



02

Cálculo do número de horas para actividades de desenvolvimento profissional do pessoal docente

A Lei N.º 3/2012 do “Quadro geral do pessoal docente das escolas particulares do ensino não superior” (adiante referida por “Quadro Geral”) foi formulada tendo em vista o futuro desenvolvimento do ensino em Macau. A Lei oferece um sistema completo de garantias, em termos de profissionalização do pessoal docente, horário de trabalho, promoção de nível, remunerações e benefícios, desenvolvimento profissional, etc. Por isso, reveste-se da maior importância para criar um corpo docente de excelência e assegurar a eficácia da educação nas escolas particulares do ensino não superior em Macau.

Medidas concernentes ao desenvolvimento profissional dos docentes

Numa era de rápido desenvolvimento, caracterizada por constantes transformações e exigências sociais, os professores, tal como qualquer outro grupo de profissionais, devem procurar, de uma forma constante e sistemática, melhorar os seus padrões profissionais em termos de conhecimentos, administração, pedagogia e aconselhamento, assim como planificar o seu desenvolvimento profissional de uma forma personalizada e sustentada, a fim de poder dar resposta eficaz aos muitos desafios da educação. Tal como definido claramente no Capítulo IX do “Quadro Geral”, “a DSEJ e as escolas devem disponibilizar as condições e os recursos necessários ao desenvolvimento profissional do pessoal docente” e “o pessoal docente deve planear o seu desenvolvimento contínuo na respectiva área profissional, em articulação com as necessidades de desenvolvimento da Educação na RAEM e da escola e, ainda, com a sua própria situação”. Estas duas cláusulas definem claramente tanto o direito como a obrigação dos docentes procurarem o seu próprio desenvolvimento profissional.

A actividade do ensino difere de outros tipos de trabalho menos qualificado, pois requer formação profissional bem como aprendizagem pessoal e investigação, de forma contínua, em muitos aspectos da profissão, de modo a melhorar constantemente o desempenho profissional e os padrões de ensino. Um docente começa a sua carreira com a admissão na escola e após alguns anos de experiência herda, acumula, consolida e torna-se familiar com o ambiente, além de inovar em termos de conhecimentos profissionais e aptidões pedagógicas, até formar uma filosofia pessoal de ensino, que então irá aplicar, colhendo assim os frutos de uma vida dedicada à investigação educativa.

O “Quadro Geral” explicita que o Conselho Profissional do Pessoal Docente é a entidade que define as normas profissionais para os docentes e define também “os critérios para verificação do número de horas dedicadas a actividades de desenvolvimento profissional” dos docentes. O articulado pretende servir de orientação ao pessoal docente no planeamento do seu próprio desenvolvimento profissional contínuo, encorajando-o a prosseguir uma auto-aprendizagem ao longo da vida e a conceber um plano de desenvolvimento profissional contínuo personalizado, em harmonia com o seu próprio desenvolvimento, das escolas e de Macau.

Métodos de cálculo do número de horas de desenvolvimento profissional dos docentes

De acordo com o previsto no Artigo 15.º, alínea 4 do “Quadro Geral”, a mudança de nível de 1 a 6 depende de três critérios, nomeadamente, Tempo de Serviço, Avaliação do Desempenho e Desenvolvimento Profissional. Portanto, este último é um dos critérios e para qualquer mudança de nível é necessário cumprir um certo número de horas de actividades de desenvolvimento profissional. Por exemplo, para um docente do nível 6 ser promovido ao nível 5, terá de completar, no nível 6, três anos de serviço efectivo e ter concluído, no período de exercício de funções no nível 6, pelo menos, 90 horas em actividades de desenvolvimento profissional. Para passar do Nível 2 para o Nível 1, precisa ter concluído, no período de sete anos de exercício de funções no nível 2, pelo menos 210 horas em actividades de desenvolvimento profissional. Uma vez cumpridos estes requisitos, e bem assim os referentes ao Tempo de Serviço e Avaliação do Desempenho, o docente reunirá então as condições para a mudança de nível, ou seja, para ser promovido.

A profissão de docente requer um aperfeiçoamento profissional permanente. Diferentes professores terão naturalmente características de desenvolvimento diferentes e, por isso, as actividades de desenvolvimento profissional podem e devem ser realizadas de muitas formas, através da participação em acções de formação, auto-aprendizagem, investigação e prática. De acordo com as funções previstas para o Conselho Profissional do Pessoal Docente (adiante designado por “Conselho”) no Artigo 48.º, do Capítulo X da Lei do “Quadro Geral”, cabe ao Conselho “definir as normas para a verificação do número de horas em actividades de desenvolvimento profissional do pessoal docente”. E, no Artigo 46.º, do Capítulo IX, alínea 3, “compete à escola, em conformidade com as normas definidas pelo Conselho Profissional do Pessoal Docente, verificar e calcular o número de horas em actividades de desenvolvimento profissional do seu pessoal e comunicá-lo à DSEJ, para registo”. Por conseguinte, com a entrada em vigor, para breve, destes critérios, os directores e docentes podem verificar e ajuizar se um determinado docente candidato à promoção satisfaz os requisitos neste campo, além de permitir aos directores e docentes planificar as suas próprias actividades de desenvolvimento profissional de acordo com os respectivos “critérios de verificação”.

A DSEJ planeia lançar medidas de implementação das actividades de desenvolvimento profissional

De momento, podemos classificar as actividades de desenvolvimento profissional do pessoal docente em três categorias: 1) acções de formação organizadas pela DSEJ; 2) formação nas escolas, organizada por estas; e 3) auto-aprendizagem dos próprios docentes. Com o objectivo de otimizar o actual sistema de registo, e com base nas três modalidades descritas, a DSEJ planeia reformular o sistema de registo para anotar os dados relevantes e o número de horas de formação, incluindo não apenas a formação organizada pela DSEJ (categoria 1) mas também exigir às escolas que verifiquem, anotem e apresentem, de acordo com os respectivos “critérios de verificação”, os dados e o número de horas de actividades de desenvolvimento profissional do pessoal docente das categorias 2) e 3). O novo sistema de registo permitirá não só guardar os dados e contabilizar as horas, como permitirá à autoridade educativa competente (DSEJ), aos directores das escolas e aos próprios docentes examinar, auditar e analisar o desenvolvimento, em termos profissionais, de um determinado docente.

O desenvolvimento profissional é, indubitavelmente, de grande importância para qualquer docente. Não obstante, ao planear o progresso da sua carreira profissional, o docente deve compreender que nesta área a qualidade é muito mais importante que a quantidade e, seja em que modalidade for, (formação proporcionada pela DSEJ, pela escola ou autoformação) os professores devem dar a maior importância ao aperfeiçoamento dos seus conhecimentos e aptidões profissionais e não se limitarem a acumular horas, pois só assim se conseguirá melhorar a qualidade global do ensino bem como as capacidades e resultados dos próprios alunos.

Por Kan Ian Peng
(Supervisor do Centro de Recursos
Educativos, da DSEJ)

Extracto da “Revista de Professores”,
N.º 36, Abril de 2012

