

**Avaliação (in)docente versus
ética e deontologia**

***Elisabete Pogere**

❖ **RESUMO:** Os professores fazem parte de uma das profissões que mais têm estado submetidos a precárias e escassas condições de trabalho, estando também associados a responsabilidades educativas e sociais gigantescas e polivalentes. Sendo os professores subestimados pelas políticas do governo, é importante refletir a forma como podem os docentes ser considerados agentes de mudança, numa sociedade que cada vez mais exige e simultaneamente, os desvaloriza a começar pelas políticas educativas e a avaliação de desempenho docente. Se a ética e a deontologia se desenvolvem a um bem comum e, no caso dos professores esse bem comum é a educação, cabe perguntar-se, onde está o bem comum da atual avaliação docente onde primam maioritariamente os interesses pessoais frutos de um sistema que os originam e os proliferam?.

Palavras-chave: professores, avaliação docente, motivação docente, ética, deontologia.

❖ **Como citar este artigo:**

Pogere, E. (2015). Avaliação (in)docente versus ética e deontologia. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

❖ **RESUMEN:** Los profesores forman parte de una de las profesiones que más ha estado sometida a precarias y escasas condiciones laborales, estando también asociados a gigantescas y polivalentes responsabilidades educativas y sociales. Dado que los profesores están siendo subestimados por las políticas educativas del gobierno, es importante que se reflexione sobre la forma en cómo los profesores deben ser considerados agentes del cambio en una sociedad que cada vez más les exige y simultaneamente los desvaloriza empezando por las políticas educativas y la aplicación de la evaluación del desempeño docente. Si la ética y la deontología se desarrollan hacia un bien común, y en el caso de los profesores ese bien común es la educación, cabe cuestionarse, ¿dónde está el bien común de la actual evaluación docente en la que priman mayoritariamente los intereses personales consecuencia de un sistema que los origina y prolifera?

Palabras clave: profesores, evaluación docente, motivación docente, ética, deontología.

***Doutora em Intervenção**

Psicosocioeducativa

Ciências da Educação

bettepg@hotmail.com



Em Portugal vivemos em uma conjuntura tanto política como económica, social e até cultural que não motiva a escolha da profissão docente. Tanto o estado quanto a sociedade ou os meios de comunicação, olham para a escola e nomeadamente aos professores, como único ou principal meio de sanar todos os males sociais que os governos não são capazes de enfrentar.

Os professores fazem parte de uma das profissões existentes em Portugal que mais têm sido submetidos a precárias e escassas condições de trabalho, estando também associados a responsabilidades educativas e sociais gigantescas e polivalentes. São exigidos do professor o cumprimento de um sem fim de objetivos educacionais que a sociedade não consegue alcançar e que vai além da sua alçada como afirmam Ruivo, Sebastião, Rafael, Afonso e Nunes (2008) e Brante (2009). E, sendo os professores subestimados pelas políticas do governo, é importante refletir a forma como podem os docentes ser considerados agentes de mudança, numa sociedade que cada vez mais exige e simultaneamente os desvaloriza, a começar pelas políticas educativas e a avaliação de desempenho docente (Silva, Damásio, Melo e Aquino, 2008; Santos Rita, Patrão e Sampaio, 2010; Ruivo, 2012).

Na vida em sociedade projeta-se as exigências pessoais no horizonte da cidadania com todas as suas mediações interpessoais e institucionais em torno a valores considerados essenciais como a liberdade, autonomia, dignidade, integridade, respeito, reconhecimento, lealdade, responsabilidade, justiça ou lealdade (Baptista, 2011). As pessoas ao transmitirem informações expressam juízos de valor sobre as coisas, pessoas ou acontecimentos (Canto-Sperber & Ogien, 2004) e é neste quadro, que surgem os termos ética e moral.

