendizagem lúdica à aprendizagem formal. Pela importância que ocupa nos planos educativo e social, deve ser considerada como primeiro pilar de sustentação da concretização da igualdade de oportunidades e particularmente do sucesso escolar futuro das crianças.

Assim sendo, e estando cientificamente comprovadas e reconhecidas as vantagens educativas para as crianças da frequência da educação pré-escolar, há que consolidar, ampliar e qualificar a oferta a esse nível, bem como cuidar das condições de exercício dos educadores de infância, adoptando as seguintes medidas:

- a) Garantir, a curto prazo, o crescimento e qualificação da rede pré-escolar, em articulação com as autarquias locais, as instituições privadas de solidariedade social e a iniciativa privada, de forma a atingir uma taxa de cobertura de 100% no grupo etário dos 3 aos 5 anos;**

- b) Determinar a obrigatoriedade de atendimento das crianças entre os três e os cinco anos exclusivamente por educadoras de infância nas redes pública, privada e solidária.**
- c) Igualização do calendário escolar/componente horária dos educadores de infância ao dos docentes dos outros níveis de ensino.**

1.2. Ensino Básico

Como bem referiu Roberto Carneiro, *“a educação básica é um indispensável passaporte para a vida que faz com que os que dela beneficiem possam escolher o que pretendem fazer, possam partilhar na construção do futuro colectivo e continuar a aprender”*. Daqui facilmente se conclui que disponibilizar e assegurar, desde logo, uma oferta efectiva e qualificada a este nível é um passo decisivo não só para a qualificação futura do nosso tecido social, mas também garante de uma verdadeira igualdade de oportunidades.

O caminho percorrido até hoje tem permitido reduzir a dimensão de problemas como o insucesso e o abandono escolar. Em regra, as medidas de política educativa adoptadas têm sido no sentido adequado. No entanto, persistem ainda obstáculos à frequência escolar e à requalificação da educação a este nível, que exigem, por um lado novas medidas e por outro a reorientação de outras já tomadas. Apontam-se, nomeadamente, as seguintes perspectivas e propostas:

- a) Avaliar da necessidade e importância da consagração de percursos educativos/formativos orientados para a vida activa (permitindo a permeabilidade entre percursos), a partir do final do 2º ciclo do ensino básico.**
- b) Reavaliar os programas, os currículos e correspondentes cargas horárias** para aferir, nomeadamente, da sua adequação aos actuais níveis de desenvolvimento e motivacionais das crianças e dos jovens, às exigências decorrentes de uma “sociedade científica e tecnológica global” e às exigências de cidadania, recentrando os conteúdos programáticos em função das competências que venham a ser definidas por anos de escolaridade e ciclos de ensino.
- c) Introdução da língua inglesa no currículo do 1º Ciclo logo a partir do 1º ano de escolaridade.**
- d) Melhorar as infra-estruturas educativas designadamente aos níveis:** arquitectónico, de conforto e segurança, recursos científico-didácticos, recursos

informativos e comunicacionais, serviços de acção social, espaços lúdicos e de estudo, etc.

- e) **Conferir às escolas plena autonomia para:** i) constituir equipas multidisciplinares através da alocação de recursos humanos especializados que se justifiquem por força dos problemas e necessidades sentidas em cada Escola/Agrupamento de Escolas no desenvolvimento do processo educativo - psicólogos, assistentes sociais, técnicos sociais de educação, professores com formação em áreas específicas (mediação escolar, educação especial, multiculturalidade, etc); ii) definir critérios para a constituição de turmas; iii) estabelecer parcerias com entidades da comunidade e outras; iv) adequar os horários escolares às necessidades das famílias; v) gerir as ofertas extracurriculares.
- f) **Redefinição do modelo de funcionamento das Actividades de Enriquecimento Curricular (AEC`s)** no sentido de possibilitar a contratação dos docentes a partir dos quadros dos agrupamentos e recorrendo ao processo normal de contratação, quando necessário e de diminuir a tendência de curricularização, privilegiando a dimensão lúdica.
- g) **Bibliotecas Escolares** – Clarificação e harmonização do estatuto funcional dos Professores Bibliotecários.

1.3. Ensino Secundário e Profissional

As taxas de frequência e de conclusão do ensino secundário em Portugal não são encorajadoras, o que indicia disfunções do sistema educativo a este nível. Um dos principais desafios que se coloca ao nível do ensino secundário, para além da necessidade de contrariar o abandono escolar que se verifica após o ensino básico, é o de integrar nele efectivamente o Ensino Profissional, consagrando esta via de ensino como via nobre de sucesso educativo e pessoal, mormente quando se desenha para o futuro o alargamento para 12 anos da escolaridade obrigatória.

