



2021/2022

Avaliação de Desempenho Docente

Diretivas da Secção de
Avaliação de Desempenho
Docente do Conselho
Pedagógico

Índice

PREÂMBULO	3
1. ENQUADRAMENTO LEGAL	4
2. NATUREZA DA AVALIAÇÃO	5
3. DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (DR n.º 26/2012, art.º 4).....	6
4. ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO (DR n.º 26/2012, art.º 6).....	7
5. INTERVENIENTES NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E COMPETÊNCIAS	8
6. PERIODICIDADE E CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO	10
7. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE.....	11
8. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO (DR N.º 26/2012, ART.º 20.º).....	14
9. DESCRITORES DISTRIBUÍDOS POR DIMENSÃO E POR INDICADORES	16
10. PROCEDIMENTOS RELATIVOS À AVALIAÇÃO DOS DOCENTES DO REGIME ESPECIAL (artº 27 do Decreto.....	21
ANEXOS	22

PREÂMBULO

Segundo os princípios orientadores da avaliação do pessoal docente previstos no artigo 3º do Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro, a avaliação de desempenho do pessoal docente visa a melhoria dos resultados escolares dos alunos e da qualidade das aprendizagens, proporcionando orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência, constituindo, ainda, seus objetivos os fixados no ECD.

Pretende-se com a avaliação de desempenho a construção de uma escola pública de qualidade reforçando os seguintes aspetos:

- Melhoria do serviço prestado pela escola no desenvolvimento da sua missão;
- Desenvolvimento profissional dos docentes (orientação formativa);
- Contributo para o desenvolvimento organizacional (diferenciação de funções e distinguir o mérito).

Os referenciais de avaliação devem encontrar-se de acordo com os seguintes documentos: Projeto Educativo, Projeto Curricular de Agrupamento, Plano de Inovação, Plano Anual de Atividades e Regimentos dos Departamentos.

Sendo a avaliação um processo complexo e, por vezes, tecnicamente difícil de operacionalizar, deve, no entanto, basear-se em dispositivos simples e exequíveis.

Em suma, a avaliação visa melhorar as práticas de ensino aprendizagem e construir momentos de reflexão e partilha entre docentes.

A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação.

1. ENQUADRAMENTO LEGAL

Diploma	Regulamentação
DL n.º 41/2012, de 21 de fevereiro	Alteração ao Estatuto da Carreira Docente
DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro	Sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário
Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro	Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções de mérito
Despacho n.º 13981/2012, de 26 outubro	Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da ADD
DN n.º 24/2012, de 26 de outubro	Processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica
Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto	A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular

2. NATUREZA DA AVALIAÇÃO

2.1. Avaliação Interna

A avaliação interna é efetuada pelo Agrupamento, realizada em todos os escalões e a todos os docentes, em exercício efetivo de funções, por avaliadores internos.

O avaliador interno é o Coordenador de Departamento ou a quem este designar, cumprindo os requisitos do art.º 13º do decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Compete ao avaliador interno apreciar os elementos de referência.

2.2. Avaliação Externa

A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica, realiza-se através de observação de aulas por avaliadores externos, aos docentes que obedecem aos requisitos definidos no número 2 do art.º 18º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

3. DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Decreto Regulamentar nº26/2012 de 21 de fevereiro, artº 4º)

A avaliação de desempenho dos docentes integrados na carreira e em regime de contrato a termo incide sobre as seguintes dimensões:

- a) Científico-Pedagógica;
- b) Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

4. ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO

(Decreto Regulamentar nº26/2012 de 21 de fevereiro, artº 6º)

Consideram-se elementos de referência da avaliação:

- a) Os objetivos e as metas fixadas no PEA, o serviço distribuído ao docente e o PAA;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovadas pelo Conselho Pedagógico.

5. INTERVENIENTES NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E COMPETÊNCIAS

5.1. Intervenientes no processo de avaliação:

São intervenientes neste processo, nos termos previstos no art.º 8.º do DR n.º 26/2012

- a) O Presidente do Conselho Geral;
- b) O Diretor;
- c) O Conselho Pedagógico;
- d) A Secção de Avaliação de Desempenho Docente, do conselho pedagógico (SADD);
- e) O avaliador interno;
- f) O avaliador externo (quando se verificar);
- g) Os avaliados.

5.2. Competências:

5.2.1. Do Presidente do Conselho Geral (DR n.º 26/2012, art.º 9.º)

- a) Homologar a proposta de decisão do recurso;
- b) Notificar o diretor ou a SADD para contra-alegar e nomear o seu árbitro.

