

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Presidência do Governo

Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2016/A

Regulamenta os sistemas de avaliação do desempenho do pessoal docente e dos órgãos executivos das unidades orgânicas do sistema educativo regional estabelecidos no Estatuto do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário na Região Autónoma dos Açores.

Pelo Decreto Legislativo Regional n.º 25/2015/A, de 17 de dezembro, foram introduzidas alterações ao Estatuto do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto, alterado e republicado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 4/2009/A e 11/2009/A, respetivamente, de 20 de abril e de 21 de julho, designadamente no que se refere ao regime de avaliação do pessoal docente e dos órgãos executivos, estando prevista, no n.º 5 do artigo 66.º e no n.º 1 do artigo 79.º-A do mesmo, a regulamentação do modelo de avaliação do desempenho docente e dos órgãos executivos.

Relativamente ao modelo de avaliação de desempenho do pessoal docente, a presente regulamentação resulta da experiência obtida com o anterior modelo de avaliação que vigorou nas escolas públicas da Região Autónoma dos Açores nos últimos anos e da avaliação do mesmo ao longo do tempo, enquadrando-se numa ótica de desenvolvimento profissional do docente, que permite potenciar a dimensão formativa da avaliação, a vertente reflexiva da autoavaliação e o crescimento profissional que a partilha, a colegialidade e as parcerias permitem. De igual modo, garante-se que a avaliação do desempenho docente deve, acima de tudo, contribuir para a qualidade do processo de ensino e aprendizagem na Região e, por consequência, para o sucesso educativo dos alunos e para a melhoria dos resultados escolares.

O presente diploma regulamenta, também, a avaliação do desempenho dos órgãos executivos das unidades orgânicas do sistema educativo regional, uma vez que se verificou, com a experiência obtida com a aplicação do anterior modelo de avaliação, ser relevante proceder à alteração do mesmo, passando, nos termos do modelo agora aprovado, a avaliação a efetuar-se colegialmente e por mandato, adequando-o, assim, à natureza das funções exercidas pelos seus membros e à duração dos respetivos mandatos.

Com a implementação destes modelos de avaliação pretende-se, ainda, a criação de processos de avaliação simples, transparentes, que promovam e premeiem a excelência, que apoiem os que revelam mais dificuldades e que permitam a melhoria das escolas, enquanto organizações, e do sistema educativo regional no seu todo.

Assim, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 89.º e com o n.º 1 do artigo 91.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, e em execução do n.º 5 do artigo 66.º e do n.º 1, do artigo 79.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto, alterado e republicado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 4/2009/A, 11/2009/A e 25/2015/A, respetivamente, de

20 de abril, de 21 de julho e de 17 de dezembro, o Governo Regional decreta o seguinte:

CAPÍTULO I**Disposições gerais****Artigo 1.º****Objeto**

O presente diploma regulamenta os sistemas de avaliação do desempenho do pessoal docente e dos órgãos executivos das unidades orgânicas do sistema educativo regional estabelecidos no Estatuto do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto, alterado e republicado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 4/2009/A, 11/2009/A e 25/2015/A, respetivamente, de 20 de abril, de 21 de julho e de 17 de dezembro, adiante designado por Estatuto.

Artigo 2.º**Âmbito**

O disposto no presente diploma aplica-se:

- a) Aos docentes em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b) Aos docentes em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, adiante designado contrato a termo;
- c) Aos órgãos executivos das unidades orgânicas do sistema educativo regional.

CAPÍTULO II**Regime da avaliação do desempenho do pessoal docente****SECÇÃO I****Princípios orientadores e periodicidade****Artigo 3.º****Objetivos**

1 — A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade da educação e do ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente, bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação.

2 — Constituem, ainda, objetivos da avaliação do desempenho diagnosticar as necessidades de formação e de reconversão profissional do pessoal docente, bem como os previstos no n.º 3 do artigo 66.º do Estatuto.

Artigo 4.º**Dimensões e áreas da avaliação do desempenho**

1 — A avaliação do desempenho concretiza-se através da aferição de padrões de qualidade do desempenho profissional, tomando em consideração o contexto

socioeducativo em que o docente desenvolve a sua atividade profissional, nas seguintes dimensões:

- a) Vertente social e ética;
- b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- c) Participação na escola e relação com a comunidade escolar;
- d) Desenvolvimento profissional ao longo da vida, incluindo o percurso no domínio da formação contínua.

2 — A dimensão denominada vertente social e ética concretiza-se na área conduta ética e profissional.

3 — A dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem concretiza-se nas seguintes áreas:

- a) Competência científica e pedagógica;
- b) Processo de ensino e aprendizagem;
- c) Relação pedagógica com os alunos;
- d) Avaliação dos alunos.

4 — A dimensão de participação na escola e relação com a comunidade escolar concretiza-se nas seguintes áreas:

- a) Projeto Educativo e Plano de Promoção do Sucesso Escolar;
- b) Relação com pais, encarregados de educação e comunidade educativa;
- c) Componente não letiva de estabelecimento e exercício de cargos, se aplicável.

5 — A dimensão de desenvolvimento profissional ao longo da vida, incluindo o percurso no domínio da formação contínua, concretiza-se na área desenvolvimento profissional e formação contínua.

6 — Os descritores indicativos do desempenho de *Bom*, relativamente às áreas referidas nos números anteriores, constam do Anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no início de cada período avaliativo podem ser propostas pelos avaliados, pelos avaliadores, ou por ambos, até duas áreas adicionais específicas a incluir na avaliação do desempenho dos docentes.

Artigo 5.º

Sistema de avaliação

A avaliação das áreas a que se refere o artigo anterior é expressa nas menções qualitativas de *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente*.

Artigo 6.º

Periodicidade e requisito temporal

1 — A avaliação do desempenho dos docentes em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado reporta-se a toda a atividade desenvolvida pelo docente em cada período avaliativo em que o mesmo tenha lecionado o correspondente a um mínimo de noventa dias de aulas por ano escolar e realiza-se uma vez em cada escalão.

2 — A avaliação do desempenho dos docentes integrados no último escalão da carreira docente realiza-se quadrienalmente.

3 — A avaliação dos docentes em período probatório e em situação de acompanhamento científico e pedagógico é feita no final dos mesmos e reporta-se à atividade desenvolvida no seu decurso.

4 — A avaliação do pessoal docente em regime de contrato a termo é **bienal**, realizando-se no final do período de vigência do contrato relativo ao segundo ano escolar em avaliação ou, quando celebre contrato em regime de substituição temporária, do último contrato celebrado, desde que o docente tenha completado um mínimo de cento e vinte dias de serviço docente efetivo em cada um dos anos escolares em avaliação, assegurando-se um mínimo de **noventa dias de aulas por ano escolar**.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, a avaliação é realizada pela unidade orgânica cujo contrato termine em último lugar.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, os docentes em regime de **contrato a termo que o pretendam podem ser avaliados anualmente, desde que o requeiram até ao dia 15 de outubro**.

7 — Nas situações em que o docente celebre mais do que um contrato, simultaneamente, e caso esses contratos terminem na mesma data, cabe ao docente optar pela unidade orgânica que efetua a sua avaliação.

8 — Aos docentes cujos contratos não perfaçam cento e vinte dias de serviço efetivo por ano escolar são contados esses períodos de tempo para efeitos de progressão na carreira nos casos em que obtenham, na primeira avaliação do desempenho, menção não inferior a *Bom*.

9 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a avaliação do desempenho dos docentes que não lecionem o correspondente a noventa dias de atividades letivas por ano escolar, mas que completem um ano de serviço docente, ou que estejam dispensados de funções letivas para desenvolvimento de outros projetos ou por motivo de doença, é efetuada de uma das seguintes formas, mediante escolha do docente:

a) Elaboração de um relatório a apresentar pelo avaliado sobre o trabalho desenvolvido, sendo as áreas a incluir no mesmo acordadas com os avaliadores, no início do período avaliativo e sempre que a alteração da natureza das funções o justifique;

b) Última avaliação atribuída, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 76.º do Estatuto.

10 — A avaliação do relatório a que se refere a alínea a) do número anterior traduz-se nas menções de *Bom* e *Insuficiente*.

11 — A menção de *Insuficiente*, a que se refere o número anterior, é atribuída nos casos em que se verifique uma das seguintes situações:

a) O conteúdo do relatório seja meramente descritivo, não incluindo a necessária vertente de análise e de reflexão sobre o trabalho desenvolvido;

b) O conteúdo do relatório não corresponda, comprovadamente, ao trabalho desenvolvido pelo docente.

12 — Para efeitos de progressão na carreira é considerada a avaliação do desempenho relativa ao período de duração do escalão, até 31 de agosto do ano escolar anterior àquele em que o docente complete o tempo de serviço necessário à progressão na carreira.

13 — Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação durante o período avaliativo, desde que a tenham efetivamente requerido, podem solicitar ao órgão executivo a dispensa da avaliação.

SECÇÃO II

Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

Artigo 7.º

Intervenientes

1 — Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) Os avaliadores;
- b) Os avaliados;
- c) A comissão coordenadora da avaliação do desempenho;
- d) A comissão para atribuição da menção de *Excelente*.

