

REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Introdução

A Avaliação do Desempenho Docente dos trabalhadores com funções pedagógicas é um requisito legal, em vigor para os estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

1.1. Princípios

Pretende-se que a Avaliação do Desempenho Docente seja conduzida sob os seguintes princípios:

- Rigor, responsabilidade e equidade;
- Transparência, recetividade e frontalidade;
- Utilidade e oportunidade;
- Reconhecimento ;
- Partilha;
- Melhoria contínua.

1.2. Objetivos

Para concretizar os princípios acima definidos, procuramos alcançar os seguintes objetivos:

- Identificar e compreender problemas de ensino/aprendizagem, gerando soluções possíveis;
- Criar uma cultura de responsabilização e de prestação de contas;
- Analisar e compreender a diversidade de experiências vividas pelos professores;
- Melhorar as práticas pedagógicas dos professores e da escola;
- Melhorar a qualidade das aprendizagens dos alunos a todos os níveis;
- Proporcionar reais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional aos professores;
- Incrementar o trabalho cooperativo e colaborativo entre todos os elementos da comunidade educativa;
- Gerar um clima de reconhecimento dos sucessos;
- Reconhecer as dificuldades e delinear estratégias que permitam superá-las.

1.3. Objeto de Avaliação

A Avaliação de Desempenho Docente compreende a avaliação ao longo do ano letivo, nas seguintes dimensões:

1. Dimensão científica e pedagógica

1.1. Prática letiva

- 1.1.1. Atividades e estratégias desenvolvidas;
- 1.1.2. Recursos e materiais didáticos.

1.2. Análise dos resultados obtidos

1.2.1. Desenvolvimento de estratégias de avaliação das aprendizagens para efeitos de diagnóstico, regulação do processo de ensino e certificação de resultados. Promoção de processos de autorregulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos.

2. Dimensão da participação na escola e relação com a comunidade

2.1. Atividades/Projetos promovidos

2.1.1. Envolvimento em projetos e/ou atividades do Plano Anual de Atividades;

2.1.2. Envolvimento em atividades que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.

2.2. Contributo individual para a consecução dos objetivos e metas do Projeto Educativo

2.2.1. Participação na conceção, no desenvolvimento e na avaliação dos documentos orientadores do IEJ;

2.2.2. Contributo para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e/ou outras estruturas.

3. Dimensão da formação contínua e do desenvolvimento profissional

3.1. Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização do conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático);

3.2. Desenvolvimento do conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou nos órgãos do IEJ e mobilização do mesmo no desenvolvimento organizacional da escola e na melhoria das suas práticas.

Nota: Cada dimensão é avaliada de acordo com os descritores desempenho que constituem o anexo 1 deste regulamento.

2.1. Avaliados

A Avaliação aplica-se a todos os trabalhadores com funções pedagógicas que se encontrem integrados na carreira de docência. Não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom e efetivo enquanto durar o exercício de tais funções.

A avaliação final é da responsabilidade da Direção do IEJ, que a realiza com base na autoavaliação do trabalhador e nas evidências recolhidas relativas ao desempenho manifestado por cada docente, ao longo do ano. A Direção pode nomear uma Comissão de Avaliação para realizar os atos de avaliação da sua competência, nomeadamente:

– Planear e assegurar a concretização do processo de avaliação do desempenho dos docentes da sua unidade escolar;

– Coordenar a recolha de evidências relativamente ao desempenho de cada docente;

- Analisar o relatório de autoavaliação entregue por cada docente, com base nas evidências recolhidas e tendo em conta os indicadores de cada ordem de competência;
- Elaborar uma apreciação final resultante da análise efetuada.

Para que a avaliação seja o mais credível, mais justa e menos subjetiva possível entende-se como fundamental que se recorra à triangulação de intervenientes, assim como de fontes de evidências. Quer isto dizer que devem estar sempre que possível dois observadores/avaliadores nas várias fases do processo de avaliação – nos principais momentos de recolha, análise e atribuição da classificação – bem como na entrevista de avaliação (caso ocorra).

3. Recolha de Evidências

A informação avaliativa recolhida deve ser rigorosa e eticamente irrepreensível. As diferentes fontes de evidências devem ser direcionadas para fundamentar a inclusão em determinado descritor de desempenho. Entre as principais fontes de evidências podem constar:

- atas;
- relatórios produzidos pelos docentes;
- planos de aula;
- instrumentos de avaliação aplicados;
- fichas de trabalho;
- planos de trabalho de turma;
- dossier de Departamento;
- observação de aulas;
- opinião de alunos e de outros intervenientes.

Estas evidências devem ser complementadas com o registo, ao longo do ano, do desempenho dos colaboradores. Para isso, a Comissão deve identificar e, sempre que possível, registar boas práticas, ações meritórias, fragilidades/ oportunidades de melhoria, de forma a complementar e sustentar de forma mais fundamentada a avaliação final de cada docente.

4. Observação de aulas

4.1. Realiza-se observação de duas aulas em níveis / turmas diferentes aos:

- 4.1.1.** docentes e formadores com horário igual ou superior a 10 horas semanais, no ano em que lecionam no IEJ pela primeira vez;
- 4.1.2.** docentes do quadro do IEJ abrangidos por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), no ano de subida de escalão;
- 4.1.3.** docentes do quadro do IEJ não abrangidos por CCT, docentes não pertencentes ao quadro do IEJ e formadores com horário igual ou superior a 10 horas semanais, de quatro em quatro anos, caso o solicitem até ao final de dezembro do ano letivo, para que a observação seja realizada até ao final do ano letivo.

4.2. Equipa de observação de aulas

4.2.1. As aulas serão observadas por uma equipa composta por

- 4.2.1.1.** um elemento do Conselho Pedagógico convocado para o fim pela Direção Pedagógica;
- 4.2.1.2.** um professor do quadro do IEJ à escolha do docente observado.

5. Relatório de Autoavaliação

Cada docente tem que entregar o seu Relatório de Autoavaliação do ano em avaliação até ao dia 15 de julho do ano escolar em questão.

Este relatório deve seguir o modelo que constitui o **anexo n.º 2** a este regulamento e, anexas ao relatório, devem ser devidamente indexadas evidências (tão claras quanto possível) comprovativas do perfil em que o docente se autoavalia.

6. Entrevista Avaliativa

Sempre que a autoavaliação do docente não for, significativamente, coincidente com a avaliação feita pela Comissão de Avaliação, deve realizar-se uma entrevista avaliativa com o objetivo de apurar a diferença da mesma. As entrevistas devem ser efetuadas, preferencialmente, até ao final de julho do ano escolar a que a avaliação se refere.

Aprovado a 15 de outubro de 2015

Revisto a 20 de outubro de 2021

A Direção Pedagógica