

# **Manual de Procedimentos para a Avaliação do Desempenho Docente**

**Trabalho elaborado no âmbito da formação: “A Avaliação do desempenho docente nas dinâmicas das Organizações Escolares”**

**Formandas**

Ana Maria Policarpo de Gouveia

Fátima Amélia Abreu

**Formadores:**

Ana Silva

Fátima Carvão

**Junho/2019**

# ÍNDICE

## Introdução

### I ÂMBITO DA APLICAÇÃO

- 1,1 Sistema de avaliação de desempenho
- 1.2 Objetivos
- 1-3 Pressupostos

### II DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO

- 2.1 – Componentes da avaliação
- 2.2 – Dimensões da avaliação
  - 2.1.1- Dimensão A – Científica Pedagógica
  - 2.1.2 - Dimensão B – Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação e de ensino
  - 2.1.3 – Dimensão C – Formação contínua e desenvolvimento profissional

### III PERIODICIDADE E REQUISITO TEMPORAL

- 3,1 Docentes integrados na carreira
- 3,2 Docentes em regime de contrato a termo certo
- 3,3 Docentes em período probatório

### IV INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

- 4.1 Funções dos intervenientes no processo de avaliação

### V DOCUMENTOS

- 5.1 Projeto Docente
- 5.2 Documento de registo de participação nas dimensões da avaliação
- 5.3 Relatório de autoavaliação

### VI PROCEDIMENTOS E ORIENTAÇÕES

- 6.1 - 1ª FASE – Constituição da secção de avaliação de desempenho docente
- 6.2- 2ª FASE – Aprovação dos parâmetros para avaliação interna
- 6.3 - 3ª FASE – Fixação de calendarização
- 6.4 - 4ª FASE – Conceção do documento de registo de avaliação
- 6.5 - 5ª FASE – Aprovação e publicitação do documento de registo de avaliação
- 6.6 - 6ª FASE - Designação dos avaliadores internos
- 6.7 - 7ª FASE - Avaliação interna
- 6.8 - 8ª FASE - Harmonização e aprovação da classificação final
- 6.9 - 9ª FASE - Aprovação da classificação final
- 6.10 - 10ª FASE – Apreciação das reclamações
- 6.11- 11ª FASE – Aprovação do plano de formação

### VII - REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

- 7.1 Procedimento especial de avaliação (8º, 9º e 10º escalão)
- 7.2 Titulares de órgãos de gestão
- 7.3 Docentes em mobilidade em estabelecimentos privados

### VIII - CLASSIFICAÇÃO E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

- 8.1 Classificação final
- 8.2 Reclamação
- 8,3 Recurso
- 8.4 Garantias de imparcialidade
- 8.5 Garantias do processo de avaliação

## Referências

## ANEXOS:

- Anexo 1 – Proposta de Projeto Docente
- Anexo 2 – Proposta de Parecer do Projeto Docente
- Anexo 3 – Proposta de Relatório de Autoavaliação
- Anexo 4 – Proposta de Ficha de Registo

## INTRODUÇÃO

*“A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento de mérito e da excelência.”*

*“A experiência colhida com modelos de avaliação do desempenho docente anteriores demonstrou a necessidade de garantir um modelo de avaliação que vise simplificar o processo e promova um regime exigente, rigoroso, onde se valorize a atividade letiva e se criem condições para que as escolas e os docentes recentrem o essencial da sua atividade: o ensino e a aprendizagem.”*

O presente documento tem como objetivo central o enquadramento do processo de avaliação do pessoal docente.

Para além do mencionado, são referentes de análise e contextualização, no que aos objetivos e metas diz respeito, o Projeto Educativo Escola (PEE), bem como o Plano Anual de Atividades (PAA).

## **I. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

### **1.1 - Sistema de avaliação do desempenho docente**

Dando cumprimento ao disposto nos artigos 43.º, 44.º e 45.º do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais 17/2010/M, de 18 de agosto, 20/2012/M, de 29 de agosto, e 7/2018/M, de 17 de abril e o Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012, de 08 de outubro na sua atual redação pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro o sistema de avaliação aplica-se aos docentes integrados na carreira, aos docentes em período probatório e aos docentes em regime de contrato a termo resolutivo, nos termos legalmente estabelecidos.

O sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da Região Autónoma da Madeira é aplicável aos docentes dos estabelecimentos de educação, de ensino e serviços da rede pública.

É, ainda, aplicável aos docentes em exercício de funções em estabelecimentos de educação e ensino privados tutelados por instituições particulares de solidariedade social (IPSS), que se regem pelo estatuto remuneratório dos docentes da rede pública

A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, ofícios circulares e demais esclarecimentos entretanto publicados pela Secretaria Regional de Educação.

### **1.2 – Objetivos**

A avaliação do desempenho do pessoal docente tem por principal finalidade a melhoria da qualidade 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 educadores de infância e professores.

Constituem ainda objetivos da avaliação do desempenho docente:

- a)* Contribuir para a melhoria da prática pedagógica;
- b)* Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual;

- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente, a considerar no plano de formação de cada estabelecimento;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional;
- e) Promover o mérito;
- f) Facultar indicadores de gestão;
- g) Promover o trabalho de cooperação;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- j) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

### **1.3 – Pressupostos**

Assim, o que se pretende com o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente, para além do estipulado na lei é:

- a) Assegurar que a avaliação seja um processo transparente, fundamentado e rigoroso;
- b) Garantir que a avaliação seja uma construção para a qual todos os atores contribuem;
- c) Desenvolver o procedimento de avaliação como um processo pedagógico e regulador, inerente à gestão e procura de uma melhoria contínua do desempenho dos docentes, com vista à construção de um clima profissional que propicie o desenvolvimento do sucesso educativo/formativo das crianças e alunos que a Escola integra;
- d) Transformar este dispositivo num instrumento que propicie um ambiente profissional compatível com a necessidade de formação e investigação permanentes, com o desenvolvimento de atitudes de abertura à partilha de experiências, à inovação pedagógica, adequando as práticas educativas aos desafios colocados pela contemporaneidade;
- e) Garantir a exequibilidade do dispositivo, não permitindo que se sobreponha à função primordial da escola e dos seus profissionais e que é o processo ensino-aprendizagem;

## **II. DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO**

### **2.1 – Componentes da avaliação**

A avaliação é composta por duas componentes, uma interna e outra externa (suspensa até o final do período de recuperação de tempo de serviço – Ofício-Circular nº1/2019, de 04/01).

A avaliação interna é efetuada pelo estabelecimento de educação/ de ensino e é realizada em todos os escalões.

Os parâmetros para a avaliação interna são aprovados pelo conselho escolar.

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

- a) Científica e pedagógica
- b) Participação na atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação e de ensino
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional

A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo resolutivo tem em consideração as dimensões supracitadas.

#### **2.1.1 Dimensão A - Científica e Pedagógica - 60%**

Com uma ponderação de 60% na classificação final, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade das crianças/ alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. Releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de educação/ ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar a educação/ ensino e os seus resultados. A avaliação desta dimensão contempla a apreciação de dois parâmetros fundamentais:

- Preparação e organização das atividades letivas;
- Processo de avaliação das aprendizagens das crianças/ alunos.

#### **2.1.2 Dimensão B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação e de ensino – 20%**

Considera as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como a relação da escola com a comunidade. O docente como

profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular assim como pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.

### **2.1.3 Dimensão C - Formação contínua e desenvolvimento profissional – 20%**

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 âmbito do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de educação/ ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades das crianças/alunos.

## **III. PERIODICIDADE E REQUISITO TEMPORAL**

Os ciclos de avaliação correspondem aos seguintes períodos:

### **3.1 - Docentes integrados na carreira:**

O ciclo de avaliação dos docentes integrados na carreira coincide com o período correspondente à duração dos escalões da carreira docente, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do termo do ciclo avaliativo. Os docentes integrados na carreira só são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, ou seja, um (1) ano no 5.º escalão e dois (2) anos nos restantes escalões.

Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo referido no parágrafo anterior são avaliados pela menção qualitativa que tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho, podendo solicitar a realização de uma ponderação curricular, nas seguintes situações:

- a) Na falta de avaliação do desempenho anterior;
- b) Tendo sido atribuída uma avaliação do desempenho anterior, pretendam a sua alteração.

### **3.2 - Docentes em regime de contrato a termo resolutivo**

A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo resolutivo realiza-se no final 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.

Note-se que, quando o limite mínimo de 180 dias resultar da celebração de mais do que um contrato a termo resolutivo, a avaliação será realizada pelo estabelecimento de educação/ de ensino, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos dos outros estabelecimentos.

Se os contratos terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo estabelecimento ou serviço que efetua a sua avaliação.

### **3.3 - Docentes em período probatório**

O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período, devendo a avaliação ser atribuída até ao seu termo, desde que reunidos todos os requisitos previstos no artigo 34.º do *ECD da RAM*.

## **IV. INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

- a) A Delegada Escolar;
- b) O diretor;
- c) O conselho escolar;
- d) A secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar;
- e) Os avaliadores internos;
- f) Os avaliados.

#### 4.1 Funções dos intervenientes no processo de avaliação

No processo de avaliação do desempenho docente são intervenientes diferentes atores, com diferentes atribuições e competências, de acordo com as características do estabelecimento.

| <b>Estabelecimento do 1º ciclo com Pré-Escolar</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Delegado escolar</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Homologar a proposta de decisão do recurso em caso de reclamação;</li><li>✓ Notificar o diretor, para os efeitos previstos no artigo 24.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Diretor</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ A responsabilidade pelo processo de avaliação do desempenho docente, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização;</li><li>✓ Proceder à avaliação dos docentes abrangidos pelo procedimento especial de avaliação, previsto no artigo 28.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro.</li><li>✓ Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.</li></ul>                                                                              |
| <b>Conselho Escolar</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Eleger os docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar.</li><li>✓ Aprovar no âmbito da avaliação interna o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões científica e pedagógica, participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço e formação contínua e desenvolvimento profissional.</li><li>✓ Aprovar os parâmetros das dimensões da avaliação do desempenho.</li></ul> |
| <b>Secção de Avaliação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o Projeto Educativo da Escola e o serviço distribuído ao docente;</li><li>✓ Calendarizar os procedimentos de avaliação;</li><li>✓ Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento</li></ul>                                                                                                                                                                                            |

- das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação;
- ✓ Acompanhar e avaliar o processo;
- ✓ Aprovar, no âmbito da avaliação interna, a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos;
- ✓ Apreçar e decidir as reclamações nos processos em que atribui a classificação final;
- ✓ Aprovar o plano de formação nos casos de atribuição de *Regular* ou *Insuficiente*, sob proposta do avaliador.

#### **Avaliadores Internos**

- ✓ Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação, através dos seguintes elementos:
  - Projeto docente;
  - Documento de registo e avaliação aprovado pelo conselho escolar para esse efeito;
  - Relatórios de autoavaliação.
- ✓ No caso dos avaliados em período probatório, compete ainda ao avaliador interno apoiar a elaboração e acompanhar a execução do projeto do docente que verse sobre as componentes científica, pedagógica e didática, bem como apoiar o docente na preparação e planeamento das aulas/ atividades, bem como na reflexão sobre a respetiva prática pedagógica, ajudando-o na sua melhoria, sem prejuízo das competências atribuídas ao avaliador externo. (DRR nº13/2018/M, de 15 de novembro)

Em relação aos avaliadores internos, estes são designados pelo diretor ouvido o conselho escolar, e devem, preferencialmente, reunir os seguintes requisitos:

- a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c) Ser titular de formação em avaliação do desempenho docente, supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica no âmbito da formação de docentes e com última avaliação do desempenho igual ou superior a *Bom*.

## **V. DOCUMENTOS**

No contexto da avaliação interna do desempenho do pessoal docente, a apreciação das dimensões em que assenta o desempenho da atividade docente (Científica e pedagógica; Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação; e Formação contínua e desenvolvimento profissional), realiza-se com recurso aos seguintes documentos:

- 1) O projeto docente;
- 2) O documento de registo de participação nas dimensões da avaliação;
- 3) O relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

### **5.1 – Projeto Docente**

- a) - O projeto docente tem por referência as metas e objetivos do projeto educativo e consiste nas intenções do docente para a sua concretização.
- b) – Consiste num documento constituído por duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído.
- c) – A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.
- d) – O projeto docente é obrigatório, sem prejuízo dos casos previstos no artigo 28, do DRR nº13/2018/M (Procedimento Especial de Avaliação).
- e) – A omissão na entrega do projeto docente, por motivos injustificados nos termos do Estatuto, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa para efeitos de progressão na carreira docente.

### **5.2 - Documento de registo de participação nas dimensões da avaliação**

O documento de registo de participação nas dimensões de avaliação tem por referência o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados que é aprovado pelo conselho escolar e serve de base para a avaliação pelo avaliador interno.

### **5.3 - Relatório de autoavaliação**

A sua apresentação é obrigatória.

- 1 - O relatório de autoavaliação tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino/educação e dos resultados escolares dos alunos e aprendizagens das crianças.
- 2 - O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:
- 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 fixadas no Projeto Educativo de Escola em articulação com os objetivos determinadas no Plano Anual de Atividades;
  - e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.
- 3 - O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período sem prejuízo dos casos previstos no artigo nº 28, do DRR nº13/2018/M, de 16 de novembro (regimes especiais da avaliação do desempenho).
- 4 - O relatório de autoavaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva, não podendo exceder três páginas A4, respeitando a formatação do documento elaborado, não lhe podendo ser anexados documentos.
- 5 - Sobre o relatório de autoavaliação é emitida anualmente uma apreciação quantitativa fundamentada relativamente a cada uma das três dimensões previstas no nº1 do artigo 4º Do DRR nº 13/2008/M, de 15 novembro.
- 6 - A classificação final de cada uma das dimensões corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nos relatórios de autoavaliação.

| Documentos a apresentar pelo avaliado                 | Documentos a apresentar pelos avaliadores                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) Projeto docente;<br>b) Relatório de autoavaliação. | Avaliador interno:<br>a) Documento de registo e avaliação;<br>b) Pareceres escritos acerca dos projetos docentes e relatórios de autoavaliação entregues. |

| Documentos a apresentar pelo avaliado |               |                 |           |
|---------------------------------------|---------------|-----------------|-----------|
| Documentos                            | Periodicidade | Obrigatoriedade | Páginas   |
| a) Projeto Docente                    | Anual         | Obrigatório     | 2 páginas |
| b) Relatório de autoavaliação         | Anual         | Obrigatório     | 3 páginas |

Note-se, todavia, que apesar de o relatório ser entregue anualmente, a sua apreciação é feita sobre o conjunto dos relatórios entregues no decurso do ciclo avaliativo.

## VI. PROCEDIMENTOS E ORIENTAÇÕES

### 6.1 - 1ª FASE - Constituição da secção de avaliação do desempenho docente

O conselho escolar deve desencadear os procedimentos com vista a **eleger os docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente** do respetivo conselho escolar.

Esta secção de avaliação do desempenho docente é constituída nos seguintes termos: **Conselho escolar, diretor** (que preside) e **dois** docentes eleitos de entre os **seis** membros do conselho, com maior antiguidade na carreira.

Os docentes eleitos devem, preferencialmente, ser 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 do desempenho igual ou superior a *Bom*.

### 6.2 - 2.ª FASE - Aprovação dos parâmetros para a avaliação interna

O conselho escolar, procede à **aprovação dos parâmetros de avaliação interna** de cada uma das dimensões com vista à avaliação interna, sendo que a secção de avaliação do desempenho docente, referida na fase anterior, poderá apresentar os seus contributos.

Os parâmetros de avaliação são fixados tendo por base os objetivos e as metas previstas no projeto educativo do estabelecimento de educação/ de ensino

Exemplos de parâmetros que poderão ser estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação interna:

### **A) Científica e pedagógica**

A.1. Preparação e organização das atividades educativas, letivas ou estratégias de intervenção;

A.2. Cumprimento das orientações curriculares.

### **B) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação:**

B.1. Contributo para a concretização dos objetivos e metas fixados no projeto educativo do estabelecimento ou no plano anual de atividades do serviço;

B.2. Participação na vida organizacional da escola, nas estruturas de gestão intermédia e nos órgãos de administração e gestão e demais estruturas educativas;

B.3. Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação;

B.4. Cumprimento do serviço letivo e não letivo distribuído;

B.5. Desempenho das funções específicas do avaliador interno.

### **C) Formação contínua e desenvolvimento profissional**

C.1. Participação em ações de formação e em processos de atualização do conhecimento profissional.

Após a definição dos parâmetros para a avaliação de cada dimensão, devem ser fixados indicadores, bem como os descritores de cada um dos níveis de avaliação, com vista a uma avaliação transparente e objetiva.

## **6.3 - 3.ª FASE - Fixação da calendarização**

Após a sua designação, compete à secção de avaliação do desempenho docente **calendarizar os procedimentos de avaliação** e informar todos os intervenientes.

Refira-se que a calendarização a fixar deverá ter em consideração os prazos previstos para a renovação dos contratos dos docentes com contrato a termo resolutivo.

## **6.4 - 4.ª FASE - Conceção do documento de registo e avaliação**

A secção de avaliação do desempenho docente *elabora o documento de registo e avaliação* do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação interna:

a) Científica e pedagógica;

- b) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

O documento é submetido à aprovação do conselho escolar.

#### **6.5 - 5.ª FASE - Conceção e publicitação do documento de registo e avaliação**

Compete à secção de avaliação conceber e publicitar **o documento de registo e avaliação** do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões, previstas no artigo nº 4, do DRR nº13/2018/M, de 15 de novembro.

Este documento deve ser publicitado pela secção da avaliação do desempenho docente (por exemplo, através da afixação na escola em local visível e de livre acesso a todos os docentes ou publicação na página eletrónica do estabelecimento).

#### **6.6 - 6.ª FASE - Designação dos avaliadores internos**

O diretor procede à **designação dos avaliadores internos ouvido o conselho escolar**.

Os avaliadores internos devem, preferencialmente, reunir os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 13.º, designadamente:

- a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c) Ser titular de formação em avaliação do desempenho docente, supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica no âmbito da formação de docentes e com última avaliação do desempenho igual ou superior a *Bom*.

#### **6.7 - 7.ª FASE - Avaliação interna**

Nesta sequência, o avaliador interno vai **avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões** científica e pedagógica, participação nas atividades do estabelecimento ou serviço e a formação contínua, através dos seguintes documentos:

- a) **Projeto docente**
- b) **Documento de registo da avaliação do desempenho docente**
- c) **Relatório de autoavaliação anual.**

#### **6.8 - 8.ª FASE - Harmonização e aprovação da classificação final**

Compete à secção de avaliação do desempenho docente o acompanhamento e avaliação do decorrer do processo de avaliação na respetiva escola ou serviço.

Neste sentido, compete a esta secção **harmonizar as propostas dos avaliadores e garantir a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos**, de acordo com o disposto no artigo 20.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro.

#### **6.9 - 9.ª FASE - Aprovação da classificação final**

Garantido o cumprimento dos percentis de diferenciação dos desempenhos, **compete à secção de avaliação** do desempenho docente **aprovar a classificação final** e comunicá-la, por escrito, ao avaliado.

#### **6.10 - 10.ª FASE - Apreciação das reclamações**

A secção de avaliação do desempenho docente deve **apreciar e decidir as reclamações** nos processos em que atribui a classificação final.

#### **6.11 - 11.ª FASE - Aprovação do plano de formação**

Nos casos em que a classificação final é de Regular ou Insuficiente, o **avaliador deve propor um plano de formação**, com a duração de um ano.

Compete à **secção de avaliação do desempenho docente aprovar o referido plano de formação** que, no caso da avaliação de Insuficiente, incluirá a observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção.

Com a aprovação do DRR nº13/2018/M, de 15 de novembro e a entrada em vigor do regime de avaliação do desempenho do pessoal docente, compete aos estabelecimentos de educação/ensino, através do conselho escolar a constituição da secção de avaliação do desempenho docente.

A secção de avaliação possui as seguintes competências:

1. Aprovação dos parâmetros para a avaliação interna;
2. Fixação da calendarização;
3. Conceção do documento de registo e avaliação;
4. Aprovação e publicitação do documento de registo e avaliação;
5. Acompanhar e avaliar o processo;
6. Harmonização e aprovação da classificação final;
7. Aprovação da classificação final;
8. Apreciação das reclamações;

9. Aprovação do plano de formação.

## **VII. REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO**

O Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, prevê os seguintes regimes especiais de avaliação:

### **7.1 - Procedimento especial de avaliação (8.º, 9.º e 10.º escalão) e avaliadores internos**

Os docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, tenham obtido a classificação de pelo menos *Satisfaz* e que, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/M, de 18 de agosto, tenham obtido, pelo menos, a classificação de *Bom*, poderão ser avaliados ao abrigo de um procedimento especial de avaliação.

Este regime poderá ainda ser extensível aos avaliadores internos e aos docentes que acedam aos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente em data posterior à data da entrada em vigor do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, desde que preencham os requisitos acima mencionados e que nos termos do novo sistema de avaliação do desempenho venham a obter uma menção qualitativa, no mínimo, de *Bom*.

O procedimento especial de avaliação consiste na entrega de um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo, com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente. A classificação final do relatório de autoavaliação corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões «Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço» e «Formação contínua e desenvolvimento profissional».

Caso os referidos docentes pretendam a obtenção de *Muito bom* ou *Excelente*, devem apresentar requerimento e ser sujeitos ao regime geral de avaliação do desempenho, sendo as funções de avaliador interno desempenhadas pelo diretor.

Note-se que, para efeitos da aplicação do regime especial de avaliação, os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo a aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efetivamente requerido nos termos legais, podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.

Os avaliadores internos beneficiam do procedimento especial de avaliação.

Em síntese:

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Destinatários          | a) Docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente;<br>b) Docentes que venham a aceder aos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente e que tenham obtido uma menção qualitativa, no mínimo, de Bom ao abrigo do novo sistema de avaliação;<br>c) Avaliadores internos. |
| Documentos             | Relatório de autoavaliação, entregue no final do ano escolar anterior, ao do fim do ciclo avaliativo, com um máximo de seis páginas                                                                                                                                                              |
| Dimensões da avaliação | a) Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento ou serviço;<br>b) Formação contínua e desenvolvimento profissional.                                                                                                                                                              |
| Procedimentos          | 1. Parecer prévio pela secção de avaliação do desempenho docente;<br>2. Avaliação pelo Diretor.                                                                                                                                                                                                  |
| Menções                | Bom, Regular ou Insuficiente.                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## 7.2 - Titulares dos órgãos de gestão

A avaliação dos titulares dos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou ensino, estabelecida na Portaria n.º 2/2013, de 23 de janeiro, é composta por uma componente interna e outra externa.

A avaliação de desempenho efetua-se no final do período correspondente à duração do escalão da carreira em que o avaliado se encontra integrado, nos termos do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (ECD da RAM) e pressupõe o exercício das funções referidas durante, pelo menos, metade do período em avaliação.

Sempre que o docente exerça essas funções por um período inferior a metade do ciclo avaliativo, a avaliação do desempenho é realizada nos termos do regime geral previsto no ECD da RAM.

A avaliação interna dos titulares dos órgãos de gestão corresponde a 60% da classificação final e decorre da avaliação efetuada pelo delegado escolar, no caso dos diretores das escolas do 1.º ciclo do ensino básico com ou sem unidades de educação pré-escolar.

### **7.3 - Docentes em mobilidade em estabelecimentos privados**

Os docentes da rede pública em regime de mobilidade nos estabelecimentos de educação e ensino privados são objeto de avaliação do desempenho nos termos das normas constantes do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, sendo que as funções de avaliador interno são exercidas por um docente do quadro da escola ou um docente da rede pública em regime de mobilidade, que reúna, preferencialmente, os seguintes requisitos:

- a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c) Ser titular de formação em avaliação do desempenho docente, supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica no âmbito da formação de docentes e com última avaliação do desempenho igual ou superior a *Bom*.

## **VIII. CLASSIFICAÇÃO E CRITÉRIOS DE DESEMPATE**

A classificação final da avaliação interna corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação, nos seguintes termos:

- a) 60% para a dimensão «Científica e pedagógica»;
- b) 20% para a dimensão «Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de educação, de ensino, de instituição de educação especial ou do serviço técnico da Direção Regional de Educação»;
- c) 20% para a dimensão «Formação contínua e desenvolvimento profissional»

## **8.1 - Classificação final**

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

As classificações quantitativas são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:

- i) Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
- ii) Muito bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente;
- iii) Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito bom ou Excelente;
- iv) Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;
- v) Insuficiente se a classificação for inferior a 5.

A secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos.

A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado.

## **8.2 Reclamação**

1 — O avaliado notificado da avaliação final podendo dela apresentar reclamação escrita no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

2 — Na decisão sobre a reclamação o diretor e a secção de avaliação do conselho escolar, consoante a situação, têm em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação.

3 — Considera-se, para todos os efeitos, que a não apresentação de reclamação equivale à aceitação da avaliação obtida.

### **8.3 Recurso**

1 — Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o delegado escolar ou diretor regional de educação, consoante a situação, a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

2 — A proposta de decisão do recurso compete a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao delegado escolar e diretor regional de educação, consoante a situação.

3 — No recurso o avaliado indica o seu árbitro e respetivos contactos.

4 — Recebido o recurso, as entidades referidas no n.º 1 notificam o diretor, presidente do conselho executivo, diretor técnico ou diretor do serviço técnico da Direção Regional de Educação ou secção de avaliação do desempenho docente do conselho escolar, do conselho técnico interno e da comissão de representação do pessoal docente, consoante a situação, para em 10 dias úteis contra - alegar e nomear o seu árbitro.

5 — No prazo de cinco dias úteis após a apresentação das contra-alegações, as entidades referidas no n.º 1 notificam os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.

6 — Na impossibilidade de acordo na escolha do terceiro árbitro, este será designado pelas entidades referidas no n.º 1, consoante a situação, no prazo de dois dias úteis, após o conhecimento da falta de acordo.

7 — No prazo de 10 dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos nos dois números anteriores, os árbitros submetem a proposta de decisão do recurso à homologação das entidades referidas no n.º 1, consoante a situação.

8 — O prazo de homologação da proposta de decisão do recurso é de cinco dias úteis.

### **8.4 Garantias de imparcialidade**

Aos intervenientes no processo de avaliação é aplicável o disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo, relativos aos impedimentos, escusa e suspeição.

### **8.5 Garantias do processo de avaliação**

1 — O processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada docente serem arquivados no respetivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 — Anualmente e após conclusão do processo de avaliação, serão divulgados na escola os resultados globais da avaliação do desempenho de informação não nominativa, contendo o número de menções globalmente atribuídas ao pessoal docente, bem como o número de docentes não sujeitos à avaliação do desempenho.

Aprovado em Conselho Escolar de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ e registado na ata nº \_\_\_\_.

Assinaturas:

## Referências:

Decreto Legislativo Regional nº6/2008/M, de 25 de fevereiro alterado pelos Decretos Legislativos Regionais 17/2010/M, de 18 de agosto, 20/2012/M, de 29 de agosto, e 7/2018/M, de 17 de abril.

Decreto Regulamentar Regional nº 26/2012/M, de 8 de outubro com a atual redação dada pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2018/M, de 15 de novembro.

Ofício Circular nº1/2019, da Direção Regional de Inovação e Gestão.

*Documento orientador da avaliação do desempenho docente*

(aprovado a 21 de dezembro de 2013, revisto a 5 de maio de 2017) – Agrupamento de Escolas nº 2 de Serpa.

*Avaliação do pessoal docente 2017/18*

Agrupamento de Escolas de Condeixa-a-Nova

29.11.2017

ANEXOS

Anexo 1  
Proposta de Projeto Docente  
(em anexo)

Anexo 2

Proposta de Parecer do Projeto Docente  
(em anexo)

Anexo 3

Proposta de Relatório de Autoavaliação  
(em anexo)

Anexo 4  
Proposta de Modelo de Ficha de  
Registo  
(em anexo)