5.2.2. Do Diretor (DR n.º 26/2012, art.º 10.º)

- a) Assegurar as condições necessárias à realização do processo de ADD, sendo este da sua responsabilidade.
- b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

5.2.3. Do Conselho Pedagógico (DR n.º 26/2012, art.º 11.º)

- a) Elegar os quatro docentes que integram a SADD;
- b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;
- c) Aprovar os parâmetros previstos para cada uma das dimensões.

5.2.4. Da Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico

(DR n.º 26/2012, art.º 12)

- a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o PEA e o serviço distribuído ao docente;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados;
- d) Acompanhar e avaliar todo o processo;
- e) Aprovar a classificação final, harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;
- f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.

5.2.5. Do avaliador externo (DR n.º 26/2012, art.º 13.º)

- a) Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.

5.2.6. Do avaliador interno (DR n.º 26/2012, art.º 14.º)

- a) Proceder à avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da ADD através dos seguintes elementos:

- I. Projeto docente (quando existir);
- II. Documento de registo e avaliação;
- III. Relatórios de autoavaliação
- IV. Certificação da formação (cópia)

5.2.7. Do avaliado

Entregar, através dos serviços de administração escolar o projeto docente (facultativo), o relatório de autoavaliação e certificação da formação (cópia).

6. PERIODICIDADE E CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

(Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro e Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro)

6.1. Periodicidade

- 6.1.1. Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente (n.º1 do art.º 5º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).
- 6.1.2. O processo de avaliação de desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo (n.º 4 do art.º 5º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro).
- 6.1.3. A avaliação dos docentes contratados realiza-se no final de vigência do contrato e tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado (n.º 5 do art.º 5º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro).
- 6.1.4. O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período (n.º8 do art.º 5º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro).

6.2. Calendarização

- 6.2.1. Os docentes em avaliação devem entregar, nos Serviços de Administração Escolar, o relatório de autoavaliação.
- 6.2.2. Caso o contrato dos docentes em avaliação cesse antes de 31 de agosto, o documento de autoavaliação deve ser entregue de acordo com a calendarização seguinte:
 - Nos **dez dias** úteis antes do termo do contrato quando a data de cessação se encontrar claramente identificada;
 - Nos **cinco dias** úteis após o termo do contrato nas situações de impossibilidade de ser determinada uma data de cessação desse mesmo contrato.
- 6.2.3. Nas situações em que os prazos referidos nos pontos anteriores não possam ser aplicados por se verificar uma evidente falta de exequibilidade, serão acordadas entre o avaliador e o avaliado novas datas.
- 6.2.4. Os prazos necessários ao processo inerente ao desempenho constam do **Anexo I - Calendarização**.

7. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

(Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

7.1. Documentos a apresentar pelo avaliador interno

- a) Documento de registo e avaliação (DR n.º 26/2012, art.º 14.º, ponto 3, alínea b)) e **fundamentação dos valores atribuídos se superiores a 9,0;**
- b) Parecer sobre o relatório de autoavaliação (DR n.º 26/2012, art.º 16.º, alínea c)).

7.2. Documentos a apresentar pelo avaliado

- a) Projeto docente, facultativo (DR n.º 26/2012, art.º 17.º);
- b) Relatório de autoavaliação (DR n.º 26/2012, art.º 19.º);
- c) Certificação da formação realizada (50 horas por ciclo avaliativo)
- d) Projeto docente para os professores em período probatório.

7.2.1 – Projeto docente

- a) Tem por referência as metas e objetivos traçados no PEA e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização;
- b) Traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído;
- c) A sua apreciação é comunicada pelo avaliador por escrito ao avaliado;
- d) Tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do PEA.

7.2.2. Relatório de autoavaliação:

- a) É anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período (exceto para as situações previstas no art.º 27º do (DR n.º 26/2012);
- b) Tem como objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos;
- c) Consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes aspetos: **(Anexo II - Modelo de Relatório)**
- d) Deve ter um máximo de **três páginas**, elaborado em letra **Trebuchet MS, 10** (letra oficial do ME), **não lhe podendo ser anexados documentos** (exceto para as situações previstas no art.º 27º do (DR n.º 26/2012).

