



Comissão de Avaliação

A comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho (CCAD) é um júri criado em cada escola ou agrupamento composto por cinco elementos – o director, três professores do conselho pedagógico e o relator (avaliador). Cabe a este júri definir os critérios, os objectivos e os instrumentos a usar na avaliação de todos os docentes no agrupamento. É também tarefa desta comissão validar as notas propostas pelos avaliadores e assegurar a aplicação das quotas para atribuir às classificações de “Muito Bom” e “Excelente”.



Professores de quadro

A avaliação para os professores de quadro tem de estar terminada a 31 de Dezembro, mas este é um processo que ficou concluído em Agosto para os contratados. Todos os professores que querem candidatar-se às classificações de mérito têm de solicitar aulas assistidas, pois só assim podem vir a ser avaliados com “Muito Bom” e “Excelente”. Estas duas notas, contudo, estão sujeitas a quotas impostas para toda a administração pública e que em cada escola não podem ultrapassar os 20% para o “Muito Bom” e 5% para o “Excelente”.

Quotas para os melhores professores? Nem todas as escolas precisam delas

Ao definir critérios e aplicar uma avaliação igual para todos, as escolas reduzem o excesso de notas altas

KÁTIA CATULO
katia.catulo@online.pt

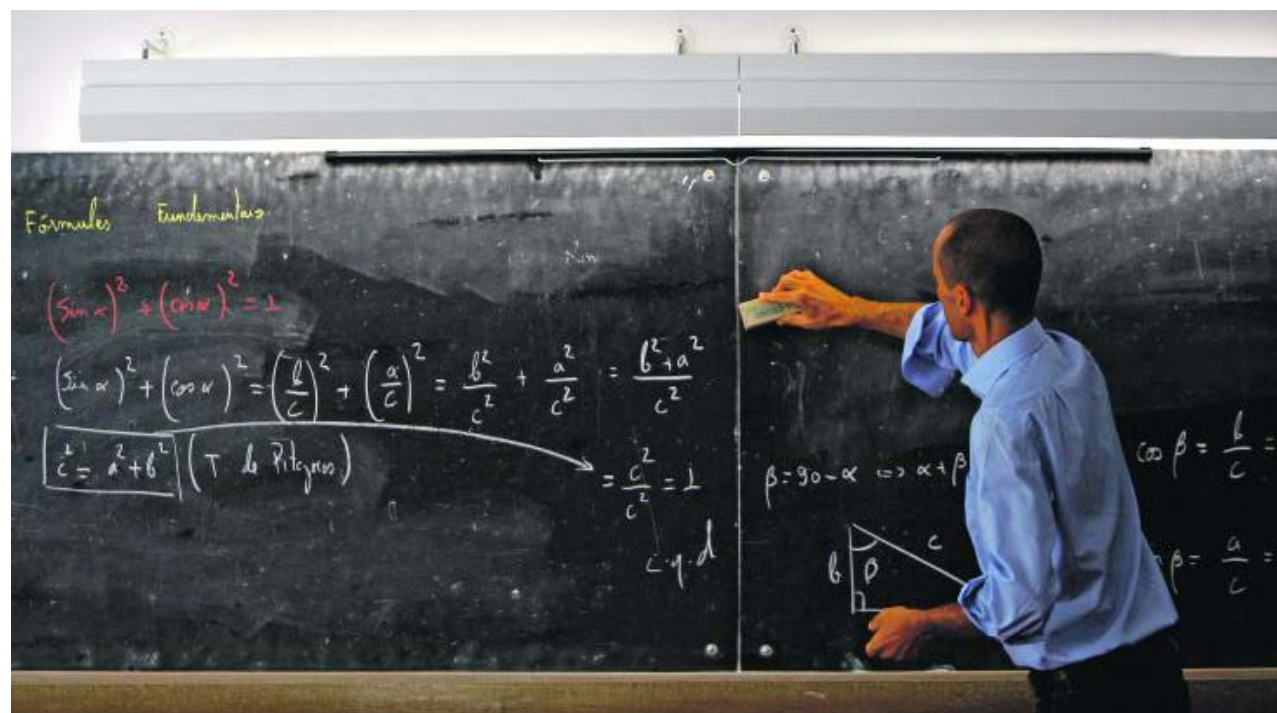
Um excelente professor que não tem a nota que merece é uma injustiça. E esse é o grande receio de sindicatos e da classe docente, que acusam o governo de estrangular o talento e o empenho de um bom profissional através de quotas para atribuir as avaliações de mérito a uma minoria. Só que, afinal, até há escolas e agrupamentos que quase nem precisam de limitar as classificações de topo porque conseguem adequar a procura à oferta. O sucesso estará na capacidade de saber definir os critérios, os objectivos e os instrumentos e ainda assegurar que todos os avaliadores saibam interpretar e aplicar as regras da mesma forma para todos os avaliados.

Há escolas que conseguem fazer isso sem uma reclamação. A avaliação de desempenho docente está quase concluída. Os professores protestaram, os sindicalistas também, a tutela prometeu um novo modelo no próximo ciclo mas, no fim deste longo percurso, mais de 100 mil professores do quadro acabaram por ser avaliados e as notas estão atribuídas. Agora só falta o mais difícil. Nem todos os que ambicionam ser muito bons ou excelentes podem sê-lo. Cabe a uma comissão criada em cada escola eliminar os excessos. Quando chega a hora

da verdade, cada escola ou agrupamento desmbarça-se como pode. Há os que usam critérios de desempate, os que ardem a nota à milésima ou os que chegam à decisão final por consenso ou por maioria simples. São muitas as estratégias, mas numa boa parte das escolas são os próprios avaliadores (professores relatores) a fazer essa triagem.