Aqui se apontam, em síntese, algumas medidas que se entendem decisivas para a consolidação e requalificação deste nível de ensino:

- a) **Criação de condições estruturais** – edifícios, espaços educativos diversificados, formação de professores, apoio social aos alunos, estabilização da rede escolar - que permitam, para além da melhoria de condições de ensino e aprendizagem, um alargamento sustentável da escolaridade obrigatória de 12 anos.
- b) **Organização de serviços de orientação profissional eficientes** que visem orientar aptidões para núcleos de actividades específicas e fornecer informação adequada e actualizada sobre o mundo do trabalho.

- c) **Introdução de processo de revisão curricular do ensino secundário** visando a consolidação de um equilíbrio entre a oferta de ensino secundário geral e a oferta de ensino secundário tecnológico e profissional;
- d) **Articulação do Ensino Profissional Artístico com o Ensino Artístico Especializado**, seja no sentido de prosseguimento de estudos seja no de inserção no mercado de trabalho.
- e) **Articulação e criação de parcerias entre os ensinos Artístico e Geral.**
- f) **Racionalização e diversificação da Rede de Oferta Formativa** visando corresponder à satisfação das necessidades das populações, das entidades empregadoras e do país.

1.4. Educação Especial

Todos os estudos de prevalência efectuados noutros países (por exemplo EUA) apontam para prevalências na ordem dos 10% a 12% de alunos com NEE. Em Portugal, a percentagem de alunos apoiados pela Educação Especial ronda os 1,8%. Tendo em conta que a nossa população estudantil rondará 1 500 000 alunos, se tomarmos como referência uma prevalência mínima de 10%, então poderemos concluir com alguma gravidade, que temos mais de 100 000 alunos com NEE que não se encontram a ser apoiados pelos serviços especializados da Educação Especial... De entre a tipologia de alunos com NEE sem apoio, refira-se por exemplo os alunos com *dislexia, disgrafia, discalculia, dispraxia, dificuldades de aprendizagem não-verbais, com problemas intelectuais, com perturbações emocionais e do comportamento graves, com problemas específicos de linguagem e com desordem por défice de atenção/hiperactividade.*

Portugal tem provavelmente a melhor legislação da UE no que respeita aos alunos com NEE, não é por falta de leis que a Educação Inclusiva não avança em Portugal. Só que na aplicação prática das medidas legisladas é que falhamos, adiamos e sobretudo não alargamos territorialmente ao todo nacional. O que é urgente por isso é operacionalizar a nossa própria legislação existente, como por exemplo dando continuidade ao PNAI – Plano Nacional de Acção para a Inclusão, 2006-2008 e à aplicação do recente Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de Outubro (formação, trabalho e emprego e inserção profissional de públicos desfavorecidos e das pessoas com deficiências e incapacidades).

1.4.1. Medidas Gerais

- a) Elaboração de um **Código de Procedimentos** que, no respeito pela autonomia das escolas, estabeleça e regule os procedimentos a seguir pela administração, aos diferentes níveis sistémicos, na sua relação com os pais e com outros serviços da

comunidade, no sentido de assegurar o direito dos alunos com necessidades educativas especiais a uma educação inclusiva que responda às suas necessidades específicas.

- b) Revisão urgente da Formação dos professores em geral (de todos os grupos de recrutamento) no que respeita à aquisição de experiências que lhes permitam trabalhar com os alunos com NEE, para que todos sejam versados em todas as facetas da educação, incluindo a da educação especial, tornando-a parte integrante da formação inicial de todos os professores.
- c) A identificação, referenciação, avaliação e classificação dos alunos com NEE é realizada por recurso à Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Ora uma vez que a CIF emana duma instituição especializada das Nações Unidas, eminentemente clínica, a Organização Mundial de Saúde (OMS), a CIF é útil para se compreender e medir os resultados de saúde, embora a maioria dos profissionais de saúde nem sequer a use. Daí que a extrapolação para a educação, não está a trazer quaisquer benefícios para os alunos com NEE, pelo que se propõe que deixe de ser obrigatório a sua referência e utilização.

