



**AGRUPAMENTO DE ESCOLAS LIMA-de-FARIA
CANTANHEDE**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Docentes integrados na carreira

Manual de procedimentos

Decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro e decisões no âmbito das competências atribuídas ao conselho pedagógico e à secção de avaliação do desempenho docente (SADD).

Revisto para 2022-2023 e seguintes

I – INTRODUÇÃO

Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente. Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação (artigo 5.º, pontos 1 e 2).

O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo (artigo 5.º, ponto 4).

Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo previsto podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, até ao final do ciclo avaliativo (artigo 5.º, ponto 3).

II – ELEMENTOS E NATUREZA DA AVALIAÇÃO

São considerados elementos de referência da avaliação (artigo 6.º):

- a) Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

A avaliação é composta por uma componente interna e uma componente externa (artigo 7.º):

- a) A **avaliação interna** é efetuada pelo agrupamento de escolas do docente e é realizada em todos os escalões.
- b) A **avaliação externa** centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos.

III - CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO

Projeto docente

Os docentes entregam o projeto docente, que tem por referência as metas e objetivos traçados no projeto educativo do agrupamento de escolas, e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.

O projeto docente traduz -se num documento constituído por um máximo de duas páginas e elaborado, anualmente, em função do serviço distribuído. A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada, por escrito, ao avaliado (artigo 17.º, pontos 1 a 3).

O projeto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, caso não seja apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do projeto educativo do agrupamento de escolas (artigo 17.º, ponto 4).

O projeto docente [modelo n.º1/PD-2012 e seguintes] deve ser entregue na secretaria da Escola Secundária Lima-de-Faria (sede do agrupamento), até à hora de fecho desta, no dia definido na calendarização afixada.

Observação de Aulas

A observação de aulas é facultativa, exceto para:

- a) os docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira docente;
- b) atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão;
- c) docentes integrados na carreira que obtenham a menção de Insuficiente;
- d) docentes em período probatório.

Para os docentes integrados no 5.º escalão (artigo 18.º ponto 5) a observação de aulas é realizada no último ano escolar anterior ao fim de cada ciclo avaliativo.

NOTA: para atribuição da menção de Excelente em qualquer escalão, a observação de aulas deve ser requerida, ao Diretor, até ao final do 1º período do ano escolar anterior ao da sua realização (nº 6 do artigo 18.º).

Nos casos em que haja mudança de Escola/Agrupamento, o pedido e respetivo Despacho será remetido ao Diretor da Escola de colocação.

Relatório de autoavaliação

O relatório de autoavaliação [modelo n.º1/AELdF/RA e modelo n.º2/AELdF/RA] é feito anualmente, reportando-se ao trabalho efetuado nesse período (artigo 19.º) e entregue em duplicado, na secretaria da Escola Secundária Lima-de-Faria (sede do agrupamento), até à hora de fecho desta e no dia definido na calendarização afixada.

A obtenção das menções de *Muito Bom* e de *Excelente* pelos docentes identificados no artigo 27.º (Procedimento especial de avaliação – docentes posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões ou que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor da direção, coordenador de departamento curricular e avaliadores internos por estes designados, bem como coordenadores de estabelecimento) implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho. Neste caso, será nomeado um avaliador interno para acompanhar o processo de avaliação, seguindo, em tudo, os trâmites definidos para os professores de carreira dos restantes escalões.

NOTA: A sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho pelos docentes referidos no artigo 27.º obriga a requisição ao diretor, conforme calendário afixado, no primeiro ano do escalão em avaliação.

O avaliador interno entrega a avaliação dos docentes por si avaliados, na secretaria da Escola Secundária (sede do agrupamento), até às **12.00 horas** do dia definido na calendarização afixada.

A avaliação final dos docentes que entregaram o relatório de autoavaliação é comunicada, por escrito, ao avaliado (artigo 21.º, ponto 5).

Considera-se o prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de comunicação da avaliação final, para a reclamação (à SADD) e 10 dias úteis, contados a partir da tomada de conhecimento da decisão da reclamação, para o recurso (ao presidente do conselho geral).

IV – INSTRUÇÕES PARA A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

O relatório de autoavaliação [modelo n.º1/AELdF/RA] é elaborado anualmente e constitui um elemento essencial do procedimento de avaliação, sendo **obrigatória a sua apresentação** (artigos 19.º ponto 5 e 27.º ponto 3).

Deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva, em suporte informático (letra Arial, tamanho 10 e espaçamento entre linhas de 1,15), apresentado em papel, **não podendo exceder 3 páginas A4**, não lhe podendo ser anexados documentos (artigo 19.º, ponto 4) e devendo corresponder à formatação da ficha aprovada pelo conselho pedagógico (os certificados das ações de formação realizadas devem ser entregues, também anualmente, nos serviços administrativos).

Os referidos relatórios (em duplicado) devem dar entrada nos serviços administrativos da escola sede do agrupamento, de acordo com a calendarização afixada.

