GOVERNO DE PORTUGAL | MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Direção de Serviços Região Centro

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS "FINISTERRA" – CANTANHEDE
Cod. 160180 NIPC 600 080 811
Sede: Escola Secundária de Cantanhede

02-07-2013

Guião e Orientações da SAAD

Para avaliação dos Relatórios de Autoavaliação

SAAD

Guião e Orientações da SAAD

Para avaliação dos Relatórios de Autoavaliação

Índice

1. Âmbito 2

2. Dimensões e Parâmetros de Avaliação 2

Dimensão 1: Científica e pedagógica 3

Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa 4

Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional 4

3. Documentos do Procedimento de Avaliação 5

3.1. Regras a observar na elaboração do relatório de autoavaliação. 5

3.2. Regras a observar no preenchimento da ficha de registo e avaliação do desempenho 6

4. Perfis, Padrões e Níveis de Desempenho 7

5. Disposições transitórias 10

1. Âmbito

Dando cumprimento ao disposto no decreto regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, este documento constitui a apresentação das tomadas de decisão adotadas pelo Agrupamento de Escolas Finisterra, Cantanhede, através da sua SAAD e no que concerne ao regime geral da avaliação do desempenho, que se aplica aos docentes integrados na carreira e aos docentes em regime de contrato a termo. A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação e Ciência.

2. Dimensões e Parâmetros de Avaliação

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

a) Científica e pedagógica;

b) Participação na escola e relação com a comunidade;

c) Formação contínua e desenvolvimento profissional."[1]

[1] Artigo 4º, Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro

Estas dimensões de análise tomam como referências os objetivos e metas fixadas no projeto educativo do Agrupamento, bem como os parâmetros a seguir enunciados e aprovados em conselho pedagógico de 18.04.2012 [(2)].

Dimensão 1: Científica e pedagógica

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 dos alunos, tendo em conta as suas caraterísticas, necessidades e contextos. Não estando prevista, na avaliação interna, a observação de aulas, não é tida em conta a operacionalização na condução e realização das atividades de ensino. No entanto, releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

A avaliação desta dimensão envolve a apreciação de dois parâmetros fundamentais:

a. Preparação e organização das atividades letivas;
b. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

[2] De acordo com o artigo 6º do Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro

Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa

Com uma **ponderação de 20% na classificação final**, para esta dimensão relevam as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à 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 e 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, em particular no que toca os pais e encarregados de educação.

A análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (entende-se que este parâmetro abrange, de forma implícita, todos os projetos e atividades que foram dando corpo aos objetivos do Projeto Educativo);
2. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Com uma **ponderação de 20% na classificação final**, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão.

Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, perspetivando a sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

Releva, como parâmetro para esta dimensão, a formação contínua realizada durante o presente ano letivo ou outro tipo de formação que, de forma equivalente, seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do Agrupamento.

3. Documentos do Procedimento de Avaliação

a. Relatório de autoavaliação;
b. Ficha de registo e avaliação do desempenho.

3.1. Regras a observar na elaboração do relatório de autoavaliação.

O relatório de autoavaliação tem por objetivo envolver o avaliado numa reflexão crítica sobre a atividade docente desenvolvida e incide sobre os seguintes elementos:

a) A prática letiva, onde deve ser descrito o modo como foi dado cumprimento ao serviço letivo distribuído;

b) As atividades promovidas, nelas incluindo as realizadas no âmbito da componente não letiva e no âmbito do plano anual de atividades;

c) A análise dos resultados obtidos, quer pelo exercício de funções ou cargos específicos, quer pela execução dos projetos de concretização e desenvolvimento do currículo;

d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento;

e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa, com identificação, sempre que possível, do tema da formação, data, duração, classificação, número de créditos conferidos e entidade formadora.

Esta reflexão crítica, relativa a cada um dos elementos anteriores, deve caracterizar o trabalho desenvolvido à luz dos perfis de desempenho adiante descritos.

O relatório de autoavaliação é realizado anualmente e circunscreve-se ao período temporal em que o docente se encontrou no exercício efetivo das suas funções ou, no caso de docente contratado, ao período do contrato, e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período. Redigido de forma clara, sucinta e objetiva (escrito com letra Arial, de tamanho 10 e espaçamento 1,15), deve ter um máximo de três páginas (ou seis páginas para o regime especial de avaliação, conforme prevê o artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), não lhe podendo ser anexados documentos.

3.2. Regras a observar no preenchimento da ficha de registo e avaliação do desempenho

Tal como o avaliado, o avaliador deve procurar, de forma precisa e fundamentada, integrar cada dimensão e parâmetro de avaliação do desempenho docente num dos perfis de desempenho, pontuando-o em conformidade.

4. Perfis, Padrões e Níveis de Desempenho

Os perfis de desempenho propostos constituem uma orientação e um referencial comum a adotar no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Visam descrever comportamentos passíveis de serem documentados, de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização, caracterizando, deste modo, o objeto de avaliação.

Menção Qualitativa	Perfil de Desempenho	Pontuação
Excelente	Acresce à identificação das características de desempenho Muito Bom, o reconhecimento de uma ação tida como referente e influente, quer na comunidade escolar, quer na profissão.	**9 a 10**
Muito Bom	Neste nível de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais (Bom), são percetíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento no desempenho profissional.	**8 a 8,9**
Bom	Este perfil apresenta como características a consecução de um desempenho, correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.	**6,5 a 7,9**
Regular	Neste nível de desempenho integram-se os desempenhos que apresentam limitações no essencial dos parâmetros avaliados.	**5 a 6,5**
Insuficiente	Neste nível são integrados os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados.	**1 a 4,9**

Assim, e considerando que a ADD no corrente ano letivo segue, em parte, os procedimentos adotados para o regime simplificado do ano transato, a SAAD decidiu adotar os mesmos descritores já definidos:

Dimensões	Parâmetros	Descritores	Níveis	Evidências
CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	1.Planificação (preparação e organização das atividades letivas) 2.Operacionalização (realização das atividades letivas e relação pedagógica com os alunos) 3.Regulação do ensino e das aprendizagens (processo de avaliação e monitorização das aprendizagens dos alunos para estabelecimento de práticas pedagógicas diferenciadas na prossecução de melhores resultados)	O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, e evidencia uma atualização sistemática do conhecimento científico demonstrando o seu uso na melhoria das práticas letivas e desenvolvendo uma abordagem pedagógica diferenciada. O docente planifica e organiza as atividades letivas com os pares e apresenta soluções exequíveis promotoras do sucesso educativo dos alunos nomeadamente no âmbito da planificação conjunta de atividades e projetos de articulação curricular. O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação diversificados e rigorosos, monitorizando o desenvolvimento das aprendizagens dos alunos e partilha com os seus pares a reflexão sobre os resultados obtidos.	8 a 8,9 valores O nível de **Muito Bom** situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se carateriza, no conjunto das dimensões, por elevados níveis de iniciativa, colaboração e cooperação.	No relatório de autoavaliação (para docentes de desempenho de Muito Bom é obrigatória a referência às atividades/projetos, população alvo e avaliação da intervenção)
		O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, e evidencia uma atualização do conhecimento científico demonstrando o seu uso na melhoria das práticas letivas. O docente planifica e organiza as atividades letivas com os pares. O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação diversificados, rigorosos, monitorizando o desenvolvimento das aprendizagens dos alunos.	6,5 a 7,9 valores O nível de **Bom** situa-se no patamar de desempenho correspondente ao essencial das dimensões enunciadas.	
		O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, não evidencia uma atualização sistemática do conhecimento científico e não demonstra o seu uso na melhoria das práticas letivas. O docente não planifica nem organiza as atividades letivas com os pares. O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação pouco diversificados, não utilizando processos de monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos.	5 a 6,4 valores O nível de **Regular** situa-se no patamar de desempenho, com limitações, no essencial das dimensões enunciadas.	
		O docente não reflete e não se envolve na construção do conhecimento profissional, nem na atualização sistemática do conhecimento científico. O docente não planifica nem organiza as atividades letivas com os pares. O docente não concebe nem implementa estratégias e instrumentos de avaliação e não utiliza quaisquer processos de monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos.	1 a 4,9 valores O nível de I**nsuficiente** situa-se no patamar de desempenho com graves limitações no essencial das dimensões enunciadas.	
PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE	1.Contributo para a realização da missão da ESC através dos objetivos e metas definidos no Projeto Educativo e no Plano Anual	O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola, constituindo, nesta matéria, uma referência para os seus pares. O docente promove e colabora	Muito Bom	No relatório de autoavaliação (para Docentes de desempenho de Muito Bom é obrigatória a

Dimensões	Parâmetros	Descritores	Níveis	Evidências
	de Atividades. 2.Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e/ou nos órgãos de administração e gestão. 3.Compromisso e colaboração com o grupo de pares, com a escola e com a comunidade.	sistematicamente em atividades que envolvam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. As ações do docente, em sede de trabalho colaborativo e cooperativo, bem como no desenvolvimento de projetos, contribuíram sistematicamente para o reconhecimento da sua área disciplinar e/ou da escola.		referência às atividades/projetos, população alvo e avaliação da intervenção).
		O docente contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo. O docente colabora em atividades que promovem o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. As ações do docente, em sede de trabalho colaborativo e cooperativo, bem como no desenvolvimento de projetos, contribuíram para o reconhecimento da sua área disciplinar e/ou da escola.	Bom	
		O docente raramente contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo. O docente raramente colabora em atividades que promovem o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. O docente raramente desenvolve trabalho colaborativo e cooperativo, e tão pouco se envolve em Projetos da sua área disciplinar e/ou da escola.	Regular	
		O docente não contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo. O docente não colabora em atividades que promovem o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. O docente não desenvolve trabalho colaborativo e cooperativo, e tão pouco se envolve em Projetos da sua área disciplinar e/ou da escola.	Insuficiente	
FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOL-VIMENTO PROFISSIONAL	1.Formação contínua e desenvolvimento profissional 2.Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). 3.Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria das suas práticas e ao nível do trabalho colaborativo e cooperativo	O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Muito Bom	No relatório de autoavaliação (para docentes de desempenho de Muito Bom é obrigatória a reflexão crítica sobre a formação realizada e/ou as necessidades de formação e os constrangimentos sentidos na prática letiva
		O docente desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Reflete sobre as suas práticas, mas não evidência que mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Bom	
		O docente desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Não reflete sobre as suas práticas e não evidencia que mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Regular	
		O docente não desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) e não reflete sobre as suas práticas.	Insuficiente	

A entrega de toda a documentação faz-se nos serviços administrativos do Agrupamento mediante registo de data de entrada e recibo respetivo e é arquivada no processo individual do docente, para posterior consulta.

Sempre que um prazo seja atingido em feriado ou fim de semana, é diferido para o dia útil imediatamente a seguir. Os atos de reclamação e recurso regem-se pelo disposto nos artigos 24º e 25º do decreto regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro.

5. Disposições transitórias

Atentos os esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação e Ciência (Nota Informativa de 3/12/2012 e Questões Emergentes (…)), bem como a listagem publicada pelos Serviços Administrativos relativa ao posicionamento dos docentes nos escalões e ao tempo de permanência neles, relembra-se que:

1. "O docente que completar o tempo de serviço de permanência no escalão de 1 de janeiro de 2014 até 31 de agosto de 2014 deverá concluir a avaliação de desempenho até ao final do ano escolar de 2012/2013 (…)";

2. "O docente que completar o tempo de serviço de permanência no escalão após 1 de setembro de 2014 e até 31 de agosto de 2015, deverá concluir a avaliação de desempenho até ao final do ano escolar de 2013/2014 (…)";

3. “Reunidas, legalmente, as condições para a progressão na carreira, e uma vez completada a avaliação, esta reportar-se-á à data em que o docente reuniu o requisito de tempo de serviço para o efeito, com efeito retroativo a essa data, se a tal houver lugar”;

4. “A circunstância do docente contratado não ter frequentado com sucesso ações de formação contínua de professores não o impede de ser avaliado. Neste contexto, a classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final”;

5. “Os docentes atualmente posicionados no 8.º escalão da carreira docente não podem usufruir do procedimento especial de avaliação do desempenho regulado no artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, porquanto não dispõem ainda de classificação obtida nos termos deste diploma”.

6. Os docentes abrangidos pelo regime especial de avaliação, conforme o previsto no art.º 27.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro (docentes posicionados no 9.º e 10.º escalão e docentes que exerçam funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento ou de departamento curricular e o avaliador por este designado), entregam um relatório de autoavaliação (modelo diferente dos restantes docentes) que abrange as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do art. 4.º do Decreto Regulamentar atrás referido. Para obtenção da menção de Muito Bom e Excelente, estes docentes terão de se sujeitar ao regime geral de avaliação de desempenho.