2 — Consideram-se avaliadores do processo:

- a) O coordenador do departamento curricular onde o docente se insere;
- b) O órgão executivo da unidade orgânica onde o docente presta serviço;
- c) O professor orientador do período probatório;
- d) O professor acompanhante de docente contratado a termo;
- e) Um docente do quadro de outra unidade orgânica do sistema educativo público regional, designado nos termos do artigo 11.º, que intervém como terceiro avaliador nos processos em que haja observação de aulas, na qualidade de avaliador externo.

3 — Nas situações em que nenhum dos avaliadores pertença ao grupo de recrutamento do avaliado pode o coordenador de departamento, ouvido o órgão executivo, relativamente aos docentes que considere necessário, delegar as suas funções de avaliador num docente da unidade orgânica, do mesmo grupo de docência ou afim, com vínculo de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

4 — Na designação dos docentes a quem sejam delegadas as funções de avaliador deve ser dada preferência a quem detenha formação em supervisão pedagógica, formação especializada em avaliação do desempenho ou currículo relevante na formação inicial ou contínua de professores.

5 — A avaliação dos docentes que exercem as funções de coordenador de departamento é assegurada por um dos membros do órgão executivo.

Artigo 8.º

Competências

1 — Compete ao órgão executivo avaliar as seguintes áreas:

- a) Conduta ética e profissional;
- b) Projeto Educativo e Plano de Promoção do Sucesso Escolar;
- c) Relação com pais, encarregados de educação e comunidade educativa;
- d) Componente não letiva de estabelecimento e exercício de cargos, se aplicável;
- e) Desenvolvimento profissional e formação contínua.

2 — Compete ao coordenador de departamento avaliar as seguintes áreas:

- a) Competência científica e pedagógica;
- b) Processo de ensino e aprendizagem;
- c) Relação pedagógica com os alunos;
- d) Avaliação dos alunos.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, pode, desde que haja concordância entre os avaliadores e ouvido o conselho pedagógico, a avaliação de algumas das áreas, acima referidas, ser efetuada de forma conjunta pelos dois avaliadores.

Artigo 9.º

Comissão coordenadora da avaliação

1 — Em cada unidade orgânica do sistema educativo funciona uma comissão coordenadora da avaliação composta por um número ímpar de docentes, a definir no respetivo regulamento interno, eleitos em assembleia geral, por maioria, entre os docentes em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado do quadro da unidade orgânica, sendo o presidente, obrigatoriamente, membro do conselho pedagógico, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O mandato dos elementos da comissão coordenadora da avaliação coincide com o mandato do conselho pedagógico, procedendo-se à eleição para completamento de mandato, nos termos do número anterior, dos elementos substitutos que se mostrem necessários.

3 — Os docentes avaliadores não podem ser eleitos para integrar a comissão coordenadora da avaliação.

4 — Compete à comissão coordenadora da avaliação, designadamente:

- a) Validar as menções qualitativas atribuídas;
- b) Proceder ao balanço anual da avaliação do desempenho docente;
- c) Apresentar sugestões com o objetivo de promover a transparência e a simplificação dos procedimentos;
- d) Propor, sempre que considere relevante, áreas prioritárias a integrar na avaliação do desempenho docente, as quais devem estar em articulação com o Projeto Educativo e o Plano de Promoção do Sucesso Escolar da unidade orgânica;
- e) Propor docentes a quem poderá ser atribuída a menção superior a *Bom*, sem prejuízo da necessária anuência dos mesmos.

5 — A comissão coordenadora da avaliação delibera por maioria.

6 — As propostas a que se referem as alíneas c) e d) do n.º 4 devem ser apresentadas aos avaliadores até ao final do ano escolar anterior à sua eventual implementação.

Artigo 10.º

Comissão para atribuição da menção de *Excelente*

1 — A comissão para atribuição da menção de *Excelente* é designada por despacho do diretor regional competente em matéria de educação.

2 — A comissão é constituída pelos seguintes elementos:

- a) O presidente do órgão executivo;
- b) Um docente sugerido pelo candidato;
- c) Dois docentes com currículo relevante em educação designados pelo diretor regional competente em matéria de educação;
- d) Um inspetor da educação designado pelo serviço de tutela inspetiva da educação.

3 — À comissão compete deliberar relativamente à atribuição da menção de *Excelente*, analisando o relatório

de autoavaliação, as evidências do trabalho desenvolvido, a defesa efetuada em sessão pública e a fundamentação apresentada pelos avaliadores.

Artigo 11.º

Avaliadores externos

1 — Para efeitos da alínea e) do n.º 2 do artigo 7.º, é designada, por despacho do diretor regional competente em matéria de educação, uma bolsa de avaliadores externos.

2 — A bolsa é constituída por docentes do mesmo grupo de docência ou afim dos docentes a avaliar, especializados em supervisão pedagógica, ou com formação específica em avaliação do desempenho, ou com experiência relevante na formação inicial ou contínua de professores.

3 — A organização e o funcionamento da bolsa, a que se referem os números anteriores, são fixados por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de educação.

SECÇÃO III

Procedimento de avaliação do desempenho

Artigo 12.º

Processo de avaliação

1 — Até noventa dias após o início do período avaliativo, as áreas específicas que tenham sido definidas individualmente devem ser acordadas entre o avaliado e o avaliador, cabendo a decisão final, em caso de discordância, ao avaliador, ouvido o conselho pedagógico.

2 — Quando as áreas específicas sejam iguais para todos os docentes da unidade orgânica ou para um determinado grupo disciplinar deve ser ouvido o conselho pedagógico, sem prejuízo da decisão final caber ao órgão executivo.

3 — O perfil de desempenho, para cada área específica, a que corresponde a menção de *Bom* é definido pelos avaliadores, ouvido o conselho pedagógico.

4 — O processo de avaliação do desempenho compreende as seguintes fases sequenciais:

a) O docente elabora, em cada período de avaliação, um relatório de autoavaliação com uma vertente reflexiva sobre o desempenho ao longo do período em avaliação, com uma proposta de avaliação por área e global, nos termos do estipulado no artigo 15.º, e com a identificação de áreas de melhoria e de interesse a desenvolver no escalão ou período avaliativo seguinte;

b) O coordenador de departamento curricular e o órgão executivo reúnem com cada um dos avaliados e apresentam a proposta de notação a atribuir em cada área e traduzida numa menção global;

c) Para efeitos da atribuição de menções superiores a *Bom* ou da menção de *Insuficiente*, o coordenador de departamento curricular e o órgão executivo elaboram um parecer conjunto em que conste a justificação da avaliação atribuída;

d) O órgão executivo e o coordenador de departamento entregam o relatório de autoavaliação e eventuais anexos, bem como a avaliação atribuída pelos avaliadores, à comissão coordenadora da avaliação para efeitos de validação da avaliação atribuída;

e) A comissão coordenadora da avaliação devolve ao órgão executivo os documentos de avaliação, acompanhados das deliberações que sobre eles entenda tomar;

f) A sessão pública para defesa da menção de *Excelente*, referida no n.º 3 do artigo 10.º, realiza-se na unidade orgânica do avaliado;

g) O presidente do órgão executivo procede à homologação da avaliação final.

5 — Na reunião a que se refere a alínea b) do número anterior, o avaliado é convidado a pronunciar-se sobre a avaliação que lhe é proposta, podendo, se assim o desejar, registar a sua posição quanto à mesma, em declaração escrita a apensar ao relatório de autoavaliação.

6 — A sessão pública, prevista na alínea f) do n.º 4, deve ter uma duração de trinta a quarenta e cinco minutos e incidir sobre os aspetos inovadores da prática letiva do avaliado, bem como a observância da sua ação na concretização dos objetivos fixados pela escola nos projetos educativo e de promoção do sucesso escolar.

7 — As funções atribuídas nos números anteriores ao coordenador de departamento são exercidas, no que respeita à avaliação de docentes em período probatório ou em acompanhamento dos docentes contratados a termo resolutivo, pelo professor orientador do período probatório e pelo professor acompanhante, respetivamente.

8 — O processo de avaliação do desempenho deve estar concluído no mês em que o docente complete o tempo de serviço necessário à progressão na carreira, ou no final do período avaliativo no caso dos docentes integrados no último escalão da carreira ou contratados a termo.

Artigo 13.º

Relatório de autoavaliação

1 — O docente elabora, em cada período de avaliação, um relatório de autoavaliação com uma vertente reflexiva sobre o desempenho ao longo do período em avaliação, incidindo sobre as dimensões e áreas de avaliação previstas no artigo 4.º, e com uma identificação de áreas de melhoria e de interesse a desenvolver no escalão ou período avaliativo seguinte, as quais integram obrigatoriamente a reflexão crítica do relatório de autoavaliação do período avaliativo subsequente.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, o relatório de autoavaliação reporta-se a todos os anos escolares completos desde o último período avaliativo.

3 — O docente em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado entrega o relatório de autoavaliação até ao dia 31 de agosto.

4 — O docente em regime de contrato a termo cujo contrato termine a 31 de agosto entrega o relatório de autoavaliação até 10 de julho.

5 — O relatório de autoavaliação deve ter até dez páginas, exceto quando os docentes se candidatam a menção superior a *Bom*.

6 — Os docentes que se candidatam a menção superior a *Bom* devem fazer acompanhar o relatório de autoavaliação de um *portfolio* com um número máximo de sete evidências que espelhem o trabalho realizado no período em avaliação.

