

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

2022/2023

INTRODUÇÃO

O Roteiro para a Avaliação do Desempenho Docente é sustentado no articulado do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

O desenvolvimento de todo o processo de avaliação do desempenho docente, pela seriedade processual que exige, pela elevada responsabilidade que coloca na figura do avaliador (interno e externo) e pelas implicações que acarreta na carreira do avaliado, deve pautar-se por princípios e padrões éticos elevados, que todos os intervenientes deverão assumir, com base nos seguintes pressupostos:

- Sigilo relativamente a todos os elementos internos do processo;
- Simplicidade;
- Clareza;
- Transparência;
- Coerência e critério na gestão de todas as dimensões e etapas do processo;
- Bom senso, ponderação e equilíbrio nas decisões a tomar;
- Utilidade/Interesse das informações apresentadas pelo avaliado;
- Isenção, rigor e equidade;
- Responsabilidade partilhada.

O documento reporta um enquadramento sustentado nos elementos de referência para a avaliação (externa e interna), bem como os diferentes aspetos que estão subjacentes na aplicação do sistema de avaliação do desempenho docente, tais como os instrumentos de registo e de avaliação, a observação de aulas, os critérios de diferenciação/desempate, a calendarização do ciclo de avaliação e os regimes especiais de avaliação do desempenho. Apresenta, ainda, fichas de registo e em anexo constam os documentos aprovados em Conselho Pedagógico com base nos normativos legais.

Dando cumprimento ao disposto no decreto regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, é apresentado o regime geral da avaliação do desempenho, adotado pelo Agrupamento de Escolas de Pedome, que se aplica aos docentes integrados na carreira e aos docentes em regime de contrato a termo. A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação.

I - APLICAÇÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Intervenientes na Avaliação do Desempenho

- Presidente do Conselho Geral;
- Diretor;
- Conselho Pedagógico;
- Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD);
- Avaliador Interno;
- Avaliador Externo;
- Avaliado.

De acordo com o Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de Outubro, o Avaliador Externo fará parte da bolsa de avaliadores da CFAE e é responsável pela avaliação externa da Dimensão Científico - Pedagógica do processo ADD. No art.º 4º do despacho supracitado são definidas as competências do Avaliador Externo:

- a) Proceder à observação de aulas;
- b) Aplicar os instrumentos de registo requeridos para a avaliação externa, tendo por referência os parâmetros nacionais definidos no Despacho n.º 13981/2012, de 26 de Outubro;
- c) Proceder à avaliação das aulas observadas;
- d) Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às aulas observadas;
- e) Articular com o avaliador interno o resultado final da avaliação da Dimensão Científica e Pedagógica dos docentes sujeitos à avaliação externa.

1. Elementos de Referência para a Avaliação

A avaliação de desempenho pressupõe a existência de um quadro de referência:

- **Decreto-lei nº 41/2012, de 21 de Fevereiro** - altera o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei nº 270/2009, de 30 de Setembro;
- **Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de Fevereiro** – regulamenta a ADD;
- **Despacho nº 12567/2012, de 26 de Setembro** – estabelece os universos e critérios para a determinação dos percentis;
- **Despacho 13981/2012, de 26 de Outubro** – estabelece os parâmetros para a avaliação externa da dimensão científico - pedagógica;
- **Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de Outubro** – determina a constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos;
- **Projeto Educativo do Agrupamento;**
- **Plano Anual de Atividades;**
- **Plano de Turma.**
- **Projeto Docente - facultativo** (art.º 17º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de Fevereiro);
- **Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação** (art.º 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de Fevereiro)

2. DIMENSÕES E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

“A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.”¹

Estas dimensões de análise tomam como referências os objetivos e metas fixadas no projeto educativo do agrupamento, bem como os parâmetros a seguir enunciados e aprovados em conselho pedagógico.²

De acordo com o artigo 21º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de Fevereiro, a avaliação do desempenho concretiza -se nas seguintes dimensões:

1 - artigo 4º, Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro.

2 - De acordo com o artigo 6º do Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro.

