

Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho Docente

Orientações sobre a aplicação da ADD

INTRODUÇÃO

Dada a necessidade de transformar o processo de ADD o mais claro e transparente possível para todos os docentes da escola procedeu-se à elaboração do presente documento. Conscientes de que a complexidade do processo suscitará sempre novas dúvidas, mas que o empenho e dedicação de todos permitirá reapreciações pontuais em direcção a uma avaliação globalmente justa e equilibrada, possibilitando a todos uma valorização crescente na sua vida pessoal e profissional.

ENQUADRAMENTO LEGAL

A Avaliação de Desempenho Docente tem por finalidades "a melhoria dos resultados escolares e da qualidade das aprendizagens" e o fornecimento de "orientações para o desenvolvimento profissional, no quadro de um sistema de reconhecimento de mérito e de excelência¹.

Neste âmbito, a Avaliação de Desempenho Docente fundamenta-se e organiza-se através de um quadro legislativo de referência que integra:

- Perfil geral de desempenho profissional do educador de infância e professor do ensino básico e secundário - n.º 240/2001 de 30 de Agosto;
- Estatuto da Carreira Docente – Decreto -Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro;
- Avaliação de Desempenho Docente - Decreto Regulamentar n.º 2/2008 de 10 de Janeiro;
- Avaliação de Desempenho Docente (simplex) - Decreto Regulamentar n.º 1 - A/2009 de 05 de Janeiro – (Estabelece um regime transitório de avaliação de desempenho do pessoal a que se refere o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril)

ORIENTAÇÕES, DIRECTIVAS E RECOMENDAÇÕES

A Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho, com as presentes orientações, directivas e recomendações, pretende:

- a sistematização global do processo de avaliação e dos instrumentos de registo da avaliação tendo em conta os parâmetros e os indicadores de desempenho inscritos nas fichas;
- a organização individual do processo de avaliação num dossier de evidências;
- a explicitação do sistema de classificação e dos critérios de desempate no cumprimento das quotas atribuídas à Escola.

¹ Cf. O n.º 2 do artigo 40º do Decreto-Lei 15/2007 (ECD), o n.º 2 do artigo 3º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro.

1. FASES DO PROCESSO E CALENDARIZAÇÃO PARA 2008/09²

Fases do processo ADD	Calendarização
1- Apresentação e divulgação da legislação referente à ADD, nos diferentes órgãos.	Julho de 2008
2- Promoção da formação específica para o desenvolvimento da ADD.	Julho a Outubro de 2008
3- Constituição da Comissão de Avaliação.	Setembro de 2008
4- Alteração dos documentos: PE; PCE e PAA.	de Julho a Dezembro de 2008
5- Preparação / Aprovação dos instrumentos necessários.	Outubro de 2008
6- Definição / Aprovação dos indicadores de medida.	Outubro / Novembro de 2008
7- Definição dos Objectivos Individuais/Conselho Executivo/Avaliadores	Até 23 de Janeiro de 2009
8- Calendarização do Processo de Avaliação (Observação de aulas, supervisão, reuniões avaliadores/avaliados, entrevistas, ...).	Até 30 de Janeiro de 2009
9- Manifestação por parte dos docentes sobre o envolvimento dos pais. (proposta a apresentar ao PCE aquando da entrega dos Objectivos Individuais)	Até 23 de Janeiro de 2009
10- Observação de aulas. (docentes que o requeiram)	2º e 3º períodos
11- Preenchimento e entrega da ficha de auto-avaliação.	Final de Junho de 2009
12- Preenchimento e entrega da ficha de avaliação.	Final de Junho de 2009
13- Definição de um plano de formação que responda às reais necessidades dos avaliados.	No final do 1º ciclo de avaliação
14- Reunião conjunta de avaliadores para conferência das propostas de avaliação.	1 de Julho de 2009
15- Reunião da Comissão de Avaliação para validação das propostas de avaliação.	3 de Julho de 2009
16- Entrega das avaliações ao CE.	10 de Julho de 2009
17- Entrevista final do avaliador (CE) com o avaliado para tomada de conhecimento da avaliação final.	14 de Julho de 2009
18- Período para reclamação	Até 10 dias úteis após a reunião avaliador / avaliado
19- Parecer vinculativo da Comissão sobre a reclamação.	Até 21 de Agosto de 2009
20- Período para recurso.	Resposta DREC
21- Elaboração do relatório final sobre o cumprimento e resultados da ADD.	Final do processo

2.1. Definição de objectivos individuais:

2.1.2. A definição e entrega dos objectivos individuais processa-se de acordo com o estabelecido no artigo 5º do Decreto Regulamentar nº 1 - A/2009, de 05 de Janeiro.

