REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DA ESCOLA PROFISSIONAL EDMUNDO FERREIRA (EPROMAT)

Matosinhos, julho de 2022

Cofinanciado por:

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
(De acordo com o CCT, Anexo I, Art.º 1.º, Ponto 5 e Art.º 4.º, Ponto 3)

Artigo 1.º
Âmbito
1 - O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes da EPROMAT - Escola Profissional Edmundo Ferreira, adiante designada como EPROMAT.
2 - A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do contrato coletivo de trabalho.
3 - Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como Bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.
4 – O modelo de avaliação de desempenho docente adotado pela EPROMAT baseia-se no Anexo 1, do CCT com adaptações decorrentes do modelo já existente nesta Escola Profissional, sendo do conhecimento do prévio dos docentes.

Artigo 2.º
Princípios
1 - O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.
2 - A avaliação de desempenho tem como referência o Projeto Educativo da EPROMAT.

Artigo 3.º
Âmbito Temporal
A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se anualmente, no final de cada ano letivo, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado, relevando para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º
Objeto
1 - São objeto de avaliação três domínios de competências do docente:
(i) competências para lecionar;
(ii) competências profissionais e de conduta;
(iii) competências sociais e de relacionamento.
2 - No caso de docentes com funções de coordenação (coordenadores/diretores de curso) é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.
3 - Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente Regulamento, corporizadas nos instrumentos de avaliação em uso na EPROMAT, tendo por referência os objetivos gerais e estratégicos do Projeto Educativo.

Cofinanciado por:

Artigo 5.º
Resultado da Avaliação
1 - O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;
- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho Insuficiente; 3 = nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho Bom/Muito bom.

Artigo 6.º
Sujeitos
1 - A ADD (Avaliação de Desempenho Docente) é da responsabilidade da Direção Pedagógica da EPROMAT.
2 – É da competência da Direção a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela Direção Pedagógica.

Artigo 7.º
Procedimentos de avaliação
1- No final do ano letivo e antes de 31 de julho, o professor deve entregar à Direção Pedagógica a sua autoavaliação e o relatório de desempenho anual.
2- A não entrega injustificada pelo docente da autoavaliação e do relatório de desempenho implica uma redução de 10% na sua classificação final.
3 – A não entrega injustificada pelo docente da autoavaliação e do relatório de desempenho, pelo segundo ano consecutivo implica a não contagem desse ano como tempo de serviço.
4 – A não contagem como tempo de serviço também se verificará se houver incumprimento contratual.
5– No desenvolvimento do processo de ADD, a Direção Pedagógica tem em conta a autoavaliação e o relatório de desempenho feitos pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:
a) Planificações letivas;
b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
d) Formação realizada;
e) Assiduidade e pontualidade;
f) Avaliação feita pelos alunos (10%).
5 - Até ao dia 31 de Agosto, subsequente à data referida no número 1, a Direção Pedagógica apresenta à Direção um Relatório de Avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e a fundamentação considerada conveniente.
6 - A Direção deve, no prazo de 5 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.
7- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 3 dias úteis, após o que a Direção ratifica a avaliação.
8- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.
9- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação

Cofinanciado por:

realizada pelo docente, deverá a Direção Pedagógica entregar o Relatório de Avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º
Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom/Muito Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º
Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Suficiente na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à Direção de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis, após a notificação da decisão da classificação referente ao ano letivo avaliado.

5- A Direção dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º
Questões finais e transitórias

1 – O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recursojudicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelossindicatos outorgantes do CCT.

(*Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a CNEF – Confederação Nacional da Educação e Formação e a FNE –Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 31 de 22 de agosto de 2017, e sua revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2018*).

Cofinanciado por:

A - ESCALA

1 – INADEQUADO	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2 – POUCO ADEQUADO	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3 – ADEQUADO	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4 – MUITO ADEQUADO	Muito desenvolvido Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5 – EXCELENTE	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

Cofinanciado por:

Grelhas de avaliação de desempenho - GERAL

Domínios	Indicadores
1-Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina.
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio cientifico.
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens.
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação.
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento todos os alunos.
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos.
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto educativo.
3-Identifica e vivência o projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada.
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso.
	Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, asaulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola.
	Participa nas atividades na escola.
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos.
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos eencarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequadosdos alunos.
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarrega-dos de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola.
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades.
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola.
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa.
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado.
	Reconhece e apoia as boas práticas.

Cofinanciado por:

COORDENADORES/DIRETORES DE CURSO Competências de gestão - nassituações previstas no n.º2 do Artigo 4.º do Anexo I	
1. Liderança	1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores; 2. Favorece a autonomia progressiva docolaborador; 3. Obtém o cumprimento das suas orientaçõesatravés de respeito e adesão; 4. É um exemplo de comportamentoprofissional para a equipa; 5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
2. Motivação	1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre quealguém necessita; 2. Elogia com clareza e de modoproporcionado; 3. Mostra apreço pelo bom desempenho dosseus colaboradores.
3. Delegação (se aplicável)	1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado; 2. Promove a delegação desafiante,proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seuscolaboradores; 3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivofinal; 4. Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas; 5. Controla em grau adequado.
4. Planeamento e Controlo	1. Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais; 2. Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e seus objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave.
5. Estratégia	1. Formula uma visão estratégica positiva emotivante; 2. Envolve a equipa e suscita a sua adesão àvisão; 3. Promove processos, atividades e estilos deatuação coerentes com a visão; 4. O seu discurso é um exemplo de coerênciacom a visão; 5. A sua ação é um exemplo de coerência com avisão; 6. Integra na sua visão estratégica a gestão daqualidade.
6. Reconhecimento	1. Reconhece boas práticas; 2. Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
7. Gestão da Inovação	1. Incentiva a análise crítica dos métodos detrabalho, encorajando a inovação; 2. Recolhe sugestões e propõe à equipa temasconcretos para inovação; 3. Reconhece e elogia em ocasiões públicasações de inovação; 4. Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
8. Avaliação	1.Implementa mecanismos formais deavaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados; 2. Garante a implementação de ações demelhoria resultantes dos processos formais de avaliação; 3. Gere de forma eficaz (integrando ainformação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão.

Os domínios, ordens de competências e os indicadores expressos nas tabelas anteriores são disponibilizados aos professores como documento base para a elaboração do seu **Relatório de Desempenho.**

Estes domínios, ordens de competências e indicadores corporizam-se nas **ordens de competências e nos indicadores** dos vários instrumentos de avaliação em uso, a saber:

PROFESSORES:

- Preparação, organização e realização das atividades letivas;
- Relação pedagógica com os alunos;
- Avaliação das aprendizagens dos alunos;
- Nível de assiduidade / realização de substituições;
- Cumprimento do serviço de apoio e recuperação dos alunos;
- Melhoria dos resultados escolares;
- Promoção/Participação na vida da escola;
- Participação nos projetos e atividades;
- Relação com a comunidade (*stakeholders* internos e externos).

DIRETORES DE TURMA

(*Indicadores expresssos nos formulário de (auto)avaliação*)**:**

- Coordenação geral e articulação com a Direção Pedagógica;
- Ação pedagógica;
- Ação administrativa.

COORDENADORES/DIRETORES DE CURSO

(*Indicadores expressos nos formulário de (auto)avaliação*)**:**

- Coordenação geral e articulação com a Direção Pedagógica;
- Ação administrativa.

1 de Setembro/2017.
Revisto em 1 de setembro/2020.
Atualizado em 28 de junho/2021
Atualizado em 29 de julho/2022