7 — Os docentes que, durante o período avaliativo, lecionem em mais do que uma escola devem fazer acompanhar o relatório de autoavaliação de um *portfolio* com um número máximo de sete evidências que espelhem o trabalho realizado no período em avaliação.

8 — A omissão da entrega do relatório de autoavaliação implica a não contagem do tempo de serviço do período

avaliativo em causa, para efeitos de progressão na carreira docente e de concurso.

Artigo 14.º

Observação de aulas e calendarização

1 — A observação de aulas é obrigatória apenas para efeitos de avaliação do desempenho de *Muito Bom* ou *Excelente*, ou quando haja indícios de avaliação de *Regular* ou *Insuficiente*, sendo efetuada pelo avaliador externo e por um ou ambos os avaliadores internos.

2 — Considera-se que há indícios da atribuição da menção de *Regular* ou *Insuficiente* quando o órgão executivo tenha conhecimento da existência de factos que indiquem incapacidade científica, pedagógica ou do controlo disciplinar dos alunos, devendo informar de imediato o avaliado.

3 — Até 15 de outubro do início de cada período avaliativo, ou nos dez dias úteis subsequentes ao início do contrato a termo, quando este seja celebrado após o início do ano letivo, os docentes que pretendam obter menção superior a *Bom* devem requerer ao órgão executivo a observação de aulas.

4 — Até cinco dias úteis após a entrega dos requerimentos, a que se refere o número anterior, o órgão executivo remete à direção regional competente em matéria de educação a lista dos docentes que requereram menção superior a *Bom*.

5 — A observação de aulas concretiza-se na aferição de padrões de qualidade de desempenho nas seguintes áreas:

- a) Competência científica e pedagógica;
- b) Planificação e organização da aula;
- c) Relação pedagógica com os alunos;
- d) Avaliação dos alunos.

6 — Os descritores indicativos do desempenho de *Bom*, para a avaliação das aulas observadas, relativamente às áreas referidas no número anterior constam do Anexo II ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

7 — Após a observação de cada sequência de quatro aulas, ou de duas aulas quando haja indícios da atribuição da menção de *Regular* ou *Insuficiente*, deve realizar-se um encontro de reflexão entre o docente avaliado e os observadores.

8 — A avaliação e a autoavaliação das aulas são efetuadas, após a observação de cada sequência de quatro aulas, pela atribuição de uma menção qualitativa a cada uma das áreas a que se refere o número anterior.

9 — A avaliação das aulas observadas é da responsabilidade conjunta dos avaliadores, prevalecendo, em caso de discordância, a avaliação efetuada pelo observador externo.

10 — A avaliação final expressa-se numa apreciação global sobre os aspetos observados e traduz-se numa menção qualitativa de *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente*.

11 — São critérios para a atribuição de *Excelente*:

- a) A atribuição da menção de *Excelente* em, pelo menos, três áreas, das quais obrigatoriamente as da competência científica e pedagógica e da planificação e organização da aula;
- b) Não ter áreas avaliadas com menção inferior a *Muito Bom*.

12 — São critérios para a atribuição de *Muito Bom*:

- a) A atribuição de menção não inferior a *Muito Bom* em, pelo menos, três áreas, das quais obrigatoriamente as da competência científica e pedagógica e da planificação e organização da aula;
- b) Não ter áreas avaliadas com menção inferior a *Bom*.

13 — São critérios para a atribuição de *Bom*:

- a) A atribuição de menção não inferior a *Bom* em, pelo menos, três áreas, das quais obrigatoriamente as da competência científica e pedagógica e da planificação e organização da aula;
- b) Não ter áreas avaliadas com menção inferior a *Regular*.

14 — Para atribuição da menção qualitativa de *Regular* na observação de aulas, o avaliado deve obter, em todas as áreas, menção não inferior a *Regular*.

15 — A atribuição da menção de *Insuficiente* efetua-se em todos os casos não enquadráveis nos números anteriores.

16 — Para efeitos de avaliação do desempenho superior a *Bom*, deve ser calendarizada, pelo órgão executivo e em articulação com a direção regional competente em matéria de educação, a observação de duas sequências de quatro aulas consecutivas, em dois anos escolares do período avaliativo e, sempre que possível, a dois grupos de alunos distintos, um em cada ano.

17 — Nos casos em que haja indícios de avaliação de *Regular* ou *Insuficiente*, são observadas duas sequências de quatro aulas consecutivas, sempre que possível a dois grupos de alunos distintos num mesmo ano escolar.

18 — Não deve ser dado conhecimento ao avaliado da calendarização das aulas observadas.

19 — A avaliação de cada sequência de aulas observadas é registada no modelo de ficha de autoavaliação e avaliação definido no Anexo III ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

20 — Para a concretização da observação de aulas e tendo em conta a especificidade dos diferentes grupos de docência e os percursos formativos, os avaliadores externos de cada grupo de docência podem propor a reformulação ou inserção de alguns descritores.

21 — Os descritores de desempenho indicativos da menção de *Bom*, alterados nos termos do número anterior, são aprovados por despacho do diretor regional competente em matéria de educação e publicados no *Jornal Oficial*.

22 — Nos anos escolares em que esteja prevista observação de aulas, os avaliadores internos terão a redução de uma hora na componente não letiva de estabelecimento com alunos, por cada cinco docentes, ou fração, a avaliar.

23 — A ficha de autoavaliação de cada sequência de quatro aulas observadas é entregue aos avaliadores, com o relatório de autoavaliação.

Artigo 15.º

Avaliação final

1 — A avaliação final do desempenho consubstancia-se numa menção global obtida de acordo com os critérios abaixo definidos.

2 — A avaliação final é expressa numa escala de cinco posições, sendo *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente*.

3 — A assiduidade releva para efeitos da avaliação do desempenho, nos termos definidos nos números seguintes.

4 — São critérios para a atribuição da menção avaliativa de *Excelente*:

a) A atribuição de *Excelente* em todas as áreas das dimensões social e ética e desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;

b) A atribuição de *Excelente* nos dois momentos de observação de aulas;

c) A atribuição de menção não inferior a *Muito Bom* nas restantes dimensões e áreas;

d) Ter, no mínimo, duas formações creditadas com aproveitamento de *Muito Bom*;

e) Ter lecionado, no mínimo, o correspondente a 97 % do serviço distribuído no período avaliativo;

f) Não ter quaisquer faltas injustificadas, nem por conta do período de férias.

5 — São critérios para a atribuição da menção avaliativa de *Muito Bom*:

a) A atribuição de pelo menos *Muito Bom* em todas as áreas das dimensões social e ética e desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;

b) A atribuição de menção não inferior a *Muito Bom* nos dois momentos de observação de aulas;

c) Não ter áreas com avaliação inferior a *Bom*;

d) Ter, no mínimo, duas formações creditadas com aproveitamento e pelo menos uma com *Muito Bom*;

e) Ter lecionado, no mínimo, o correspondente a 95 % do serviço distribuído no período avaliativo;

f) Não ter faltas injustificadas, nem mais do que o correspondente a uma falta por conta do período de férias, por ano escolar.

6 — São critérios para a atribuição da menção avaliativa de *Bom*:

a) A atribuição de pelo menos *Bom* em todas as áreas das dimensões social e ética e desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;

b) Não ter mais do que uma menção de *Regular*;

c) Não ter áreas com avaliação inferior a *Regular*;

d) Ter, no mínimo, uma formação creditada com aproveitamento;

e) Não ter faltas injustificadas.

7 — São critérios para a atribuição da menção avaliativa de *Regular*:

a) A atribuição de, pelo menos, *Regular* em todas as áreas das dimensões social e ética e desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;

b) A atribuição de pelo menos *Regular* nos dois momentos de observação de aulas;

c) Não ter mais de uma menção de *Insuficiente* nas restantes áreas.

8 — A atribuição da menção de *Insuficiente* efetua-se em todos os casos não enquadráveis nos números anteriores.

9 — Independentemente da avaliação obtida no período avaliativo, a menção qualitativa de *Insuficiente* é sempre

atribuída quando, em processo conduzido pelo serviço de tutela inspetiva da educação, se verifique uma das seguintes condições:

a) Tenha sido demonstrada a incapacidade científica ou pedagógica do docente para ministrar os conteúdos das disciplinas que deva lecionar;

b) O docente tenha problemas persistentes e injustificados na manutenção da disciplina dos alunos durante a realização das atividades letivas que lhe estão atribuídas;

c) Tenha sido provado que o comportamento ético e profissional do docente é incompatível com o perfil traçado no Estatuto.

10 — A menção final de desempenho não poderá ser superior à menção atribuída nas áreas adicionais específicas incluídas na avaliação, nas situações em que as mesmas sejam fixadas.

11 — A avaliação final é comunicada, por escrito, ao avaliado.

SECÇÃO IV

Efeitos do processo avaliativo

Artigo 16.º

Efeitos da avaliação

1 — Os docentes a quem tenha sido atribuída a menção qualitativa de *Excelente* devem partilhar as boas práticas educativas relevantes e inovadoras que deram origem à atribuição da referida menção.

2 — A atribuição da menção qualitativa de *Excelente* permite a redução de um ano no tempo de serviço docente exigido para efeitos de progressão para o escalão seguinte da carreira.

3 — A atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom* permite reduzir em seis meses o tempo mínimo de serviço docente exigido para efeitos de progressão na carreira.

4 — O disposto no n.º 2 não é cumulativo com a atribuição dos prémios de desempenho a que se refere o artigo 89.º do Estatuto, cabendo ao docente optar, para cada período, pela bonificação ou pelo prémio de desempenho.

5 — A atribuição da menção qualitativa de *Bom* determina que seja considerado o período de tempo a que respeita para efeitos de progressão na carreira.

6 — A atribuição da menção qualitativa de *Regular* implica a contagem do período de tempo avaliado para efeitos de antiguidade na carreira.

7 — A atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* implica:

a) A não contagem do período a que respeita para efeitos de progressão na carreira;

b) Fundamento para a não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo ou motivo impeditivo da celebração de novo contrato.

8 — Os docentes referidos na alínea b), do número anterior, ficam obrigados à realização de formação que lhes permita suprir as dificuldades, só podendo candidatar-se a novo procedimento concursal caso façam prova de ter realizado tal formação com aproveitamento.

9 — A primeira atribuição da menção qualitativa de *Regular* ou de *Insuficiente* a docente integrado na carreira determina a realização de uma avaliação intercalar, a realizar durante a primeira metade do período avaliativo

subsequente, devendo ser acompanhada de uma proposta de formação contínua que lhe permita superar os aspetos do seu desempenho profissional identificados como negativos no respetivo processo de avaliação.

10 — Durante o período em que se realiza a avaliação intercalar os docentes a que se refere o número anterior trabalham de forma articulada e em estreita colaboração com o coordenador de departamento ou docente com competência delegada para o efeito, nas áreas definidas no plano de formação.

11 — Para o exercício das funções a que se refere o número anterior, o coordenador de departamento, ou docente com competência delegada para o efeito, terá a redução de duas horas na componente não letiva de estabelecimento com alunos, por cada cinco docentes, ou fração, a avaliar.

12 — Nos casos em que, no âmbito do processo de avaliação intercalar, seja atribuída menção igual ou superior a *Bom*, considera-se suprida, para efeitos de progressão na carreira, a avaliação anteriormente obtida.

13 — A atribuição ao docente, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, de duas menções qualitativas consecutivas ou de três interpoladas de *Insuficiente* determina a cessação de distribuição de serviço letivo e a transição, no 1.º dia do ano escolar imediato, do mesmo para a carreira técnica ou técnica superior, nos termos da lei geral, em lugar a aditar automaticamente ao quadro regional de ilha e a extinguir quando vagar.

14 — A avaliação final do desempenho para os docentes em período probatório tem os seguintes efeitos:

a) O tempo de serviço prestado pelo docente em período probatório é contado para efeitos de progressão na carreira docente, desde que classificado com menção qualitativa igual ou superior a *Bom*;

b) A obtenção da menção qualitativa de *Regular* implica a repetição do período probatório quando obtida pela primeira vez, determinando a cessação do contrato quando obtida pela segunda vez;

c) A obtenção da menção qualitativa de *Insuficiente* no final do período probatório determina a cessação do contrato e a impossibilidade de o docente voltar a candidatar-se à docência até que faça prova de ter realizado, com aproveitamento, a formação a que se refere o n.º 7 do artigo 78.º do Estatuto.

SECÇÃO V

Garantias

Artigo 17.º

Reclamação e recurso

1 — Homologada a avaliação, esta é imediatamente dada a conhecer ao avaliado, podendo dela apresentar reclamação escrita, no prazo de dez dias úteis, sendo a respetiva decisão proferida em quinze dias úteis.

2 — A decisão sobre a reclamação deve atender aos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelos avaliadores, bem como a todos os documentos que compõem o processo de avaliação.

3 — No prazo de cinco dias úteis após o conhecimento ou a receção da notificação o docente pode interpor recurso, com efeito suspensivo, para o diretor regional competente em matéria de educação, que decide no prazo máximo de trinta dias.

4 — O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações, do próprio ou de outros.

Artigo 18.º

Docentes em situação de mobilidade

1 — Os docentes requisitados, destacados ou em comissão de serviço são avaliados anualmente, no termo de cada período da respetiva forma de mobilidade, de acordo com o regime de avaliação em vigor no serviço, ou entidade pública, privada, cooperativa ou solidária onde se encontrem a prestar funções.

2 — No caso de ser autorizada a renovação da mobilidade por mais um ano a avaliação pode ser bienal.

3 — Do resultado da avaliação deve ser dado conhecimento, pelo dirigente do serviço, à unidade orgânica à qual pertence o docente até ao dia 31 de agosto.

CAPÍTULO III

Regime da avaliação do desempenho dos órgãos executivos

SECÇÃO I

Periodicidade e metodologias de avaliação

Artigo 19.º

Periodicidade e requisitos funcionais para avaliação

1 — Os membros que exercem funções nos conselhos executivos, nas comissões executivas provisórias e nas comissões executivas instaladoras são avaliados colegialmente, nos termos previstos no presente diploma, coincidindo o período avaliativo com o mandato para o qual foram eleitos, reportando-se o início a 1 de setembro e termo a 31 de agosto.

2 — A realização da avaliação do desempenho ao abrigo do presente diploma pressupõe o exercício de funções no órgão executivo durante, pelo menos, um ano escolar completo.

3 — Caso o docente exerça funções por um período inferior a um ano escolar completo, a avaliação do desempenho é realizada nos termos do regime de avaliação do desempenho previsto para o pessoal docente.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os membros dos órgãos executivos que não estejam dispensados da componente letiva podem, caso o requeiram, ser avaliados pelo exercício da sua atividade docente, nos termos do Capítulo II.

Artigo 20.º

Áreas e parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos órgãos executivos realiza-se com base nas seguintes áreas:

a) Gestão da unidade orgânica orientada para a qualidade das aprendizagens e melhoria de resultados;

b) Capacidade de liderança;

c) Relacionamento interpessoal e com a comunidade educativa;

d) Organização e funcionamento pedagógicos, designadamente, nas áreas de gestão curricular, de projetos, de atividades educativas e de avaliação, orientação e apoio a alunos;

e) Coordenação da formação e gestão dos recursos humanos;

f) Gestão dos recursos financeiros, das instalações e dos equipamentos escolares.

2 — A avaliação do desempenho dos órgãos executivos incide sobre os seguintes parâmetros:

a) «Metas», obtidas na prossecução de objetivos previamente definidos e que se traduzem na previsão de resultados que se pretendem alcançar, durante o exercício do mandato, em prol da melhoria da organização «escola» no quadro do seu projeto educativo e de promoção do sucesso escolar;

b) «Competências», integram a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício das funções inerentes ao órgão executivo.

Artigo 21.º

Metas

1 — O parâmetro «Metas» decorre da verificação do grau de cumprimento de objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, a partir do diagnóstico da unidade orgânica e da identificação das suas necessidades, tendo por base as áreas definidas no n.º 1 do artigo anterior.

2 — As metas são estabelecidas de forma negociada entre o avaliado e o avaliador, em número não inferior a três, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.

3 — Pelo menos 50 % das metas devem incidir nas áreas definidas nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo anterior.

4 — Para cada meta são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação das metas.

Artigo 22.º

Avaliação das metas

1 — Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada meta, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação é expressa em três níveis:

a) «Meta superada», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Meta atingida», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Meta não atingida», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Metas» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todas as metas.

Artigo 23.º

Competências

1 — O parâmetro «Competências» tem por base as áreas definidas no n.º 1 do artigo 20.º, e assenta em competências previamente negociadas entre o avaliado e o avaliador, em número não inferior a cinco, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.

2 — As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as constantes no Anexo IV ao presente diploma, do qual faz parte integrante, devendo, pelo menos, 50 % das mesmas incidir nas áreas previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 20.º

Artigo 24.º

Avaliação das competências

1 — A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A avaliação das competências e dos comportamentos associados definidos no Anexo IV referem-se ao padrão médio exigível de desempenho.

3 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências negociadas com cada órgão executivo.

Artigo 25.º

Avaliação final

1 — A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 — Para o parâmetro «Metas» é atribuída uma ponderação mínima de 70 % e para o parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 30 %.

3 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

a) Menção de *Excelente*, correspondendo a uma avaliação final de 5;

b) Menção de *Muito Bom*, correspondendo a uma avaliação final de 4,5 a 4,999;

c) Menção de *Bom*, correspondendo a uma avaliação final de 3,5 a 4,499;

d) Menção de *Suficiente*, correspondendo a uma avaliação final de 2,5 a 3,499;

e) Menção de *Insuficiente*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 2,499.

4 — Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número anterior, sempre que o resultado final da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação corresponda à avaliação final de 5, previamente à atribuição da menção *Excelente*, deve ser solicitado parecer à assembleia de escola e ao conselho pedagógico sobre a avaliação atribuída no parâmetro «Competências».

5 — Sem prejuízo da obrigatoriedade estabelecida no número anterior, e previamente à atribuição das restantes menções, o avaliador ou os órgãos executivos podem, caso o entendam, solicitar parecer sobre a sua autoavaliação no parâmetro «Competências», à assembleia de escola e ao conselho pedagógico.