1.4.2. Medidas Específicas

1.4.2.1. A médio prazo (próximo ano lectivo de 2010/2011)

- a) **Equipas Internas de Apoio (EIA)** - primeira linha - em cada Agrupamento/Escola. Criadas pelo Departamento de Educação Especial seriam constituídas pelos docentes mais experientes e capacitados na intervenção na Educação Especial e teriam por objectivos:
 - *Aconselhamento e ajuda aos colegas da escola/agrupamento, contribuindo para uma melhoria do funcionamento das salas de aula, de modo a que os alunos (todos eles) fossem aí atendidos da forma mais eficaz.*
 - *Intervenção directa com alunos, preferivelmente no âmbito das actividades desenvolvidas nas classes ou turmas regulares, em colaboração com os colegas titulares respectivos.*
 - *Atenuação ou supressão de barreiras que dificultem a participação e a aprendizagem dos alunos, actuando de forma preferencial no apoio à gestão e flexibilização do currículo e da avaliação.*
 - *Diversificação das estratégias de sala de aula.*
- b) **Equipas Locais de Apoio (ELA)** – segunda linha – abarcando um ou mais concelhos. Entendidas como serviços intermédios, de nível local, e como estruturas

de diálogo entre os serviços regionais e os agrupamentos/escolas, as ELA equipas deveriam ser capazes de os apoiar nos seus esforços de melhoria das condições de aprendizagem proporcionadas a todos os alunos, assegurando, desta forma, a coordenação, regulação e implementação das políticas nacionais em matéria de educação inclusiva. Seriam constituídas por pessoal de diferentes áreas disciplinares (educação, saúde, serviço social e psicologia), intervindo na identificação inicial e no diagnóstico das necessidades dos alunos e nas decisões sobre recursos e mesmo colocações. Teriam por objectivos específicos:

- *Apoiar os Agrupamentos/Escolas do(s) seu(s) concelho(s) escolas/agrupamentos, para a coordenação dos diferentes tipos de intervenção desenvolvidas junto dos alunos que apresentem problemas de grande complexidade e pequena incidência e suas famílias.*
- *Atender especialmente à inovação e desenvolvimento na área da educação, nomeadamente nas vertentes das metodologias da formação contínua, dos recursos materiais e das ajudas técnicas, procurando disseminar nas escolas do seu território as novas tecnologias de apoio e novos processos de ensino/aprendizagem.*
- *Promover a cooperação dos serviços externos capazes de contribuir para acção educativa.*
- *Coordenar a actuação os professores especializados e dos técnicos que exercem a sua acção nas escolas, através das diferentes estratégias que tal actuação exige: apoio itinerante, consultoria, ensino directo e domiciliário, intervenção indirecta através de outros serviços, etc.*
- *Apoio na elaboração de Planos Individuais de Transição para a vida adulta dos alunos com NEE, fomentando perspectivas curriculares funcionais, vocacionais, o treino laboral, a formação profissional, a articulação dos técnicos e serviços (escola, professores de transição, locais de trabalho, empresas, centros de dia, autarquias, etc.)*
- *Criar um sistema de colocações, ainda que por concurso, que tenha em conta as necessidades dos alunos e das escolas e não um sistema pré-formatado, computadorizado de colocações, muitas vezes desajustadas e que deveriam ser corrigidas, sempre que necessário, devendo os docentes dos diversos grupos de recrutamento da Educação Especial (910, 920 e 930), ser afectos a todo o concelho, ou concelhos limítrofes da área territorial da ELA (Equipa Local de Apoio).*

1.4.2.2. A curto prazo (ainda no presente ano lectivo)

- a) Ser da responsabilidade do docente de Educação Especial a aprovação e coordenação dos PEI, respeitando, desta forma, a autonomia e competência profissional destes docentes, sem prejuízo da sua intervenção ser devidamente articulada com o

Director de Turma, com o Conselho Pedagógico e com a Direcção do Agrupamento/Escola.

- b) Reconhecimento efectivo em todos os Agrupamentos/Escolas do “Departamento de Educação Especial”, estrutura autónoma e transversal não só a todos os níveis de ensino, mas também a todos os outros departamentos curriculares, com representação legítima e obrigatória no Conselho Pedagógico. Terminar de vez com o enquadramento absurdo da Educação Especial no Departamento de Expressões.

2. Profissão Docente

2.1. Formação de Professores

2.1.1. Formação inicial

Parece-nos, desde logo, que se deve promover a definição de perfis gerais e específicos de conhecimentos e competências docentes que actuarão como referenciais da estrutura curricular dos cursos de formação inicial e do processo geral de formação.

A formação inicial dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário deve ser uma qualificação profissional específica, ao nível de um 2º ciclo de estudos superiores.

No final da licenciatura e tendo em vista o ingresso na profissão e na carreira deve ser consagrado um ano de indução na profissão, em meio escolar, sob um processo de tutorado e objecto obrigatório de avaliação visando, nomeadamente, a aferição dos perfis de conhecimentos e de competências necessárias ao recrutamento para o exercício da profissão.

Deve ser abolida, nestas condições, a prova nacional para ingresso na carreira. Esta prova não é o instrumento adequado para avaliar todos os conhecimentos necessários à profissão e muito menos as competências. Deve-se concentrar o rigor no ano de indução.