Se a ética, segundo Aristóteles, corresponde ao processo de articulação racional

do bem (Aristóteles, *Ética a Nicómaco*, Livro I, 1094-1098) e moral corresponde a realização histórica da ética, é a vontade humana que determina a qualidade moral da ação (Kant, 1995), justificando assim, que ela seja praticada por respeito ao dever e não apenas em conformidade com o dever como refere Baptista (2011). Salienta também, que deontologia é o universo moral de uma determinada profissão e obedece a critérios de racionalidade, universalidade e constrangimento, correspondendo ao caráter de uma profissão funcionando como orientação e coesão identitária, bem como responsabilização pública a fim de salvaguardar os interesses dos destinatários da respetiva atividade profissional.

A ética distingue-se da moral ao mesmo tempo que a exige, e o compromisso ético sempre transcende a esfera de obediência às regras (Imbert, 1993), desempenhando à educação um papel fundamental na promoção desse compromisso. Deliberar com prudência significa atender à especificidade de cada situação e as finalidades que a configuram. Assim, se a ética e a deontologia se desenvolvem a um bem comum, no caso dos professores esse bem comum é a educação. Então cabe perguntar-se, onde está o bem comum da atual avaliação docente onde primam maioritariamente os interesses pessoais frutos de um sistema que os originam e os proliferam? Porquê o Ministério de Educação (ME) insiste na primacia do tempo de serviço sobre a formação académica do professor, se o bem comum é (e deveria ser) a qualidade educação? Como pode um professor ser agente de mudança quando é sistematicamente desvalorizado e subestimado pelo próprio ME, pela sociedade e por aqueles diretores e colegas que se mexem por interesses individuais? Se avaliar eticamente o desempenho do professor significa procurar fazer-lhe justiça como afirma Perrenoud (2009),

porquê o ME tem permitido que os professores sejam avaliados por outros colegas chamados pelo mesmo “relatores ou avaliadores” que muitas vezes têm formação académica inferior? Dito colega ou “relator/avaliador”, possui uma visão subjetiva e redutora sendo difícil que o mesmo possa contribuir para a melhoria do processo ensino-aprendizagem.

O resultado deste processo de “avaliação” tem provocado até a data, uma absurda sobrecarga burocrática, muitas relações conflituosas entre os colegas, excessivo desgaste emocional e inúmeras injustiças ao longo e no final deste processo, desviando a atenção (sobre a avaliação docente em lugar) dos verdadeiros problemas do sistema educativo.

Da mesma forma, os instrumentos de registo usados pelos colegas “avaliadores/relatores” nas diferentes dimensões, com os respetivos indicadores e níveis, assim como a sua construção influenciada pelas fichas de avaliação definidas pelo ME, não possuem quaisquer base científica nem rigor na sua aplicação. Esta falta de transparência proporciona a possibilidade de “manipular” a atribuição das menções quantitativas com o objetivo de favorecer outros colegas com mais “afinidade” ou obter vantagens pessoais. Em alguns casos, e como consequência de tudo isto, o “avaliador” consegue afirmar que o seu colega avaliado, não revela nenhum interesse em se atualizar, tendo este, um grau académico superior ou bem superior ao do avaliador, como tem acontecido muitas vezes. E esta é a realidade escolar na qual vivem os professores neste “jogo de interesses” entre direção-avaliadores e avaliados onde o próprio processo da avaliação de desempenho docente tem sido uma das causas da desmotivação do professor.

Se dentro da cultura profissional docente existem várias concepções sobre o que é ser um

bom professor, se não existem escolas, aulas ou professores neutros, também não existe um modelo de avaliação do desempenho docente neutro, então onde está o bem comum e a justiça no meio desta inexistência deontológica docente?

É importante considerar a necessidade de educação e formação dos diretivos, a fim de que se produza em primeiro lugar, a informação e o conhecimento, e posteriormente, a toma de consciência necessária para que se proponha a intervenção sobre as dimensões psicossociais (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007). Segundo Baptista (2011), se produz injustiça na avaliação do desempenho docente quando se perde o *telos* profissional, ou seja seu fim supremo, quando se esquece o que está sendo realmente avaliado, quando se procede a uma aplicação descontextualizada e mecânica das normas, quando se fica refém de afecções emocionais ou de preconceitos, quando se ignora a exigência da triângulação necessária à produção da equidade. Na mesma linha, os autores Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) referem que uma incompatibilidade grave entre a pessoa e o trabalho ocorre quando não há justiça percebida no ambiente laboral. Equidade comunica respeito e confirma a autoestima das pessoas. O respeito mútuo entre as pessoas é fundamental para a noção comum de comunidade. A injustiça pode ocorrer quando há desigualdade de carga de trabalho ou remuneração ou quando as avaliações e promoções são manipuladas de maneira inadequada. Por outra parte, a relação avaliado-avaliador é inevitavelmente atingida pela lógica do poder, sendo que o poder do avaliador carece de preparação e regulação ética com as bençãos do ME.

A implantação deste modelo de avaliação de desempenho docente, com os seus posteriores ajustes, (Decreto Regulamentar N°2/2008 de 10 de janeiro, N°2/2010 de 23 de

junho e Diário da República, 2.^a Série - N.º 208 de 26 de outubro de 2012), carece de fundamentação e compreensão, passando sobre a explicitação do porquê e do para quê deste tipo de avaliação, onde os professores devem se sujeitar a despreparadas medidas subjetivas dos diretos e avaliadores que, sem formação para tal, passaram a exercer a função dos orientadores de estágio pedagógico que no terreno prático da realidade escolar, nada mais tem sido, que formas de humilhação e manipulação. Se o objetivo desta avaliação docente é reconhecer a qualidade do desempenho dos docentes para valorização e progressão na carreira (Artigo 2º do Diário da República Nº 218 de 26 de outubro de 2012) e melhorar assim, a qualidade do ensino, bastava vincular dita progressão também à formação académica do professor. Como pode o ME querer valorizar seus professores quando o próprio Estatuto da Carreira Docente os divide, os discrimina e os desmotiva?

Na escola, assim como na sociedade em geral, o direito ao reconhecimento se confunde muitas vezes, com uma luta impune pelo reconhecimento onde os comportamentos de desprezo e humilhação social acabam por se refletir nas organizações e nas comunidades, afastando assim, o sujeito do bem comum, da responsabilidade moral. O professor é um dos pilares fundamentais da educação, porém não atua sozinho e a qualidade do seu desempenho depende, dentre muitos fatores, da relação pedagógica, âncora da cultura ética da escola enquanto lugar educativo por excelência.

Face às novas exigências do sistema educativo, os protagonistas das mudanças desejadas, ou seja os professores, devem ser remunerados, reconhecidos e motivados para essas transformações que tanto pretendem alterar a sua cultura e o seu modo de agir profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristóteles. (2004). *Ética a Nicómaco*. Tradução de Antonio C. Caeiro. Lisboa: Quetzal Editores.
- Baptista, I. (2011). *Ética, Deontologia e Avaliação do Desempenho Docente. Cadernos do CCAP-3 – Ministério da Educação - Conselho Científico para a Avaliação dos Professores*, 1-60.
- Brante, G. (2009). Multitasking and synchronous work: Complexities in teacher work. *Teaching and Teacher Education*, 25, 430–436.
- Canto-Sperber, M. e Ogien, R. (2004). *La Philosophie Morale*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Gil-Monte, P. R. e Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Imbert, F. (1993). *La Question de L'Éthique dans le Champ Educatif*. Vigneux: Éditions Matrice.
- Kant, I. (1995). *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Porto: Porto Editora.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. e Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Ruivo, J. (2012). *O Desencanto dos professores*. Castelo Branco: RVJ Editores.
- Ruivo, J., Sebastião, J., Rafael, J., Afonso, P. e Nunes, S. (2008). *Ser professor - Satisfação profissional e papel das organizações de docentes*. Castelo Branco: Instituto Politécnico de Castelo Branco e Associação Nacional de Professores
- Santos Rita, J., Patrão, I. e Sampaio, D. (2010). Burnout, stress profissional e ajustamento emocional em professores portugueses do ensino básico e secundário. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho, Portugal, 4 a 6 de Fevereiro.
- Silva, J., Damásio, B., Melo, S. e Aquino, T. (2008). Estresse e burnout em professores. *Fórum Identidades*, 2, 75-83.