2.2. Instrumentos de registo da avaliação:

2.2.1. Os instrumentos de registo a utilizar durante o processo da Avaliação de Desempenho Docente nesta escola, são os seguintes:

² De acordo com as alterações introduzidas pelo Dec. Regulamentar nº 1 - A/2009 de 05 de Janeiro

► **Fichas:**

- Ficha de Registo de Observação de Aula, aprovada em Conselho Pedagógico;
- Ficha de Autoavaliação (ME), com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar nº 1-A/2009;
- Ficha de Avaliação pelo Presidente do Conselho Executivo (ME), com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar nº 1-A/2009;
- Ficha de Avaliação pelo Coordenador de Departamento/Avaliador (ME), com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar nº 1-A/2009;
- Ficha de Operacionalização da Avaliação pelo Coordenador de Departamento/Avaliador, aprovada em Conselho Pedagógico;
- Ficha de Operacionalização de Avaliação pelo Presidente do Conselho Executivo;

► **Portefólio ou Dossier de Registo de Evidências**

2.2.2. **Organização de Portefólio:**

O Dossier do Docente, enquanto evidência do desempenho, deve ser estruturado do seguinte modo:

► Documentos obrigatórios para todos:

• Introdução:

- Dados pessoais.
- Serviços distribuído:
- Plano Individual de Desenvolvimento Pessoal (PIDP):
 - Definição de objectivos individuais.

- Todos os dados de acordo com o artigo 18º do decreto - regulamentar, 2/2008, de 10 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo decreto – regulamentar 1 –A/2009, de 5 de Janeiro de 2009

- Cópia da Ficha de Auto-avaliação.

► Documentos obrigatórios para os docentes que requeiram a avaliação pelo Coordenador ou pelo avaliador com delegação de competências:

• Actividade Lectiva

- Todos os dados de acordo com o artigo 17º do decreto - regulamentar, 2/2008, de 10 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo decreto – regulamentar 1 –A/2009, de 5 de Janeiro de 2009.

○ Planificações:

- De acordo com os descritores da Ficha de Operacionalização da Avaliação pelo Coordenador de Departamento/Avaliador, aprovada em Conselho Pedagógico;

- Documentos facultativos: Todos aqueles que o professor entenda como evidências significativas e relevantes da sua acção, evitando repetições.

2.3. Observação de Aulas (para os docentes que a requeiram).

A Observação de Aulas deve orientar-se pela perspectiva de desenvolvimento profissional do docente em ambiente de confiança e cooperação.

- Aos Avaliadores (Coordenadores de Departamento) compete:
 - Proceder à delegação de competências, nos casos previstos na lei, com preenchimento obrigatório do Despacho de Delegação de Competências;
- Aos Avaliadores (Coordenador de Departamento ou Delegado) compete:
 - Realizar a observação de 2 aulas de 90 minutos ou 4 aulas de 45 minutos, de cada docente do Departamento;
 - Solicitar dados que possibilitem a clarificação da prática lectiva;

2.3.1. Processo de Observação de Aulas:

- Entrega dos Planos de Aula com 5 dias de antecedência;
- Reunião entre avaliador e avaliado para contextualização da observação de aula;
- Observação de Aula;
- Reunião pós-observação da aula para análise da prática docente com indicação dos aspectos observados, a realizar no prazo de 3 dias.
- Registo e assinatura da Ficha de Observação de Aula.

NB: Em caso de impossibilidade, por quaisquer dos intervenientes, de concretização de observação de uma aula, será proposta ao PCE nova data, acordada entre o avaliador e o avaliado.

3. Conferência e Validação das propostas de avaliação de Excelente, Muito Bom e Insuficiente.

O processo de conferência e validação das propostas de avaliação de Excelente, Muito Bom e Insuficiente será apresentado em documento posterior, bem como os critérios de desempate, uma vez clarificadas as dúvidas existentes.

4. Sistema de classificação.

4.1. Classificação e Menções - A avaliação de desempenho docente traduz-se nas seguintes menções:

- Excelente - avaliação final de 9 a 10 valores;
- Muito Bom - avaliação final de 8 a 8,9 valores;
- Bom - avaliação de 6.5 a 7,9 valores;
- Regular - avaliação de 5 a 6,4 valores;
- Insuficiente - avaliação de 1 a 4,9 valores;

4.2. **Perfis** - As menções da avaliação de desempenho docente correspondem ao seguinte quadro de perfis, de acordo com a lei e as orientações do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP):

Menção	Perfil		
	Grau de cumprimento dos objectivos fixados	Nível de competência demonstrado	Responsabilidades e deveres profissionais
Excelente	<ul style="list-style-type: none"> - Atingir todos os objectivos definidos de acordo com o nível de desempenho esperado. - Superar de forma muito clara a sua maioria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revelar elevada correcção e adequação 	<ul style="list-style-type: none"> - Assumir integralmente as responsabilidades e deveres profissionais. - Contribuir de forma excepcional para a qualidade da educação e para o reconhecimento da Escola.
Muito Bom	<ul style="list-style-type: none"> - Atingir todos os objectivos fixados de acordo com o nível de desempenho esperado. - Superar de forma muito clara alguns dos mais relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revelar um domínio muito bom e consistente de todos os requisitos essenciais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assumir muito bem as responsabilidades e deveres profissionais. - Contribuir de forma notável para a qualidade da educação e para o reconhecimento da Escola.
Bom	<ul style="list-style-type: none"> - Atingir os objectivos fixados, na sua grande maioria, em particular os objectivos mais relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Corresponder aos requisitos essenciais de um bom docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assumir bem as responsabilidades e deveres profissionais. - Contribuir de forma significativa para a qualidade da educação e para o reconhecimento da Escola.
Regular	<ul style="list-style-type: none"> - Atingir a maioria dos objectivos fixados, mas não alguns dos objectivos mais relevantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Revelar a existência de acentuadas dificuldades em alguns requisitos essenciais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assumir suficientemente as responsabilidades e deveres profissionais. - Contribuir de forma pouco significativa para a qualidade da educação e para o reconhecimento da Escola
Insuficiente	<ul style="list-style-type: none"> - Não atingir os objectivos fixados, ficando bastante aquém dos mais relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revelar um nível bastante fraco. - Exige a tomada de medidas imediatas, no âmbito da formação contínua e acompanhamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assumir de forma insuficiente as responsabilidades e deveres profissionais. - Contribuir muito pouco para a qualidade da educação e para o reconhecimento da

<u>Características evidenciadas na apreciação global</u>	
Excelente	<p><u>Desempenho excepcionalmente relevante</u>: deve situar-se a um nível de excelência, correspondendo a práticas que se destacam pela sua altíssima qualidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concebe boas práticas e implementa-as com sucesso. - Mostra e evidencia uma predisposição para a acção, para quebrar barreiras. - Testa coisas novas e dedica-se de corpo e alma às questões que quer ver resolvidas. - Consegue sinergias internas e externas <p><u>Tem de produzir resultados.</u></p>
Muito Bom	<p><u>Desempenho muito relevante</u>: deve situar-se a um nível de destaque, mostrando um predomínio muito evidente de pontos fortes nos aspectos essenciais.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alguém que se destaca. - Consegue sinergias internas e envolve-se em áreas que não a sua, tentando melhorar a organização como um todo. - Busca melhores práticas e implementa-as com sucesso, num processo positivo e pró-activo, conseguindo trazer e implementar metodologias, ideias e ferramentas que já foram aplicadas noutras organizações. - Tem uma visão estratégica e consegue ter uma visão do todo.
Bom	Desempenho claramente enquadrado no perfil definido no PEE para o Bom Professor.
Regular	Desempenho pouco relevante: Mostra um equilíbrio de pontos fortes e fracos;
Insuficiente	Desempenho muito pouco relevante: Mostra um claro predomínio de pontos fracos sobre os pontos fortes.

4.2. **Quotas**³- A percentagem atribuída à Escola é de:

- Excelente - 5%
- Muito Bom - 20%

Para cada um dos grupos:

- a) – Membros da Comissão de Coordenação da Avaliação;
- b) - Coordenadores de Departamento Curricular;
- c) – Professores Titulares que exercem funções de Avaliação (excepto Coordenadores Curriculares);
- d) – Restantes Professores Titulares;
- e) – Professores;
- f) – Professores Contratados;

³ Despacho nº 20131/2008, de 30 de Julho e Despacho nº 31996/2008, de 16 de Dezembro e Despacho nº 20131/2008, de 30 de Julho de.