NOTAS:

1. Na elaboração do relatório não se limitar a referir os descritores correspondentes a cada dimensão. Devem ser indicados exemplos concretos da realização do relatado, sustentado em evidências.
2. Na dimensão “Formação Contínua”, os docentes deverão fazer prova de 50 horas de formação, com exceção dos docentes posicionados no 5º escalão que necessitam apenas de 25 horas.

<p>A prática letiva</p>	<p>Referir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O serviço letivo atribuído, atividades de enriquecimento e de complemento curricular, de apoio educativo e de orientação dos alunos no espaço escolar, atividades extracurriculares... - Uma reflexão sobre o desempenho na dimensão científica e pedagógica de acordo com os parâmetros de avaliação definidos pelo Conselho Pedagógico (Dimensão A); - Uma reflexão sobre as aulas observadas, se for o caso.
<p>A análise dos resultados obtidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Refletir sobre os resultados obtidos pelos seus alunos; - Referir as estratégias que implementou para a melhoria dos resultados/aprendizagens dos seus alunos/das suas turmas e resultados obtidos.
<p>As atividades promovidas</p>	<p>Identificar e avaliar o desempenho e envolvimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nas atividades/projetos desenvolvidos ao longo do ano no Plano Anual de Atividades; - Nas assessorias da Direção, no desempenho de cargos de natureza pedagógica; na participação em grupos de trabalho propostos pela Direção ou pelo Conselho Pedagógico; - No Departamento/Conselho de Docentes, Grupo Disciplinar, Conselho de Turma...; - Na elaboração dos documentos do Agrupamento.
<p>O contributo para os objetivos fixados no PEA</p>	<p>Referir para que metas, do PEA, contribuiu e de que forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nas ações, que visam atingir os objetivos do Projeto Educativo/o envolvimento dos pais e da comunidade educativa, que coordenou/dinamizou/em que participou; - Os projetos ou estudos/trabalhos de investigação desenvolvidos; - As parcerias/protocolos que estabeleceu
<p>A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa</p>	<p>Referir o contributo da formação frequentada para a melhoria da ação educativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar a formação especializada, formação contínua creditada realizada; formação contínua não creditada realizada; outro tipo de formação realizada/prestada; - Refletir, com exemplos concretos, sobre a forma como aplica o conhecimento na sua prática e como partilha esse conhecimento com os pares; <p>Todas as ações de formação devem ser devidamente identificadas, devendo ser indicada a entidade formadora, o tema, a duração/data de realização, os créditos e classificação obtida, se for o caso (a cópia dos certificados deverá estar no seu processo).</p> <p>No ano letivo em que o docente de carreira é avaliado, deverá referir quais as ações que pretende que lhe sejam consideradas para efeitos de ADD.</p>

3. A omissão da entrega do relatório de autoavaliação, por motivos injustificados nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

8. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

(Decreto Regulamentar n.º26/2012 de 21 de fevereiro, art.º 20º)

8.1. O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, a saber:

- Excelente (9 a 10 valores)
- Muito Bom (8 a 8,9 valores)
- Bom (6,5 a 7,9 valores)
- Regular (5 a 6,4 valores)
- Insuficiente (1 a 4,9 valores)

As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes

8.2. Atribuição das menções de mérito

- a) A atribuição das menções de mérito tem como referência os resultados da avaliação externa. (Despacho n.º12567/2012, art.º 4.º)
- b) A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom tem por referência a totalidade dos docentes avaliados em cada ano escolar e é calculada no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD (Despacho n.º 12567/2012, art.º 2, ponto 1). **A avaliação apresentada pelo avaliador interno é apenas uma proposta.**

NOTA: Os docentes contratados, devido a não terem aulas observadas, não poderão obter a menção qualitativa de excelente.

8.3. Critérios de desempate (DR n.º 26/2012, art.º 22.º)

Para os efeitos da validação da avaliação final, se for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação obtida na *dimensão científica e pedagógica*;
- b) A classificação obtida na *dimensão participação na escola e relação com a comunidade*;
- c) A classificação obtida na *dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional*;
- d) A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

8.4. Universos (Despacho n.º 12567/2012, art.º 3)

- A aplicação dos percentis aplica-se, de forma independente, em cada ano escolar, a cada um dos seguintes universos de docentes a avaliar:
 - a) Docentes contratados;

- b) Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- c) Coordenadores de Departamento Curricular e Coordenadores de Estabelecimentos;
- d) Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.
 - Cada um dos universos integra a totalidade dos docentes avaliados, em cada ano escolar, e são calculados no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD.
 - Os percentis são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo.
 - É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos.
 - O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados é arredondado por excesso.
 - Da aplicação dos percentis não pode resultar a atribuição, em cada ano escolar, de um número total de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados.
 - Sempre que da aplicação dos percentis a cada um dos universos resultar um valor inferior à unidade é garantido o acesso a uma menção de Excelente ou de Muito Bom.