Outra questão importante prende-se com a **regulação da formação inicial de professores.** A regulação deve privilegiar a qualidade das instituições de formação, a qualificação do seu corpo docente e a consistência científica dos cursos.

Por outro lado a formação inicial deve garantir também a preparação pedagógica noutras dimensões específicas, designadamente: a capacidade de resolver conflitos com autoridade; as actuações relacionadas com as necessidades de aprendizagem dos alunos com dificuldades; o

trabalho em equipa; as técnicas de motivação; o uso das novas tecnologias; os quadros específicos da acção tutorial com os alunos e suas famílias.

Deve garantir também o maior tempo possível de períodos de aprendizagem prática enquanto processo clarificador da própria capacidade e aptidão para a docência.

2.1.2. Formação Contínua

A lógica e os princípios em que assenta a formação contínua actual – enquadrada e sustentada essencialmente pelos Centros de Formação - deve ser reequacionada, não propriamente na sua fundamentação teórico – legal, mas antes de molde a possibilitar uma aproximação mais efectiva, traduzida em respostas concretas e em tempo útil, às necessidades das escolas, do pessoal docente e não docente, tendo por base os resultados da avaliação de desempenho da organização escola globalmente considerada.

A formação contínua deve constituir-se, assim, como um recurso de intervenção qualificada, em tempo útil, tendo em vista a sanção de insuficiências e insucessos e factor de desenvolvimento profissional.

Deve ser consagrado o direito à formação contínua, assegurando que o docente frequente acções de formação quer nas áreas individuais de formação, quer nas respeitantes ao Sistema Educativo e Gestão Pedagógica.

Pensamos que nas áreas prioritárias, para além das específicas no que respeita à leccionação, se devem integrar acções de carácter pedagógico, de coordenação e de supervisão.

Sugere-se a consagração de um planeamento, execução e avaliação a nível individual, organizacional (escola) e institucional (administração educativa).

Consideramos que se pode definir a natureza das acções a autorizar, mas deve-se deixar à liberdade individual e organizacional a frequência das mesmas. Nesse sentido a lei há-de proporcionar as condições necessárias para uma formação contínua adequada às necessidades concretas dos docentes e das escolas, realizada dentro dos horários de permanência na escola, sem que constitua um encargo económico para os docentes e que seja valorizada para o desenvolvimento da carreira docente.

No plano da operacionalização da oferta formativa designadamente no que se refere ao acesso ao financiamento via POPH, deveria ser acautelada a situação dos Centros de Formação das organizações profissionais, criando uma quota específica para os mesmos que poderia situar-se num valor próximo dos 5% do financiamento global.

2.1.3. Formação Especializada

As novas dinâmicas organizacionais escolares evidenciaram diversas fragilidades ao nível da qualificação dos docentes para o exercício de outras funções educativas nas escolas, designadamente de coordenação, supervisão e avaliação pedagógica.

A oferta actual de Formação Especializada não garante a satisfação integral das necessidades do sistema, quer ao nível quantitativo quer qualitativo. Para além disso, a carga horária e os modelos da formação existente parecem estar desajustadas das exigências a que o exercício dos cargos correspondentes obriga.

Assim, para além da necessidade de um forte incremento da oferta de cursos de formação especializada nas áreas já referidas impõe-se, cumulativamente, um reforço da respectiva carga horária - que deveria situar-se em 350 horas de formação – e a melhoria dos respectivos desenhos curriculares.

2.2. Deontologia e Auto-Regulação Profissional

Segundo **Reis Monteiro** “ Uma Deontologia é uma Ética aplicada ao exercício de uma profissão. Um texto deontológico consiste num conjunto articulado e coerente de normas proclamando os valores e princípios, operacionalizados em deveres, que um grupo profissional reconhece como seu ideal. Não tem a pretensão de abranger todas as situações possíveis, mas apenas de ajudar os profissionais a julgar e decidir, em cada caso, à luz dos valores fundamentais da profissão.”

Para **A. Nóvoa**, “a definição de um conjunto de normas e valores próprios dos professores constituiu uma dimensão essencial do processo de profissionalização da actividade docente”. A deontologia docente é vista como algo construído a partir do interior da profissão, resultante duma reflexão própria sobre a prática, e não como algo imposto de fora, por exemplo pelo Estado.

Também para **Albano Estrela** “A elaboração e outorga de um código de ética é um elemento constitutivo da identidade profissional de um grupo. Sem uma ética não há uma comunidade. A partilha, por todos os professores, de ideias sobre o que é, para que serve e como deve ser exercida a docência é um elemento de enorme importância para a criação e fortalecimento do sentimento de pertença a um mesmo corpo e para a coesão entre todos os seus membros”.

