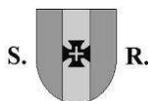


EB1/PE Lourencinha

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE
MANUAL DE PROCEDIMENTOS**





Índice

1.	INTRODUÇÃO & ENQUADRAMENTO LEGAL	3
2.	CALENDARIZAÇÃO	3
3.	DOCUMENTAÇÃO	4
4.	DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO	4
5.	INTERVENIENTES NO PROCESSO	5
6.	CONSELHO ESCOLAR	5
7.	SECÇÃO DE AVALIAÇÃO	6
8.	AVALIADORES INTERNOS	6
10.	RESULTADO DA AVALIAÇÃO	9
11.	AVALIAÇÃO FINAL	10
12.	CRITÉRIOS DE DESEMPATE	10
13.	EFEITOS DA AVALIAÇÃO	11
14.	RECLAMAÇÃO	12
15.	RECURSO	13
16.	GARANTIAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO	13
17.	PROCEDIMENTO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO	14
18.	NOTAS FINAIS	15





1. INTRODUÇÃO & ENQUADRAMENTO LEGAL

Este documento, Manual de Procedimentos, surgiu da necessidade de uniformizar procedimentos no âmbito da Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente.

De acordo com o artigo 5º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M, são avaliados todos os docentes designadamente:

Docentes em regime de contrato a termo resolutivo: que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, 180 dias. A avaliação realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato, sendo atribuídas menções: qualitativa e quantitativa.

Docentes integrados na carreira: os ciclos de avaliação destes, coincidem com o período correspondente à duração dos escalões da carreira, devendo o processo de avaliação do desempenho ser concluído no final do ano escolar anterior ao do termo do ciclo avaliativo. São avaliados desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação.

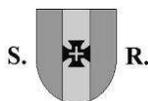
2. CALENDARIZAÇÃO

A calendarização do processo de avaliação, de acordo com o artigo 15º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M, é decidida pela secção da avaliação do desempenho docente, dada a conhecer em Conselho Escolar, registada em ata e afixada na sala dos professores, no início de cada ano letivo.

Deve ser enquadrada nos seguintes intervalos:

Plano Anual de Atividades	Setembro (até início das aulas)
Projeto Docente	Até 15 de outubro
Parecer do Avaliador sobre o Projeto Docente	Até ao final de outubro
Avaliação Plano Anual de Atividades	Até ao final de junho
Entrega do Relatório de Autoavaliação	Até 05 de julho





Apreciação prévia do relatório de autoavaliação	Até 10 de julho
Harmonização das propostas de avaliação (SAD)	Até 12 de julho
Avaliação Final (SAD)	Até 15 de julho
Reclamação	Até 10 dias úteis após notificação
Recurso	Até 10 dias úteis após notificação

3. DOCUMENTAÇÃO

Os documentos utilizados neste processo serão aprovados em sede de Conselho Escolar e enviados a todos os docentes via e-mail, também estarão disponíveis nos gabinetes de administração e direção. Os modelos aprovados serão de utilização obrigatória.

- Projeto Docente;
- Apreciação ao Projeto Docente;
- Relatório de Autoavaliação;
- Ficha de registo de avaliação (comumente designada por anexo 1.7).

Após o encerramento do processo avaliativo estes documentos serão remetidos à Delegação Escolar de Câmara de Lobos para arquivamento nos respetivos processos individuais dos docentes.

4. DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO

A avaliação, de acordo com o artigo 4º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- Científica e pedagógica;
- Participação nas atividades desenvolvidas pela escola;
- Formação contínua e desenvolvimento profissional.





5. INTERVENIENTES NO PROCESSO

De acordo com o artigo 8º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M são intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

- A delegada escolar de Câmara de Lobos;
- O diretor da EB1/PE Lourencinha;
- O conselho escolar da EB1/PE Lourencinha;
- A secção de avaliação do desempenho docente;
- Os avaliadores internos;
- Os avaliadores externos (se for caso disso);
- Os avaliados.

6. CONSELHO ESCOLAR

Compete ao Conselho Escolar:

- Eleger os docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;
- Aprovar o documento – ficha de registo de avaliação do desempenho docente, tendo em conta as três dimensões previstas no nº4 deste Manual de Procedimentos;
- Aprovar os parâmetros de avaliação para cada uma das dimensões;
- Aprovar este Manual de Procedimentos.





7. SECÇÃO DE AVALIAÇÃO

A secção de avaliação é, de acordo com o artigo 12º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M, constituída pelo diretor, que preside, 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 do desempenho igual ou superior a *Bom*.