O relatório consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:

- A - Prática letiva** – descrição da atividade profissional desenvolvida, no âmbito da promoção de aprendizagens significativas;
 - **Atividades promovidas** – identificação das ações/estratégias desenvolvidas, no âmbito do serviço atribuído e recursos utilizados;
 - **Análise dos resultados obtidos** – reflexão, no que respeita à qualidade e à eficácia dos resultados obtidos, nomeadamente no desenvolvimento e aplicação de estratégias pedagógicas diferenciadas tendentes a efetivas aprendizagens curriculares;
- B - Participação na escola e relação com a comunidade** – identificação das atividades desenvolvidas e seu enquadramento no projeto educativo (metas e objetivos), refletindo o envolvimento, capacidade de iniciativa e contributo, bem como a relação com a restante comunidade escolar e extraescolar
- C - Formação realizada e seu contributo para a melhoria da ação educativa** – formação realizada (identificação, tipologia, duração, avaliação e entidade formadora), enquadramento e respetiva apreciação dos seus benefícios para as práticas letiva e não letiva (com certificados comprovativos).

A omissão da entrega do relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa para efeitos de progressão na carreira docente (artigo 19.º, ponto 5).

O relatório de autoavaliação dos docentes posicionados nos 8.º e 9.º escalões da carreira docente e dos que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado, e que não

pretendam avaliação pelo Regime Geral, é entregue no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, (artigo 27.º), consistindo num documento com um **máximo de seis páginas** (não lhe podendo ser anexados documentos) e entregue na secretaria da Escola Secundária (sede do agrupamento), até à hora de fecho desta, no dia definido na calendarização afixada. Por decisão da SADD, os relatórios de autoavaliação dos docentes pertencentes aos escalões 8º, 9º e 10º poderão ser entregues anualmente. O relatório de autoavaliação destes docentes é avaliado pelo diretor, considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 4.º do decreto regulamentar n.º 26/2012, que submeterá a sua proposta a parecer da SADD. A classificação final do relatório de autoavaliação corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação referidas (dimensões B e C).

V - PERÍODO PROBATÓRIO (ECD artigo 31.º)

O período probatório é realizado no estabelecimento de ensino onde o docente exerce as suas funções, centrando-se na sua capacidade de integração, adaptação e participação nas atividades da comunidade educativa, bem como nas suas competências didáticas, pedagógicas e científicas, necessárias para alcançar elevados níveis de proficiência que contribuam, inexoravelmente, para o sucesso dos alunos e do sistema educativo.

O docente em período probatório é acompanhado por um outro docente nos planos didático, pedagógico e científico. Sempre que possível, este docente que assegura o acompanhamento deve ser do mesmo grupo de recrutamento, posicionado no 4º escalão ou superior, e ter obtido, no mínimo, uma menção qualitativa de Bom na última avaliação de desempenho.

O docente (professor acompanhante) que apoia o docente em período probatório é escolhido pelo coordenador do departamento, pelo conselho de docentes do grupo de recrutamento a que pertence, ou pelo diretor do agrupamento ou escola não agrupada.

O docente acompanhante será, também o Avaliador Interno.

1- Dimensões a considerar

- ✓ Científica e Pedagógica
- ✓ Participação na Escola e na Comunidade
- ✓ Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

2- Estrutura do Plano Individual de Trabalho (PIT)

- ✓ Introdução [Fundamentação]
- ✓ Objetivos
- ✓ Orientação estratégica/Ações/Atividades
- ✓ Recursos
- ✓ Processo de hétéro e de autoavaliação

O plano individual de trabalho do docente em período probatório não pode exceder 2 páginas, contendo, de forma explícita e coerente, a previsão do trabalho a realizar nos

domínios didático, pedagógico e científico, a indicação da respetiva calendarização e avaliação.

O PIT será considerado para a avaliação da Dimensão A, devendo o docente em período probatório proceder à entrega de Relatório de Autoavaliação, nos termos definidos neste documento e na legislação aplicável.

O dito Relatório de Autoavaliação, será considerado para avaliação das Dimensões B e C.

VI - CRITÉRIOS DE DESEMPATE (art.22.º do DR nº26/2012)

Quando for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- b) A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d) A graduação profissional, calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

VII - RESULTADO DA AVALIAÇÃO E AVALIAÇÃO FINAL

O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10.

Os níveis de classificação / desempenho são os seguintes:

- **Excelente** (9 a 10 valores);
- **Muito bom** (8 a 8,9 valores);
- **Bom** (6,5 a 7,9 valores);
- **Regular** (5 a 6,4 valores);
- **Insuficiente** (1 a 4,9 valores).

As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes.

A atribuição das menções qualitativas de *Muito Bom* e de *Excelente* depende do cumprimento efetivamente verificado de 95 % da componente letiva, distribuída no decurso do ano letivo, relevando, para o efeito, as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD (artigo 20.º, ponto 6), e devem ser solicitadas, pelos avaliadores, aos serviços administrativos.

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação: científica e pedagógica, participação na escola e

relação com a comunidade e formação contínua e desenvolvimento profissional.

Para os efeitos no âmbito da classificação final são consideradas as seguintes ponderações:

- a) 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70 % da percentagem prevista na alínea a) anterior.

A secção de avaliação do desempenho docente (SADD) do Conselho Pedagógico atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, apresentadas na ficha de avaliação global, garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos, previstos.

VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Este manual de procedimentos não dispensa a leitura atenta dos normativos referentes à avaliação de desempenho docente, nomeadamente o decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a declaração de retificação n.º 20/2012, de 20 de abril, os despachos n.º 12567/2012, de 26 de setembro e n.º 13981/2012, de 26 de outubro e o decreto-lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro.