



Directivas para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação de desempenho

Dando cumprimento ao ponto 2 do artº 13º do DEC-REG. Nº 2/2008 de 10 de Janeiro e tendo em conta as recomendações nº 2/CCAP/2008, do Conselho Científico para a Avaliação dos Professores, a comissão de coordenação da avaliação de desempenho, no intento de uniformizar critérios e procedimentos a aplicar por todos os avaliadores, estabelece as seguintes orientações:

ORIENTAÇÕES GERAIS

* A formulação de objectivos individuais deve contextualizar-se tendo em conta dois pólos fundamentais: **as necessidades e as orientações da escola- metas, finalidades e objectivos do Projecto Educativo/Plano Anual de Actividades** e o professor, na sua necessidade de **desenvolvimento profissional e realização como professor**. A avaliação de desempenho enquadra-se, deste modo, na dupla relação do desenvolvimento do professor, da melhoria dos serviços prestados pela escola e, conseqüentemente, da melhoria das aprendizagens dos alunos.

* A avaliação do desempenho do professor implica conhecer as suas práticas para as melhorar e conhecer os factos e os contextos que as condicionam;

* A avaliação do desempenho do professor implica observar, analisar e interpretar a sua actividade profissional, considerando-o, não como um ser isolado, mas como um membro activo, responsável e autónomo da comunidade escolar;

* A avaliação do desempenho de um professor em exercício é diferente da avaliação de um professor em formação inicial e deve revestir carácter essencialmente formativo, no intuito de reflectir conjuntamente sobre as práticas utilizadas de modo a melhorá-las, para melhor servir o objectivo da melhoria da qualidade do ensino;

* A aplicação do modelo de avaliação proposto pelo Ministério de Educação implica estabelecer indicadores de desempenho que permitam apoiar a observação das competências de desempenho. Estes indicadores definem o que se deve observar face aos objectivos que se pretendem atingir. Sem detrimento da possibilidade de serem utilizados indicadores de concretização de natureza quantitativa, devem, sempre que possível, utilizar-se indicadores de natureza qualitativa, procurando, no entanto, tanto quanto possível, reduzir o carácter subjectivo e abstracto subjacente. Os indicadores devem ser sucintos. Aconselha-se a utilização de 3 a 5 indicadores, em cada item, na avaliação das competências. Como instrumentos de observação/métodos de recolha de informação, devem adoptar-se aqueles que permitam avaliar as competências do professor e o grau de concretização da sua actividade como docente, sem a reduzir a uma mera compilação de documentos e a um exercício burocrático da sua acção;

ESCOLA SECUNDÁRIA DE ALCOCHETE
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

* Sendo esta a primeira fase de um processo novo de avaliação do desempenho docente, não se aconselha a utilização de outros itens para além dos referidos nas fichas oficiais de avaliação;

* A avaliação de desempenho tem por base a definição de um perfil de competências do professor. Este perfil concretiza-se, para a nossa escola, no conjunto de metas, finalidades e objectivos definidos no Projecto Educativo e no Plano anual de Actividades, tendo em conta a realidade da nossa escola, dos nossos alunos e professores;

A avaliação de desempenho tem ainda por base o PIDP-Plano individual de desenvolvimento profissional do professor;

* Os professores avaliadores, em conjunto com o avaliado, decidem quais as competências que serão avaliadas, na dupla vertente do perfil definido pela escola e do PIDP.

* É responsabilidade do avaliado produzir todas as evidências necessárias do seu desempenho de modo a possibilitar uma avaliação justa e inequívoca de todas as competências que serão objecto de avaliação.

* Os professores avaliadores avaliam competências/desempenhos, não pessoas;

* Como supervisores, os avaliadores procuram essencialmente;

- a) melhorar as práticas docentes;
- b) desenvolver o potencial do professor para a aprendizagem;
- c) promover a capacidade de auto-renovação da organização escolar.

ORIENTAÇÕES PARA OS PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Recomendações para o avaliado:

Desenvolvimento do PIDP

* A partir da auto-reflexão, cada docente avalia as suas competências adquiridas e toma noção das que precisa de adquirir- identificação das suas necessidades de formação (no contexto das necessidades da escola) e tendo por pano de fundo o perfil do professor definido pela escola/departamento;

* A partir da sua realidade individual e das suas expectativas de desenvolvimento profissional, toma consciência do seu potencial de desenvolvimento;

* Toma consciência daquilo que quer atingir no período de tempo referente à avaliação, e do que é necessário para tal (definição de objectivos exequíveis tendo em conta os recursos disponíveis e o espaço/tempo envolvido);

* No PIDP o professor quer mostrar a sua aprendizagem e o seu desenvolvimento profissional;

ESCOLA SECUNDÁRIA DE ALCOCHETE
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

* No PIDP o professor faz uma planificação na qual traça o plano pelo qual explica o que vai fazer para atingir os resultados profissionais que pretende obter e o modo como vai implementar esse plano (calendarização dos objectivos e acções/tarefas necessárias para o implementar).