Por último, **D`Orey da Cunha** refere que “Se é certo que, em Portugal, a profissão docente sempre foi considerada como actividade eminentemente moral, não existe, paradoxalmente, tradição de sistematizar a deontologia de tal actividade, nem muito menos a de a cristalizar em códigos”.

Certo, porém, é que, em Portugal, não existe nenhum instrumento ou instituição que autonomamente garanta, certifique e assuma a responsabilidade da qualidade dos educadores e dos professores.

Até hoje, a formação inicial de professores, a certificação, o emprego, a regulação da profissão, a avaliação, o poder disciplinar, a formação contínua estão maioritariamente concentradas no Estado, sem quaisquer ganhos de melhoria da qualidade geral da educação.

Por isso, **elemento chave para a profissão docente é sem dúvida a sua regulação. Uma regulação que vá para além das questões do estrito foro laboral ou do mero estabelecimento normativo de um quadro de deveres e direitos funcionais.**

Com isto quer-se afirmar que o exercício da profissão docente há-de ter por necessário e indispensável um instrumento interno de auto-regulação à classe docente, de garantia pública da permanente qualidade dos professores que, por essa via, confira confiança social nos professores pela via da exigência de elevados padrões éticos, deontológicos, científicos e pedagógicos.

Um instrumento que tenha por especial objecto, por via da auto-regulação profissional, a prestação de um serviço educativo de qualidade no interesse público corporizado por alunos, escolas, famílias e sociedade em geral.

2.3. Estatuto da Carreira Docente

A profissão docente tem estado exposta a factores de grande desgaste social e profissional. No quadro de revisão estatutária em curso impõe-se para além de uma nova abordagem dos

princípios e mecanismos organizadores da função, criar, também, condições que permitam ultrapassar os vários constrangimentos vividos nas escolas, que vão desde a excessiva burocratização de procedimentos, sobrecarga horária e deterioração das relações entre pares. Importa devolver o prestígio, a autoridade e o reconhecimento social à profissão.

A janela de oportunidade que ora se abre deveria então ser encarada como tempo e espaço privilegiados de revalorização da profissão docente, de reforço das suas competências e dos seus conhecimentos, sustentada numa reconfiguração qualificante de todo o sistema de formação inicial e da formação contínua, no reconhecimento da natureza especializada da função docente; a exigir processos rigorosos de ingresso na mesma para quem não detenha a qualificação profissional adequada e de indução excludente por inadequação à profissão, num modelo de avaliação de desempenho que vise uma constante requalificação das práticas e num sistema coerente e justo de acesso e progressão na carreira, tendo sempre como pano de fundo a escola enquanto organização que visa promover essencialmente o sucesso dos alunos.

2.3.1. Princípios Orientadores

O processo de revisão do Estatuto da Carreira Docente deverá ter presente os seguintes Princípios Orientadores:

- Consagração de perfis gerais e específicos de conhecimentos e de competências profissionais docentes.
- Consagração de uma qualificação profissional específica, ao nível de um 2º ciclo de estudos superiores, como condição base de acesso à profissão docente.
- Consagração de um ano de indução na profissão, em meio escolar, sob um processo de tutorado e objecto obrigatório de avaliação visando, nomeadamente, a aferição dos perfis de conhecimentos e de competências necessárias ao recrutamento para o exercício da profissão.
- Assunção de um Estatuto Profissional Único, que consagre a igualdade do estatuto profissional e social de todos os docentes independentemente do nível ou grau de ensino em que exercem.
- Consagração da transmutabilidade entre níveis e graus de ensino, em função de formação científica e pedagógica adequada.
- Consagração de um **Código Deontológico da Profissão Docente** e de **Normas de Exercício da Profissão Docente** que constituam um quadro de referência dos

conhecimentos, das competências, da qualificação das práticas, dos valores e dos princípios éticos inerentes ao exercício da profissão.

- Consagração de um modelo de avaliação do desempenho profissional docente orientado para a promoção do rigor e da qualidade educativa em meio escolar.
- Consagração de uma efectiva autonomia profissional docente sustentada em escolas também autónomas.
- Reconhecimento do direito à auto-regulação da Profissão Docente, tendo em vista a instituição de um organismo de natureza pública a quem caberá essa regulação.
- Consagração de um modelo de promoção na profissão sustentada em critérios que relevem os indicadores de desenvolvimento profissional docente.

2.3.2. Justificação de uma abordagem diferenciada – Estatuto Profissional Docente e Estatuto da Carreira Docente

É inquestionável que a profissão docente representa a base primeira para a melhoria do sistema educativo e instrumento decisivo para o desenvolvimento do nível educacional de todos os cidadãos, devendo por isso deve ser valorizada e acolher o apoio de toda a sociedade.

Nesse sentido, 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.

