



Editorial

Vamos voltar a discutir a avaliação de professores

Já é tempo, com tantos anos a discutir este tema, que se reflecta sobre qual o modelo que mais nos serve para melhorar a qualidade do ensino.

Andreia Sanches

23 de Fevereiro de 2022, 5:27

A avaliação do desempenho dos professores é, há anos, fonte de conflitualidade, por diferentes razões e em governos de cores distintas.

Uma das maiores manifestações de sempre, em Março de 2008, juntou 100 mil professores na rua, em grande medida por causa do polémico modelo apresentado pela ministra [Maria de Lurdes Rodrigues](#) (Governo liderado por José Sócrates). Nele, contemplava-se, por exemplo, que os resultados dos alunos passassem a contar para a classificação dos professores. Não sobreviveu.

Já com Nuno Crato (Governo de Passos Coelho), avançou-se com a [Prova de Avaliação de Conhecimentos e Capacidades](#), destinada a todos os docentes com menos de cinco anos de serviço que quisessem candidatar-se a dar aulas. Logo na sua primeira edição, em 2013, foram notícia os 15% que deram cinco ou mais erros ortográficos, o que deu argumentos aos sindicatos para reforçarem a tese de que a prova só tinha um propósito: o de “[achincalhar](#)”. Depois de greves e protestos, acabaria por cair.

Para muitos professores, a imagem associada à avaliação do desempenho sempre foi esta: é um fardo; não os ajuda a melhorar; é mais uma pedra, entre outras, colocada no seu caminho para impedir a progressão na carreira e, conseqüentemente, a melhoria do seu salário. “Achincalha.”

A avaliação não pode ser encarada desta forma — sobretudo na educação. Mas para ser encarada de outra forma é essencial que o modelo seja justo e útil.

Se a avaliação tiver essencialmente como objectivo determinar quem sobe de escalão — em vez de promover uma reflexão a sério sobre as práticas de cada um em cada escola, com a criação de oportunidades reais de melhoria —, dificilmente será bem recebida. Se existe desta forma num sistema onde com 25 anos de serviço ainda não se chegou [sequer a metade da carreira](#), pior.

Numa avaliação a sério, nem todos têm Muito Bom ou Excelente. Mas um sistema de quotas que, como é explicado [nesta edição](#), coloca os excelentes no mesmo patamar dos bons, sem distinção, não é, sobretudo numa carreira com as distorções que esta tem, um sistema justo.

A avaliação dos professores é obrigatória [em quase todos os países europeus](#), como analisa [um relatório de 2018 da rede europeia Eurydice](#): na maioria, destina-se a dar *feedback* aos professores sobre o seu trabalho; nalguns, determina se há lugar a bonificações; noutros, menos, é decisiva para a progressão.

Já é tempo, com tantos anos que levamos a discutir este tema, que se reflecta sobre qual o modelo que mais nos serve para melhorar a qualidade do ensino, motivar os que mais a promovem e atrair outros igualmente competentes.

Professores e directores contra avaliação que altera resultados em função das quotas

Notas de Excelente ou Muito Bom na avaliação de desempenho estão a ser reduzidas a Bom por “insuficiência de quotas”. Critérios de avaliação variam de escola para escola.

Clara Viana

23 de Fevereiro de 2022, 6:30

Por ser regulada por quotas, a avaliação de desempenho dos professores está a criar “um ambiente de cortar à faca nas escolas”, alerta o presidente da Associação Nacional de Dirigentes Escolares (ANDE), Manuel Pereira. No que é secundado por vários outros professores e directores com quem o PÚBLICO falou.

Depois de ter sido protelada devido ao congelamento das carreiras da função pública entre 2011 e 2017, a avaliação de desempenho docente voltou em força às escolas a partir de 2018 envolvendo milhares de professores, entre avaliados e avaliadores. Para quase todos serem confrontados com uma evidência: quem obtém classificações máximas (Muito Bom ou Excelente) na avaliação, vê a sua nota descer para Bom na homologação final por “insuficiência de quotas”.

Isto acontece porque a lei determina que só 25% dos professores de cada escola podem obter as classificações máximas, que são as únicas que permitem acelerar a progressão na carreira. Sendo as quotas o único padrão para a distribuição destas notas, não existe, por exemplo, “qualquer critério que permita a atribuição de um Excelente aos professores que tiveram maior participação na escola”, realça o director da Escola Secundária Camões, em Lisboa, João Jaime.

“São todos colocados em pé de igualdade, independentemente de terem levado escola às costas ou de se limitarem a cumprir o serviço mínimo”, corrobora Manuel Pereira, para reforçar que este modo de avaliar se tornou “um dos maiores limitadores ao bom funcionamento das escolas”.

O sistema que está em vigor é regulado pela legislação aprovada em 2012 pelo Governo de Passos Coelho, que reduziu o intrincado modelo desenvolvido pela ex-ministra socialista Maria de Lurdes Rodrigues a dois instrumentos de avaliação: a observação de aulas, a cargo de professores externos às escolas, e um relatório anual de auto-avaliação com três páginas no máximo, que é analisado pelos coordenadores de departamentos. Quanto às quotas, advêm do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado em 2007 pelo Governo de José Sócrates.

[Nem 40 anos chegam para chegar ao topo](#)

“É um sistema anti-natura, que impede a avaliação do trabalho desenvolvido nas escolas, criando desmotivação e desinteresse”, insiste João Jaime. “Por si só, este sistema de avaliação não melhorou a qualidade do desempenho docente”, observa a professora do 3.º ciclo e secundário Maria Sanches. Entre as razões principais para tal aponta também o facto de ser “um sistema com quotas, o que torna muito difícil a um professor atingir o topo da carreira”, mesmo que o seu trabalho seja excelente. Esta docente tem 25 anos de serviço, mas só agora ingressou no 4.º escalão de uma carreira que tem dez.

Dados recentes da Direcção-Geral da Administração Escolar (DGAE) divulgados pelo Conselho Nacional de Educação dão conta de que 25,6% dos professores, o maior grupo, estão no 4.º escalão, sendo que a sua média de tempo de serviço é 25,2 anos e que rondam, em média, os 50 anos de idade.

À excepção do 5.º escalão, onde só se está dois anos, o tempo de permanência média nos outros patamares da carreira é de quatro anos. Ou seja, são necessários quase 40 anos de serviço para se chegar ao topo. E isto se não se esbarrar no que o director do Camões classifica como uma “barreira artificial”, que acrescenta em média mais dois ou três anos de permanência suplementar no 4.º e 6.º escalões, já que o acesso aos patamares seguintes estão sujeitos a quotas.

Mais concretamente, para passar para o 5.º e 7.º escalões os professores têm de cumprir um de dois critérios: ter Muito Bom ou Excelente na sua avaliação, menções que como vimos estão racionadas nas escolas, ou ter cabimento nas vagas abertas pelo Governo anualmente.

“Transformaram a avaliação numa prática administrativa para condicionar o progresso na carreira”, comenta a dirigente da Fenprof, Anabela Delgado. Que aponta para mais um dos motivos que estão a gerar “indignação” entre os professores: a disparidade entre escolas. “Acontece que colegas da escola ao lado acabam por progredir mais depressa, embora tenham menos tempo de serviço. E isso porque conseguiram ter lugar nas quotas para Muito Bom e Excelente.”

De escola para escola tudo muda

Esta disparidade resulta essencialmente de uma escola ter mais ou menos professores em situação de progredir e de a exclusão derivada das escolas ser por essa razão maior ou menor. Mas não é só na distribuição de quotas que se reflecte a diferença entre escolas. É também nos critérios e formas de avaliar e essa é outra das razões para a degradação do clima que se vive actualmente.

“Apesar do diploma da avaliação definir estes critérios, não explicita como os aplicar, ou seja, não há indicadores de referência de qualidade nem perfis de desempenho na legislação. No diploma do SIADAP estes estão definidos”, explicita Maria Sanches. A legislação não explica como avaliar, apenas indica o que se deve observar. “Isto significa que fica ao critério de cada agrupamento, da comissão de avaliação que neles existem e da qualidade dos documentos orientadores produzidos pelas escolas (divergem muito) e dos professores avaliadores”, sublinha.

O professor do 2.º ciclo Paulo Guinote, autor do blogue *O Meu Quintal*, corrobora: “É uma manta de retalhos. Há de tudo. Desde micro-critérios, esmiuçados ao pormenor e criados de um modo que inviabilizam as notas máximas a alguns grupos de pessoas, até casos em que apenas existe a referência a um ‘domínio’ de avaliação, sem qualquer tipo de referencial ou descritor.”

Na observação das aulas passa-se o mesmo. “Os avaliadores observam duas aulas de 90 minutos. Uns usam os referenciais existentes, outros não. Alguns reúnem-se com a pessoa que avaliam entre aulas e dão algum *feedback*. Em outros casos, isso não acontece. Em alguns casos existe uma reunião entre avaliador externo e interno para compararem as classificações, em outros apenas trocam a documentação”, conta Paulo Guinote.

Também na avaliação interna “não há um momento de discussão pública da classificação obtida, nem é obrigatória uma reflexão conjunta entre avaliador e avaliado, nem um *feedback* sobre o relatório de auto-avaliação que este último elabora e entrega”, descreve Maria Sanches. O que “leva a muitos conflitos, pois a única contestação possível do avaliado é a reclamação formal feita *a posteriori*, isto é, após a atribuição de classificação”.

No último ano, Paulo Guinote acompanhou sete recursos, um deles sobre o seu caso. Adianta que as reclamações apresentadas, decorrentes sobretudo da descida da classificação, só não foram aceites num deles. Quando é dada razão ao professor que apresentou o recurso tem de se criar uma “quota supletiva” em seu benefício.

“Não conheço qualquer caso em que as aprendizagens dos alunos tenham ganho seja o que for com tudo isto, pois tudo se limita a apresentar ‘evidências’ da realização de actividades que, tantas vezes, são relativamente irrelevantes como aplicar um *quizz* numa aula”, destaca Guinote. Pelo meio, sucedem coisas assim: “Uma professora viu o seu desempenho minorizado por não ter desenvolvido actividades na ‘comunidade’ quando se estava em pandemia e, por ser de Educação Musical, ter poucas oportunidades para o fazer.”

Para que serve a avaliação docente?

A avaliação dos professores é feita com base em aulas observadas e relatórios de auto-avaliação anuais. Está concebida para servir a progressão na carreira, mas na prática acaba por a impedir de “modo violento”.

[Clara Viana](#)

23 de Fevereiro de 2022, 6:20

O modelo de avaliação dos professores portugueses tem sido criticado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) por alegadamente contar apenas para a progressão na carreira (o que também não acontece), não contribuindo assim para uma melhoria do sistema de ensino.

Segundo a OCDE, “os resultados obtidos pelos estudantes são o critério essencial para o sucesso de um sistema de ensino” e por isso devem ser levados em conta na avaliação de desempenho dos professores. Este foi um dos princípios adoptados pela ex-ministra socialista da Educação, Maria de Lurdes Rodrigues, quando lançou um novo [modelo de avaliação dos professores](#) em 2006.

Foi também um dos mais contestados pelos docentes, tendo acabado por [desaparecer do modelo simplificado](#) que a actual reitora do ISCTE apresentou em 2008.

Deste modelo sobram apenas, como instrumentos de avaliação, a observação de aulas e os relatórios de auto-avaliação. A observação de aulas por professores exteriores à escola é obrigatória para os docentes que estão no 2.º e 4.º escalões. Também tem de ser requerida quando os docentes concorrem para a atribuição da menção de Excelente.

Os avaliadores externos são designados pelos Centros de Formação de Escolas concelhios, têm de estar num escalão igual ou superior ao do avaliado e pertencer ao mesmo grupo de recrutamento (disciplina). São observadas duas aulas diferentes, com a duração de 90 minutos cada.

Na prática, devido às vicissitudes do sistema, estas aulas são muitas vezes “preparadas a pensar na observação do avaliador e não propriamente nos alunos e no processo de aprendizagem”, relata a professora do 3.º ciclo e secundário Maria Sanches.

Esta avaliação externa tem um peso preponderante na ponderação a atribuir pelo desempenho na dimensão científica e pedagógica. Que é uma das três sobre as quais incide a avaliação docente. As outras duas são a “participação na escola e relação com a comunidade” e a “formação contínua e desenvolvimento profissional”.

Os relatórios de auto-avaliação, com um máximo de três páginas, têm de ser entregues anualmente, sob pena de os profissionais perderem um ano na contagem do tempo de serviço. Mas estes relatórios só são avaliados no ano anterior ao da subida de escalão.

O resultado final é apresentado numa escala de 1 a 10, com arredondamento que pode ir às milésimas. Estas classificações são depois convertidas em menções qualitativas. Com classificação de Bom (igual ou superior a 6,5), os docentes podem progredir de escalão

se já tiverem o tempo de permanência necessária. Quando têm Muito Bom ficam com uma “bonificação de seis meses na progressão na carreira” e com um Excelente este bónus é de um ano.

Estas menções permitem também que não se fique a marcar passo no 4.º e 6.º escalões da carreira por não haver vagas nos patamares a seguir, uma vez que permitem a progressão automática. A carreira docente tem 10 escalões, com uma duração média de quatro anos em cada um.

Voltando ao tópico inicial, sobre [aquilo a que a avaliação docente se destina](#), fica este apelo de Maria Sanches: “É importante pensar se a avaliação de um professor deve impedir de modo violento a sua progressão na carreira: estamos com uma grave falta de docentes e uma enorme falta de motivação e energia em muitos dos docentes ao serviço. O que não admira.”

E também esta proposta do director da Escola Secundária Camões, João Jaime, que tem como destinatário o próximo Governo. “Para tornar a carreira docente mais atractiva, será preciso diminuir o número de escalões”, porque assim como está nem 40 anos chegam para alcançar o topo.