* Em síntese, para fazer o seu PIDP, o docente diagnostica as suas necessidades de desenvolvimento no contexto daquilo que a realidade da escola lhe exige e planifica para o período da avaliação o que vai fazer para atingir esses resultados. Deve ter em conta que os objectivos a definir deverão ser realizáveis, nem demasiado ambiciosos nem demasiado fáceis, e devem ter em conta o contexto do trabalho do professor, como os cargos exercidos, a realidade das suas turmas, etc.

Formulação dos objectivos individuais:

* Estes são parte integrante do PIDP;

* Formulam-se tendo em conta 4 dimensões (mas não é obrigatório desenvolver todas): dimensão social, profissional e ética; dimensão de desenvolvimento do ensino e aprendizagem; dimensão de participação na vida da escola e relação com a comunidade; dimensão de desenvolvimento profissional ao longo da vida. Devem ainda ter em conta os aspectos definidos no nº 2 do artº 9 do Dec-Lei 2/2008- redução do abandono escolar, melhoria dos resultados dos alunos, apoio à aprendizagem dos alunos, participação nas estruturas de orientação educativa e nos órgãos de gestão, relação com a comunidade, formação contínua, participação e dinamização de projectos;

* Os objectivos individuais contextualizam-se ainda no âmbito do perfil de competências do professor definido pelas metas, finalidades e objectivos do Projecto Educativo/Plano Anual de Actividades;

* Quando o avaliado não apresentar qualquer proposta de objectivos individuais, deve ser informado pelo avaliador de que será, ainda assim, avaliado relativamente às funções que exerce e que se enquadram nesse item ou, eventualmente, o avaliador fixará os objectivos a atingir pelo avaliado;

* É aconselhável não formular muitos objectivos- considera-se **muitos** mais do que 6 ou 7- procurando que um objectivo abranja mais do que um item dos referidos no ponto 2 do artº 9 de Dec- Reg. Supra referido;

* A formulação de objectivos individuais deve ser analisada e ponderada conjuntamente pelo avaliador/avaliado.

* Para análise do cumprimento dos objectivos deverá ser utilizada a entrevista, na presença do avaliado, questionário, registo biográfico, actas, dossier/portefolio do professor, entre outros que se considerem adequados.

* O avaliado pode solicitar a alteração, durante o processo de avaliação, dos seus objectivos individuais.

Nota sobre a formulação dos objectivos individuais: deverão ser formulados de forma clara de modo a não dar lugar a ambiguidades de interpretação- devem ser

ESCOLA SECUNDÁRIA DE ALCOCHETE
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

formulados de modo a serem observáveis na sua concretização. Uma forma de o conseguir é formulá-los como objectivos comportamentais e factuais. Embora a ambiguidade não seja eliminável em termos absolutos, todos os conceitos utilizados deverão ser claros e discutidos entre avaliador e avaliado para se ter a certeza de que ambos os interpretam de forma semelhante.

Aulas Assistidas:

* Atendendo a que nem todos os avaliadores pertencem ao grupo de recrutamento do avaliado, e no respeito pela uniformização e equidade do processo de avaliação, não deverão ser consideradas as competências científicas no desempenho do avaliado;

* Avaliado e avaliador combinam entre si, previamente, a calendarização das aulas a assistir, bem como as competências específicas a avaliar em cada aula. O avaliado desenvolve o seu plano de aula tendo em conta essas competências a avaliar, sem prejuízo do cumprimento de outros aspectos curriculares da actividade lectiva que também serão concretizados mas não serão objecto de avaliação do desempenho.

* O avaliado deverá entregar ao avaliador, com 48 h de antecedência, o plano da aula que será assistida. No prazo de dois dias úteis, após uma aula assistida, avaliado e avaliador deverão reunir por forma a analisar a aula, trocar pontos de vista sobre a mesma e ponderar a avaliação, na medida do possível, sabendo-se que a palavra do avaliador prevalece.

Recolha de informação durante o processo de avaliação de desempenho:

No processo de avaliação, a recolha de dados intermédios a efectuar deve limitar-se a:

* Grelhas de observação de aulas- devem ficar na posse do avaliador após preenchidas;

* Registo de resultados relativos ao sucesso e abandono dos alunos e formulação de novos objectivos para o ano lectivo seguinte;

* Análise do cumprimento de objectivos individuais definidos para serem concretizados até ao final do ano lectivo, sem que o professor tenha solicitado expressamente a alteração dos mesmos.

A Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho

Aida Lopes
Carlos Romão
Fátima Jesus
Fátima Sequeira
Fernanda Veríssimo