DIMENSÕES	PONDERAÇÃO	OBSERVAÇÕES
A) Científica e Pedagógica;	60%	Havendo lugar a Observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista na alínea A) e a avaliação interna representa 30% dessa mesma percentagem.
B) Participação na escola e relação com a comunidade;	20%	
C) Formação Contínua e Desenvolvimento profissional	20%	

Dimensão 1: Científica e pedagógica

Com uma ponderação de 60% na classificação final, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente.

A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. Não estando prevista, na avaliação interna, a observação de aulas, não é tida em conta a operacionalização na condução e realização das atividades de ensino. No entanto, releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

A avaliação desta dimensão envolve a apreciação de dois parâmetros fundamentais:

- ✓ preparação e organização das atividades letivas;
- ✓ processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa

Com uma ponderação de 20% na classificação final, para esta dimensão relevam as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa, em particular no que toca os pais e encarregados de educação.

A análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

- ✓ contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (entende-se que este parâmetro abrange, de forma implícita, todos os projetos e atividades que foram dando corpo aos objetivos do Projeto Educativo);
- ✓ participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Com uma ponderação de 20% na classificação final, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão.

Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, perspectivando a sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

Releva, como parâmetro para esta dimensão, a formação contínua realizada durante o presente ano letivo ou outro tipo de formação que, de forma equivalente, seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do agrupamento.

Avaliação Externa

Os parâmetros científicos e pedagógicos da avaliação externa, de acordo com Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro:

DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA - AVALIAÇÃO EXTERNA		
PARÂMETROS	ASPETOS A CONSIDERAR	PONDERAÇÃO
1.Científico	1.1. Os conteúdos disciplinares.	40%
	1.2. Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos conteúdos disciplinares.	10%
2.Pedagógico	2.1. Aspectos didáticos que permitam estruturar a aula para tratar os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançar os objetivos selecionados; verificar a evolução da aprendizagem, orientando as atividades em função dessa verificação e acompanhar a prestação dos alunos e proporcionar-lhe informação sobre a sua evolução.	40%
	2.2. Aspectos relacionais que permitam assegurar o funcionamento da aula com base em regras que acautelem a disciplina; envolver os alunos e proporcionar a sua participação nas atividades; estimulá-los a melhorar a aprendizagem.	10%

Enquadrada na avaliação externa e nesta dimensão, consideram-se os seguintes níveis de desempenho:

PARÂMETRO	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
1.Científico	- Domínio pleno dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Excelente (9 a 10)	- Relatório de autoavaliação (relatório do avaliado - aulas observadas); - Registos do avaliador externo; - Parecer do avaliador externo.
	- Muito bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Muito Bom (8 a 8,9)	
	- Bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Bom (6,5 a 7,9)	
	- Domínio regular dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais	Regular (5 a 6,4)	
	- Falhas graves evidentes nos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	Insuficiente (1 a 4,9)	
2.Pedagógico	- Segurança inequívoca tanto em termos relacionais como didáticos.	Excelente (9 a 10)	- Relatório de autoavaliação (relatório do avaliado - aulas observadas); - Registos do avaliador externo; - Parecer do avaliador externo.
	- Muito boa segurança em termos relacionais e pedagógicos.	Muito Bom (8 a 8,9)	
	- Boa segurança em termos relacionais e pedagógicos.	Bom (6,5 a 7,9)	
	- Segurança regular em termos relacionais e pedagógicos.	Regular (5 a 6,4)	
	- Falhas graves evidentes em termos relacionais e pedagógicos.	Insuficiente (1 a 4,9)	

Avaliação Interna

Os domínios, os indicadores, os descritores estabelecidos e os níveis de desempenho para cada uma das dimensões são os que constam nos seguintes quadros:

D1- DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA (60%)				
PARÂMETRO	INDICADORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
A - A prática letiva	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconhecimento da responsabilidade profissional na promoção e sucesso das aprendizagens. 	- Revela um profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.	Excelente (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> - Projeto docente (facultativo) - Relatório de autoavaliação - Drive do departamento - Atas Relatórios Projetos
		- Revela um elevado comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens	Muito Bom (8 a 8,9)	
		- Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens.	Bom (6,5 a 7,9)	
		- Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua ação não seja eficaz.	Regular (5 a 6,4)	
		- Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos.	Insuficiente (1 a 4,9)	
B - As atividades promovidas	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconhecimento da relevância do trabalho colaborativo na sua prática profissional. ● Responsabilização pelo desenvolvimento dos projetos da escola. ● Reconhecimento da importância da dimensão comunitária na ação educativa. 	- Atua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.	Excelente (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> - Projeto docente (facultativo) - Relatório de autoavaliação - Drive do departamento - Projetos - Relatórios - Atas
		- Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.	Muito Bom (8 a 8,9)	
		- Participa no trabalho colaborativo e nos projetos da escola com alguma regularidade.	Bom (6,5 a 7,9)	
		- Desenvolve trabalho colaborativo quando solicitado.	Regular (5 a 6,4)	
		- Não se considera responsável por participar no desenvolvimento de trabalho colaborativo.	Insuficiente (1 a 4,9)	
C - A análise dos resultados obtidos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promoção de processos de autorregulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos. ■ Aplicação de instrumentos adequados à monitorização da sua atividade. ■ Utilização de evidências na análise crítica do seu processo de ensino e formulação de hipóteses explicativas dos resultados. 	- Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade	Excelente (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> - Projeto docente (facultativo) - Relatório de autoavaliação - Drive do departamento - Atas
		- Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	Muito Bom (8 a 8,9)	
		- Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	Bom (6,5 a 7,9)	
		- Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.	Regular (5 a 6,4)	

		- Não usa processos de monitorização do seu desempenho.	Insuficiente (1 a 4,9)	
--	--	---	----------------------------------	--

D2- DIMENSÃO: PARTICIPAÇÃO NA VIDA DA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA (20%)

PARÂMETRO	INDICADORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
A - As atividades promovidas	<p>■ Apresentação de propostas que contribuam para a melhoria do desempenho da escola.</p> <p>■ Contribuição para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica, dos órgãos de administração e gestão e de outras estruturas em que participe.</p> <p>■ Participação em projetos de investigação e de inovação no quadro do projeto de escola.</p>	<p>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização.</p> <p>- Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação</p>	Excelente (9 a 10)	<p>- Relatório de autoavaliação</p> <p>- Projetos</p> <p>- Relatórios - Atas</p>
		<p>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.</p> <p>-Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</p>	Muito Bom (8 a 8,9)	
		<p>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas.</p> <p>- Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</p>	Bom (6,5 a 7,9)	
		<p>- Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.</p> <p>- Participa, quando solicitado, em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</p>	Regular (5 a 6,4)	
		<p>- Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, não colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas. - Não participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</p>	Insuficiente (1 a 4,9)	
B - O contributo para os objetivos e metas fixados no PE	<p>■ Envolvimento em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade.</p> <p>■ Envolvimento em ações que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.</p> <p>■ Envolvimento em projetos ou atividades de âmbito nacional ou internacional que sejam relevantes para a escola e/ou comunidade</p>	<p>- Revela iniciativas no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola, promovendo-as com regularidade e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade</p>	Excelente (9 a 10)	<p>- Relatório de autoavaliação</p> <p>- Relatórios (PAA; Direção de grupo/ turma/DT; de grupo; de Coordenação, da equipa educativa)</p> <p>- Atas</p>
		<p>- Revela iniciativas no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.</p>	Muito Bom (8 a 8,9)	
		<p>- Colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.</p>	Bom (6,5 a 7,9)	
		<p>- Participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.</p>	Regular (5 a 6,4)	
		<p>- Não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.</p>	Insuficiente (1 a 4,9)	

D3- FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (20%)				
PARÂMETRO	INDICADORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
A - Formação contínua	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). 	- Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Excelente (9 ou 10)	- Certificados
		- Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Muito Bom (8)	
		- Desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Bom (7)	
		- Participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.	Regular (5 ou 6)	
		- Não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.	Insuficiente (1 a 4)	
B - Reflexão sobre as práticas educativas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análise crítica da sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas. ■ Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos da escola. ■ Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola. ■ Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo. 	- Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Excelente (9 a 10)	- Relatório de autoavaliação
		- Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola		
		- Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Muito Bom (8 a 8,9)	
		- Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.		
		- Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Bom (6,5 a 7,9)	
- Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades				
- Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.	Regular (5 a 6,4)			
- Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.	Insuficiente (1 a 4,9)			
				- Atas

3. DOCUMENTOS DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

✓ Projeto docente (opcional)

✓ Relatório de autoavaliação (Anexo 1), *que deve ser descarregado da página do agrupamento;*

✓ Ficha de registo e avaliação do desempenho (Anexo 2).

3.1. Regras a observar na elaboração do projeto docente

De natureza sintética, prospetiva e opcional, o projeto docente é o documento onde o professor descreve a forma como se propõe contribuir para o alcance das metas e objetivos referenciados no projeto educativo, referências a ter em conta, para efeitos avaliativos, no caso da sua não apresentação. O documento, com um máximo de duas páginas, escrito com letra Arial de tamanho 11 e espaçamento 1,5, é elaborado anualmente em função do serviço que lhe for distribuído.

3.2. Regras a observar na elaboração do relatório de autoavaliação

O relatório de auto avaliação tem por objetivo envolver o avaliado numa reflexão crítica sobre a atividade docente desenvolvida e incide sobre os seguintes elementos:

- a) A prática letiva, onde deve ser descrito o modo como foi dado cumprimento ao serviço letivo distribuído;
- b) As atividades promovidas, nelas incluindo as realizadas no âmbito da componente não letiva e no âmbito do plano anual de atividades;
- c) A análise dos resultados obtidos, quer pelo exercício de funções ou cargos específicos, quer pela execução dos projetos de concretização e desenvolvimento do currículo;
- d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa, com identificação, sempre que possível, do tema da formação, data, duração, classificação, número de créditos conferidos e entidade formadora.

Esta reflexão crítica, relativa a cada um dos elementos anteriores, deve caracterizar o trabalho desenvolvido à luz dos perfis de desempenho adiante descritos.

O relatório de autoavaliação é realizado anualmente e circunscreve-se ao período temporal em que o docente se encontrou no exercício efetivo das suas funções ou, no caso de docente contratado, ao período do contrato, e reporta - se ao trabalho efetuado nesse período. Redigido de forma clara, sucinta e objetiva (escrito com letra Arial de tamanho 11 e espaçamento 1,5), deve ter um máximo de três páginas, devendo ser anexados, unicamente e obrigatoriamente, documentos comprovativos da formação realizada durante o ciclo avaliativo do escalão correspondente.

3.3. Regras a observar no preenchimento da ficha de registo e avaliação do desempenho

Tal como o avaliado, o avaliador deve procurar, de forma precisa e fundamentada, integrar cada dimensão e parâmetro de avaliação do desempenho docente num dos perfis de desempenho, pontuando-o em conformidade.

4. PERFIS DE DESEMPENHO

Os perfis de desempenho propostos constituem uma orientação e um referencial comum a adotar no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Visam descrever comportamentos passíveis de serem documentados, de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização, caracterizando, deste modo, o objeto de avaliação.

Menção qualitativa Perfil de desempenho Pontuação

Excelente - 9 a 10

Acresce à identificação das características inerentes ao desempenho Muito Bom, o reconhecimento de uma ação tida como referente e influente, quer na comunidade escolar, quer na profissão.

Muito Bom - 8 a 8,9

Neste patamar de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais, são perceptíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.

Bom - 6,5 a 7,9

Este perfil é caracterizado pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.

Regular - 5 a 6,4

Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações no essencial dos parâmetros avaliados.

Insuficiente - 1 a 4,9

Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados.