Ora, a revisão do actual Estatuto da Carreira Docente deveria evoluir positivamente no sentido da construção de um verdadeiro Estatuto Profissional que acolhesse como ideia estruturante um Código Deontológico da profissão e um corpo de normas de exercício comuns a todos os docentes de todos os níveis e graus de ensino.

Um Estatuto que passasse a representar para quem exerce ou se proponha exercer a profissão docente, um quadro de referência profissional acima e para além de concepções políticas ou ideológicas, por corporizar o fulcro do compromisso e da responsabilidade individual e do colectivo docente, para com a sociedade e a Educação genericamente consideradas e para com os alunos e as escolas em particular.

A consagração de um Estatuto Profissional Docente, perspectiva profusamente defendida pela Associação Nacional de Professores, a par de um Estatuto da Carreira Docente, tem por justificação uma percepção distintiva da profissão docente, em que o que se assume por relevante

é a função em si mesma, com o que ela encerra de compromisso individual e societal, relegando para um plano instrumental a regulação das condições do seu exercício, o quadro estritamente funcional.

O que se propõe:

A constituição de um “Grupo de Missão” para a construção de um CÓDIGO DEONTOLÓGICO DOCENTE que enuncie os princípios e valores fundamentais da profissão, os deveres para com os seus destinatários, os colegas, os alunos, as escolas, a entidade patronal e demais actores educativos, e que posteriormente

Decorrendo de iniciativa governamental, seria constituído por representantes do Ministério da Educação, das Associações profissionais, científicas e pedagógicas de professores e sindicatos de expressão nacional, representantes do colectivo das Universidades e dos Institutos Politécnicos e do Conselho Científico e Pedagógico da Formação Contínua.

São dois os objectivos do Grupo de Missão:

1ª A curto prazo – Construção de um “Código Deontológico Docente”.

2ª A médio prazo – Lançamento das bases para a constituição de um organismo de auto-regulação da profissão docente.

2.4. Estrutura da carreira e condições de progressão

2.4.1. Carreira Especial Única – Alcance da designação

A Associação Nacional de Professores continua a sustentar que a profissão docente, apesar de exercida no quadro da administração pública, deverá ser enquadrada por um regime especial e diferenciado das demais carreiras, atenta a sua especial natureza e condições distintas de exercício. As lógicas que sustentam os modelos organizativos das carreiras gerais da administração pública não são a nosso ver, passíveis de aplicação à função docente. Assim, deve ser reconhecida aos docentes uma **Carreira Especial Única**, enquanto designação consagrada da igualdade entre pares e que acolhe a ideia de não diferenciação funcional ou profissional.

Assim, o conceito de carreira única deve ser preservado, porquanto a natureza das funções docentes, o conteúdo profissional essencial – actividade pedagógica – é também ele preservado ao longo de toda a carreira.

Todavia entendemos que o exercício de outras funções educativas (exigindo-se para o efeito a necessária formação especializada), nomeadamente de supervisão, coordenação e avaliação, com carácter definitivo ou temporário, poderá ditar uma remuneração acrescida.

No entanto, carreira única não deve ser sinónimo de progressão linear livre e só em função do mero decorrer do tempo. Pressupõe avaliação consequente em que qualidade, competência e mérito deve ser distinguidos especialmente.

2.4.2. Progressão na carreira – Normal e Extraordinária

É nosso entendimento que nenhum docente poderá progredir na carreira com uma avaliação inferior a BOM. Trata-se de defender a qualidade das práticas e do ensino ministrado.

Porém, há que distinguir aqueles que investem especialmente na qualidade do seu trabalho, que demonstrem capacidades acrescidas e que representem um valor acrescido para as escolas. Daí decorrerá a atribuição de MUITO BOM no processo de avaliação.

Assim, a progressão na carreira, tendo por referência as duas menções referidas – BOM e MUITO BOM – pode acolher dois ritmos diferenciados:

- i) **Normal** - A progressão ocorre após decorrido o módulo de tempo integral do escalão e desde que o docente obtenha a classificação de Bom;
- ii) **Extraordinário (por mérito)** – A progressão pode ter lugar um ano antes do termo do módulo de tempo do escalão, a partir do 3º escalão, e desde que o docente obtenha a classificação de Muito Bom

Ambos os modelos pressupõem 1 ano de exercício correspondente ao ano de indução/probatório – sujeito a avaliação e um escalão I que terá a duração de três anos, após o que ocorrerá a primeira avaliação após integração na carreira.

Por outro lado diminui-se o tempo de permanência nos escalões iniciais de molde a atenuar mais rapidamente as diferenças remuneratórias entre quem começa e quem se situa nos escalões intermédios e de topo da carreira.

Progressão Normal

Constituída por 9 escalões com a seguinte distribuição modular do tempo de permanência e em que o topo da carreira poderá ser atingido ao fim de 34 anos de serviço.

Escalão 0 – 1 ano (indução/probatório)

Escalão 1 – 3 anos

Escalão 2 – 3 anos

Escalão 3 – 4 anos

Escalão 4 – 5 anos

Escalão 5 – 5 anos

Escalão 6 – 4 anos

Escalão 7 – 4 anos

Escalão 8 – 5 anos

Escalão 9 –

Progressão Extraordinária

Constituída por 9 escalões com a seguinte distribuição modular do tempo de permanência e em que o topo da carreira poderá ser atingido ao fim de 28 anos de serviço, uma vez que o docente, a partir do 3º escalão poderá propor-se a uma avaliação extraordinária, antecipando um ano em relação ao módulo integral de serviço do escalão e apenas se lhe for atribuída a avaliação de **Muito Bom**.

Escalão 0 – 1 ano (indução/probatório)

Escalão 1 – 3 anos

Escalão 2 – 3 anos

Escalão 3 – 4 anos (pode propor-se a uma avaliação extraordinária ao fim de 3 anos no escalão)

Escalão 4 – 5 anos (propor-se a uma avaliação extraordinária ao fim de 4 anos no escalão)

Escalão 5 – 5 anos (propor-se a uma avaliação extraordinária ao fim de 4 anos no escalão)

Escalão 6 – 4 anos (pode propor-se a uma avaliação extraordinária ao fim de 3 anos no escalão)

Escalão 7 – 4 anos (pode propor-se a uma avaliação extraordinária ao fim de 3 anos no escalão)

Escalão 8 – 5 anos (pode propor-se a uma avaliação extraordinária ao fim de 4 anos no escalão)

Escalão 9 –

Desta forma premeia-se o mérito excepcional, mas sem recurso a quotas.

Naturalmente, uma menção qualitativa de **Insuficiente** determinará a não progressão.

2.5. Avaliação de desempenho

2.5.1. Princípios gerais

- A avaliação de desempenho docente idealmente deveria ser distinta das carreiras gerais da administração pública e, por esse motivo, traduzir-se apenas nas menções qualitativas de **Insuficiente**, **Bom** e **Muito Bom**.
- O momento de avaliação **normal**, para efeitos de progressão, deverá ocorrer no ano escolar anterior ao previsto para a progressão ao escalão seguinte, sendo obrigatória a observação de duas aulas.
- A progressão só terá lugar caso ao docente seja atribuída a menção de **Bom**.
- Poderá haver lugar a uma avaliação **extraordinária** quando o docente pretender antecipar a sua progressão em um ano, caso em que será obrigatória a observação de três aulas e a obtenção da menção de **Muito Bom**.

- O processo de avaliação, sendo continuado, deverá adoptar registos adequados e simples nos anos que antecedem aquele em que decorrerá a avaliação para efeitos de progressão.
- A avaliação ficará a cargo de uma Comissão de Avaliação, designada pelo Conselho Pedagógico, composta por docentes com formação específica em avaliação e supervisão pedagógica.
- A avaliação deverá ser de carácter formativo, contextualizado no quadro de uma avaliação mais global que possa compreender a da própria escola.

2.5.2. Problemas do anterior modelo e caminho a seguir

É consensual que o que esteve fundamentalmente em causa não foi o princípio da avaliação profissional, que é do interesse de todos, mas a validade dos seus critérios, a credibilidade dos seus agentes e a justiça dos seus resultados.

Com o anterior modelo de avaliação foi essencialmente posta em causa a coerência, a solidez, a justiça e a equidade de todo um processo:

- Sofreu vicissitudes profundas, por força da sua desarticulada formatação legal e acidentada implementação;
- Nem o Ministério da Educação, nem a esmagadora maioria das escolas estava em condições de garantir de forma sustentada, criteriosa e pedagogicamente adequada, o desenvolvimento do processo de avaliação de desempenho;
- O modelo proposto e sucessivamente simplificado revelou fragilidades, várias incongruências e impraticabilidades, por ausência de um momento específico para a sua experimentação apropriação e validação;
- A *standardização* do modelo de avaliação, traduzida em formulários-tipo, ora excessivamente generalistas ora subjectivos, não permitiu acolher extensiva e explicitamente e com objectividade a diversidade disciplinar docente obrigando a adopção de critérios de avaliação uniformes para realidades diferentes;
- Não foi possível adequar e articular, com o rigor necessário e em tempo útil, os instrumentos de referência e suporte da avaliação – Projecto Educativo, Plano de Actividades, Regulamento Interno, Projectos Curriculares de Escola e de Turma;
- Não foram e não estão ainda reunidas as condições de informação e formação adequadas das estruturas do Ministério da Educação, dos órgãos e estruturas educativas e docentes com especiais responsabilidades no processo de avaliação;