8.5. Avaliação Final (DR n.º 26/2012, art.º 21.º)

8.5.1. Sem aulas observadas

A classificação final corresponde ao resultado das pontuações obtidas nos elementos de avaliação mediante a aplicação da seguinte tabela:

Dimensões	Ponderações
Científica e pedagógica	60%
Participação na escola e relação com a comunidade	20%
Formação contínua e desenvolvimento profissional	20%

8.5.2. Com aulas observadas (Despacho n.º 13981/2012, art.º 2.º, 5.º e 6.º)

Dimensões do desempenho docente	Natureza da avaliação	Parâmetros	
Participação na escola e relação com a comunidade (20%)	Interna (20%)		
Formação contínua e desenvolvimento profissional (20%)	Interna (20%)		
Científica e pedagógica (60%)	Interna (18%)		
		Externa (42%)	Científico (21%)
	Pedagógico (21%)		Elementos didáticos (16,8%)

9. DESCRITORES DISTRIBUÍDOS POR DIMENSÃO E POR INDICADORES

DIMENSÃO “Científica e Pedagógica”

Parâmetros	Indicadores	Descritores	Obs.
A - Realização das atividades letivas		Avaliação Externa (Observação de aulas)	
B - Relação pedagógica com os alunos			
C - Preparação e organização das atividades letivas	<p>C1 - As planificações, a curto prazo, registam as opções relativas ao planeamento, realização e avaliação do ensino e das aprendizagens, fazendo referência a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aprendizagens essenciais; b) Diferenciação pedagógica; c) Articulação pedagógica e curricular; d) Estratégias; e) Perfil do aluno; f) Modalidades de avaliação. 	<p>1- A planificação do docente não evidencia opções de planeamento, realização e avaliação do ensino e das aprendizagens.</p> <p>2- A planificação do docente contempla todos os referenciais do indicador C1, indicando modos para a operacionalização de 3 referenciais.</p> <p>3- A planificação do docente contempla todos os referenciais do indicador C1, indicando modos para a operacionalização de 4 referenciais.</p> <p>4- A planificação do docente contempla todos os referenciais do indicador C1, indicando modos para a operacionalização de 5 referenciais.</p> <p>5- A planificação do docente contempla todos os referenciais do indicador C1, indicando modos para a sua operacionalização.</p>	<p>Nota 1:</p> <p>Para obter a classificação superior a 3, o docente apresenta, por semestre, a planificação a curto prazo de uma unidade temática (dossiê de Departamento)</p>

Parâmetros	Indicadores	Descritores	Obs.
D - Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	<p>D1 - Procede à avaliação das aprendizagens dos alunos de acordo com os seguintes objetivos:</p> <p>a) Monitorizar as aprendizagens dos alunos;</p> <p>b) Informar regularmente sobre progressos e necessidades de melhoria;</p> <p>c) Promover princípios, valores e áreas de competências.</p>	<p>1- Aplica técnicas, instrumentos e/ou procedimentos de avaliação não adequados às situações de aprendizagem.</p> <p>2- Não diversifica técnicas, instrumentos e procedimentos de avaliação.</p> <p>3- Aplica técnicas, instrumentos e procedimentos diversificados de avaliação, adequados às situações de aprendizagem.</p> <p>4- Aplica técnicas, instrumentos e procedimentos diversificados de avaliação, adequados às situações de aprendizagem, dando <i>feedback</i> dos resultados aos alunos.</p> <p>5- Aplica técnicas, instrumentos e procedimentos diversificados de avaliação, adequados às situações de aprendizagem e promove a autorreflexão do aluno, com base na informação que lhe é devolvida.</p>	<p>Nota 2:</p> <p>Para obter a classificação superior a 3, o docente apresenta, por semestre, instrumentos diversificados e diferenciados de avaliação e autorregulação das aprendizagens (atas de CT/ Departamento, memorandos do trabalho colaborativo, fichas formativas e diagnósticas, grelhas de observação de hetero e autoavaliação e outros registos).</p>
	<p>D2-Regula o processo de aprendizagem tendo em conta:</p> <p>a) os resultados obtidos;</p> <p>b) as estratégias de ensino e aprendizagem;</p> <p>c) as medidas de promoção do sucesso.</p>	<p>1- O docente não reflete sobre o processo de aprendizagem e/ou não analisa os resultados obtidos.</p> <p>2- O docente reflete sobre o processo de aprendizagem em conformidade com os resultados obtidos.</p> <p>3- O docente reflete sobre o processo de aprendizagem e reorienta as estratégias.</p> <p>4- O docente reflete sobre o processo de aprendizagem e reorienta as estratégias, adotando medidas de suporte à aprendizagem e inclusão.</p> <p>5- O docente reflete sistematicamente sobre o processo de aprendizagem e reorienta as estratégias, adotando medidas de suporte à aprendizagem e inclusão.</p>	<p>Nota 3</p> <p>O docente apresenta evidências das estratégias adotadas no processo de avaliação (atas de Departamento/CT)</p>
	<p>D3 -Aplica os critérios de avaliação definidos pelo grupo disciplinar e departamento e aprovados em Conselho Pedagógico. ¹</p>	<p>1- Não cumpre os procedimentos definidos.</p> <p>2- Cumpre os procedimentos definidos, mas nem sempre tem em conta as especificidades e necessidades dos alunos.</p> <p>3- Cumpre os procedimentos definidos.</p> <p>4- Cumpre rigorosamente os procedimentos definidos tendo, regularmente, em conta as especificidades e necessidades dos alunos.</p> <p>5- Cumpre rigorosamente os procedimentos definidos, tendo sempre em conta as especificidades e necessidades dos alunos.</p>	<p>¹ No Pré-escolar os indicadores referem-se aos procedimentos contidos nas Orientações Curriculares para a Educação Pré-Escolar</p>

DIMENSÃO “Participação na Escola e Relação com a Comunidade”

Parâmetros	Indicadores	Descritores	Obs.
E - Contributo para a realização dos objetivos e metas da Escola	E1 - Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de atividades	<p>1 - Revela falta de envolvimento em qualquer ação, não contribuindo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo/Plano Anual de Atividades ;</p> <p>2 - Participa em ações/projetos de acordo com o Projeto Educativo /Plano Anual de Atividades;</p> <p>3 - Coordena¹/ dinamiza ² e participa ³ em ações/projetos de âmbito nacional ou internacional, de acordo com o Projeto Educativo/Plano Anual de Atividades;</p> <p>4 - Coordena/dinamiza e participa em ações/ projetos de âmbito nacional ou internacional cujo impacto na comunidade educativa seja relevante ⁴, de acordo com o Projeto Educativo/Plano Anual de Atividades;</p> <p>5 - Coordena/dinamiza e participa em ações/ projetos de âmbito nacional ou internacional que envolvam parceiros e cujo impacto na comunidade educativa seja inovador ⁵, de acordo o Projeto Educativo/Plano Anual de Atividades.</p>	<p>¹ Considera-se que o docente coordena uma ação quando organiza e orienta um projeto ou trabalho de uma equipa. A coordenação diz respeito à liderança da atividade implicando a divisão de tarefas e o levantamento de necessidades.</p> <p>² Considera-se que o docente dinamiza uma ação quando promove a criação de condições, para que esta se venha a realizar, desenvolvendo-a em articulação com o coordenador.</p> <p>³ Considera-se que o docente participa na ação quando faz parte desta, contribuindo para a sua consecução, mas não desenvolvendo qualquer tarefa de preparação da mesma.</p> <p>⁴ Considera-se a ação relevante aquela que: - Contribui para melhorar o processo ensino-aprendizagem, indo ao encontro dos objetivos e das metas do Plano de Promoção do Sucesso Escolar e do PEA; - Envolve os pais/EE e/ou instituições locais, regionais, nacionais ou internacionais.</p> <p>⁵ Considera-se a ação inovadora, aquela que, cumulativamente ao ponto 4, revela originalidade no Agrupamento e é validada pelo Conselho Pedagógico</p>

Parâmetros	Indicadores	Descritores	Obs.
F-Participação na vida organizacional da escola	F1 - Contributo para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e de outras estruturas em que participe	<p>1 -Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, não colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas.</p> <p>2- Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.</p> <p>3- Apresenta pontualmente sugestões/soluções que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas</p> <p>4 - Apresenta sugestões/soluções que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, colaborando frequentemente com os diferentes órgãos e estruturas educativas</p> <p>5- Apresenta sugestões/soluções que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização.</p>	