6 — As pontuações finais dos parâmetros e avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, até às milésimas.

Artigo 26.º

Efeitos

1 — Sempre que os órgãos executivos obtenham uma avaliação de *Muito Bom*, é atribuído à respetiva unidade orgânica um crédito horário adicional, no mandato seguinte, que contribua para o desenvolvimento de um projeto no âmbito da promoção do sucesso escolar.

2 — O reconhecimento da menção de *Excelente*, além do crédito horário adicional referido no número anterior, implica a atribuição, no ano subsequente, de um reforço orçamental a aplicar no âmbito da promoção do sucesso escolar.

3 — Quando os órgãos executivos obtenham uma avaliação de *Excelente* devem partilhar boas práticas em termos a acordar com o diretor regional competente em matéria de educação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, o órgão executivo deve apresentar, no prazo de dez dias úteis a contar da data da homologação da avaliação, proposta para aplicação do crédito horário e reforço orçamental, a ser negociada com o diretor regional competente em matéria de educação.

5 — O crédito horário e o reforço orçamental previstos nos n.ºs 1 e 2 são atribuídos em condições a definir por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de educação.

6 — Quando os órgãos executivos obtenham uma avaliação de *Insuficiente*, é proporcionado acompanhamento e formação em termos a definir pelo diretor regional competente em matéria de educação.

7 — Quando a menção de *Insuficiente* se mantiver por dois mandatos consecutivos, os membros do órgão executivo cessam funções no dia seguinte ao da notificação da respetiva avaliação, sem prejuízo de se manterem em gestão corrente, nos termos da lei geral, até à tomada de posse do novo órgão executivo.

SECÇÃO II

Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

Artigo 27.º

Sujeitos

1 — Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O conselho coordenador da avaliação.

2 — A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 28.º

Avaliador

A avaliação é da competência do diretor regional competente em matéria de educação ou, na sua ausência ou impedimento, do membro do Governo Regional competente em matéria de educação, cabendo ao avaliador:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas de cada unidade orgânica;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação;
- c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos do presente diploma;
- d) Negociar as metas do avaliado, a partir do diagnóstico da unidade orgânica e da identificação das suas necessidades e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação das metas;
- e) Rever, quando se justifique, com o avaliado as metas negociadas;

f) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, de entre as constantes no Anexo IV;

g) Recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação;

h) Homologar as avaliações;

i) Decidir das reclamações dos avaliados;

j) Exercer as demais competências previstas no presente capítulo.

Artigo 29.º

Avaliado

1 — Para efeitos do presente capítulo, considera-se «avaliado» os conselhos executivos, as comissões executivas provisórias e as comissões executivas instaladoras do sistema educativo regional.

2 — O avaliado deve proceder à respetiva autoavaliação, como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo, negociar com o avaliador na fixação das metas e das competências que constituem parâmetros de avaliação, respetivos indicadores de medida e fornecer todos os elementos de prova.

3 — O avaliador é responsável pela aplicação e divulgação ao avaliado, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios.

4 — É garantido ao avaliado o conhecimento dos fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5 — É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

Artigo 30.º

Conselho coordenador da avaliação

O conselho coordenador da avaliação competente para intervir no âmbito da avaliação do desempenho dos órgãos executivos é o que se encontra definido para o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho em vigor na administração pública regional dos Açores.

SECÇÃO III

Processo de avaliação

Artigo 31.º

Fases

O processo de avaliação do desempenho dos órgãos executivos das unidades orgânicas compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação;
- b) Monitorização;
- c) Autoavaliação e avaliação;
- d) Notificação da proposta de avaliação;
- e) Validação da avaliação;
- f) Homologação;
- g) Reclamação e outras impugnações.

Artigo 32.º

Planeamento

1 — O planeamento do processo de avaliação do desempenho obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do diretor regional competente em matéria de educação;

b) A negociação das metas e competências, bem como dos respetivos indicadores de medida e critérios de superação, deve envolver o avaliador e o avaliado;

c) Registo das metas e competências previamente acordadas na ficha de avaliação, definida no Anexo V ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

2 — A fase de planeamento deve decorrer no primeiro trimestre do período avaliativo.

3 — Para efeitos de planeamento devem ser consideradas as orientações do conselho coordenador da avaliação.

Artigo 33.º

Monitorização

1 — No decorrer do período avaliativo são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e, se necessário, efetuada a respetiva análise conjunta entre avaliador e avaliado, de modo a viabilizar:

a) A reformulação das metas a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação.

2 — O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 34.º

Autoavaliação e avaliação

1 — A autoavaliação tem como objetivo corresponder a responsabilizar o órgão avaliado no processo de avaliação do desempenho e identificar áreas de melhoria a implementar na unidade orgânica.

2 — A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria, definida no Anexo VI ao presente diploma, do qual faz parte integrante, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o órgão avaliado, com caráter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação do desempenho.

3 — A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente capítulo e em conformidade com as orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação, em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho, e é presente àquele conselho para efeitos de validação da proposta de atribuição de menções de *Excelente*, *Muito Bom* e *Insuficiente*.

4 — A entrega da ficha de autoavaliação deve ocorrer até trinta dias antes do termo do período avaliativo, devendo o processo de avaliação estar concluído até ao final do mês de outubro, do ano em que termina o mandato.

5 — A autoavaliação é entregue por iniciativa do avaliado ou solicitada pelo avaliador.

Artigo 35.º

Notificação da proposta de avaliação

Durante o mês de setembro subsequente ao termo do mandato, o avaliador dá conhecimento da proposta de avaliação do desempenho ao avaliado, podendo este pronunciar-se num prazo de dez dias úteis.

Artigo 36.º

Validação da avaliação

1 — Na sequência da notificação da proposta de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista a validação das propostas de avaliação com menções de *Excelente*, *Muito Bom* e *Insuficiente*.

2 — Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta.

3 — No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

4 — No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final da avaliação, que transmite ao avaliador para homologação.

Artigo 37.º

Homologação da avaliação

A homologação da avaliação do desempenho deve ser, em regra, efetuada até ao final do mês de outubro, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 38.º

Reclamação

1 — O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

2 — Na decisão sobre a reclamação, o diretor regional competente em matéria de educação deve atender aos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo conselho coordenador da avaliação, nos termos do artigo 36.º

Artigo 39.º

Outras impugnações

1 — Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, através de recurso hierárquico ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

2 — A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao avaliado o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3 — Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo avaliador, a quem cabe proceder a nova avaliação.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 40.º

Comissões de acompanhamento

1 — Para o acompanhamento da concretização do regime de avaliação do desempenho do pessoal docente

será, no prazo de noventa dias, criada, por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de educação, uma comissão de acompanhamento que integrará representantes da administração educativa e um representante da cada uma das organizações sindicais dos docentes com assento no Conselho Coordenador do Sistema Educativo.

2 — A comissão a que se refere o número anterior exercerá funções nos anos escolares de 2016-2017 e de 2017-2018.

Artigo 41.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2009/A, de 18 de agosto.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos a 1 de setembro de 2016.

Aprovado em Conselho do Governo Regional, nas Vels, em 31 de maio de 2016.

O Presidente do Governo Regional, *Vasco Ilidio Alves Cordeiro*.

Assinado em Angra do Heroísmo em 22 de julho de 2016.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma dos Açores, *Pedro Manuel dos Reis Alves Catarino*.

ANEXO I

Descritores indicativos do desempenho de *Bom*

(a que se refere o n.º 6 do artigo 4.º)

Dimensão vertente social e ética	
1. Conduta ética e profissional	Assume a dimensão ética e deontológica da sua profissão, cumprindo com os deveres que lhe estão associados. Contribui para a dignificação da profissão docente e da escola enquanto organização.
Dimensão do desenvolvimento do ensino e da aprendizagem	
2. Competência científica e pedagógica	Revela competência científica e capacidade pedagógica, independentemente dos contextos educativos e das diferentes características e necessidades dos alunos. Demonstra conhecimento das orientações programáticas em vigor, gerindo-as em articulação com as características e as necessidades dos alunos.
3. Processo de ensino e aprendizagem	Gere o currículo de modo a proporcionar a todos os alunos o direito à qualidade das aprendizagens. Diversifica estratégias e recursos, criando condições para que os alunos se envolvam ativamente nas tarefas da aula. Propõe atividades que promovem a autonomia, o pensamento crítico, a resolução de problemas, a integração das TIC e o desenvolvimento de competências sociais e cívicas. Apoia os alunos de vários níveis de desempenho, principalmente os que revelam dificuldades, de modo que todos progridam nas suas aprendizagens.
4. Relação pedagógica com os alunos	Garante uma relação pedagógica de respeito com e entre os alunos. Assegura um clima de aula propício à aprendizagem. Gere, com segurança e flexibilidade, situações problemáticas.
5. Avaliação dos alunos	Avalia os alunos em linha com o trabalho desenvolvido. Diversifica estratégias e instrumentos em função do perfil dos alunos. Fornece informação relevante para que os alunos possam melhorar o seu desempenho. Na avaliação sumativa, decide em função de uma análise global do desempenho e progresso dos alunos.

