

2017
2018

Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente

2017/2018



1. ÂMBITO

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 Condeixa-a-Nova, 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 e Ciência.

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 pedagógico².

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

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

² De acordo com o artigo 6º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro.

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, perspetivando 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.

3. DOCUMENTOS DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

- Projeto docente (opcional)
- Relatório de autoavaliação (Anexo 1);
- 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, não lhe podendo ser anexados documentos,

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	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.	9 a 10
Muito Bom	Neste patamar de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais, são perceptíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.	8 a 8,9
Bom	Este perfil é caracterizado pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.	6,5 a 7,9
Regular	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações no essencial dos parâmetros avaliados.	5 a 6,4
Insuficiente	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados.	1 a 4,9

5. CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO AVALIATIVO

Procedimento	Prazo limite
Entrega do formulário recenseador dos avaliadores externos	22 de novembro
Entrega de requerimento para avaliação do desempenho de docentes contratados ³	15 de dezembro
Entrega do requerimento para observação de aulas	15 de dezembro
Entrega do projeto docente	15 de dezembro
Publicação da lista de afetação avaliadores/avaliados	30 de dezembro
Apresentação do relatório de autoavaliação (contratados e docentes de carreira)	29 de junho ⁴
Preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelos avaliadores	9 de julho
Realização das reuniões de harmonização das propostas apresentadas pelos avaliadores internos	13 de julho
Comunicação escrita da avaliação final	17 de julho

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 24º e 25º do decreto regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro.

6. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Atentos os esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação e Ciência (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”;

Retificado em reunião ordinária do Conselho Pedagógico realizada a 29 de novembro de 2017.

A presidente da SADD: _____

(Anabela Rodrigues de Lemos)

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 15 de junho de 2018

Anexo 1 – Modelo do relatório de autoavaliação

Identificação do Avaliado	
Escola:	Código:
Nome:	Grupo de recrutamento:
Período em avaliação:	___ / ___ / _____ a ___ / ___ / _____

Prática letiva
Atividades promovidas
Análise dos resultados obtidos
Contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento
Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa

O Avaliado: _____

Recebido nos Serviços Administrativos do Agrupamento: Data. ___ / ___ / _____ Assinatura: _____

Anexo 2 - FICHA DE REGISTO E AVALIAÇÃO DOS DOCENTES

Quadro A – Identificação do Avaliado

Escola:	Código:
Nome:	Grupo de recrutamento:
Período em avaliação:	NIF:
_____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____	

Quadro B – Identificação do Avaliador

Nome:	Grupo de recrutamento:	NIF:
Condição de avaliador:	Avaliador interno <input type="checkbox"/>	Coordenador de departamento <input type="checkbox"/>

QUADRO C: Avaliação

DIMENSÃO 1 – CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA		
1.1.	Preparação e organização das atividades letivas	Pontuação
1.1.1	Planificação de acordo com as finalidades e aprendizagens previstas no currículo/orientações curriculares	
1.1.2	Integração coerente de propostas de atividades, meios e recursos	
1.1.3	Conceção de estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos	
1.1.4	Planificação integrada e coerente dos vários tipos de avaliação	
1.2.	Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	Pontuação
1.2.1	Desenvolvimento de atividades de avaliação para efeitos de diagnóstico	
1.2.2	Desenvolvimento de atividades de avaliação para regulação do processo de ensino-aprendizagem	
1.2.3	Reorientação da planificação e do desenvolvimento do ensino de acordo com a análise realizada	
Subtotal 1		
DIMENSÃO 2 – PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA		
2.1	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo	Pontuação
2.1.1	Participação na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola (PE, PAA, RI)	
2.1.2	Envolvimento em projetos e atividades que visam desenvolver a relação da escola com a comunidade	
2.2	Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica	Pontuação
2.2.1	Contribuição para a eficácia dos órgãos e estruturas em que participa: Departamento Curricular, Conselhos de Diretores de Turma, Conselhos de Turma ou Equipas Pedagógicas e outras estruturas da escola	
2.2.2	Desempenho dos cargos ou funções que lhe foram atribuídos	
Subtotal 2		
DIMENSÃO 3 – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL		
3.1.	Formação contínua e desenvolvimento profissional	Pontuação
3.1.1	Classificação obtida em formação contínua creditada realizada, ou equivalente, reconhecida pelo CCFCP	
Subtotal 3		
Classificação final proposta		

O Avaliador: _____

Data: ____ / ____ / ____

Avaliação Final do Desempenho

Classificação: _____ **Menção qualitativa:** _____

Fundamentação da avaliação: _____

Aprovação pela SADD em: ____ / ____ / ____

Assinaturas: _____

Comunicação da Avaliação Final do Desempenho

Tomei conhecimento.

Data: ____ / ____ / ____ **Assinatura do Avaliado:** _____