

A ANDE e o Novo Modelo de Avaliação de Desempenho

O “Acordo de Princípios” relativo ao novo modelo de avaliação de desempenho que se conhece irá produzir algumas alterações em relação ao actual modelo, umas já bastante esmiuçadas, outras ainda por desvendar com toda a clareza. No entanto, ainda quanto ao ciclo avaliativo 2007/2009, a ANDE tem vindo a defender a tese dos “efeitos zero”, quer seja para progressão, quer seja para concursos, para as menções extraordinárias previstas e atribuídas (Insuficiente, Muito Bom e Excelente) aos professores, incluindo PCE e VPCE que tenham obtido essas menções através da avaliação curricular de que foram alvo. Esta posição tem como fundamentos a falta de credibilidade e de seriedade com que se desenvolveu esse ciclo de avaliação, bem como a enorme disparidade de contornos com que foi actualizado em cada escola.

Mas, voltando ao novo modelo e partindo do princípio, não completamente naturalizado na comunidade docente, da possibilidade e utilidade da avaliação de desempenho, tendo em consideração, apenas, o entendimento entre o Ministério da Educação e as organizações sindicais, desconhecendo-se, portanto, a tendência que, neste enquadramento, o legislador vai verter no normativo a aplicar, é desde já claro que uma das alterações será a diminuição do protagonismo das direcções das escolas na avaliação dos professores.

Mais do que uma contabilidade da distribuição, ou melhor da concentração do poder de avaliar, importa neste momento perceber se o novo modelo, que na prática se centra num único avaliador, o “relator”, cujo trabalho avaliativo é legitimado por uma comissão que é presidida pelo Presidente do Conselho Pedagógico, até ver o Director da escola, serve melhor os interesses dos professores ou não, sobretudo daqueles que pretendem uma avaliação multidimensional, justa e isenta.

Pensamos que o modelo de avaliação que terá por base o "acordo" recentemente firmado entre os sindicatos e o ME, não só não remove os constrangimentos que eram apontados ao avaliador "titular", e que serão agora apontados ao avaliador "relator", como ao dispersar responsabilidades por cinco avaliadores indirectos (júri) - que não observam, não registam desempenhos, nem acompanham o avaliado no exercício das funções - introduzirá imensos elementos de subjectividade, impossíveis de identificar.

Se o mandato da escola se resumisse à função de instruir seria pacífico que a quase exclusividade da avaliação se centrasse na sala de aula e num avaliador do grupo de recrutamento,

que escrutina as competências científicas e pedagógicas do professor. Contudo, mesmo os observadores menos atentos, desconhecedores das diferentes dimensões do trabalho docente, previstas no Decreto-Lei n.º 240/01 que definiu os perfis comuns de competências para os educadores e professores do básico e do secundário e do Decreto-Lei n.º 241/01 que fixou os perfis específicos de competências para os educadores e professores do 1º CEB, percebem que a actividade dos professores não se confina à sala de aula, nem mesmo aos muros da escola. A sociedade atribui à escola uma pluralidade de mandatos cada vez mais alargados e espera dela, escola, um conjunto de valências que tradicionalmente eram atribuídas às famílias ou a outras instituições.

Para além do que acontece na sala de aula, são as direcções quem melhor pode avaliar a contribuição dos professores para o Plano Anual de Actividades e para os objectivos e metas do Projecto Educativo; são as direcções quem melhor domina uma visão de conjunto da escola (e do desempenho dos professores) e quem mais pode contribuir para harmonizar as classificações finais que continuarão a reger-se por cotas máximas previamente definidas nas menções de mérito.

Ao dissociar o poder hierárquico do avaliativo está a introduzir-se, em organizações já de si complexas, uma miríade de novos problemas que podem requerer tempo e energias necessárias para trabalhar outras áreas, nomeadamente com os alunos. Para além disso, a ANDE sempre defendeu que a avaliação dos docentes, eventualmente mais centrada na instituição e em objectivos partilhados, é um importantíssimo instrumento de gestão para que cada director possa concretizar o Projecto de Intervenção com que foi sufragado pelo Conselho Geral. Ao afastar-se o centro de decisão sobre a avaliação para outras esferas, podem anular-se a esmagadora maioria dos efeitos, que em termos de gestão, o sistema de avaliação deveria produzir.

Com este "acordo" a avaliação do desempenho docente perderá definitivamente a dimensão de instrumento de gestão, passando a ser:

- um processo bastante alheio à direcção da escola e que vai decorrer "fora" do seu alcance;
- um espaço propício ao surgimento de conflitos pessoais e organizacionais e ao desenvolvimento do "mau ambiente" escolar que era apontado ao anterior modelo;
- um factor de perturbação escolar e de desresponsabilização. Com efeito, corre-se sérios riscos de os objectivos e orientações estabelecidos pelos avaliadores poderem estar desalinhados com os objectivos constantes do Projecto de Intervenção que suportou a candidatura do Director ou até opor-se-lhes.

Embora compreenda a necessidade de gerar consensos, a ANDE, não tem a certeza que seja esse o interesse do país, das escolas e dos próprios professores, se lhes fosse perguntado; até

porque, ao contrário do demonstrado pelos signatários do acordo, não vemos nas nossas escolas manifestações de regozijo pelo entendimento alcançado.

Assim sendo, e porque questões como, por exemplo, a periodicidade da avaliação nos parecem ainda mal equacionadas e muito está ainda por desvendar, a ANDE assume, em nome da defesa de uma qualidade cada vez maior da escola pública portuguesa, alguma preocupação em relação aos termos do “acordo de princípios” e as maiores reservas em relação ao novo modelo de avaliação de desempenho que daí irá resultar.

Santa Maria da Feira, 6 de Fevereiro de 2010.

Aprovado pela Assembleia Geral da ANDE – Associação Nacional de Dirigentes Escolares