

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

**ORIENTAÇÕES PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO D@S DOCENTES EM REGIME DE
CONTRATO A TERMO CERTO**



I. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

INTRODUÇÃO

Apesar da relevância e influência de muitos outros fatores, a qualidade de ensino é o aspeto mais importante do desenvolvimento e da aprendizagem dos alunos na escola. Por esse motivo, é fundamental consagrar grande atenção ao aprofundamento da qualidade dos (as) profissionais a quem cabe assegurar o ensino: os (as) docentes (as). A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como ação intencional, orientada para a promoção das aprendizagens, especializada e fundamentada em saberes específicos. Esta função pressupõe a definição de um perfil profissional que se estrutura em três dimensões fundamentais: **desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.**

Estas dimensões são fundamentais para orientar as práticas docentes ao longo da carreira porque consagram os conceitos essenciais sobre o que representa integrar a profissão e identificam conhecimentos, capacidades e atitudes que lhe atribuem a especificidade no quadro da sociedade atual. Nesse sentido, poderá contribuir para orientar a ação dos (as) docentes, para estimular a respetiva auto - reflexão, para articular a avaliação do seu desempenho e para catalisar um debate construtivo e enriquecedor sobre o profissionalismo docente.

A - DIMENSÕES

A dimensão científica e pedagógica operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assente num conhecimento científico e pedagógico-didático profundo e rigoroso. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e articulação das ações planeadas e a sua adequação à diversidade dos (as) alunos (as), tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. A operacionalização implica, por um lado, eficácia e rigor na condução e organização das atividades de ensino; por outro lado, a gestão eficaz dos processos de comunicação e das interações em sala de aula. A regulação implica a análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

A dimensão da participação na escola e relação com a comunidade considera 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 (A) 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 (as) colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.

A dimensão da formação contínua e desenvolvimento profissional resulta do reconhecimento de que o trabalho na profissão docente é legitimado pelo conhecimento específico e pela autonomia dos que exercem a profissão, o que requer a permanente reconstrução do conhecimento profissional respetivo. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, que envolve saberes e competências no domínio do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos (as) alunos (as).

No âmbito destas três dimensões assume um lugar central a dimensão do desenvolvimento do ensino e da aprendizagem, pois, embora o trabalho do (a) docente se desenvolva de forma articulada e integrada em todas as dimensões, a função principal deste profissional é ensinar e promover a aprendizagem dos (as) alunos (as).

Desta forma, o processo de conceção, planeamento, operacionalização e regulação do ensino e da aprendizagem constitui o cerne da atividade docente e a missão central da escola, sendo o restante trabalho desenvolvido de forma integrada e complementar a esta dimensão. Assim, as restantes dimensões não devem ser olhadas isoladamente, mas na sua esperada contribuição para a melhoria da qualidade de ensino. O trabalho organizacional e colaborativo, a inserção e articulação com a comunidade devem refletir-se no ensino realizado, na qualidade das aprendizagens e na formação dos (as) alunos (as).

B – PARÂMETROS E INDICADORES

Os parâmetros operacionalizam as dimensões em planos mais restritos permitindo descrever de forma clara os aspetos do desempenho docente e os correspondentes deveres e responsabilidades profissionais. Assim, devem ser analisados de forma integrada e globalizante no interior da dimensão a que se reportam.

Os indicadores traduzem a operacionalização do desempenho docente em evidências nos domínios, contribuindo para orientar a ação profissional.

C – NÍVEIS E DESCRITORES

A definição de níveis de desempenho tem por objetivo a descrição pormenorizada do desempenho docente por forma a clarificar o que deve ser avaliado. A formulação dos níveis descreve comportamentos passíveis de serem observados ou documentados e de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização. Os níveis propostos constituem uma orientação e um referencial no sentido de objetivar a apreciação do desempenho.

Tomando como referência os cinco níveis de avaliação de desempenho docente vigentes - **Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente** - as descrições do nível **Bom** caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados. Os níveis **Regular e Insuficiente** correspondem, respetivamente, a desempenhos com limitações graves, limitações no essencial dos indicadores enunciados. Os níveis **Muito Bom e Excelente** situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento (para ambos dependendo do grau) a que acresce, para o nível de **Excelente**, o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.

A apreciação final deve resultar da articulação dos vários desempenhos descritos em cada parâmetro, bem como da relação entre as dimensões propostas.

II. LINHAS ORIENTADORAS PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES EM REGIME DE CONTRATO A TERMO CERTO.

A – ENQUADRAMENTO LEGAL

A avaliação do desempenho docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no **art. 39º da LBSE e nos art. 40º a 49º do ECD;**

Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro – Estatuto da Carreira Docente;

Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro – Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no ECD;

Declaração de retificação nº 20/2012, de 20 de abril – retificação ao Decreto Regulamentar nº 26/2012;

Despacho nº 13981/2012, de 26 de outubro – Estabelece os parâmetros nacionais de avaliação externa no processo de avaliação de desempenho docente (ponto 2 do artigo 7º);

Despacho nº 12567/2012, de 26 de setembro – Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis para atribuição das medidas qualitativas de Excelente e Muito Bom.

B – PRINCÍPIO ORIENTADOR

O princípio elementar definido por esta Secção é **o da transparência do dispositivo de avaliação** – o dispositivo de avaliação deve ser objeto de conhecimento de todos (as) os (as) intervenientes, que devem colaborar, através do Conselho Pedagógico, na discussão e aprovação do instrumento de registo e avaliação referente à avaliação dos (as) docentes.

C – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

C1. Elementos de referência da avaliação

A avaliação de desempenho tem como referência **os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento e os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões** aprovadas pelo Conselho Pedagógico (ponto 1 do artigo 6º do Decreto - Regulamentar nº 26/2012, de 21 fevereiro).

C2. Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões (artigo 4º do Decreto Regulamentar nº 26/2012):

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

C3. Parâmetros de avaliação

As dimensões aferem-se com base nos parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, aprovadas pelo Conselho Pedagógico que se passam a discriminar:

Dimensão científica e pedagógica - aprecia o contributo e a qualidade científico-pedagógica do trabalho desenvolvido pelo (a) docente nos seguintes parâmetros:

- a) Preparação e organização das atividades letivas;
- b) Processo de avaliação das aprendizagens dos(as) alunos(as).

Dimensão “Participação na escola e relação com a comunidade educativa” - aprecia os contributos dos (as) docentes para o funcionamento e qualidade do serviço prestado pelo agrupamento nos seguintes parâmetros:

- a) Contributo para a realização dos objetivos e metas do Plano Anual de atividades;
- b) Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

Dimensão “Formação contínua e desenvolvimento profissional”- aprecia a incorporação da formação na prática profissional do (a) docente, operacionalizando-a no parâmetro desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

C4. Periodicidade e requisito temporal

A avaliação do desempenho do pessoal docente em regime de contrato a termo certo realiza-se desde que, no ciclo de avaliação, tenham prestado efetivamente, no mínimo, 180 dias de serviço letivo.

Quando o limite referido resulte da celebração de mais de um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo Agrupamento/Escola cujo contrato termine em último lugar (deverão ser recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas). Se os contratos terminarem na mesma data, deverá o (a) docente optar pelo Agrupamento/Escola que irá proceder à sua avaliação. (artigo 5º do Decreto - Regulamentar nº 26/2012);

Não há lugar à observação de aulas dos (as) docentes. (ponto 2, do artigo 7º do Despacho nº 13981/2012).

C5. Documentos do procedimento de avaliação

O processo de avaliação do desempenho é constituído por um conjunto de documentos de acordo com o artigo 16º do Decreto - Regulamentar nº 26/2012.

Da responsabilidade do avaliado:

- Projeto Docente (artigo 17º do Decreto - Regulamentar nº 26/2012) - opcional;
- Relatório de autoavaliação (artigo 19º do Decreto - Regulamentar nº 26/2012);

Ao (À) avaliado(a) compete a demonstração do seu desempenho docente, selecionando os aspetos mais evidentes do seu desempenho durante o ano letivo de 2021/2022.

Da responsabilidade do avaliador interno:

- Apreciação do projeto docente com comunicação por escrito, caso tenha sido entregue pelo(a) avaliado(a), de acordo com o ponto 3, do artigo 17º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro;
- Parecer escrito sobre o relatório de autoavaliação;
- Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos(as) avaliados(as);
- Ficha global de avaliação.

C6. Elaboração/ Preenchimento dos documentos do procedimento de avaliação

Do(a) avaliado(a):

- **Projeto docente**

Artigo 17.º

Projeto docente

“1 — O projeto docente tem por referência as metas e objetivos traçados no projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.

2 — O projeto docente traduz -se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído.

3 — (...)

4 — O projeto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo(a) avaliado(a), pelas metas e objetivos do projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada.” (Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro).

- **Relatório de autoavaliação**

A Secção de Avaliação do Desempenho Docente definiu um modelo próprio para a elaboração do relatório de autoavaliação.