Compete à secção de avaliação:

- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração o Projeto Educativo de Escola e o Plano Anual de Atividades;
- Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- Conceber e publicitar os documentos inerentes ao processo de avaliação;
- Acompanhar e avaliar o processo;
- Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos;
- Dar conhecimento aos avaliados das menções quantitativa e qualitativa atribuídas;
- Apreciar e decidir as reclamações.

8. AVALIADORES INTERNOS

Os avaliadores internos são, de acordo com o artigo 14º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M, designados pelo diretor, ouvido o conselho escolar.

Compete ao avaliador interno a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no nº4 deste Manual de Procedimentos através dos seguintes elementos:

- Projeto docente;
- Documento de registo e avaliação;
- Relatório de autoavaliação.





Sempre que se afigure necessário para assegurar uma avaliação justa e equilibrada, o avaliador interno pode solicitar outros elementos documentais relacionados com a planificação das atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, designadamente:

- Planificação anual;
- Registo de conteúdos lecionados;
- Registos de avaliação;
- Instrumentos de avaliação aplicados;
- Contributo dos coordenadores de equipas ou estruturas nas quais o docente exerceu funções, colaborou ou dinamizou atividades.

Compete ainda ao avaliador interno do docente em período probatório:

- Apoiar a elaboração e acompanhar a execução do projeto do docente que verse as componentes científica, pedagógica e didática;
- Apoiar o docente na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a respetiva prática pedagógica, ajudando-o na sua melhoria, sem prejuízo das competências atribuídas ao avaliador externo.

9. RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

O relatório de autoavaliação 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 consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida, incidindo sobre:





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
EB1/PE LOURENCINHA
Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente - Manual de Procedimentos

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

O relatório é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período. Deve ter um máximo de 3 páginas, não lhe podendo ser anexados documentos, contudo devem ser entregues cópias dos certificados das ações de formação.

Sobre o relatório de autoavaliação é emitida anualmente uma apreciação quantitativa fundamentada relativamente a cada uma das dimensões previstas no nº4 deste Manual de Procedimentos, devendo a mesma ser comunicada pelo avaliador interno ao avaliado, por escrito, até ao final do respetivo ano escolar.

A classificação final de cada uma das dimensões corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nos relatórios de autoavaliação.

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

O relatório é entregue em formato papel, datado e assinado pelo avaliado, nos serviços administrativos da escola no prazo estipulado na calendarização.

Deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva, em suporte informático.

Os serviços administrativos da escola encaminham os relatórios para o diretor que convoca os avaliadores internos para uma reunião onde são distribuídos. Desta reunião é exarada uma ata que depois de aprovada é assinada e arquivada.





10. RESULTADO DA AVALIAÇÃO

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</i>	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.
<i>Muito Bom</i>	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 <i>Excelente</i> .
<i>Bom</i>	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5, e não tiver sido atribuída a menção de <i>Muito Bom</i> ou <i>Excelente</i> .
<i>Regular</i>	Se a classificação for igual ou superior a 5, e inferior a 6,5.
<i>Insuficiente</i>	Se a classificação for inferior a 5.

Os percentis previstos anteriormente aplicam-se por universo de docentes a estabelecer por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação, ouvidas as associações sindicais.

Os percentis podem ser corrigidos por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação, tendo por referência os resultados obtidos pela escola na respetiva avaliação externa, ouvidas as associações sindicais.

A atribuição das menções qualitativas de *Muito Bom* e *Excelente* depende do cumprimento efetivamente verificado de 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do artigo 93º do Estatuto da Carreira Docente.





11. AVALIAÇÃO FINAL

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões e de acordo com as seguintes ponderações:

- 60% para a dimensão científica e pedagógica;
- 20% para a participação nas atividades desenvolvidas pela escola;
- 20% para a formação contínua e desenvolvimento profissional.

No caso dos avaliadores internos e dos docentes posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões da carreira docente, aplica-se o disposto no artigo 28º do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M, procedimento especial de avaliação, sendo os mesmos avaliados apenas nas dimensões: participação nas atividades e formação contínua e desenvolvimento profissional. A classificação final é o resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas duas dimensões.

Havendo observação de atividades educativas, aulas ou estratégias de intervenção, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista da dimensão científica e pedagógica.

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

A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado pela secção de avaliação.

12. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

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

- A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- A classificação obtida na dimensão participação nas atividades desenvolvidas pela escola;





- A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- A graduação profissional calculada nos termos dos artigos 11º e 12º do Decreto Legislativo Regional nº28/2016/M, de 15 de julho;
- O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

Caso seja necessário proceder ao desempate de docentes com a mesma menção quantitativa, abrangidos por diferentes sistemas de classificação, são aplicáveis, sucessivamente, os dois últimos critérios referidos anteriormente.

