

Nova proposta de ECD regional é um gravíssimo retrocesso

Vagas no acesso a alguns escalões, aulas assistidas obrigatórias e redução de bonificações pela aquisição de novas habilitações ou pela atribuição de "Muito Bom" e "Excelente". São alguns dos retrocessos no ECD regional, em negociação com os sindicatos, com consequências na carreira docente. Poucas ou nenhuma diferença ficam relativamente ao ECD nacional.

A proposta de alteração do ECD regional, ora em análise, representa um claro e gravíssimo retrocesso em relação àquele que foi aprovado pelo Decreto Legislativo Regional nº 6/2008/M, de 25 de Fevereiro que, em bom rigor, não chegou a ter impacto na Carreira dos professores e educadores em exercício na RAM e que se aproxima, com pouquíssimas diferenças, daquele que vigora a nível nacional, depois das alterações que lhe foram introduzidas.

A manter-se nos termos propostos pela SREC, a nova proposta de ECD desvalorizará a função docente e agravará as condições de exercício da profissão, contribuindo para a degradação das condições de funcionamento das escolas e, conseqüentemente, para uma quebra da qualidade do ensino.

Vagas em lugar do mérito

Com efeito, a proposta aponta para a criação de uma situação potencialmente mais gravosa do que concerne à progressão na carreira. O acesso a determinados escalões passa a depender, não do mérito revelado e distinguido em sede de avaliação de desempenho, mas de uma contingentação por vagas sujeitas a decisão política e financeira e concretizada por acto administrativo, cujos critérios se desconhecem.

Por outro lado, são reduzidas, substancialmente, as bonificações que o Decreto Legislativo Regional nº 6/2008/M, de 15 de Fevereiro, havia considerado como um direito dos docentes que investem na sua auto-formação.

Perdas no novo ECD

Exemplos do que acabámos de afirmar podem ser encontrados nos seguintes itens: Introdução de vagas nos 5º e 7º escalões; obrigatoriedade de aulas assistidas para transição aos 3º e 5º escalões;



Defraudam-se as expectativas dos docentes que o ECD regional seria melhor que o nacional

redução das bonificações por aquisição de outras habilitações; redução das bonificações por atribuição das menções qualitativas de "Muito Bom" e "Excelente" na avaliação de desempenho docente.

Respeitar o tempo de serviço prestado

Independentemente da estrutura de carreira que vier a ser aprovada, o SPM insiste na defesa de que a transição da actual para a futura estrutura e respectiva integração deverá respeitar o tempo de serviço prestado, na sua totalidade, o que inclui a consideração dos 28 meses de serviço que não foram contabilizados entre 29 de Agosto de 2005 e 31 de Dezembro de 2007.

Do que atrás ficou dito, e à laia de síntese, o Sindicato dos Professores da Madeira, reafirmando os princípios que sempre defendeu em matéria de ECD, e em termos negociais, apresentou à Secretaria Regional da Educação e Cultura um conjunto de propostas que inclui: sugestões de alteração; sugestões de adenda e sugestões de supressão.

Não confundir revisões

► A actual revisão do ECD regional, em negociação neste mês de Setembro, na sequência do novo ECD nacional publicado em 23 de Junho, é um assunto diferente da revisão pontual de que resultou o DLR 17/2010/M, de 18 de Agosto findo. Este visou, sobretudo, desbloquear a progressão na carreira dos docentes a trabalhar na Região, que não progridem desde 1 de Janeiro de 2008, pela ineficácia do "Bom" administrativo.

Modelo de avaliação burocrático desvia escolas e docentes das tarefas pedagógicas

Burocracia, profusão de procedimentos, monopolização dos recursos humanos da escola pelas tarefas da avaliação do desempenho docente, entre outros aspectos, não geram optimismo. Se tivermos ainda a consciência que o objectivo (não confessado) é cortar nos salários e obstaculizar a progressão na carreira, mesmo daqueles que provam o seu mérito, menos razões têm os docentes para qualquer satisfação.



Decorrem, neste momento, as negociações entre o Governo Regional e os parceiros sociais, para o novo ECD e modelo de avaliação do desempenho

Sim à avaliação, não à burocracia

A avaliação do desempenho, para o SPM, com os procedimentos previstos no diploma regulamentador, tenderá a conduzir a uma burocratização, facto extremamente penalizador para o desempenho dos docentes, que pouco beneficiarão com este regime de avaliação, que nem sempre será justo. Num processo com um elevado grau de burocratização, para que inevitavelmente este resvalará, surgirão ainda situações marcadas pela subjectividade das apreciações, que determinarão a classificação dos docentes.

Barafunda de procedimentos

O modelo é despropositado na quantidade de aspectos a considerar e na relevância que alguns deles têm no processo. Se tivermos em consideração a multiplicidade de mecanismos e procedimentos a despoletar (portefólio, fichas, observações, entrevistas, reuniões...) – não se percebendo como será possível compatibilizar alguns deles com as restantes funções dos docentes –, não temos dúvidas em afirmar que este regime de avaliação do desempenho dos docentes terá, de facto, influência no seu desempenho, mas de forma negativa. Desvia-os do essencial na sua vida profissional, a actividade pedagógica com os seus alunos.

Instabilidade e monopolização de recursos

Durante largos períodos do ano, a principal ocupação nas escolas será a de aplicar todos os mecanismos relativos à avaliação dos docentes.

A pressão que se exercerá sobre os docentes, em particular nos momentos em que se desencadeia o processo de atribuição das classificações, será um relevante factor de instabilidade, com reflexos na sua prática lectiva, bem como em todas as restantes tarefas que fazem parte das suas funções.

Os docentes que são avaliadores, serão ainda mais pressionados, e os directores/presidentes dos conselhos executivos ficarão quase exclusivamente adstritos à tarefa de avaliar.

É necessário um período experimental antes da entrada em vigor de um modelo de avaliação tão complexo

Visão economicista, não pedagógica

Pretendemos uma avaliação que se afaste da lógica burocrática e, cujo fim, não se limite à classificação de docentes numa perspectiva economicista, para induzir perdas na carreira, através de mecanismos administrativos, entre os quais se relevam as observações de aulas e as vagas, mas que promova e valorize a função docente e as aprendizagens dos alunos e promova a qualidade de uma escola pública de excelência.

Avaliação no final do escalão

Em termos de periodicidade, da mesma forma que o SPM não rejeita a lógica de que a avaliação venha a ter reflexos na progressão na Carreira Docente, considera também que a avaliação de desempenho só faz sentido no final de cada escalão.

Com o pressuposto de que os docentes têm o direito de ser informados ao longo do módulo de tempo do escalão de eventuais aspectos negativos verificados no seu desempenho, através dos seus registos anuais.

Reforçamos, por fim, a necessidade imprescindível da avaliação do desempenho dos docentes dever ter um carácter essencialmente formativo, centrar-se na escola e na actividade que o docente desenvolve com os alunos e assentar nas vertentes de autoavaliação e de avaliação cooperativa.

Defesa dos interesses da classe

► O SPM participou de forma responsável e interventiva no grupo de trabalho da avaliação constituído pela Secretaria Regional da Educação e Cultura. No entanto, não abdica do seu papel principal em fase de negociação, com apresentação de sugestões e de propostas válidas, porque até a proposta apresentada aos sindicatos nem foi a proposta que saiu do referido grupo de trabalho. Por outro lado, neste grupo, o representante do SPM votou contra muitas das soluções aprovadas.