

Direção Regional de Inovação e Gestão
Em colaboração com a
Direção Regional de Educação

Ação de Formação

“A Avaliação do Desempenho Docente nas Dinâmicas das Organizações Escolares”

Formadores:

Ana Maria Azevedo Silva

Fátima Jardim Carvão

Formandos, Grupo 5:

Albertina Maria F. C.N. O. Freitas

António Alexandre M. Cerdeira

Arlindo Augusto Carvalho

Cristina Catanho

Elsa Sofia da Graça Antunes

João Henrique Ferreira Gomes

Maria Guida F. Caldeira Silva

Maria Haydée Jardim Cardoso

Funchal, junho de 2019

PLANO DE TRABALHO

INTRODUÇÃO

Trabalho prático – construção de um manual de procedimentos sobre a componente interna da avaliação do desempenho docente e respetivos instrumentos de registo

CONCLUSÃO

INTRODUÇÃO

O presente estudo é o trabalho final do projeto de formação intitulado “A Avaliação do Desempenho Docente nas Dinâmicas das Organizações Escolares” realizada na Escola Secundária Francisco Franco entre os meses de março e junho do corrente ano.

Num momento em que se introduziram alterações à legislação enquadradora da avaliação do desempenho docente, designadamente ao estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (DLR nº 7/2018/M, de 17 de abril, que procede à terceira alteração do DLR nº 6/2008/M, de 25 de fevereiro) e ao sistema de avaliação do desempenho docente (DRR nº 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo DRR nº 13/2018/M, de 15 de novembro) parece-nos fundamental que estes profissionais conheçam as referidas alterações e respetivos objetivos por forma a poderem cumpri-los. É importante que os principais responsáveis pela qualidade do serviço educativo se apropriem dos conceitos e instrumentos subjacentes à sua própria avaliação. Assim, enquanto docentes a quem foram confiadas funções com responsabilidade nos respetivos serviços ou escolas, considerámos importante estar presentes nesta oportunidade que nos foi dada para conhecer mais profundamente as novas exigências impostas pelos normativos e interiorizar os procedimentos a implementar nos estabelecimentos de ensino no que se refere à avaliação de desempenho docente.

Na perspetiva de consolidar as aprendizagens proporcionadas pela formação, as formadoras deram a escolher aos formandos entre dois trabalhos práticos: a opção 1 – Construção da ficha de registo de avaliação de desempenho docente; opção 2 – Construção de um manual de procedimentos sobre a componente interna da avaliação do desempenho docente. Escolhemos a segunda opção por entendermos que é um instrumento de grande utilidade para a nossa “Escola Básica do 1º Ciclo com Pré-escolar”, sendo a compilação de um conjunto de informações que facilite a consulta e orientação de todos os envolvidos no processo avaliativo. No entanto, durante a construção do manual, pareceu-nos oportuno elaborar os documentos de registo dos procedimentos atinentes à avaliação do desempenho e dos documentos de registo das diferentes dimensões da avaliação de desempenho docente com o objetivo de fazer um caminho de preparação que facilite a implementação de um processo que se prevê moroso e trabalhoso.

O manual de procedimentos que em seguida apresentamos é intencionalmente extenso pois pretende integrar orientações claras e precisas, conferindo transparência a um processo delicado, obviando/evitando situações que se podem tornar constrangedoras ou conflituosas e que podem interferir negativamente no ambiente de escola.

Com este trabalho pretendemos colocar em ação as aprendizagens e reflexões produzidas em contexto de grupo e, simultaneamente, preparar um documento que seja útil às escolas de que fazemos parte, simplificando a implementação de um processo de avaliação de desempenho docente que se quer credível, sólido e eficaz, cumprindo o grande objetivo da sua existência – a autoanálise, a reflexão crítica e, consequentemente, a melhoria da qualidade das práticas docentes.

Escola Básica Do 1º Ciclo com Pré – Escolar...

Documento Orientador da Avaliação do Desempenho Docente

A Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Escolar,

Setembro de 2019

Documento apresentado e aprovado em reunião do Conselho Escolar, nos termos da legislação em vigor, na reunião do dia ____ de _____ de 2019, conforme consta na Ata nº ____, no ponto nº _____, arquivada no gabinete da direção.

Conteúdo

Nota Introdutória	6
1. Objetivo da avaliação do desempenho docente.....	6
2. Dimensões da avaliação	6
2.1. Dimensão A - Científica e Pedagógica.....	7
2.2 Dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino	7
2.3 Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional.....	7
3.Requisito temporal	7
4. Elementos de referência	8
5. Natureza da avaliação.....	9
6. Intervenientes no Processo de Avaliação	9
7. Documentos de Registo do Processo de Avaliação.....	11
8. Calendarização da avaliação	12
10. Regras para a elaboração do relatório de autoavaliação.....	13
11. Procedimento da Avaliação.....	14
12. Diretrizes da Direção Regional de Inovação e Gestão	15
Bibliografia	19
ANEXOS	
Anexo 1 – Designação dos avaliadores internos	
Anexo 2 – Notificação da designação do avaliador interno	
Anexo 3 – Modelo de requerimento (para pretensão no âmbito da avaliação do desempenho docente)	
Anexo 4 - Projeto Docente	
Anexo 5 - Apreciação do Projeto Docente	
Anexo 6 - Relatório de autoavaliação	
Anexo 7 - Documento de registo e avaliação do desempenho das atividades realizadas pelo avaliado nas dimensões A, B e C	
Anexo 8 – Notificação da avaliação final	
Anexo 9 – Minuta de reclamação da avaliação final	

Nota Introdutória

O presente documento tem como objetivo central o enquadramento do processo de avaliação do pessoal docente, bem como explicitar os procedimentos a registar para a avaliação dos docentes afetos a esta escola básica e secundária.

O disposto no Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, que regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, aplica-se aos docentes integrados na carreira, aos docentes em período probatório e aos docentes em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, nos termos legalmente estabelecidos.

A Secção de Avaliação do desempenho docente do Conselho Escolar deste estabelecimento, espera que o presente documento contribua para um maior esclarecimento sobre as questões relacionadas com a avaliação do desempenho docente no que se refere à componente interna.

Saliente-se que a leitura deste documento não substitui a leitura e o conhecimento da legislação.

1. Objetivo da avaliação do desempenho docente

De acordo com o ponto 1 artigo 3.º do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro, na sua atual redação, “A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a **melhoria das atividades educativas** das crianças e das aprendizagens dos alunos, das estratégias de intervenção com jovens e adultos com necessidades especiais, bem como a **valorização e o desenvolvimento profissional dos docentes**”. O ponto 2 do mesmo artigo do referido Decreto Regulamentar acrescenta que a avaliação do desempenho do pessoal docente deve servir para **identificar as necessidades de formação do pessoal docente**, a considerar no plano de formação de cada estabelecimento.