DIMENSÃO “Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional” 1)

G - Contributos da formação realizada para a melhoria da ação educativa	<p>G1 - Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático)</p>	<p>1-Não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional</p> <p>2- Participa em processos de atualização do conhecimento profissional, cumprindo apenas parcialmente com o formalmente exigido.</p> <p>3- Participa em processos de atualização do conhecimento profissional, cumprindo apenas com o formalmente exigido</p> <p>4 -Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.</p> <p>5 -Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.</p>	
	<p>G2 - Aplica o conhecimento na sua prática profissional com os alunos</p>	<p>1-Não reflete, não aplica o conhecimento, capacidades e competências desenvolvidas, na sua prática profissional com os alunos e não analisa o modo a formação influenciou a sua prática profissional com os alunos;</p> <p>2-Não existem evidências da reflexão, aplicação do conhecimento, capacidades e competências desenvolvidas, na sua prática profissional com os alunos e da análise do modo a formação influenciou a sua prática profissional com os alunos;</p> <p>3-Reflete sobre os benefícios da formação para a sua prática profissional com os alunos.</p> <p>4-Reflete e aplica, de forma evidente, o conhecimento, capacidades e competências desenvolvidas, na sua prática profissional com os alunos, partilhando formalmente, com os seus pares no seu departamento curricular;</p> <p>5- Reflete e aplica, de forma evidente, o conhecimento, capacidades e competências desenvolvidas, na sua prática profissional com os alunos, partilhando formalmente, com os seus pares no seu departamento curricular e obtendo a validação do Conselho Pedagógico.</p>	

- 1) Os Docentes avaliados no 10º Escalão, que não possuem formação neste escalão, podem mobilizar a formação obtida no escalão anterior.

10. PROCEDIMENTOS RELATIVOS À AVALIAÇÃO DOS DOCENTES DO REGIME ESPECIAL (Decreto Regulamentar nº26/2012 de 21 de fevereiro, artº 27º)

10.1. São avaliados por este regime os docentes:

- a) Posicionados no 8º escalão da carreira docente (já avaliados pelo DR nº 26/2012);
- b) Posicionados no 9º e 10º escalão da carreira docente;
- c) Que exerçam as funções de Subdiretor, Adjunto, Assessor de Direção, Coordenador de Departamento Curricular e o avaliador por este designado.

Estes docentes entregam o Relatório de Autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do ciclo avaliativo que consiste num documento com um máximo de 6 (seis) páginas não lhe podendo ser anexados documentos.

10.2. O Relatório de Autoavaliação é avaliado pelo Diretor, após parecer emitido pela SADD do Conselho Pedagógico, considerando as dimensões b) Participação na escola e relação com a comunidade e c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

10.3. A obtenção da menção de *Muito Bom* e *Excelente* pelos docentes identificados em 10.1., implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho. Neste caso devem solicitar ao diretor a passagem do regime especial de avaliação para o regime geral, até ao prazo determinado na calendarização do processo de ADD.

10.4. Os docentes do 10º escalão entregam o relatório quadrienalmente.

Torres Novas, 15 fevereiro 2022

O Diretor

ANEXOS

- I - Calendarização
- II- Relatório de autoavaliação
- III - Requerimento para observação de aulas
- IV - Requerimento para recuperação da classificação da observação de aulas
- V - Ficha de avaliação do desempenho docente
- V - Fundamentação da avaliação atribuída

Anexo I - Calendarização
CALENDARIZAÇÃO

Dando cumprimento ao estipulado no Artigo 15.º do DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, após reunião do conselho pedagógico, torna-se pública a calendarização do processo de Avaliação do Pessoal Docente, com os prazos inerentes à Avaliação do Desempenho dos Docentes.