Dimensão da participação na escola e relação com a comunidade escolar	
6. Projeto Educativo e Plano de Promoção do Sucesso Escolar	Contribui, individualmente e com os seus pares, para que a escola concretize os objetivos e atinja as metas com que se compromete no projeto educativo. Coordena ou participa em grupos de trabalho orientados para a implementação de ações ou projetos de promoção do sucesso escolar.
7. Relação com pais, encarregados de educação e comunidade educativa	Contribui para uma relação com os pais e encarregados de educação baseada numa abordagem centrada na resolução de problemas e na valorização dos desempenhos positivos. Promove ou participa em iniciativas que contribuam para um trabalho em rede entre os diferentes parceiros da comunidade.
8. Componente não letiva de estabelecimento e Exercício de cargos (se aplicável)	Coordena ou participa em grupos de trabalho orientados para as necessidades da escola nos domínios pedagógico e organizacional e/ou na oferta de atividades extracurriculares que incrementam as competências cognitivas, pessoais ou sociais dos alunos. Coordena ou integra, de forma regular, grupos de trabalho, de natureza disciplinar ou interdisciplinar, orientados para a partilha de estratégias e recursos pedagógicos e para o delineamento de documentos enquadramentos da prática letiva e da avaliação dos alunos. Cumprir com os deveres inerentes aos cargos para os quais foi eleito ou designado, em linha com o legalmente determinado e com o perfil de desempenho traçado pela escola para o exercício do respetivo cargo.
Dimensão do desenvolvimento profissional ao longo da vida, incluindo o percurso no domínio da formação contínua	
9. Desenvolvimento profissional e Formação contínua	Investe na sua autoformação a partir das áreas de melhoria e de interesse que identifica para cada período avaliativo. Participa com aproveitamento em ações de formação contínua, ou é formador e é avaliado positivamente pelo seu desempenho. Avalia, de forma crítica, o contributo das aprendizagens e competências desenvolvidas para a melhoria do seu desempenho profissional.

ANEXO II

Descritores indicativos do desempenho de *Bom*, para a avaliação das aulas observadas

(a que se refere o n.º 6 do artigo 14.º)

1. Competência científica e pedagógica
Demonstra competência científica e capacidade pedagógica.
Demonstra conhecimento das orientações programáticas em vigor, gerindo-as em articulação com as características e as necessidades dos alunos.
2. Planificação e organização da aula
Planifica e organiza a(s) aula(s) em seqüências coerentes.
Clarifica com os alunos os objetivos a atingir na aula/seqüência de aulas.
Organiza o espaço da sala e o trabalho dos alunos em linha com a estratégia utilizada.
Fornecer instruções de forma clara e concisa.
Comunica com propriedade e correção linguística.
Diversifica e diferencia estratégias e recursos, criando condições para que os alunos de diferentes níveis de desempenho se envolvam ativamente nas tarefas da aula.
Propõe atividades que promovem a autonomia, o pensamento crítico, a resolução de problemas, a integração das TIC e o desenvolvimento de competências sociais e cívicas.
Capitaliza as experiências, ideias e conhecimentos prévios dos alunos na condução das atividades propostas.
Proporciona oportunidades aos alunos para aplicarem e sistematizarem os conteúdos explorados.
Apoia os alunos de vários níveis de desempenho, principalmente os que revelam dificuldades, motivando-os para a melhoria.
Reformula e gere a aula de forma adequada, perante situações imprevistas.
3. Relação pedagógica com os alunos
Garante uma relação pedagógica de respeito com e entre os alunos.
Assegura um clima de aula propício à aprendizagem, com tranquilidade, estímulo e confiança.
Gere com segurança e flexibilidade situações problemáticas.
Responde às solicitações dos alunos, dando um <i>feedback</i> construtivo sobre o seu desempenho.
4. Avaliação dos alunos
Monitoriza e observa/recolhe evidências das aprendizagens realizadas pelos alunos.
Avalia os alunos em linha com o trabalho desenvolvido.
Diversifica estratégias e instrumentos em função do perfil dos alunos.
Fornece informação relevante e construtiva para que os alunos possam melhorar o seu desempenho.

ANEXO III

(a que se refere o n.º 19 do artigo 14.º)

Ficha de Autoavaliação e de Avaliação de Aulas Observadas			
Nome do docente observado:			
Unidade Orgânica / Escola			
Disciplina:	Ano:	Turma:	
Nome dos observadores:	Externo:		
	Interno(s):		
Áreas		Menção Qualitativa	
		AA	Av.
1. Competência científica e pedagógica			
2. Planificação e organização da aula			
3. Relação pedagógica com os alunos			
4. Avaliação dos alunos			
Data da 1.ª observação: ____/____/____		Autoavaliação Final	
Data da 2.ª observação: ____/____/____		Avaliação Final	
Data da 3.ª observação: ____/____/____			
Data da 4.ª observação: ____/____/____			

O docente: _____, em ____/____/____

Os avaliadores: _____, em ____/____/____

_____, em ____/____/____

_____, em ____/____/____

ANEXO IV

Lista de competências

(a que se refere o n.º 2 do artigo 23.º)

ÁREA a)	GESTÃO DA UNIDADE ORGÂNICA ORIENTADA PARA A QUALIDADE DAS APRENDIZAGENS E MELHORIA DE RESULTADOS
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
1	GESTÃO DO PROCESSO DE ENSINO/APRENDIZAGEM – Capacidade de construir uma escola de qualidade que responde às necessidades, expectativas e motivação dos alunos, tendo sempre presente, como finalidade última, a formação de cidadãos ativos, competentes e autónomos, com capacidade de aprendizagem permanente nos domínios socio emocional e cognitivo. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Traça, envolvendo as estruturas pedagógicas da escola, um diagnóstico atualizado dos resultados produzidos pela escola ao nível das aprendizagens dos alunos, nas múltiplas vertentes que a compõem; - Define, em função do diagnóstico realizado, metas e objetivos em torno de um projeto comum, determinando prioridades organizacionais; - Monitoriza os progressos e os retrocessos dos alunos, as práticas da sala de aula e a qualidade do ensino; - Monitoriza a gestão do currículo, incentivando as estruturas pedagógicas da escola a apropriar-se, de forma crítica, dos programas e a didatizá-los em linha com as características e necessidades dos grupos-turma; - Acompanha as práticas escolares, recorrendo a dados, observando os processos de ensino-aprendizagem, identificando os pontos fortes e as necessidades de desenvolvimento profissional dos docentes; - Incentiva os professores a encarar os desafios a partir de diferentes perspetivas e a repensar formas de atuação, desafiando o <i>status quo</i> e a resignação.
2	CULTURA DE ESCOLA – Capacidade de dirigir a escola com base numa missão conhecida e partilhada por todos, centrada na melhoria contínua das aprendizagens dos alunos e no aumento gradual e sustentado das expectativas da comunidade escolar sobre o desempenho dos alunos.

ÁREA a)	GESTÃO DA UNIDADE ORGÂNICA ORIENTADA PARA A QUALIDADE DAS APRENDIZAGENS E MELHORIA DE RESULTADOS
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Cria, em alternativa a uma postura reativa, assente na procura de justificação para as limitações da ação da escola, uma cultura de proatividade, desenvolvendo projetos específicos que respondem às necessidades do seu público escolar; - Concebe o Projeto Educativo da escola e o Plano de Promoção do Sucesso Escolar como a bússola da escola, que explicita a missão, os objetivos, as áreas de intervenção prioritária e as metas a atingir a curto, médio e longo prazo, assumindo-se ambos como um documento sucinto e operacionalizável, podendo ser facilmente lido por toda a comunidade educativa e adequado às especificidades e necessidades da escola; - Cria as condições para um ambiente disciplinado e seguro; - Cria um clima de escola caracterizado pela proximidade entre os alunos e os agentes educativos, pelo reconhecimento do trabalho e pela valorização da disciplina; - Estimula a realização de iniciativas que promovem a partilha dos valores da comunidade escolar, o diálogo entre os alunos e os agentes educativos; - Reconhece publicamente os bons exemplos e incentiva os demais a segui-los; - Estimula a realização de momentos formais onde se consagra o mérito dos alunos, quer pelos resultados académicos alcançados, quer pela relevância de projetos que dinamizaram, nas áreas cívica, cultural e desportiva; - Torna visíveis, nos momentos-chave da vida da escola, os valores e objetivos que defende para a escola, mostrando, sempre que possível, à comunidade educativa aquilo em que acredita e o que o entusiasma, para motivar os demais.

ÁREA b)	CAPACIDADE DE LIDERANÇA
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
3	LIDERANÇA: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos da unidade orgânica e estimulando a iniciativa e a responsabilização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Promove um estilo de liderança focado em valores humanos e éticos: - Revela uma conceção clara da escola enquanto sistema formador e multiplicador dos valores humanos e éticos; - Cria redes de relacionamento propiciadoras do desenvolvimento da unidade orgânica como um todo integrado; - Fomenta um ambiente institucional aberto às mudanças e transformações sociais; - Fomenta um clima favorável à prevenção e resolução de conflitos. - Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança. 2. Envolve a sua equipa na tomada de decisões e compartilha a responsabilidade nos resultados alcançados: - Dinamiza espaços organizacionais para a participação efetiva da sua equipa nas decisões escolares; - Fortalece o espírito de equipa para o desenvolvimento do trabalho integrado; - Cria um fluxo de comunicação interna que garanta o conhecimento, por todos, das ações e decisões escolares; - Sabe ouvir a opinião dos outros compartilhando informações e decisões.
4	DECISÃO: Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da unidade orgânica e é persistente perante obstáculos ou dificuldades; - Assume, em regra, objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os que com ele trabalham; - Promove a participação da comunidade educativa nos processos de tomada de decisão; - Utiliza métodos e técnicas de planeamento e gestão educacional, organizacional, patrimonial, de recursos humanos e financeiros, designadamente na programação do ano escolar;

ÁREA b)	CAPACIDADE DE LIDERANÇA
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
	- Analisa e pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para a unidade orgânica e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas; - Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades da unidade orgânica e a urgência das situações; - É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis; - Assume com sentido da responsabilidade os resultados das decisões que toma.
5	COMUNICAÇÃO E NEGOCIAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e estabelecer acordos com os colaboradores, tentando chegar a resultados positivos para todas as partes envolvidas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão; - Adapta com facilidade o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores; - É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros; - Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos; - Utiliza uma forma de comunicação aberta e cria um clima propício à expressão dos outros, ouvindo-os com atenção; - Analisa a informação relevante, aprecia as diversas alternativas e procura pontos de concordância para chegar a decisões de ganho mútuo; - Estabelece consensos e acordos através da negociação.

ÁREA c)	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E COM A COMUNIDADE EDUCATIVA
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
6	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes; - Promove um clima de relações humanas adequadas nas organizações escolares e gere os conflitos utilizando estratégias adequadas e mantendo um comportamento estável e uma postura profissional; - Trabalha facilmente com pessoas com diferentes características; - Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais; - Partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas; - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
7	RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA: Capacidade para gerir relações interpessoais, intergrupos, nos ambientes interno e externo da escola: Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Representa a escola: - Representa a escola em atos públicos na afirmação da sua identidade e valorização do papel da mesma na comunidade; - Aceita a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa; - Comunica com à vontade e confiança perante audiências alargadas. 2. Fomenta laços de relacionamento entre a escola e a comunidade: - Conhece a realidade da comunidade e põe à sua disposição as instalações e os serviços, no cumprimento da sua função social; - Empenha-se na procura de recursos e serviços existentes no meio e estabelece parcerias para facilitar o acesso dos alunos aos mesmos.

ÁREA c)	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E COM A COMUNIDADE EDUCATIVA
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
	3. Promove a escola no exterior: - Divulga e dá a conhecer à comunidade o Projeto Educativo da escola, os resultados das aprendizagens, tendo em vista a valorização da escola; - Divulga a oferta educativa à comunidade tendo em vista a valorização do papel da escola; - Promove o intercâmbio entre escolas; - Divulga a informação relativa a acontecimentos promovidos pela escola junto da comunidade.
8	RELAÇÃO COM AS FAMÍLIAS E OS ALUNOS – Capacidade de envolver, de forma ativa e construtiva, os encarregados de educação e a restante comunidade educativa como parceiros na melhoria dos resultados dos alunos. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Gere e divulga, de forma eficaz, junto das famílias, a informação, através de suportes adequados às características e perfil daquelas; - Envolve os alunos na assunção de papéis relevantes na manutenção do património escolar, na implementação de projetos, nas relações da família com a escola e dessa com a comunidade; - Incentiva os alunos a envolverem-se em projetos e atividades extracurriculares da escola, como forma de descobrirem ou desenvolverem as suas potencialidades nos domínios artístico, cívico, desportivo, entre outros; - Motiva a criação de relações positivas com os encarregados de educação, incrementando as oportunidades existentes para mostrar a estes, aos pais e às famílias os progressos das suas crianças e jovens, o que estes são capazes de fazer; - Dinamiza momentos de comunicação e de diálogo efetivo entre a escola e as famílias, esbatendo barreiras e construindo um espaço propício à resolução concertada de problemas que afetam o desenvolvimento pessoal e a aprendizagem dos alunos; - Promove e apoia iniciativas que mostram aos pais e alunos a importância da escola e da qualificação.

ÁREA d)	ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO PEDAGÓGICOS, DESIGNADAMENTE, NAS ÁREAS DE GESTÃO CURRICULAR, DE PROJETOS, DE ATIVIDADES EDUCATIVAS E DE AVALIAÇÃO, ORIENTAÇÃO E APOIO A ALUNOS
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
	VISÃO ESTRATÉGICA: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na unidade orgânica. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Promove a construção conjunta do Projeto Educativo analisando cenários e definindo estratégias para a superação dos desafios: - Realiza o diagnóstico da unidade orgânica com todos os intervenientes com a intenção de identificar e analisar as potencialidades e os constrangimentos; - Define conjuntamente com as equipas de trabalho a missão e a visão assim como as metas a serem alcançadas no decurso do mandato; - Assegura a coerência entre as prioridades traçadas para a unidade orgânica e as da comunidade envolvente; 2. Acompanha e avalia o Projeto Educativo, analisando os resultados alcançados na unidade orgânica e desenvolvendo estratégias para superar os desafios que se apresentam. 3. Fomenta o sentido de pertença e identificação com a unidade orgânica de forma a dar resposta aos desafios e prioridades da mesma: - Assegura a articulação do Projeto Educativo com o Plano Anual; - Participa na formulação de outros projetos; - Fomenta e cria condições tendentes à realização de parcerias e identifica fontes de apoio; - Cria e monitoriza estruturas de apoio à aprendizagem dos alunos; - Incentiva a criação de clubes escolares e outras atividades extracurriculares adequadas às expectativas e interesses dos alunos. 3. Prepara a unidade orgânica para os desafios do futuro: - Propicia a criação de um sentido prospetivo;
9	

ÁREA d)	ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO PEDAGÓGICOS, DESIGNADAMENTE, NAS ÁREAS DE GESTÃO CURRICULAR, DE PROJETOS, DE ATIVIDADES EDUCATIVAS E DE AVALIAÇÃO, ORIENTAÇÃO E APOIO A ALUNOS
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
	- Estabelece redes de trabalho assentes na colaboração dos intervenientes; - Apresenta ofertas educativas tendo em conta o ambiente contingencial da unidade orgânica.
10	INCREMENTO DE UMA CULTURA COLABORATIVA – Capacidade para integrar e para constituir equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa dos membros da comunidade educativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Integra-se bem em equipas de constituição variada, cooperando, de forma ativa e construtiva, com o seu saber e a sua experiência no desenvolvimento dos trabalhos, em linha com os objetivos ou metas fixados; - Promove a criação e manutenção de comunidades de aprendizagem profissional no interior da organização escolar, com vista ao desenvolvimento científico e pedagógico dos docentes; - Promove a reflexão partilhada sobre as práticas educativas e sobre os processos adotados pela escola para responder aos problemas identificados; - Estabelece uma rede de trabalho e de comunicação com as escolas da área concelhia, articulando opções e procedimentos que respondam, de forma concertada, aos problemas comuns; - Incentiva o trabalho em equipa e gera um ambiente propício à partilha e à concertação de estratégias; - Constitui equipas de trabalho coesas, capitalizando a experiência, o saber e a motivação dos agentes que as integram; - Clarifica metas e papéis de colaboração e encoraja o compromisso entre os colaboradores; - Identifica, nos seus professores, assistentes e demais técnicos, as aptidões e as mais-valias de cada um, para as pôr ao serviço de um determinado projeto, inclusive para lhes atribuir funções de liderança intermédia, de coordenação de grupos ou de mediação de conflitos; - Capitaliza a diversidade de opiniões, crenças e perspetivas, para, em alternativa ao conflito, gerar consensos, melhorar as ideias apresentadas e alinhar expectativas diferentes; - Acompanha o desenvolvimento dos trabalhos das equipas constituídas, dirimindo os conflitos, ainda que latentes, e motivando, de forma contínua, os intervenientes; - Motiva os seus colaboradores, nos momentos de desânimo e de fracasso, cultivando, neles, a autoestima e a determinação em alternativa à resignação; - Partilha informação e conhecimento com os colaboradores e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo; - Desenvolve a prática de assumir responsabilidades em conjunto; - Reforça e dá visibilidade aos comportamentos positivos, motivando os outros a superar-se e a experimentar estratégias demonstradas; - Cria, nomeadamente em matéria de horários, as condições organizacionais propícias ao trabalho em grupo.
11	CULTURA DE AVALIAÇÃO – Capacidade de capitalizar a avaliação de todos os que trabalham na escola em prol de dinâmicas de autorregulação do desempenho, no sentido de fomentar a melhoria gradual dos seus agentes e o seu contributo para a missão da escola e a consecução das metas definidas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Cria uma dinâmica contínua de autoavaliação formativa, assente no reconhecimento das mais-valias de cada um e dos aspetos a melhorar; - Cria oportunidades para os seus agentes educativos melhorarem o seu desempenho nas áreas onde os mesmos desejam aperfeiçoar-se; - Reconhece o papel de cada agente na comunidade escolar e, quando oportuno, desafia-o a trilhar novas experiências de aprendizagem; - Assume responsabilidades e objetivos exigentes, mostrando a importância de fazer sempre melhor, em prol da melhoria das aprendizagens dos alunos e de um clima de trabalho e de segurança na escola; - Toma facilmente decisões e responde por elas, incentivando os outros a defender opções e a assumir responsabilidades; - Gera momentos de partilha e de discussão sobre a eficácia das estratégias utilizadas e dos processos de ensino e aprendizagem.

ÁREA e)	COORDENAÇÃO DA FORMAÇÃO E GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
12	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E FORMAÇÃO: Capacidade para administrar e coordenar os recursos humanos existentes na unidade orgânica, promovendo uma gestão racional, eficaz, transparente e adequada às necessidades da unidade orgânica. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Adequa de forma equitativa a gestão do pessoal aos recursos disponíveis, através de uma planificação estratégica, articulando conteúdos funcionais, atividades e responsabilidades; - Rentabiliza de forma eficiente os recursos disponíveis na unidade orgânica; - Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos trabalhadores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual; - Promove planos de formação tendo em consideração as competências das pessoas, as necessidades de formação pessoais e organizacionais e o respetivo desenvolvimento profissional numa perspetiva de futuro; - Coordena ações e programa de investigação que permitam quer a compreensão dos fenómenos e processos educativos, quer a concretização de transformações organizativas; - Supervisiona a execução dos programas, processos organizativos e o desempenho pessoal.
13	AUTOFORMAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA – Capacidade de identificar as competências, os conhecimentos e a experiência essenciais ao bom desempenho das suas funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Procura oportunidade de formação, em momentos formais ou informais, para alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a responder, de forma mais eficaz, aos problemas que afetam a sua escola; - Estabelece contactos estruturados com outras escolas que dinamizam projetos com resultados positivos; - Estabelece momentos de contacto com profissionais e instituições variadas, transformando-os em oportunidade para se atualizar e refletir sobre a sua ação; - Adere às tecnologias de informação e comunicação com valor significativo para a melhoria do funcionamento da escola e para o seu desempenho individual; - Desenha planos de ação e projetos estruturados, orientados para a resposta a um problema ou desafio premente na escola.

ÁREA f)	GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS, DAS INSTALAÇÕES E DOS EQUIPAMENTOS ESCOLARES
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
14	GESTÃO: Capacidade para administrar e coordenar os recursos existentes na unidade orgânica, designadamente, financeiros, administrativos, físicos e materiais. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Promove uma gestão racional, eficaz e transparente dos recursos financeiros: - Elabora o projeto de orçamento da escola e coordena a sua execução; - Presta contas sobre o funcionamento geral e o fundo escolar, aos órgãos próprios, seguindo as normas e os procedimentos da legislação vigente; - Procura fontes de recursos complementares; - Implementa uma gestão financeira da unidade orgânica que tem como referência os objetivos estratégicos assumidos para o mandato; - Implementa processos de controlo financeiro em análises custo-benefício. - Promove uma gestão eficaz e eficiente dos processos administrativos: - Conhece, aplica e divulga as normas da legislação em vigor; - Cumprir os prazos estabelecidos pela legislação em vigor, tendo em atenção a particularidade dos processos; - Supervisiona os procedimentos inerentes às atividades dos serviços administrativos; - Promove condições para a manutenção do património escolar, designadamente fixando procedimentos de controlo e registo; - Implementa medidas de funcionamento orientadas para a inovação e modernização dos processos administrativos; - Implementa um sistema de aferição dos níveis de satisfação demonstrados pela Comunidade Educativa; - Concebe manuais de procedimentos para os processos-chave da área administrativa sendo os respetivos procedimentos conformes aos instituídos.

ÁREA f)	GESTÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS, DAS INSTALAÇÕES E DOS EQUIPAMENTOS ESCOLARES
N.º	DESCRIÇÃO DA COMPETÊNCIA
	3. Promove uma gestão racional, eficaz dos recursos físicos e materiais: • Cria condições favoráveis para a utilização eficaz e funcionamento adequado das instalações; • Organiza os espaços escolares visando o melhor aproveitamento dos mesmos de modo a propiciar ambientes estimulantes à aprendizagem; • Implementa uma gestão racional dos equipamentos tecnológicos e materiais consumíveis; • Promove uma gestão dos recursos materiais tendo subjacentes questões ambientais.
15	ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: Capacidade para integrar na sua função o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: • Cumpre e assegura o cumprimento das normas e procedimentos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho; • Utiliza e fomenta a utilização de sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a segurança; • Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; • Responsabiliza os colaboradores pela utilização de veículos, equipamentos e materiais com correção e segurança.

ANEXO V

Avaliação do desempenho do órgão executivo

[a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º]

Ficha de Avaliação

Período avaliativo	De ____/____/____ a ____/____/____
--------------------	------------------------------------

Avaliador	
Cargo	

Órgão avaliado	
Unidade orgânica	
Constituição do órgão executivo	
Identificação	Cargo

Avaliação final Menção qualitativa	Excelente	
	Muito Bom	
	Bom	
	Suficiente	
	Insuficiente	

1. Parâmetros da avaliação

1.1 Metas

(A preencher no início do período avaliativo)

Descrição das metas Determinação do(s) indicador(es) de medida e critérios de superação		
1	Meta	
	Indicador(es) de medida	
	Crítérios de superação	
2	Meta	
	Indicador(es) de medida	
	Crítérios de superação	
3	Meta	
	Indicador(es) de medida	
	Crítérios de superação	
4	Meta	
	Indicador(es) de medida	
	Crítérios de superação	
5	Meta	
	Indicador(es) de medida	
	Crítérios de superação	

(A preencher no final do período avaliativo)

Avaliação das metas			
Metas	Superada (Pontuação 5)	Atingida (Pontuação 3)	Não Atingida (Pontuação 1)
Meta 1			
Meta 2			
Meta 3			
Meta 4			
Meta 5			

Pontuação do Parâmetro

1.2 Competências

(A preencher no início do período avaliativo)

Competências escolhidas	
N.º	DESIGNAÇÃO

(A preencher no final do período avaliativo)

Avaliação		
Demonstrada a um nível elevado (Pontuação 5)	Demonstrada (Pontuação 3)	Não demonstrada ou inexistente (Pontuação 1)

Pontuação do Parâmetro

O avaliador e avaliado acordaram os parâmetros "Metas" e "Competências" em ____/____/____

O avaliador	O órgão avaliado
Assinatura:	Assinaturas:

As metas n.º (s) _____ foram reformuladas em ____/____/____ constando de anexo a esta ficha.

2. Avaliação final

Parâmetros da avaliação	A	B	C (AxB)
	Pontuação	Ponderação	Pontuação ponderada
Metas			
Competências			
	Menção Quantitativa		
	Menção Qualitativa		

A avaliação com menção de "Excelente":

☐ Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.

☐ Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, tendo sido atribuída a menção de _____.

A avaliação com menção de "Muito Bom":

☐ Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.

☐ Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, tendo sido atribuída a menção de _____.

A avaliação com menção de "Insuficiente":

☐ Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.

☐ Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, tendo sido atribuída a menção de _____.

3. Comunicação da avaliação atribuída ao órgão avaliado

Tomei conhecimento da avaliação em __/__/__
O órgão avaliado, Assinaturas:

4. Homologação/despacho do diretor regional competente em matéria de educação

Aos __/__/__, _____

5. Conhecimento da avaliação após a homologação

Tomei conhecimento da homologação em __/__/__
O órgão avaliado, Assinaturas:

6. Reclamação/decisão da reclamação

Foi apresentada reclamação?	Sim	Não
Decisão da reclamação		

7. Recurso hierárquico / impugnação jurisdicional

Foi apresentado recurso hierárquico / impugnação jurisdicional?	Sim	Não
Decisão recurso hierárquico / impugnação jurisdicional		

ANEXO VI

Avaliação do desempenho do órgão executivo

(a que se refere o n.º 2 do artigo 34.º)

Ficha de Autoavaliação

Órgão avaliado	
Unidade orgânica	
Período avaliativo	__/__/__ a __/__/__

1. METAS

1.1 GRAU DE REALIZAÇÃO DAS METAS

Para cada Meta fixada em que nível considera que se situou o desempenho do órgão executivo? (Assinale com X o nível)

Metas fixadas	Superado	Atingido	Não atingido
Meta 1			
Meta 2			
Meta 3			
Meta 4			
Meta 5			

1.2 FUNDAMENTAÇÃO

(Breve fundamentação relativa à realização das metas)

--

2. COMPETÊNCIAS

2.1 DEMONSTRAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Para cada competência em que nível considera que se situou o desempenho do órgão executivo ao longo do período avaliativo? (Inscreva o número da competência, a sua designação e assinale com X o nível)

COMPETÊNCIA ESCOLHIDA		COMPETÊNCIA DEMONSTRADA A UM NÍVEL ELEVADO	COMPETÊNCIA DEMONSTRADA	COMPETÊNCIA NÃO DEMONSTRADA OU INEXISTENTE
N.º	DESIGNAÇÃO			

Obs: A descrição de cada competência e os comportamentos a ela associados constantes da Lista de Competências referem-se ao padrão médio exigível de desempenho (Competência Demonstrada)

2.2 FUNDAMENTAÇÃO

(Breve fundamentação relativa às competências demonstradas)

--

O órgão avaliado, Assinaturas:

Tomei conhecimento em __/__/__
O avaliador, Assinatura: