

RECOMENDAÇÕES SOBRE A ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO PELOS CONSELHOS PEDAGÓGICOS DE INSTRUMENTOS DE REGISTO NORMALIZADOS PREVISTOS NO DECRETO REGULAMENTAR N.º 2/2008

Aprovadas pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores, em reunião plenária realizada em Lisboa, no dia 14 de Março de 2008.

INTRODUÇÃO

A circunstância de ter sido publicado o Decreto Regulamentar n.º 2/2008, no passado dia 10 de Janeiro, e a ausência de publicação do diploma que regulamenta a composição e funcionamento do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP), aprovado em Conselho de Ministros de 12 de Dezembro último, não permitem que as recomendações seguidamente apresentadas possam ser feitas em nome do Conselho Científico e como resultado do trabalho dos seus membros.

Considerando, porém, a necessidade de apoiar as escolas neste momento e em cumprimento do despacho de S. Ex.^a o Secretário de Estado Adjunto e da Educação, formulo, na qualidade de Presidente do CCAP, algumas recomendações gerais, sem prejuízo de estas virem a ser mais tarde aprofundadas e complementadas por outras, quando o Conselho Científico estiver formalmente constituído e em pleno funcionamento e de acordo com as eventuais necessidades que o processo venha a evidenciar.

Trata-se, assim, de recomendações de carácter genérico, com base nos resultados de estudos e investigações mais referidos na literatura científica sobre a avaliação de desempenho docente, destinadas a apoiar o processo de concepção e elaboração dos instrumentos de registo previstos no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008.

A referência neste documento ao enquadramento legalmente instituído destina-se apenas a contextualizar e a clarificar o papel dos instrumentos de registo, relativamente aos quais se enunciam alguns princípios gerais e linhas de orientação a adoptar na sua concepção e construção.

Caberá a cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, no quadro da sua autonomia, interpretar estas recomendações, tendo em conta a sua realidade concreta e os objectivos e metas que se propõe atingir, bem como definir o número e a natureza dos instrumentos que melhor se adequem ao seu caso específico.

1. ENQUADRAMENTO LEGAL

De acordo com o estabelecido no Estatuto da Carreira Docente, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, e no Decreto Regula-

tar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, há que distinguir entre as **fichas de avaliação e de auto-avaliação** e os **instrumentos de registo normalizados**.

As primeiras são os instrumentos que deverão ser preenchidos respectivamente pelos avaliadores e avaliados nas fases finais do processo de avaliação do desempenho. Os segundos são meios a utilizar pelos avaliadores, ao longo do período de avaliação legalmente fixado¹, para recolher a informação relevante e necessária à avaliação.

Será com base na informação recolhida e organizada por estes meios que os avaliadores procederão ao preenchimento das fichas de avaliação, com base nas fontes previstas no n.º 3 do artigo 45.º do Estatuto da Carreira Docente².

2. PRINCÍPIOS GERAIS E FUNDAMENTOS

Para além das finalidades e princípios legalmente instituídos, vários autores de referência sustentam que um sistema eficaz de avaliação de desempenho do pessoal docente deverá assentar num conjunto de **princípios**, de entre os quais se salientam os seguintes:

- ◆ **Clareza**, que se traduz na necessidade de, quer a natureza do processo de avaliação, quer os seus objectivos, serem formulados de modo perfeitamente claro e compreensível. O que significa que todos os intervenientes no processo deverão ter o entendimento preciso e inequívoco sobre os termos em que a avaliação ocorre, o que se pretende com ela, quais os seus aspectos fundamentais e como deve ser desenvolvida, porque só dessa forma o próprio exercício de avaliação e as suas finalidades poderão ser convenientemente valorizados por todos, permitindo uma boa comunicação e relacionamento interpessoal.
- ◆ **Coerência e articulação na formulação dos objectivos**, que se exprime na necessidade de procurar um equilíbrio interactivo entre os diferentes tipos e níveis de objectivos a considerar (individuais e institucionais). É da maior importância que este conjunto de objectivos seja, tanto quanto possível, coerente e compatível entre si, facilitando desse modo a sua valorização, tanto pelos professores como pela escola, para potenciar esforços e atingir a eficácia dos resultados.
- ◆ **Fiabilidade e utilidade das informações em que a avaliação assenta**, que deverá exprimir-se na solidez das informações seleccionadas e recolhidas e na forma como a contextualização dos dados é tomada em consideração, contribuindo para que o processo adquira a credibilidade exigível.
- ◆ **Diversificação dos métodos de avaliação e das fontes de dados**, de modo a garantir a possibilidade de ter em conta, no quadro do processo de avaliação,

¹ Vide n.º 2 do art.º 44.º do Estatuto da Carreira Docente e art.º 6.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008.