Ação	Docentes integrados na carreira	Docentes em regime de contrato
Divulgação, pela SADD, dos instrumentos de registo de avaliação.	Até 31 de março de 2022	
Apresentação, ao avaliador interno, através dos SAE, do projeto docente (facultativo) elaborado de acordo com o artigo 17.º do DR 26 /2012.	Até 31 de março de 2022	
Comunicação, por escrito, da apreciação do projeto docente pelo avaliador	Até 15 de abril de 2022	
Os docentes com aulas observadas devem entrega nos SAE do relatório de autoavaliação em dois envelopes fechados.	Até 17 de junho de 2022	
Apresentação, ao avaliador, através dos SAE, do relatório de autoavaliação (exceto pelos docentes em regime especial de avaliação do desempenho - artigo 27º do DR 26/2012 de 21 de fevereiro).	Até 27 de junho de 2022	Até 27 de junho de 2022 ou nos dez dias úteis antes do termo do contrato (quando a data de cessação se encontrar claramente identificada)
Os avaliadores externos levantam, no Centro de Formação A23, o envelope fechado com a autoavaliação.	Até 24 de junho	
Apreciação, realizada pelo avaliador, do relatório de autoavaliação e preenchimento da ficha de avaliação global.	Até 06 de julho de 2022	
Articulação entre avaliador Interno e Externo. Nota: A articulação pode ser na mesma data da entrega da avaliação externa em envelope fechado.	Até 06 de julho de 2022	

Ação	Docentes integrados na carreira	Docentes em regime de contrato
Em alternativa, a articulação será antes da entrega da avaliação.		
Os avaliadores externos entregam a avaliação externa em envelope fechado (alínea e), do artigo 4.º do Despacho Normativo 24/2012).	Até 05 de julho de 2022	
Entrega dos elementos de avaliação: projeto docente (quando entregue pelo avaliado), documentos de registo, relatório de autoavaliação e respetiva apreciação, pelos avaliadores internos, à SADD.	Até 08 de julho de 2022	
Reunião da SADD para harmonização das propostas dos avaliadores, validação das percentagens para atribuição das menções qualitativas de Excelente e Muito Bom e aprovação da classificação final.	Até 14 de julho de 2022	
Comunicação, por escrito, ao avaliado, da avaliação final.	Até 31 de agosto de 2022 (em caso de reclamação o avaliado tem 10 dias a partir desta data)	
Reclamações, decisões de reclamações e recursos.	Em conformidade com os normativos legais vigentes	

Avaliação do Desempenho Docente - 2021/2022

Relatório de Autoavaliação

1. Identificação

Nome do(a) Avaliado(a)		Escalão Atual		Grupo de recrutamento	
Escola					
NIF		Período de avaliação			

2. Condições de avaliação

Aulas Observadas	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------	------------------------------	------------------------------

3. Relatório de Autoavaliação

A. DIMENSÃO “Científica e Pedagógica”

A prática letiva
A preencher de acordo com o ponto 2, alínea a), Artº 19, DR nº 26/2012 (não esquecendo de abordar as aulas observadas, se for o caso).

A análise dos resultados obtidos
A preencher de acordo com o ponto 2, alínea c), Artº 19, DR nº 26/2012

B. DIMENSÃO “Participação na Escola e Relação com a Comunidade”

As atividades promovidas
A preencher de acordo com o ponto 2, alínea b), Artº 19, DR nº 26/2012

O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento/Escola
A preencher de acordo com o ponto 2, alínea d), Artº 19, DR nº 26/2012

C . DIMENSÃO “Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional”



A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa
A preencher de acordo com o ponto 2, alínea e), Artº 19, DR nº 26/2012

Data: ____/____/____

O (A) Docente: _____

NOTA: Os docentes avaliados ao abrigo do artigo 27º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, preenchem apenas as dimensões B e C

Anexo III -Requerimento para observação de aulas

ADD – Avaliação de Desempenho Docente

Avaliação Externa

Requerimento para observação de aulas

Exmo. Senhor Diretor do Agrupamento _____
 Com conhecimento a Coordenador da Bolsa de Avaliadores Externos

Para os efeitos previstos no ponto 2) do artº 10º do Despacho Normativo nº 24/2012, de 26 de outubro, venho, por este meio, requerer a V.Exª observação de aulas no âmbito da minha avaliação de desempenho docente.

Nome (completo)			
Contribuinte N.º		Telemóvel N.º	
E-mail			
Agrupamento			
Grupo de Recrutamento		Situação Profissional	QE/QA <input type="checkbox"/> QZP <input type="checkbox"/>
Escalação da carreira docente em que se integra		Data de entrada no atual escalação	
Ano letivo em que termino o atual ciclo avaliativo		Ano letivo em que pretendo a observação de aulas	
Data provável de transição para o escalação seguinte			
Situação em que me integro, de acordo com o ponto 2) do artº 18º do Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro <i>(Assinalar com um X)</i>			
<input type="checkbox"/>	Docente integrado no 2.º escalação da carreira docente.		
<input type="checkbox"/>	Docente integrado no 4.º escalação da carreira docente.		
<input type="checkbox"/>	Para atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalação.		
Data ____/____/____	Assinatura da docente _____		