DESCONFORTO O segredo estará em reduzir ao mínimo o desconforto que um colega sente ao avaliar outro colega. “A fragilidade deste modelo será sempre a tendência que um professor tem para ser generoso na sua avaliação. É perfeitamente natural, mas depois coloca todo o trabalho espinhoso numa comissão que tem de fazer essa selecção”, explica Adalberto da Fonseca, dirigente da Associação Nacional de Directores de Agrupamentos e Escolas Públicas.

O certo é que será sempre possível eliminar uma “boa fatia da subjectividade” deste processo e aplicar uma avaliação “uniforme” para todos, defende Nuno Mantas, director do agrupamento de escolas da Boa Águia em Sesimbra. O primeiro passo é definir bem as regras e informar todos os relatores como é que devem aplicá-las, explica Teresa Soares, do agrupamento de São Julião da Barra em Oeiras: “No nosso caso tivemos inúmeras reuniões com os avaliadores para



decidir como seria aplicada a avaliação.” Nas Escolas Ferreira de Castro, em Sintra, a comissão de avaliação também promoveu reuniões gerais e ainda reuniões mais restritas com os avaliadores para aprenderem a usar a metodologia do agrupamento. “Tudo foi definido ao pormenor: quanto valem os projectos de investigação na nota final, quanto vale cumprir os planos curriculares, etc.”, conta o director António Castel-Branco.

O objectivo é que cada relator saiba que, ao propor uma nota, usou os mesmos critérios que todos os outros: “Só isso é um enorme contributo para fazer uma triagem, evitando o excesso de classificações elevadas.” E reduzindo igualmente a probabilidade de um professor se sentir lesado ao ter uma boa classificação proposta pelo avaliador e ver mais tarde que a sua nota baixou na comissão de avaliação, defende Teresa Soares. Nas escolas da Boa Águia, quase toda a subjectividade pode ser trazida em

números. Parece impossível medir o talento e o empenho de um professor, mas Nuno Mantas garante que, em boa parte dos casos, basta resumir o esforço em objectivos. Quem é avaliado até já sabe à partida quais as hipóteses de atingir o topo das classificações antes mesmo de ser avaliado. Basta conferir os resultados que alcançou.

MEDIR O TALENTO São os casos concretos que melhor ilustram o método das escolas de Sesimbra. Como avaliar o contributo de um professor no sucesso de um aluno? Os docentes sabem que para obterem o nível de desempenho máximo têm de conseguir, por exemplo, que dos seis ou sete alunos identificados com dificuldades de aprendizagem, pelo menos quatro ou cinco obtenham rendimento suficiente para passar de ano. E como avaliar o envolvimento de um docente na comunidade escolar? Parece demasiado abstracto para quantificar mas no agrupamento de Sesimbra os professores sabem que cumpriram esse objectivo se nos últimos dois anos realizaram pelo menos seis actividades em parceria com a comunidade.

Para cada objectivo é usado uma fíla métrica que resulta em três patamares de desempenho: nível 5 para quem cumpriu ou foi além das metas; nível 3 para os professores que cumpriram parcial-

mente os objectivos e nível 1 para os que ficaram aquém do expectável: “Este método, inspirado no modelo empresarial, pressupõe também que nem tudo pode ser avaliado. Seria uma ilusão pensar que todas as dimensões de um professor são quantificáveis.”

RESULTADOS Nas escolas de São Julião da Barra, os professores já conhecem os resultados e não houve reclamações. Entre os 16 docentes que se candidataram às notas de mérito, 11 obtiveram “Muito Bom”, e a comissão não precisou de adequar as classificações às quotas. Os relatores decidiram ainda não atribuir “Excelentes”. “Tenho professores fantásticos, mas ser excepcional é um patamar que nem todos atingem aqui ou em qualquer outra escola”, justifica Teresa Soares.

Nos agrupamentos de Sintra ou de Sesimbra este processo ainda está por concluir, mas o director das escolas da Boa Águia usa os números do ciclo anterior para demonstrar que o processo tem sido pacífico e sem reclamações: “Dos 27 professores que se candidataram às notas de topo, dois tiveram de ser eliminados e essa diferenciação foi feita arredondando a nota até à milésima”, conta Nuno Mantas, que usa o mesmo critério de desempate que as escolas Ferreira de Castro, em Sintra.

Números

138 mil

Professores foram avaliados em 2009/11: 104 mil são dos docentes e 34 mil contratados

40,8%

Professores pediram aulas assistidas, candidatando-se às classificações de mérito

20 mil

Docentes (19,2%) foram destacados para avaliar os seus colegas (professores relatores)

5

Cada relator teve de avaliar em média 5,2 professores e assistir em média a 4,2 aulas

Quem acredita que as quotas estrangulam o talento pode estar enganado. Há escolas que não precisam de limitar as boas notas

JOÃO HENRIQUES

O QUE VAI MUDAR NA NOVA AVALIAÇÃO

Ciclos mais longos
• Os ciclos de avaliação passam a coincidir com as mudanças de escalão, o que em média acontece de 4 em 4 anos (até agora, era de 2 em 2 anos)

Aulas assistidas
• Aulas assistidas (avaliação externa) deixam de ser necessárias para quem se candidata a “Muito Bom”, mas mantêm-se para os “excelentes” e para os “insuficientes”.

Avaliação interna
• Os objectivos e as metas da avaliação interna são definidos pela direcção de cada escola. Os critérios da avaliação externa serão definidos pela tutela.

Nas escolas de Oeiras, há “professores fantásticos” – diz a directora – mas nenhum foi excelente