Deve ser elaborado no tipo de letra *calibri*, tamanho 10 com parágrafo simples, no máximo de **três** páginas, não lhe podendo ser anexos documentos;

O (A) avaliado (a) deverá entregar, o relatório nos serviços administrativos, em envelope fechado, em suporte papel e de acordo com o calendário de avaliação do desempenho.

Do(a) avaliador(a):

- **Apreciação do Projeto docente**, em documento próprio, criado pela SAAD, caso haja lugar;
- **Elaboração de parecer escrito**, em impresso próprio, sobre o desempenho do(a) avaliado(a) com base no relatório de autoavaliação, enquadrando a sua proposta nos descritores de cada dimensão/parâmetro;
- **Preenchimento do documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades** nas dimensões previstas no artigo 4º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro:

A pontuação é atribuída em cada dimensão/parâmetro tendo em consideração os indicadores de avaliação do desempenho inseridos no documento de registo e avaliação;

O valor a inserir na pontuação é o que resulta da validação dos descritores de desempenho e é expresso **às décimas, numa escala de 1 a 10.**

- **Preenchimento da ficha global:**

O valor inserido na pontuação do documento anterior é transcrito, em cada dimensão/parâmetro correspondente, para a Ficha de Avaliação Global.

O (A) avaliador (a) deverá entregar todos os documentos do processo de avaliação em envelope fechado para homologação da classificação final pela SADD, nos serviços administrativos, de acordo com o calendário de avaliação.

C7. Avaliação Final

A **classificação final** corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões referidas em **C2**, sendo consideradas as seguintes:

- 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.

- **Nota:** caso o (a) docente não tenha realizado formação os 20% correspondentes à mesma serão distribuídos pelas restantes dimensões.

O **resultado final da avaliação** do (a) docente é expressa numa escala de 1 a 10 valores (arredondado às décimas). As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

Muito Bom – se cumulativamente a classificação for igual ou superior ao percentil 71 e não for inferior a 8;

Bom – se cumulativamente a classificação for igual ou superior a 6,5 e se não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom;

Regular – se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;

Insuficiente – se a classificação for inferior a 5.

Dado que não há lugar à observação de aulas a proposta de classificação final não pode expressar-se na menção qualitativa de Excelente.

C8. Efeitos da assiduidade

A atribuição da menção qualitativa de Muito Bom depende do cumprimento efetivamente verificado de 95% da componente letiva, distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando, para o efeito, as ausências legalmente equiparadas ao serviço efetivo nos termos do **ECD, artigo 103**.

C9. Critérios de desempate para a atribuição da menção qualitativa de Muito Bom

A secção de avaliação do desempenho docente atribui a classificação final após analisar e harmonizar as propostas dos(as) avaliadores(as), garantindo o percentil para atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom*.

Os (as) candidatos (as) são seriados (as) pela classificação final, arredondada às milésimas. Caso se verifique ultrapassagem do percentil máximo para diferenciação do desempenho e se for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final, relevam sucessivamente os seguintes critérios:

1º A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;

2º A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;

3º A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;

4º A graduação profissional calculada nos termos do artigo 11º do Decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho;

5º O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

C10. Comunicação da avaliação final ao avaliado

A avaliação final é comunicada ao(à) avaliado(a) por escrito, de acordo com o calendário da avaliação.

D – PROCEDIMENTOS PARA RECLAMAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DO DESEMPENHO DOCENTE

O (A) avaliado (a) poderá reclamar da avaliação final mediante requerimento, disponível nos Serviços Administrativos e deverá ser entregue nos mesmos, dentro do prazo previsto por lei. (ponto 1, do artigo 24º do Decreto - Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro).

A Secção de avaliação do desempenho docente proferirá, por escrito, a sua decisão no prazo máximo de quinze dias úteis, previsto por lei. (ponto 2, do artigo 24º do Dec. Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro).

E - DISPOSIÇÕES FINAIS

Os documentos de Avaliação de Desempenho obrigatórios serão arquivados no processo do(a) docente avaliado(a). Serão enviados via email para cada docente e estarão disponíveis para consulta nos estabelecimentos de educação/ensino, os seguintes documentos inerentes à avaliação de desempenho docente:

- Linhas Orientadoras;
- Relatório de Autoavaliação;
- Documento de Registo e Avaliação das atividades desenvolvidas;
- Ficha de Avaliação Global.

A SADD

17 de janeiro de 2024

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico realizada em 24 janeiro de 2024