13. EFEITOS DA AVALIAÇÃO

A atribuição aos docentes da carreira das menções qualitativas de *Excelente* e ou *Muito Bom* resultam nos seguintes efeitos:

Excelente	Bonifica um ano na progressão na carreira, a usufruir no escalão seguinte.
Muito Bom	Bonifica seis meses na progressão na carreira, a gozar no escalão seguinte.
Excelente ou Muito Bom nos 4º e 6º escalões	Permite a progressão ao escalão seguinte, sem observância do requisito relativo à existência de vagas.

Nota: Durante o período de recuperação do tempo de serviço estão suspensas as bonificações (ponto 4 do artigo 6º do Decreto Legislativo Regional 23/2018/M).

A atribuição das seguintes menções determina:

Igual ou superior a Bom	Que seja considerado o período de tempo do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira; O termo, com sucesso, do período probatório; A possibilidade de renovação de contrato a termo resolutivo.
-------------------------	---





Regular	O período de tempo a que respeita só será considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão, com sucesso, de um plano de formação com a duração de um ano, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pela secção de avaliação. O plano de formação tem a ponderação de 50% na classificação final.
Insuficiente	A não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo; A obrigatoriedade de conclusão, com sucesso, de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pela secção de avaliação; A cessação do contrato por tempo indeterminado em período probatório; A impossibilidade de nova candidatura à docência no mesmo ano ou no ano escolar imediatamente subsequente àquele em que realizou o período probatório.
Duas menções consecutivas de Insuficiente – docentes integrados na carreira	A instauração de um processo de averiguações.
Duas menções consecutivas de Insuficiente – docentes em regime de contrato a termo resolutivo	A impossibilidade de serem admitidos a qualquer concurso de recrutamento de pessoal docente nos três anos escolares subsequentes à atribuição desta avaliação.

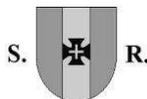
14. RECLAMAÇÃO

O avaliado é 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.

Na decisão sobre a reclamação a secção de avaliação tem em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação.

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





15. RECURSO

Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para a delegada escolar de Câmara de Lobos, a interpor no prazo de 1º dias úteis a contar da data da notificação.

A proposta de decisão do recurso compete a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação à delegada escolar de Câmara de Lobos.

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

Recebido o recurso a delegada escolar de Câmara de Lobos notifica o diretor para em 1º dias úteis contra-alegar e nomear o seu árbitro.

No prazo de cinco dias úteis após a apresentação das contra-alegações, a delegada escolar de Câmara de Lobos notifica os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.

Na impossibilidade de acordo na escolha do terceiro árbitro, este será designado pela delegada escolar no prazo de dois dias úteis, após o conhecimento da falta de acordo.

No prazo de 10 dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos anteriormente, os árbitros submetem a proposta de decisão do recurso à homologação da delegada escolar.

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

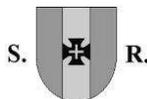
16. GARANTIAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

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

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

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.

17. PROCEDIMENTO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO

Ao abrigo deste procedimento são avaliados os seguintes docentes:

Posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões da carreira docente.
Avaliadores internos.

Estes docentes entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

A omissão de entrega do relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do Estatuto da Carreira Docente, implica a não contagem do tempo de serviço do ciclo avaliativo em causa para efeitos de progressão na carreira.

O relatório consiste num documento com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

O relatório é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela secção de avaliação, considerando as dimensões Participação nas atividades da escola e Formação contínua e desenvolvimento profissional.

A classificação final do relatório corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões referidas anteriormente.

A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente por estes docentes implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.

Os docentes integrados no 10º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

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





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
EB1/PE LOURENCINHA
Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente - Manual de Procedimentos

18. NOTAS FINAIS

Este Manual de Procedimentos não dispensa a leitura integral do Decreto Regulamentar Regional nº13/2018/M, do Decreto Legislativo Regional nº20/2012/M, do Decreto Legislativo Regional nº7/2018/M e do Ofício Circular nº01/2019 da Direção Regional de Inovação e Gestão.

Este manual e respetivos anexos foram aprovados em reunião de Conselho Escolar, a 08 de julho de 2019 ata nº 14, e retificados a 03 de setembro de 2020, ata nº 01, colocados na página de internet, e enviados, via-email, a todos os docentes da escola.

Câmara de Lobos, 03 de setembro de 2020

EB1/PE LOURENCINHA
CÂMARA DE LOBOS

O diretor
(Filipe Ferreira)