5. Regimes especiais de avaliação do desempenho

Estão sujeitos a um procedimento especial, de acordo com o art.º 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 12 de Fevereiro, os seguintes docentes:

■ Que se encontram posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo da legislação anterior à data de entrada em vigor do D.L. n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos Satisfaz e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom;

■ Que se encontram posicionados no 9.º escalão da carreira docente;

. Os docentes que se encontram posicionados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de avaliação quadrienalmente. Relativamente à formação exigida para estes docentes, propõe-se que o docente desenvolva processos de aquisição e atualização de conhecimento profissional, que participe em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobilize o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e que partilhe os conhecimentos adquiridos com os seus pares sempre que se proporcionem oportunidades.

■ Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de Direção, coordenador de

departamento curricular e avaliador. Estes docentes elaboram um Relatório de Autoavaliação, com um máximo de 6 páginas A4 (só podem anexar fotocópias de comprovativos de formação), em letra Arial, tamanho 11 e com espaçamento de 1,5, a entregar no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo (será, por decisão do próprio, a entrega deste relatório anualmente). O Diretor avaliará esse relatório, após parecer emitido pela SADD, considerando as dimensões “Participação na Escola e Relação com a Comunidade” e “ Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional”.

6. CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO AVALIATIVO

PROCEDIMENTOS	CALENDARIZAÇÃO
Entrega do relatório de autoavaliação.	→ Até 16 /junho/2023 ¹ → Até 30/junho/2023 ² → Até 31/agosto/2023 ³
Entrega dos relatórios de autoavaliação pela presidente da Secção de Avaliação do Desempenho Docente do conselho pedagógico (SADD) aos respetivos avaliadores.	19/junho/2023 ¹ 03/julho/2023 ²
Entrega da proposta de classificação do Coordenador/avaliador interno à presidente da SADD.	17/julho/2023
Reunião da SADD para harmonização e decisão final de avaliação ⁴ .	19/julho/2023
Comunicação da Avaliação Final	Até 5 dias após a reunião da SADD de aprovação da classificação final.
Reclamação e Recurso	Nos termos da legislação em vigor

A entrega de toda a documentação faz-se nos serviços administrativos do agrupamento mediante registo de data de entrada e recibo respetivo e é arquivada no processo individual do docente, para posterior consulta.

Sempre que um prazo seja atingido em feriado ou fim-de-semana, é diferido para o dia útil imediatamente a seguir.

Os atos de reclamação e recurso regem-se pelo disposto nos artigos 24^º e 25^º do decreto regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro.

¹ Docentes com observação de aulas em 2022/23. O relatório é entregue em duplicado, em envelopes fechados e com a indicação de CONFIDENCIAL (um destinado ao avaliador externo e outro ao avaliador interno) e devidamente identificado.

² Docentes avaliados em 2022/23.

³ Docentes não avaliados em 2022/2023. Os relatórios ficam arquivados no processo individual a aguardar o final do ciclo avaliativo.

Os relatórios são entregues nos serviços administrativos (por email em add@aepedome.net ou presencialmente).

⁴ Os avaliadores internos participarão na primeira parte desta reunião

7. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Atentos os esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação (Nota Informativa de 3/12/2012 e Questões Emergentes (...)), bem como a listagem publicada pelos Serviços Administrativos relativa ao posicionamento dos docentes nos escalões e ao tempo de permanência neles, faz-se lembrar que:

“A circunstância do docente contratado não ter frequentado com sucesso ações de formação contínua de professores não o impede de ser avaliado. Neste contexto, a classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do nº 2 do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final”;


3 No caso de contratação por período inferior a um ano, este requerimento deve ser apresentado assim que o docente reunir os requisitos referidos no ponto 5 do artigo 5º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro.

4 Os docentes que realizam período probatório entregarão o relatório de autoavaliação até 16 de junho de 2022.

Modelo do relatório de autoavaliação: <https://aepedome.net/site/avaliacao-docente/>

Aprovado em reunião ordinária do Conselho Pedagógico realizada em 22 de dezembro de 2022.

A presidente da SADD:



(Sandrina da Silva Fortes)