Pelas razões aduzidas e atenta a necessidade de construir um novo modelo de avaliação entende-se que, uma vez concluído o período avaliativo em curso, seria sensato e aconselhável proceder como se propõe:

- Estabelecimento de um período de transição de dois anos escolares (2009-2011), durante os quais serão criadas as condições para a adopção dum novo processo de avaliação a partir do ano escolar 2011/2012;
- Promoção pelo Ministério da Educação, num processo alargado de envolvimento e consulta de diferentes parceiros, da 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;
- Desenho de uma matriz de modelo de avaliação, sua aferição por aplicação experimental, mediante supervisão do Conselho Científico para Avaliação de Professores, visando a sua melhoria com base na informação recolhida, apropriação pelas escolas e professores e posterior consolidação;
- Lançamento de um plano de formação contínua e especializada em avaliação, a desenvolver por Centros de Formação e Instituições do Ensino Superior, respectivamente;
- Ponderação e preparação das condições necessárias para a implementação do processo de avaliação de desempenho docente no decurso do ano lectivo 2010/2011;
- A título excepcional e transitório adopção do modelo simplificado de avaliação actualmente em vigor, sendo obrigatória uma avaliação mínima de BOM para progressão na carreira.

Parece-nos ser este o caminho que poderá conduzir não só a consolidação dum novo processo de avaliação que se pretenda implementar, mas principalmente devolver a serenidade e ponderação que a Educação e as escolas tanto carecem.

3. Descentralização e Autonomia das escolas

Os desafios que a escola enfrenta hoje em Portugal, à semelhança de tantos outros países, não se compadecem com alinhamentos outros que não sejam os que visem o reforço da qualidade do serviço público da Educação e, com ele, o reconhecimento da importância que a escola ocupa no plano do desenvolvimento cultural, social e económico das comunidades onde se inserem.

Parece ser cada vez mais consensual o reconhecimento da necessidade de assunção de uma cultura de efectiva proximidade, isto é, de aproximar mais o poder de decisão dos contextos onde se exprimem as necessidades e os problemas, porquanto é consabido que uma governação centralizada contribui (tem contribuído) para a desresponsabilização dos actores intermédios que estão mais próximos das escolas e faz recair quase exclusivamente sobre essas uma resposta ao desafio abrangente como o é a Educação.

Daí termos a percepção de que os níveis regional e local devem ver reforçadas as suas competências, conferindo-lhes o poder e a capacidade de dar sustentabilidade às políticas educativas e às dinâmicas decorrentes dos projectos educativos das escolas, generalizando e tornando efectiva uma cultura de proximidade e de responsabilidade em relação aos problemas concretos, aos actores concretos, às escolas, às comunidades sociais e educativas.

A concretização da ideia de um sistema educativo nacional, local e regionalmente administrado pode e deve ser materializada numa “**Lei de Autonomia do Ensino não Superior**”, que confira real autonomia pedagógica, administrativa e financeira às escolas. Este propósito não pretende significar uma desresponsabilização do Estado central, que, outrossim, deve manter e reforçar os mecanismos de regulação, por oposição à cultura de regulamentação centralizada.

A Lei em causa assumir-se-ia como instrumento legal que situa a autonomia como um elemento estratégico e decisivo na sustentação das políticas educativas - por isso num patamar acima da contratualização pontual; que concretizará uma visão integrada e articulada dos níveis de competência, de responsabilidade e de compromisso dos diversos actores educativos e que integrará obviamente a avaliação, a prestação de contas – de todos e por todos os actores.

Concomitantemente, deverá promover-se a **regionalização da educação**, justificada pela necessidade de maior proximidade às realidades concretas das escolas, desfazendo assim toda a intrincada malha de relações assentes em procedimentos burocráticos.

Naturalmente, a prestação de contas surgirá como contraponto necessário à substituição da gestão directa e centralizada pela regulação, devendo as escolas assumir a auto-avaliação e a avaliação

externa como componente necessária ao seu desenvolvimento como instituições, como um sistema de pilotagem mais capaz de gerir a sua autonomia num quadro de uma administração descentralizada.

No entanto, a avaliação não pode ser entendida como apenas necessária às escolas. Impõe-se, também, e por maioria de razão, a introdução de uma cultura de avaliação das próprias políticas educativas, porquanto a qualidade da educação não é independente da própria qualidade das políticas que a enformam.

É com base nos quadros de referência apontados que se “reivindica” uma ampla autonomia das escolas enquanto objectivo político estratégico determinante para a qualificação da educação.