Validação das informações prestadas pelo docente

<div style="background-color: #d9ead3; text-align: center; padding: 2px;"> Serviços de Administração Escolar do Agrupamento de Escolas </div> <p style="text-align: center;">Data ____/____/____</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura (sob carimbo)</p>	<div style="background-color: #d9ead3; text-align: center; padding: 2px;"> Diretor(a) do Agrupamento de Escolas </div> <p style="text-align: center;">Data ____/____/____</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura (sob carimbo)</p>	<div style="background-color: #d9ead3; text-align: center; padding: 2px;"> Serviços do CFAE </div> <p style="text-align: center;">Data ____/____/____</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura (sob carimbo)</p>
--	---	---

REQUERIMENTO

AVALIAÇÃO INTERNA DE DESEMPENHO DOCENTE

(Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

Exmo. Sr. Diretor

_____ (nome completo)

portador do BI/CC nº _____, NIF _____ professor do quadro, do grupo de recrutamento _____ vem por este meio, solicitar **avaliação interna de desempenho** docente este ano letivo, para progredir ao escalão _____, no ano letivo **2022/23**, na data (___/___/___), ao abrigo do Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

Nota:

Decreto Regulamentar n.º 26/2012

Artigo 5.º

Periodicidade e requisito temporal

1 —

2 —

3 —

4 — O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.

5 —

.....

Agrupamento de Escolas Artur Gonçalves, ____ de _____ de _____.

O professor requerente

Anexo VI - AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto.

Elementos de Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular (*)
a) Habilitações académicas e profissionais	10%	10%
b) Experiência profissional	40%	45%
c) Valorização curricular	30%	35%
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%
(*) Na falta de exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, é atribuída ao avaliado 1 ponto na componente d)		

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

A. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS	Valor
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira	5

B. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

(Devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida (art.º 5º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto))

Critérios de qualificação	Critérios de avaliação	Valor
1º Desempenha funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto	Cumprer sete critérios	10
2.º Participa em grupos de trabalho	Cumprer seis critérios	9
3.º Participa em estudos ou projetos	Cumprer cinco critérios	8
4.º Dinamiza e comunica em conferências públicas	Cumprer quatro critérios	7
5.º Coordena palestras ou outras atividades de idêntica natureza	Cumprer três critérios	6
6.º Exerceu a atividade de formador de ações de curta duração acreditadas pelos Centros de Formação	Cumprer dois critérios	5
7.º Exerceu a atividade de formador de ações acreditadas pelo Conselho Científico de Braga	Só cumprir um critério	4

C. VALORIZAÇÃO CURRICULAR

Critérios de qualificação	Critérios de avaliação	Valor
1º Habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira;	Cumprer com seis critérios	10
2º Publicações científicas ou pedagógicas 1);	Cumprer cinco critérios	9
3º Participação em ações de formação certificadas pelo Conselho Científico de Braga com a duração mínima de horas ao exigido no escalão onde se encontra 1);	Cumprer quatro critérios	8
4º Participação em ações de formação de curta duração certificadas pelos Centros de formação, perfazendo o mínimo de 10 horas 1);	Cumprer três critérios	7
5º Participação em congressos, encontros ou seminários devidamente certificados, perfazendo o mínimo de 30 horas 1);	Cumprer dois critérios	6

6º Participação em formações de natureza científica relacionada com a área profissional do docente, com a duração mínima de 25 horas 1)	Cumpe um critério	5
(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho (artº 6º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto).		

D. EXERCÍCIO DE CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL	Valor
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão.	10
Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão.	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão.	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão.	7
Outras situações (inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social)	1

Anexo VII - Fundamentação da avaliação atribuída

Fundamentação da avaliação atribuída

Identificação do(a) avaliador(a) interno

Nome: _____

Escola: _____

Identificação do(a) avaliado(a)

Nome: _____

Grupo de recrutamento: _____ Escalão: _____ Ano letivo: _____

1. Dimensões da avaliação

Classificação atribuída nas dimensões (quantitativa)			
Científica e Pedagógica	Avaliação Externa		
	Avaliação Interna		
Participação na escola e relação com a comunidade			
Formação contínua e Desenvolvimento Profissional			

2. Fundamentação da avaliação atribuída (Excelente e Muito Bom)

Data: ____/____/____

O (A) Avaliador(a): _____