² Designadamente: relatórios certificativos de aproveitamento em acções de formação; auto-avaliação; observação de aulas; análise de instrumentos de gestão curricular; materiais pedagógicos desenvolvidos e utilizados; instrumentos de avaliação pedagógica; planificação das aulas e instrumentos de avaliação utilizados com os alunos.

diferentes perspectivas e abordagens, bem como várias fontes de informação, contribuindo para uma melhor adequação e rigor.

- ◆ **Criação de contextos favoráveis ao desenvolvimento da avaliação**, que respeita à necessidade de assegurar as condições organizacionais de suporte ao processo de avaliação, designadamente:
 - ◇ A emergência de uma atitude de envolvimento e empenhamento dos membros da comunidade escolar no desenvolvimento do processo;
 - ◇ A participação activa de todos os intervenientes na formulação das estratégias de concepção e implementação, isto é um diálogo construtivo entre avaliadores e avaliados;
 - ◇ Uma formação adequada nesta matéria por parte daqueles intervenientes, em especial dos que desempenham a função de avaliadores.

3. LINHAS DE ORIENTAÇÃO GERAL

Decorrentes destes princípios, recomenda-se que as escolas procurem aplicar algumas **linhas orientadoras** que seguidamente se enunciam. De salientar que os instrumentos de registo normalizados, muito embora se destinem a sustentar e fundamentar as decisões a tomar no quadro da avaliação sumativa, podem também ser utilizados para apoiar e encorajar o desenvolvimento profissional docente no quadro de uma avaliação formativa.

3.1. Elementos de referência

A elaboração dos instrumentos de registo normalizados deverá tomar em consideração três referentes fundamentais:

- ◆ O que se encontra fixado no Estatuto da Carreira Docente e no Estatuto do Aluno do Ensino Não Superior, nomeadamente em termos dos deveres gerais e profissionais do pessoal docente;
- ◆ Os elementos constantes do perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 240/2001, de 30 de Agosto, bem como dos perfis específicos de desempenho profissional do educador de infância e do professor do 1.º ciclo do ensino básico, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 241/2001, também de 30 de Agosto;
- ◆ Os parâmetros classificativos e itens de classificação, designadamente os que se encontram contidos nas fichas de avaliação e auto-avaliação.

Haverá ainda que prever espaços próprios que permitam inserir elementos informativos sobre o contexto sócio-educativo da escola, a que se referem o n.º 1 do artigo 42.º e o n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto da Carreira Docente.

Conviria, pois, ter em conta aspectos como:

- ◆ A estabilidade docente e a continuidade pedagógica;
- ◆ O percurso escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens anteriores;
- ◆ Os apoios que a escola fornece.

3.2. Critérios de construção

Importa ter presente a importância de conceber e elaborar instrumentos simples, claros e eficazes. Para o efeito, dever-se-à atender aos seguintes **critérios**:

- ◆ **Seleccionar apenas a informação necessária e útil.** Convém não multiplicar desnecessariamente os dados a recolher, ao ponto de dispor de informação redundante, sem que daí resulte qualquer benefício para o sistema.
- ◆ **Assegurar a precisão, credibilidade e fiabilidade dos dados.** Estes deverão ser rigorosos e válidos.
- ◆ **Respeitar o princípio da transparência.** Num agrupamento de escolas ou numa escola não agrupada, os instrumentos de registo normalizados que forem adoptados devem ser do conhecimento de todos os avaliados.
- ◆ **Proceder ao cruzamento da informação proveniente de várias fontes de dados e da aplicação de diferentes métodos.** Quanto maior for o cuidado de realizar cruzamentos entre diferentes metodologias e resultados obtidos, mais adequada e completa será a avaliação final efectuada, contribuindo para reduzir o grau de subjectividade das apreciações.
- ◆ **Manter em todo o processo uma conduta pautada por um elevado grau de ética profissional.** Esta atitude poderá reforçar um clima de respeito e de confiança entre profissionais de educação e garantir o rigor e a credibilidade dos instrumentos.

4. MÉTODOS DE AVALIAÇÃO, INSTRUMENTOS DE REGISTO E FONTES DE DADOS

As metodologias gerais e instrumentos de registo que a seguir se indicam são os mais referidos na literatura e utilizados por países com larga experiência e tradição no domínio da avaliação de desempenho de professores.

A enumeração apresentada não traduz, porém, qualquer valorização dos diferentes métodos e instrumentos ou uma ordenação que deva ser eventualmente seguida.

- a) **Observação de aulas.** É o método mais comum e durante muitos anos foi praticamente o único método utilizado na maior parte dos países com tradição nesta matéria. Os principais instrumentos de registo em que esta metodologia se

baseia são, por um lado, as *listas de verificação* (*checklists*) e, por outro, as *grelhas de observação*.

As primeiras (também designadas, algumas vezes, por listas de controlo ou de conferência) constituem instrumentos que permitem identificar a presença ou ausência de elementos considerados relevantes (factos, comportamentos, resultados de aprendizagens, ...).

As segundas são, em geral, instrumentos um pouco mais sofisticados, uma vez que permitem também registar a frequência dos elementos observados, incluindo mesmo, por vezes, escalas de apreciação, relativamente aos itens em que as grelhas se estruturam. De qualquer modo, tanto num caso como noutro, sugere-se que a sua construção tome por referência:

- ◇ Os parâmetros e itens definidos nas fichas de avaliação, em especial as respeitantes à avaliação dos docentes efectuada pelos coordenadores de departamento, uma vez que são aquelas que incidem na observação das práticas lectivas;
 - ◇ Os elementos constantes dos perfis de desempenho profissional definidos nos decretos-lei acima mencionados, publicados em 30 de Agosto de 2001, em especial no que respeita à “dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem” e à “dimensão profissional, social e ética”.
- b) Análise documental. Trata-se de uma técnica que permite obter informações sobre os diferentes materiais preparados e produzidos pelos docentes, quer antes quer depois das aulas, recomendando-se para o efeito, a elaboração de *grelhas de análise* incidindo, nomeadamente, sobre:
- ◇ Instrumentos de gestão curricular;
 - ◇ Materiais pedagógicos;
 - ◇ Documentos utilizados no âmbito da avaliação dos alunos;
 - ◇ Planificação das aulas;
 - ◇ Relatórios sobre actividades lectivas desenvolvidas.
- c) Observação da actividade docente fora da sala de aula. Este método revela-se adequado para a construção de instrumentos específicos que permitem o registo das actividades não lectivas (sob a forma de grelhas ou listas de verificação, à semelhança do que foi dito atrás para a observação das aulas), bem como o registo da assiduidade e participação dos docentes nessas actividades.
- d) Análise dos resultados escolares dos alunos. Dada a sua importância e complexidade, esta matéria deverá ser posteriormente objecto de reflexão e discussão no Conselho Científico, recomendando-se que, até lá, as escolas iniciem o desenvolvimento de *alguns instrumentos de diagnóstico* que permitam aos docentes reunir evidências fundamentadas sobre os *progressos* obtidos pelos seus alunos.
- e) Auto-avaliação. O principal instrumento que a generalidade dos especialistas nesta matéria recomenda, como forma de sustentar o exercício de auto-avaliação dos docentes, é representado pela construção de *portfolios* por parte dos docentes avaliados.

- f) Avaliação pelos pais. Embora se trate de uma opção a tomar pela escola, deve assinalar-se que, em vários países, os instrumentos mais utilizados nesse sentido consistem na aplicação de questionários ou inquéritos junto daqueles e de outros actores da comunidade educativa local.

Portfolios. Apesar de, em rigor, estes não serem instrumentos de registo normalizados, interessa sublinhar a sua importância para a sistematização e organização da informação recolhida e o papel que podem desempenhar, quer para fundamentar a avaliação sumativa, quer para facilitar a avaliação formativa no âmbito do desenvolvimento profissional docente.

Constituem-se como colecções organizadas e cuidadosamente seleccionadas de materiais produzidos ao longo de um determinado período de tempo, de modo a documentar o que foi feito e como foi feito pelo docente, no que se refere a tarefas realizadas e a resultados obtidos.

Estes instrumentos podem incluir documentos e informação resultantes da aplicação das várias metodologias já mencionadas. Convém evitar que se transformem numa mera colectânea de documentos arquivados numa pasta, sem critério nem lógica.

NOTA FINAL

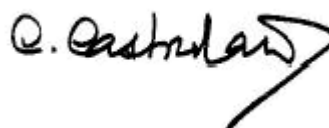
A complexidade e delicadeza da avaliação de desempenho dos professores e a novidade de muitas soluções definidas no modelo instituído recomendam que a concepção e a elaboração dos instrumentos se faça de forma participada e com conhecimento fundamentado do sistema e do seu processo de implementação.

Este aspecto é condição essencial para uma escolha criteriosa e selectiva dos instrumentos a elaborar e dos dados a recolher.

Recorda-se que muitas escolas, no âmbito das suas actividades de auto-avaliação, já desenvolveram instrumentos de registo, os quais poderão ser tidos em conta, respeitando, embora, as recomendações que aqui se formulam.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2008

Presidente do Conselho Científico
para a Avaliação de Professores



(Prof.ª Doutora Conceição Castro Ramos)