

CON SER VA TO RIO. **Amarante**

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO de DESEMPENHO DOCENTE

ANO LETIVO 2023-24

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(De acordo com o Contrato Coletivo de Trabalho do Ensino Particular, Cooperativo e Profissional)

Artigo 1.º

Âmbito

1. O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes dado Conservatório de Amarante (CA), que se encontrem integrados na carreira.
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 presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção Pedagógica considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.
5. O modelo de avaliação de desempenho docente, adotado pelo Conservatório, baseia-se no Anexo 1, do Contrato Coletivo de Trabalho.

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 do Conservatório de Amarante.

Artigo 3.º

Âmbito Temporal

1. A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se anualmente e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado, que releve 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 é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.
3. Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B do CCT, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente Regulamento, tendo por referência o Projeto Educativo.

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.

Artigo 6.º

Sujeitos

1. A Avaliação de Desempenho Docente é da responsabilidade da Direção Pedagógica do Conservatório.
2. O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma Comissão de Avaliação constituída por três elementos.

3. Integram a Comissão de Avaliação o Diretor Pedagógico e dois docentes com funções de Coordenação.
4. Os elementos que integram a Comissão de Avaliação são avaliados pelo Diretor Pedagógico.
5. É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela Diretor Pedagógico.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1. De 1 a 31 de maio, do presente ano do letivo deve entregar à Direção Pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente Regulamento.
2. A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.
3. No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a Comissão de Avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita 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) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
 - e) Formação realizada;
 - f) Assiduidade e pontualidade.
4. Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a Comissão de Avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.
- 5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.
6. Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7. 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.
8. Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação 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 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 Bom 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 entidade patronal 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 de não classificação do ano de serviço como Bom e efetivo.
5. A entidade titular 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 20 dias 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 recurso judicial.
2. Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - ESCALA

1. Inadequado	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Muito desenvolvido. - Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5. Excelente	<ul style="list-style-type: none"> - Plenamente desenvolvido. - Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - GRELHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Domínios	Indicadores
1. Conhecimentos científicos e didáticos	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina. - Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico. - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 de 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 do Conservatório.
3. Identificação e vivência do projeto educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada. - Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no Projeto Educativo do Conservatório. - O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão do Conservatório.
4. Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> - Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas do Conservatório. - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e o Conservatório. - Toma a iniciativa de organizar atividades no Conservatório. - Participa nas atividades no Conservatório. - Mantém 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 e encarregados de educação	<ul style="list-style-type: none"> - Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. - Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. - Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o Projeto Educativo do Conservatório.

<p>7. Liderança e gestão</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elabora planos, documentados, para as principais atividades. - Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão do Conservatório - 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.
-------------------------------------	---

Amarante, setembro de 2023