2. Dimensões da avaliação

O Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2018/M, de 15 de novembro, no seu artigo 4.º, estabelece as dimensões sobre as quais incide a Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente. Assim, são três as dimensões do trabalho docente:

- Dimensão A - Científica e pedagógica

- Dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino;
- Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Importa realçar que estas dimensões da avaliação são apreciadas tendo em conta os objetivos e metas fixados no projeto educativo de escola e no plano anual de escola, bem como nos parâmetros fixados para cada uma das dimensões.

Nota: os docentes abrangidos pelo procedimento especial de avaliação (8.º, 9.º e 10.º escalões e os avaliadores internos são apenas avaliados nas componentes b) e c) respetivamente: Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino e Formação contínua e desenvolvimento profissional.

2.1. Dimensão A - Científica e Pedagógica

Operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve duas vertentes fundamentais: **preparação e organização das atividades educativas, aulas** ou estratégias de intervenção em função do serviço que lhe foi distribuído, **da adequação ao(s) grupo(s) que leciona** e ao **cumprimento das orientações curriculares**.

2.2 Dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino

Considera as vertentes relacionadas com a participação na vida organizacional da escola, (como, por exemplo, a participação em equipas de trabalho e o desempenho de cargos, entre outros) **a dinamização de projetos** e de **atividades**.

2.3 Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional

Tem em conta a **participação em ações de formação**, que devem ser prioritariamente relacionadas com os objetivos e metas do Projeto Educativo de Escola, com o serviço distribuído e com processos de atualização do conhecimento profissional. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, que envolve saberes e competências no âmbito do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

3.Requisito temporal

O Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2018, no seu artigo 5.º, estabelece a periodicidade com que se realiza a avaliação do desempenho docente. Assim, importa referenciar os seguintes aspetos, nomeadamente os respeitantes aos **docentes integrados na carreira**:

- Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente à duração dos escalões devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano anterior ao do termo do ciclo avaliativo;
- Os docentes integrados na carreira só são sujeitos à avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente durante, pelo menos metade do período em avaliação;
- Aos docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo previsto no número anterior é-lhes aplicável o disposto nos nº 2 e 3 do artigo 29.º. O nº 2 refere que os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salgarde o direito à progressão na carreira de origem e não tenham funções letivas atribuídas são avaliados para efeitos do artigo 40º do Estatuto, pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída pela última avaliação do desempenho “e no nº 3 menciona que “os docentes abrangidos pelo nº 2 podem solicitar a avaliação do desempenho nos termos seguintes:
Na ausência de avaliação do desempenho prevista no 2; tendo sido atribuída a avaliação do desempenho prevista pretendam a sua alteração “.

No que concerne aos **docentes com contrato a termo resolutivo** (contratados) importa referenciar que:

- A sua avaliação realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes da eventual renovação desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante pelo menos 180 dias;
- Quando o limite referido resultar da celebração de mais do que um contrato, a avaliação será realizada pelo estabelecimento de ensino cujo contrato termine em último lugar recolhidos os elementos avaliativos dos outros estabelecimentos;
- Se os contratos referidos no número anterior terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo estabelecimento de ensino que efetua a sua avaliação

4. Elementos de referência

A avaliação realiza-se com recurso à autoavaliação efetuada por cada docente, tendo como referência o artigo 6.º do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, na sua atual redação. Assim, são elementos de referência para os docentes:

- Objetivos e metas definidos no Projeto Educativo da Escola
- Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Escolar.

Os instrumentos que servem de apoio à avaliação do desempenho docente nesta escola, e que estão devidamente aprovados em reunião do Conselho Escolar, encontram-se em anexo a este documento.

5. Natureza da avaliação

A Avaliação do Desempenho Docente é composta por uma **componente interna** e outra **externa**:

- A avaliação interna é efetuada pela escola e é realizada em todos os escalões;
- A avaliação externa é centrada na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção por avaliadores externos.

Mais se acresce que, no caso da observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, importa referenciar que é obrigatória para atribuição da menção de *Excelente* em qualquer escalão (Artigo 18.º, Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro, na sua atual redação). No entanto, atendendo ao período de transição decorrente da alteração normativa, este procedimento encontra-se suspenso até à sua conclusão.

6. Intervenientes no Processo de Avaliação

São intervenientes da avaliação do pessoal docente, afetos a esta escola básica de 1º ciclo com pré-escolar, o que se encontra consubstanciado ponto 1.2 do artigo 8.º, do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, na sua atual redação. Assim são participantes na ADD:

- O Delegado Escolar
- O Conselho Escolar
- O Diretor;
- A secção de avaliação do desempenho docente do Conselho Escolar;
- Os avaliadores internos e externos;
- Os avaliados.

Ao conselho escolar compete:

- a) Eleger os docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;
- b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas;
- c) Aprovar os parâmetros de avaliação para as dimensões previstas.

Ao Diretor compete:

- a) A responsabilidade pelo processo de avaliação do desempenho docente, cabendo-lhe as condições necessárias à sua realização;
- b) Designar os avaliadores internos, auscultado o conselho escolar;
- c) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 28º (procedimento especial de avaliação);
- d) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

À secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar compete:

- a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho docente tendo em consideração, designadamente o projeto educativo e o serviço distribuído ao docente;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados para cada uma das dimensões da avaliação do Desempenho Docente;
- d) Acompanhar e avaliar o processo;
- e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos;
- f) Apreciar e decidir as reclamações nos processos em que atribui a classificação final;
- g) Aprovar o plano de formação.

Mais se acresce que a secção de avaliação do desempenho do Conselho Escolar é constituída pelo Diretor e por dois docentes eleitos de entre os seis membros do conselho, com maior antiguidade na carreira, preferencialmente titulares de formação em avaliação do desempenho docente, supervisão pedagógica ou detentores de experiência profissional em supervisão pedagógica no âmbito da formação de docentes com última avaliação igual ou superior a *Bom*. Cumpridos os requisitos anteriormente referidos, e sempre que possível, deverão os membros da secção de avaliação pertencer a grupos de recrutamento diferentes.

Aos avaliadores internos compete:

A avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados referentes às três dimensões da ADD é concretizada anualmente através dos seguintes elementos:

- a) Projeto docente;
- b) Documento de registo e avaliação aprovado pelo conselho escolar para esse efeito;
- c) Relatório de autoavaliação.

Avaliador externo

As suas competências são definidas por regulamentação própria.

7. Documentos de Registo do Processo de Avaliação

O processo de avaliação realiza-se através da apreciação dos seguintes documentos:

Documentos	Observações
<u>Projeto Docente</u> (Artigo 17.º do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, na sua atual redação) <u>OBRIGATÓRIO</u>	Periodicidade - Anual Quem apresenta: todos os docentes (contratados e docentes integrados na carreira, avaliados pelo regime geral). Tem por referência os objetivos e metas definidos no PEE e o serviço distribuído. Elaborado anualmente em modelo próprio. Dimensão máxima - 2 páginas Letra Arial, tamanho 11, com espaçamento de 1,5. Apreciação realizada pelo avaliador e comunicada por escrito no prazo de 8 dias úteis a contar a partir da receção.
<u>Relatório de Autoavaliação</u> (Artigo 19.º do mesmo normativo) <u>OBRIGATÓRIO</u>	Periodicidade - Anual Reflexão sobre os seguintes elementos: a) Prática letiva; b) Atividades promovidas; c) Resultados obtidos; d) Contributo para os objetivos e metas definidos no PEE e) Formação realizada e seu contributo para a melhoria da prática educativa. Elaborado anualmente em modelo próprio. Dimensão máxima – 3 páginas Letra Arial, tamanho 11, com espaçamento de 1,5. O avaliador interno emite apreciação quantitativa fundamentada sobre o relatório nos 10 dias a contar a partir da sua receção no documento de registo de avaliação de desempenho aprovado pelo conselho escolar. <u>Os docentes que se encontram no procedimento especial de avaliação entregam o relatório de autoavaliação no final do ano anterior ao fim do ciclo avaliativo.</u> Dimensão máxima 6 páginas (Letra Arial, tamanho 11, com espaçamento de 1,5), <u>não podendo ser anexados documentos.</u> O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar.
<u>Documento de registo e avaliação do desempenho das atividades realizadas pelo avaliado nas dimensões A, B e C</u>	Periodicidade - Anual No caso dos docentes com contrato a termo resolutivo o documento de registo do desempenho das atividades realizadas pelo avaliado incide sobre as dimensões A, B e C.

Os modelos referentes ao Projeto Docente, ao Relatório de Autoavaliação e ao Documento de Registo de Avaliação das atividades realizadas devem ser entregues dentro dos prazos estipulados pela Secção de Avaliação do Conselho Escolar, conforme calendarização constante deste documento.

Os referidos modelos encontram-se em anexo a este documento. Assim, o projeto docente encontra-se no anexo 4, o documento de apreciação do mesmo consta do Anexo 5, o relatório de autoavaliação no anexo 6 e, no anexo 7, o documento de registo e avaliação do desempenho das atividades realizadas.

8. Calendarização da avaliação

Importa referir que até 2025 a componente externa da avaliação do desempenho docente está suspensa, pelo que a calendarização das aulas a observar e outros procedimentos relacionados com a avaliação externa não estão referenciados neste quadro.

Procedimentos	Prazos – Dia / Mês
Designação dos avaliadores internos	Até 1 outubro 2019
Solicitação da integração no regime geral	Até 31 outubro 2019
Entrega do Projeto Docente	30 novembro
Apreciação de Projeto Docente	13 dezembro
Entrega do relatório de autoavaliação	30 junho
Apreciação do relatório de autoavaliação	Até 10 julho
Entrega dos documentos de registo de avaliação das dimensões de desempenho	10 julho
Harmonização das propostas de avaliação	13 julho
Avaliação final notificação dos avaliados	14 julho
Reclamação por escrito	no prazo de 10 dias úteis após a notificação
Decisão sobre a reclamação	no prazo de 15 dias úteis após a apresentação da reclamação
Proceder a contra-alegação e nomeação do árbitro que representará a secção.	No prazo de 10 dias úteis após a notificação da decisão sobre a reclamação
Notificar dois árbitros.	No prazo de 5 dias úteis
Nomear o terceiro árbitro.	No prazo de 2 dias úteis
Proposta da decisão do recurso	No prazo de 10 dias úteis
Homologação da decisão Final	No prazo de 5 dias úteis

9. Regras para a elaboração do projeto docente

O **Projeto docente** é apresentado nos termos previstos do art.º 17 do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº

13/2018/M, de 15 de novembro. É um documento que deve ser elaborado de forma objetiva, clara e sucinta. Deve obedecer ao modelo aprovado em Conselho Escolar e constante do anexo 4 a este manual, não devendo ultrapassar as 2 páginas redigido em letra Arial, 11 espaçamento 1,5. Não pode conter documentos em anexo. Deve conter a identificação de avaliado e do avaliador e obedecer à seguinte estrutura:

- a) **Prática educativa/letiva** – as intenções expressas deverão ter como referência o serviço distribuído (letivo e não letivo) e o desempenho do docente na dimensão científica e pedagógica.
- b) **Atividades a promover** – o docente deverá identificar as atividades que pretende desenvolver ao longo do ano, tendo como referência o Projeto Educativo da Escola; as equipas de trabalho que integra ou a forma de participação na estrutura organizacional da sua Escola.
- c) **Contributo para os objetivos e metas definidos no PEE** – O trabalho a desenvolver deverá ter como referência os objetivos e metas previamente estabelecidos pela Escola.
- d) **Formação a realizar e seu contributo para a melhoria da prática letiva** – Apresentar uma fundamentação sucinta sobre o contributo da formação a frequentar para a concretização dos objetivos e metas do PEE e para o desenvolvimento pessoal.

Os docentes devem entregar o projeto docente em suporte papel, respeitando os prazos estabelecidos no calendário.

10. Regras para a elaboração do relatório de autoavaliação

O **Relatório de Autoavaliação** é apresentado nos termos previstos do art.º 19 do Decreto Regulamentar Regional 26/2012, na sua atual redação.

O Relatório de Autoavaliação é um documento que deve ser elaborado de forma objetiva, clara e sucinta. Conforme o quadro anterior, deve obedecer ao modelo aprovado em Conselho Escolar e constante do anexo 6 a este manual, não devendo ultrapassar as 3 páginas redigido em letra Arial, 11 espaçamento 1,5. Não pode conter documentos em anexo.

O Relatório de Autoavaliação deve conter a identificação de avaliado e do avaliador e obedecer à seguinte estrutura:

- a) **Prática educativa/letiva** – a autoavaliação da prática educativa/letiva deverá ter como referência o serviço distribuído (letivo e não letivo) e o desempenho do docente na dimensão científica e pedagógica.
- b) **Atividades promovidas** – o docente deverá identificar e avaliar as atividades desenvolvidas, ao longo do ano, tendo como referência o Projeto Educativo da Escola; as equipas de trabalho que integrou ou a forma de participação na estrutura organizacional da sua escola.

- c) **Análise dos resultados obtidos** - Considerar o ponto de partida a partir da caracterização dos grupos/turmas; analisar a evolução/progresso das crianças ou dos alunos; apresentar uma reflexão sumária e fundamentada sobre os resultados obtidos.
- d) **Contributo para os objetivos e metas definidos no PEE** – A autoavaliação do trabalho desenvolvido deverá ter tido como referência os objetivos e metas previamente estabelecidos pela instituição.
- e) **Formação realizada e seu contributo para a melhoria da prática letiva** – Formação especializada; formação contínua creditada; formação contínua validada. Todas as ações de formação devem estar devidamente identificadas, contendo a designação da entidade formadora, a duração, os créditos e a classificação obtida, se for o caso. Apresentar uma reflexão sucinta sobre o contributo da formação frequentada para a concretização dos objetivos e metas do PEE e para o desenvolvimento pessoal.

Os docentes devem entregar o relatório de autoavaliação em suporte papel, respeitando os prazos estabelecidos no calendário.

11. Procedimento da Avaliação

A Avaliação de Desempenho Docente expressa-se quantitativamente numa escala de 1 a 10 valores.

As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes conforme o artigo 20.º do Decreto Regulamentar Regional 26/2012/M, na sua atual redação. As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas de acordo com o estabelecido no quadro seguinte:

Menção	Requisitos	Efeitos ¹	Observação
Excelente	Cumulativamente se a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.	Bonificação de 1 ano na progressão na carreira a usufruir no escalão seguinte.	Tem de cumprir 95% da componente letiva distribuída no ciclo avaliativo.
Muito Bom	Cumulativamente se a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8.	Bonificação de 6 meses ano na progressão na carreira a usufruir no escalão seguinte.	Tem de cumprir 95% da componente letiva distribuída no ciclo avaliativo.
Bom	Cumulativamente se a classificação for igual ou superior a 6,5.	Seja considerado o período de tempo correspondente ao ciclo avaliativo para a progressão na carreira	

¹ As bonificações referentes à atribuição de Excelente e Muito Bom encontram-se suspensas até 2025.

		Possibilidade de renovação do contrato a termo resolutivo	
Regular	A classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.	O tempo correspondente ao ciclo avaliativo para a progressão na carreira só será considerado após a conclusão, com sucesso, de um plano de formação proposto pelo avaliador e aprovado pela seção de avaliação.	
Insuficiente	Se a classificação for inferior a 5.	Não contagem do tempo de serviço; Cumprimento obrigatório de um plano de formação com a duração de um ano o qual inclui observação de aulas E os demais atribuídos na lei.	

Avaliação da Dimensão	Cálculo e Ponderação da Avaliação em cada dimensão	
	Docentes com contrato por tempo indeterminado	Docentes com contrato a termo resolutivo
Científica e pedagógica	60%	60%
Participação nas atividades	20%	20%
Formação contínua e desenvolvimento pessoal	20%	20% ²

A Secção de Avaliação de Desempenho Docente atribui a classificação final (comunicada por escrito ao avaliado – Anexo 8), após análise e harmonização da proposta do avaliador.

12. Diretrizes da Direção Regional de Inovação e Gestão

Atendendo às dúvidas sobre a avaliação do desempenho docente, a Direção Regional de Inovação e Gestão enviou a todas as escolas da Região Autónoma da Madeira vários ofícios-circular cujo teor em seguida se resume:

² Caso o docente em contrato a termo resolutivo não tenha realizado formação, é atribuída a classificação mínima de 6,5 valores.

I Docentes com contrato por tempo indeterminado:

1. **O projeto docente** e o **relatório de autoavaliação** são obrigatórios, sendo a sua entrega anual. Quanto a este último, importa esclarecer que estão dispensados da sua entrega anual os docentes que se encontram no regime especial de avaliação, mais concretamente os posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões e os avaliadores internos, os quais só entregam o relatório de autoavaliação **no final do ano escolar anterior ao do fim ciclo avaliativo**, sendo avaliados pelo diretor. Os docentes que se integram no procedimento especial de avaliação podem optar pelo regime geral no início do ciclo avaliativo (Anexo 1), essa opção mantém-se obrigatoriamente até ao final do mesmo.
2. Em relação à **formação contínua**, os docentes com contrato por tempo indeterminado devem apresentar 25 horas de formação no 5.º escalão e 50 horas nos demais escalões da carreira docente (vide alínea c) do n.º 2 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira). Assim, por exemplo, um docente que se encontre no 1.º escalão tem de apresentar 50 horas de formação contínua, mas distribuídas por todo o ciclo avaliativo, não tendo obrigatoriamente de frequentar formação anual. Nesta fase de transição em que muitos docentes ficam apenas um ano no escalão, contabilizam-se 12,5 horas;
3. Os docentes integrados na carreira só são sujeitos à avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do ciclo em avaliação;
4. Relativamente aos docentes integrados na carreira, o anexo designado por *“Ficha de Registo de Avaliação Interna do Desempenho Docente”* é preenchido anualmente, sendo feita a média das classificações anuais no final do ciclo avaliativo.

II. Docentes com contrato a termo resolutivo:

1. **O projeto docente** e o **relatório de autoavaliação** são obrigatórios;
2. Em relação à **formação contínua**, os docentes com contrato a termo resolutivo devem fazer formação anual. Não sendo possível, é-lhes atribuída a classificação de 6,5 nessa dimensão.
3. Os docentes com contrato a termo resolutivo têm a avaliação no fim do período de vigência do respetivo contrato e antes da eventual renovação da sua colocação, desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante pelo menos 180 dias;
4. Os docentes com contrato a termo resolutivo, que não tenham pelo menos 180 dias de serviço docente, estão **dispensados da avaliação**, não podendo ser prejudicados por esse motivo, designadamente para efeitos de concurso,

conforme prevê o n.º 2 do artigo 44.º do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira;

5. No que concerne aos docentes que celebrem mais de um contrato a termo resolutivo, a sua avaliação será realizada pelo estabelecimento de educação ou ensino cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos de outros estabelecimentos (n.º 5 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, na sua atual redação). Se os contratos celebrados terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo estabelecimento de educação, ensino ou serviço que efetua a sua avaliação (n.º 6 do artigo 5.º do diploma em referência);
6. Os docentes contratados não podem ser avaliados pelo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação da Administração Pública (SIADAP), visto o mesmo ser bienal.

Legislação

1. Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (*ECD da RAM*)

Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro

Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto

Decreto Legislativo Regional n.º 20/2012/M, de 29 de agosto

Decreto Legislativo Regional n.º 7/2018/M, de 17 de abril

2. Sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente

Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto

Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro

3. Avaliação dos titulares dos órgãos de gestão

Portaria n.º 2/2013, de 23 de janeiro

6. Suprimento da avaliação por ponderação curricular

Portaria n.º 3/2013, de 30 de janeiro

7. Critério para a determinação dos universos e percentis relativos à atribuição das menções qualitativas de *Excelente* e de *Muito Bom*

Despacho conjunto n.º 9/2013, de 30 de janeiro

8. Conversão das menções atribuídas ao abrigo do SIADAP

Despacho conjunto n.º 10/2013, de 30 de janeiro

Ofício-circular nº 12/2019, de 23 de março

Bibliografia

Alves, M.P. & Machado, E. A. (Orgs). (2010). *O Pólo de Excelência. Caminhos para a Avaliação do Desempenho Docente*. Porto: Areal Editores.

Alves, M.P & Flores, M.A. & Machado, E.A (Orgs). (2011). *Quanto vale o que fazemos? Práticas de Avaliação de Desempenho*. Santo Tirso: De Facto Editores.

Baptista, I. (2011). *Ética e Avaliação do Desempenho Docente*. Cadernos CCAPnº3 Lisboa: Ministério da Educação.

Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação. Uma Introdução à Teoria e aos Métodos* Porto: Porto Editora.

Carmo, H. & Ferreira, M. (1998). *Metodologia da investigação - Guia para auto - aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Carvalho, R. (2001). *História do ensino em Portugal*. 3ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Coelho, A. e Oliveira, M. (2010). *Novo Guia de Avaliação de Desempenho Docente - 2ª Edição*. Lisboa: Texto Editores.

Cruz, I. (2009). *Observação de aulas: estratégias de desenvolvimento profissional*. Revista Elo nº16. Guimarães: Centro de Formação Francisco de Holanda, pp.137-147.

Flores, M. (2010). *A avaliação de professores numa perspectiva internacional: Sentidos e Implicações*. Porto: Areal

Formosinho, J. e Machado, J. (2009). *Desempenho, mérito e desenvolvimento – para uma avaliação mais profissional dos professores*. Revista Elo, nº16. Guimarães: Centro de Formação Francisco de Holanda, pp. 287-305

Freitas, M (2009) *Avaliação de desempenho docente; O desenvolvimento de um processo integrado*. *Revista Elo Nº16*. Guimarães: Centro de Formação Francisco de Holanda, pp. 167-180.

Meirinhos, M & Osório, A. (2011). *O advento da escola como organização que aprende: a relevância do TIC*. Em Conferência Ibérica: Inovação na Educação com TIC. Bragança: Instituto Politécnico de Bragança.

Pacheco, J. A. (2001). *Currículo: teoria e praxis*. Porto: Porto Editora.

Pacheco, J. A. (2009). Para a sustentabilidade avaliativa do professor. *Revista Elo Nº16*. Guimarães: Centro de formação Francisco de Holanda, pp. 43-49.

Reis, P. (2011). *Observação de aulas e avaliação de desempenho*. Lisboa: Conselho Científico para a avaliação de professores - Ministério da Educação.

Anexo 1 – Designação dos avaliadores internos

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Designação dos Avaliadores Internos

(n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro)

_____, diretor(a)
da EB1_____, do grupo de recrutamento _____, portador(a)
do BI/Cartão do Cidadão n.º _____, posicionado(a) no índice/escalaço
_____/_____ da carreira docente, vem, nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto
Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro alterado pelo Decreto Regulamentar
Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, ouvido o Conselho Escolar, designar o(a) docente
_____ do Quadro de Escola da
EB1/PE/C_____, do grupo de recrutamento_____, posicionado(a) no
índice/escalaço_____/_____da carreira docente, portador do BI/cartão do cidadão
n.º _____ para exercer as funções de Avaliador Interno dos docentes a
seguir indicados:

Faial, ____ de _____ de 20____

O(A) Diretor

Anexo 2 – Notificação da designação de avaliador interno

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO
Notificação da Designação de Avaliador Interno

Declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento da designação de Avaliador Interno efetuada pelo diretor da escola.

Faial, ____, de _____ de 20__

O Avaliador Interno

(assinatura legível)

Notificação da Designação do Avaliador Interno

Declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento da designação do Avaliador Interno efetuada pelo diretor da escola.

Faial, ____, de _____ de 20__

O docente avaliado

(assinatura legível)

Faial, ____, de _____ de 20__

O (A) diretor(a)

(Arquivar no processo do avaliado)

Anexo 3 – Modelo de Requerimento

(Para pretensão no âmbito da avaliação do desempenho docente)

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Avaliação do desempenho do pessoal docente

Requerimento

Nos termos do nº7 do artigo 28 do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro

Exmo. Senhor Diretor,

Avaliado	N.º de identificação fiscal

Vínculo	Escalão	Grupo de recrutamento

Requer (assinalar com x)	
1. Que seja considerado o projeto docente que se anexa ao presente requerimento, de acordo com o artigo 17.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro.	
2. Que seja calendarizada a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 18.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 8 de novembro, por me encontrar numa das seguintes situações:	2.1. Período probatório.
	2.2. Integrado no 5.º escalão da carreira docente.
	2.3. Última avaliação com a menção de <i>Insuficiente</i> .
	2.4. Para atribuição de <i>Excelente</i> (em qualquer escalão).
3. Que seja integrado no regime geral de avaliação ⁽³⁾ , nos termos do n.º 7 do artigo 28.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro:	3.1. Para obtenção da menção de <i>Muito bom</i> .
	3.2. Para obtenção da menção de <i>Excelente</i> , mediante a observação de aulas. (Suspenso até 2025)

Nota: só serão considerados os pontos assinalados com ☒.

O Docente: _____

Entrada nos serviços administrativos	Decisão
Data de entrega: ____/____/____ Rubrica: _____	☐ Deferido
	☐ Indeferido, com os seguintes fundamentos: Data: ____/____/____ O Diretor: _____

Comunicação ao docente	
Data de entrega: ____/____/____	Rubrica: _____

⁽³⁾ Aplicável aos docentes integrados nos 8.º, 9.º ou 10.º escalões da carreira e avaliadores internos.

Anexo 4 - Projeto Docente

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Projeto docente

Nos termos do Artigo nº17 do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro

Período de avaliação				Código do estabelecimento
De: __/__/__	a: __/__/__			
Dados do avaliado				
Nome		Nº de Identificação Fiscal		
Categoria Profissional	Grupo de Recrutamento	Vínculo	Escala	
Dados do Avaliador				
Nome		Nº de Identificação Fiscal		
Categoria Profissional	Grupo de Recrutamento	Vínculo	Escala	

O projeto docente tem por finalidade envolver o avaliado na concretização das metas e objetivos da escola e consiste num documento composto por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído.

Este documento deverá ter em consideração os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola.

O projeto docente tem carácter obrigatório. A omissão na entrega anual do projeto docente, por motivos injustificados nos termos do Estatuto, implicará a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa para efeitos de progressão na carreira docente.

A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.

A contagem do número de páginas só se inicia a partir da página seguinte.

Entrada nos serviços administrativos

Data de entrega:

Rubrica:

Data de entrega ao avaliador:

Rubrica:

Projeto docente				
1. Dimensão A - Científica e Pedagógica tendo em conta as metas e os objetivos do PEE				
A.1 Serviço distribuído/Funções desempenhadas				
A.2 A preparação e organização das atividades educativas, aulas, ou estratégias de intervenção.				
A.3 As estratégias /atividades na sala de aula.				
A.4 A organização da prática pedagógica de acordo com o Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades.				
A.5. Os resultados esperados.				
2. Dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de e educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação (PEE)				
Atividades incluídas no PAA	Objetivos do PEE	Objetivos estratégicos do PEE	Metas do PEE	Destinatários
3. Dimensão C – Formação a realizar o seu contributo para a melhoria da ação educativa de acordo com as metas e objetivos do PEE				

Data:

O Docente:

Anexo 5 - Apreciação do Projeto Docente

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Parecer sobre o projeto docente

Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro

Período de avaliação			Código do estabelecimento	
De: __/__/____	a: __/__/____			
Dados do avaliado				
Nome			Nº de Identificação Fiscal	
Categoria Profissional	Grupo de Recrutamento	Vínculo	Escala	
Dados do Avaliador				
Nome			Nº de Identificação Fiscal	
Categoria Profissional	Grupo de Recrutamento	Vínculo	Escala	

Assinale com um X os itens que constam no projeto docente.		Sim	Não
Em conformidade com:			
Dimensão A – Científica e pedagógica	A.1 A legislação/orientações internas (forma)		
	A.1.1 O serviço distribuído/funções desempenhadas		
	A.2. A preparação e organização das atividades educativas, aulas, ou estratégias de intervenção.		
	A.3. As estratégias /atividades na sala de aula.		
	A.4. A organização da prática pedagógica de acordo com o Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades.		
	A.5. resultados esperados.		
Dimensão B – Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino (PEE)	B.1. As atividades incluídas Plano Anual de Atividades.		
Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional	C.1. A formação contínua de acordo com as necessidades e /ou cargos e funções a desempenhar.		
	C.2. A formação contínua e o desenvolvimento profissional, de acordo com as prioridades do PEE.		
	C.3. Aspetos para o desenvolvimento profissional.		

PARECER

Data:

O Avaliador interno:

Tomei conhecimento do parecer ao projeto docente,

Data:

O Avaliado:

Entrada nos serviços administrativos

Data de entrega:

Rubrica:

Data de entrega à secção de avaliação:

Rubrica:

Data de envio para o processo individual:

Rubrica:

Anexo 6 - Relatório de autoavaliação

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Relatório de autoavaliação

Nos termos do artigo 19º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro

Período em avaliação			Código do estabelecimento
De:	a:		
Avaliado			N.º de identificação fiscal
Vínculo			Grupo de recrutamento

O relatório de autoavaliação é anual e tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria das atividades educativas das crianças e dos processos de aprendizagem dos alunos e das estratégias de intervenção com jovens e adultos com necessidades especiais.

O relatório de autoavaliação deve ter um **máximo de três páginas**, não lhe podendo ser anexados documentos, devendo incidir sobre:

- a) A prática educativa, letiva e as estratégias de intervenção;
- b) As atividades promovidas;
- c) A análise dos resultados obtidos;
- d) O contributo para os objetivos e metas fixados no projeto educativo do estabelecimento de educação, de ensino;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

A omissão na entrega do relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do *ECD da RAM*, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa para efeitos de progressão na carreira docente.

A contagem do número de páginas só se inicia a partir da página seguinte.

Entrada nos serviços administrativos

Data de entrega:

Rubrica:

Data de entrega ao avaliador:

Rubrica:

1. (Dimensão A) Componente Científica e Pedagógica tendo em conta as metas e os objetivos do PEE				
Serviço Distribuído				
Componente letiva	Ano(s)	Turma(s)	Disciplina(s)	Total de número de Horas/tempos
Componente não letiva	Art.4 Desp.143/2013 (TEE)		Art.4 Desp.143/2013 (REU)	Total de número de Horas/tempos
Cargos / Projetos				Total de número de Horas/tempos
Redução / Dispensa da Componente Letiva				Total de número de Horas/tempos
Total de horas / tempos semanais				

A.1 Cumprimento do serviço letivo e não letivo distribuído (anual)	
Nº de tempos previstos	
Nº tempos cumpridos (inclui as faltas equiparadas a prestação e serviço efetivo (artigo 92º, 93º, do ECD	
Percentagem de cumprimento do serviço letivo e não letivo (Nº de tempos cumpridos/Nº de Tempos previstos x100)	%

A.2 Preparação e organização das atividades educativas, aulas, ou estratégias de intervenção

A.3 Estratégias /atividades na sala de aula

A.4 A organização da prática pedagógica de acordo com o Projeto Educativo e Plano Anual de Atividades.

A.5 Análise dos resultados atingidos face aos esperados

2. (Dimensão B) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino, (PEE)				
Atividades incluídas no PAA	Concretização objetivos do PEE	Concretização Metas do PEE	Destinatários	Realizada / Não Realizada (Justificação)

3. (Dimensão C) Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa de acordo com as metas e objetivos do PEE

Data:

O Docente:

**Anexo 7 - Documento de registo e avaliação do desempenho das atividades
realizadas pelo avaliado nas dimensões A, B e C**
(Exemplo de ficha anual)

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Documento de registo e avaliação

Ano Escolar: __/__/____ a __/__/____

Dimensões	Parâmetros	Indicadores	Níveis	Descritores	Classificação
A - Científica e pedagógica	A.1- Preparação e organização das atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção	A.1.1- Demonstra conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular	Excelente (10 valores)	Evidencia um elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular, fundamentando as respetivas opções.	
			Muito bom (8,9 valores)	Evidencia um elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular.	
			Bom (7,9 valores)	Evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular.	
			Regular (6,4 valores)	Evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Revela lacunas graves no conhecimento científico e falhas a nível pedagógico e didático inerente à disciplina ou área curricular.	
		A.1.2- Planifica o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e rentabilização dos meios e recursos disponíveis	Excelente (10 valores)	Planifica com elevado rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios e recursos.	
			Muito bom (8,9 valores)	Planifica com muito rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios e recursos.	
			Bom (7,9 valores)	Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios e recursos.	
			Regular (6,4 valores)	Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios e recursos.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Planifica o ensino, mas revela falta de rigor.	
		A.1.3- Integra a sua planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos da decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares.	Excelente (10 valores)	Promove com elevado rigor a articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares.	
			Muito bom (8,9 valores)	Promove com muito rigor a articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares.	
			Bom (7,9 valores)	Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares.	
			Regular (6,4 valores)	Raramente realiza processos de articulação curricular e de planificação conjunta com os pares.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não realiza processos de articulação curricular e não planifica em conjunto com os pares.	
		A.1.4- Concebe e planifica estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos	Excelente (10 valores)	Concebe com elevado rigor estratégias de ensino diversificadas e adequadas às necessidades dos alunos.	
			Muito bom (8,9 valores)	Concebe com muito rigor estratégias de ensino diversificadas e adequadas às necessidades dos alunos.	
			Bom (7,9 valores)	Concebe estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos.	
			Regular (6,4 valores)	Concebe estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não concebe estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos.	
		A.1.5- Planifica de forma integrada e coerente os vários tipos de avaliação	Excelente (10 valores)	Concebe com elevado rigor estratégias de avaliação diversificadas.	
			Muito bom (8,9 valores)	Concebe com muito rigor estratégias de avaliação diversificadas.	

B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação/ ensino	A.2- Cumprimento das orientações curriculares		Bom (7,9 valores)	Concebe estratégias de avaliação adequadas.	
			Regular (6,4 valores)	Concebe estratégias de avaliação nem sempre adequadas.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não concebe estratégias de avaliação adequadas.	
		A.2.1- Conhece e aplica as orientações curriculares	Excelente (10 valores)	Conhece profundamente as orientações curriculares e aplica-as com proficiência.	
			Muito bom (8,9 valores)	Envolve-se ativamente no conhecimento e na aplicação das orientações curriculares.	
			Bom (7,9 valores)	Preocupa-se em conhecer e aplicar as orientações curriculares.	
			Regular (6,4 valores)	Apresenta conhecimento superficial das orientações curriculares e demonstra algumas dúvidas quanto à aplicação das mesmas.	
			Insuficiente (4,9 valores)	O conhecimento das orientações curriculares é lacunar e tem dificuldades em aplicá-las.	
		A.2.2- Mobiliza o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares	Excelente (10 valores)	Mobiliza plenamente o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares, agindo de modo reflexivo e proativo.	
			Muito bom (8,9 valores)	Mobiliza ativamente o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares, agindo de modo eficiente.	
			Bom (7,9 valores)	Mobiliza o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares.	
			Regular (6,4 valores)	Raramente mobiliza o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não mobiliza o seu conhecimento para a execução das orientações curriculares.	
	B.1- Contributo para a realização dos objetivos e metas do projeto educativo e do plano anual de escola	B.1.1- Demonstra conhecer e ter preocupação em contribuir para a concretização dos objetivos e metas do PEE	Excelente (10 valores)	Evidencia conhecimento pleno dos objetivos e metas do PEE, enquadrando a sua ação de forma a contribuir para a sua superação.	
			Muito bom (8,9 valores)	Evidencia conhecimento dos objetivos e metas do PEE, enquadrando a sua ação de forma a contribuir ativamente para o seu cumprimento.	
			Bom (7,9 valores)	Conhece os objetivos e metas do PEE, enquadrando a sua ação de forma a contribuir para o seu cumprimento.	
			Regular (6,4 valores)	Conhece genericamente os objetivos e metas do PEE e contribui inconsistentemente para o seu cumprimento.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Conhece genericamente os objetivos e metas do PEE e revela dificuldades em contribuir para o seu cumprimento.	
		B.1.2- Envolve-se na dinâmica da escola e participa nas atividades integradas no PAA	Excelente (10 valores)	Toma a iniciativa e envolve-se plenamente na conceção e realização das atividades integradas no PAA.	
			Muito bom (8,9 valores)	Colabora ativamente na realização das atividades integradas no PAA.	
			Bom (7,9 valores)	Conhece o PAA e apoia na realização das atividades propostas.	
			Regular (6,4 valores)	Conhece genericamente o PAA e participa quando solicitado.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Revela pouco interesse em colaborar na realização das atividades propostas no PAA, mesmo quando solicitado.	
		B.1.3- Envolve-se em ações que visam a participação de pais e encarregados de educação e ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola	Excelente (10 valores)	Mobiliza plenamente os pais e encarregados de educação e ou outras entidades da comunidade.	
			Muito bom (8,9 valores)	Mobiliza ativamente os pais e encarregados de educação e ou outras entidades da comunidade.	
			Bom (7,9 valores)	Colabora no desenvolvimento de atividades que visam envolver os pais e encarregados de	

				educação e ou outras entidades da comunidade.	
			Regular (6,4 valores)	Participa de forma pouco significativa em atividades que visam envolver os pais e encarregados de educação e ou outras entidades da comunidade.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não mobiliza os pais e encarregados de educação e ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.	
	B.2-Participação na vida organizacional da escola, nas estruturas de gestão intermédia, órgãos de administração e gestão e demais estruturas educativas.	B.2.1- Participa na construção dos documentos orientadores da vida da escola e/ou na conceção e uso de dispositivos de avaliação da escola	Excelente (10 valores)	Envolve-se plenamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	
			Muito bom (8,9 valores)	Colabora ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	
			Bom (7,9 valores)	Conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado, na sua conceção, desenvolvimento e avaliação.	
			Regular (6,4 valores)	Conhece genericamente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	
		B.2.2 - Participa em projetos de trabalho colaborativo e cooperativo na escola	Excelente (10 valores)	Colabora plenamente com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo-se uma referência na organização.	
			Muito bom (8,9 valores)	Demonstra disponibilidade e colabora ativamente com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	
			Bom (7,9 valores)	Colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	
			Regular (6,4 valores)	Colabora, quando solicitado, com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, mesmo quando solicitado.	
		B.2.3 - Apresenta propostas que contribuem para a melhoria do desempenho da escola	Excelente (10 valores)	Reflete sobre a atuação da escola e apresenta propostas que contribuem para a melhoria da sua qualidade, constituindo uma referência na organização.	
			Muito bom (8,9 valores)	Demonstra disponibilidade para analisar a atuação da escola e para colaborar na apresentação de propostas que contribuem para a melhoria da sua qualidade.	
			Bom (7,9 valores)	Demonstra disponibilidade para colaborar na apresentação de propostas que contribuem para a melhoria da qualidade da escola.	
			Regular (6,4 valores)	Raramente apresenta propostas que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, mesmo quando solicitado.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não apresenta propostas que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, mesmo quando solicitado.	
		B.2.4- Contribui para a eficácia das estruturas de gestão intermédia, órgãos de administração e gestão e demais estruturas educativas	Excelente (10 valores)	Apresenta sistematicamente propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de gestão intermédia, órgãos de direção e gestão e demais estruturas educativas, constituindo-se uma referência na organização.	
			Muito bom (8,9 valores)	Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de gestão intermédia, órgãos de direção e gestão e demais estruturas educativas, quando necessário.	
			Bom (7,9 valores)	Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de gestão intermédia, órgãos de direção e gestão e demais estruturas educativas, quando solicitado.	
			Regular (6,4 valores)	Raramente apresenta propostas que contribuam para a eficácia das estruturas de gestão intermédia e órgãos de direção e gestão, mesmo quando solicitado.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não apresenta propostas que contribuam para a eficácia das estruturas de gestão intermédia	

			pedagógica e órgãos de administração e gestão, mesmo quando solicitado.	
B.3-Dinamização de iniciativas que envolvam a relação da escola com a comunidade educativa bem como projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação	B.3.1- Participa em projetos de investigação e inovação no quadro do projeto de escola	Excelente (10 valores)	Propõe e desenvolve projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação.	
		Muito bom (8,9 valores)	Participa ativamente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.	
		Bom (7,9 valores)	Participa em projetos de intervenção, formação e ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola, quando solicitado.	
		Regular (6,4 valores)	Raramente participa em projetos de intervenção, formação e ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola, mesmo quando solicitado.	
		Insuficiente (4,9 valores)	Não participa em projetos de intervenção, formação e ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola, mesmo quando solicitado.	
	B.3.2- Envolve-se em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa	Excelente (10 valores)	Propõe e desenvolve projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa.	
		Muito bom (8,9 valores)	Envolve-se ativamente em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa.	
		Bom (7,9 valores)	Envolve-se em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa, quando solicitado.	
		Regular (6,4 valores)	Raramente se envolve em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa, mesmo quando solicitado.	
		Insuficiente (4,9 valores)	Não se envolve em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade educativa, mesmo quando solicitado.	
	B.3.3- Envolve-se em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade	Excelente (10 valores)	Envolve-se plenamente em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade.	
		Muito bom (8,9 valores)	Envolve-se ativamente em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade.	
		Bom (7,9 valores)	Envolve-se em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade, quando solicitado.	
		Regular (6,4 valores)	Raramente se envolve em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade, quando solicitado.	
		Insuficiente (4,9 valores)	Não se envolve em projetos ou atividades de âmbito regional, nacional e internacional que sejam relevantes para a escola e ou comunidade, quando solicitado.	
B.4- Cumprimento do serviço letivo e não letivo distribuído.	B.4.1. Cumpre o serviço letivo e não letivo distribuído	Excelente (10 valores)	Cumprimento de 100% do serviço	
		Muito bom (8,9 valores)	Cumprimento de 98% a 99,9% do serviço	
		Bom (7,9 valores)	Cumprimento de 95% a 97,9% do serviço	
		Regular (6,4 valores)	Cumprimento de 90% a 94,9% do serviço	
		Insuficiente (4,9 valores)	Cumprimento de menos de 90% do serviço	
B.5-Funções específicas - Avaliador Interno	B.5.1- Planifica e organiza o trabalho de avaliação docente	Excelente (10 valores)	Planifica e organiza o trabalho de avaliação com elevado rigor, fundamentando as suas opções.	

			Muito bom (8,9 valores)	Planifica e organiza o trabalho de avaliação com muito rigor.	
			Bom (7,9 valores)	Planifica e organiza o trabalho de avaliação.	
			Regular (6,4 valores)	Revela dificuldades ao nível do planeamento e organização do trabalho de avaliação.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não planifica e/ou não organiza o trabalho de avaliação.	
		B.5.2- Aprecia a efetiva diferenciação do desempenho do docente	Excelente (10 valores)	Analisa e fundamenta, com elevada pertinência, o desempenho docente.	
			Muito bom (8,9 valores)	Analisa e fundamenta, com pertinência, o desempenho docente.	
			Bom (7,9 valores)	Analisa e fundamenta o desempenho docente.	
			Regular (6,4 valores)	Analisa e fundamenta, com limitações, o desempenho docente.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não fundamenta a análise do desempenho docente.	
		B.5.3- Desenvolve interação com o avaliado	Excelente (10 valores)	Demonstra que mantém uma interação permanente e consistente com o avaliado.	
			Muito bom (8,9 valores)	Demonstra que procura manter uma interação permanente e consistente com o avaliado.	
			Bom (7,9 valores)	Presta ao avaliado o apoio necessário ao longo do processo de avaliação.	
			Regular (6,4 valores)	Raramente estabelece interação com o avaliado.	
			Insuficiente (4,9 valores)	Não estabelece interação com o avaliado.	

Data:

O Avaliador interno:

Tomei conhecimento,

Data:

O Avaliado:

Entrada nos serviços administrativos

Data de entrega:

Rubrica:

Data de entrega à secção de avaliação:

Rubrica:

Data de envio para o processo individual:

Rubrica:

Anexo 8 – Notificação da avaliação final

NOME DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

AVALIAÇÃO FINAL

ANO LETIVO ____ - ____

De acordo com o ponto 5 do artigo 21º do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2018/M, de 15 de novembro, a secção de avaliação informa o avaliado, **docente contratado a termo resolutivo**, _____, que obteve a classificação de **(0.0) valores (___)**, na sua avaliação final.

A Secção de Avaliação

Data: ____/____/____

Eu, _____, **docente com o vínculo Contrato a Termo Resolutivo**, tomei conhecimento da minha avaliação final.

Nota importante: Caso não concorde com a classificação atribuída, o docente deve apresentar reclamação por escrito à secção de avaliação, no prazo de 10 dias uteis após a notificação.

O Avaliado _____

Data: ____/____/____

O Diretor

(XXXXXX)

Anexo 9 – Minuta da reclamação da avaliação final

Minuta

RECLAMAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL

Nos termos do ponto 1 do artigo 24º do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2018/M, de 15 de novembro.

Exmo. Senhor(a) Diretor

Assunto: Reclamação da minha avaliação final

_____, docente do (QZP???), do grupo de recrutamento _____, na (nome do estabelecimento de ensino), portador(a) do cartão de cidadão nº _____ posicionado(a) no índice/escalão ____/____, vem, nos termos do nº1 do artigo 24º do Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2018/M, de 15 de novembro, fazer a reclamação da minha nota da avaliação final, do meu desempenho docente referente ao ciclo avaliativo ____/____.

A minha reclamação incide:

DIMENSÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA RECLAMAÇÃO
A. Científica e pedagógica	
B. Participação das atividades desenvolvidas na Escola	
C. Formação continua e desenvolvimento profissional de acordo com o (PEE)	

Data: ____/____/____

O avaliado

Entrada nos serviços administrativos

Data de entrega:

Rubrica:

Data de entrega ao Diretor:

Rubrica:

CONCLUSÃO

Concluído este período de formação dedicado à componente interna da avaliação do desempenho docente, cumpre fazer um balanço da mesma.

Embora os elementos deste grupo de trabalho partissem de patamares de conhecimento diferentes face à temática em causa e de realidades diferentes, todos partilhavam o interesse pela área, estavam despertos para a importância da mesma e motivados pela necessidade de proceder à sua implementação, o que permitiu uma dinâmica de trabalho muito interessante.

A parte teórica da formação centrou-se na sensibilização dos formandos para a importância dos instrumentos de autonomia da escola, designadamente do Projeto Educativo, do Regulamento Interno e do Plano Anual de Atividades e da sua articulação com a avaliação do desempenho docente. Reforçou-se, também, a importância de envolver os atores nas decisões concernentes à sua própria avaliação e atribuir a merecida relevância aos documentos de registo do processo de avaliação: projeto docente, relatório de autoavaliação e documento de registo de participação nas dimensões científica e pedagógica, participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino e instituição de educação especial e formação contínua e desenvolvimento profissional.

Após discussão e apropriação dos conceitos e exigências da nova regulamentação referente à avaliação do desempenho docente, houve lugar para trabalho prático que conduziu à elaboração dos documentos de registo necessários à implementação de todo o processo na escola e que fazem parte integrante deste trabalho.

Em suma, a formação permitiu que se criasse um espaço de reflexão sobre a avaliação de desempenho docente, contribuindo para que se clarificassem e harmonizassem algumas linhas de atuação. Por outro lado, acreditamos que trouxe mais segurança às secções de avaliação das escolas (ou seus representantes) no desempenho das suas funções que, nem sempre, são gratificantes, mas são, com certeza, fundamentais para a melhoria do processo ensino/aprendizagem e têm enorme influência na cultura da organização e no ambiente de escola.