



AGRUPAMENTO N.º 2 DE ESCOLAS – BEJA

ESCOLA SECUNDÁRIA C/ 3.º CICLO D. MANUEL I – ESCOLA MÁRIO BEIRÃO - BEJA

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

ANO LETIVO 2023/24

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES

REGULAMENTO

(O conhecimento do presente regulamento não substitui a leitura integral do Decreto Regulamentar 26/2012 de 21 de fevereiro)

APLICAÇÃO

O presente regulamento aplica-se aos docentes integrados na carreira, aos docentes em período probatório e aos docentes em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, adiante designado contrato a termo, nos termos legalmente estabelecidos.

PRINCÍPIOS

1. Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente:

- 1.1. Científica e pedagógica;
- 1.2. Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa;
- 1.3. Formação contínua e desenvolvimento profissional.

2. Periodicidade e requisito temporal

- 2.1. Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente.
- 2.2. Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação a que se refere o número anterior.
- 2.3. Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo previsto no número anterior podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, até ao final do ciclo avaliativo.
- 2.4. 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.
- 2.5. O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo, efectivamente prestado.

- 2.6. Quando o limite mínimo referido no número anterior resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.
- 2.7. Se os contratos referidos no número anterior terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada que efetua a sua avaliação.
- 2.8. O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

3. Elementos de referência da avaliação

São elementos de referência da avaliação:

- 3.1. Objetivos e metas fixadas no projeto educativo da escola;
- 3.2. Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, nomeadamente os que constam da seguinte tabela:

Tabela I

DIMENSÕES	PARÂMETROS
A - DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	A ₁ - Cumprimento do serviço letivo distribuído.
	A ₂ - Qualidade das planificações.
	A ₃ - Qualidade dos instrumentos de avaliação.
	A ₄ - Qualidade das reflexões sobre as aprendizagens e resultados.
	A ₅ - Metas e objetivos do PEE e do PAM.
B - PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA	B ₁ - Qualidade da participação nas estruturas pedagógicas de que faz parte.
	B ₂ - Responsabilidade e compromisso com a comunidade educativa.
	B ₃ - Trabalho em equipa e cooperação.
	B ₄ - Contributo para a concretização do Plano de Melhoria e Plano Anual de Atividades.
	B ₅ - Relacionamento interpessoal.
C - FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	C ₁ - Formação exigida para progressão.
	C ₂ - Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.
	C ₃ - Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo.
	C ₄ - Análise crítica da sua ação, face à formação realizada.

4. Natureza da avaliação.

- 4.1. A avaliação do desempenho docente é composta por uma componente interna e externa.
- 4.2. A avaliação interna é efetuada pela escola do docente e é realizada em todos os escalões.
- 4.3. A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza -se através da observação de aulas por avaliadores externos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 18.º do decreto regulamentar 26/2012 de 21 de fevereiro.

5. Intervenientes

São intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente, nos termos do decreto regulamentar 26/2012 de 21 de fevereiro):

- 5.1. O presidente do conselho geral;
- 5.2. O diretor;
- 5.3. O conselho pedagógico;
- 5.4. A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico (SADD);
- 5.5. Os avaliadores externos e internos;
- 5.6. Os avaliados.

PROCEDIMENTO

1. Calendarização

A calendarização do processo de avaliação é a que consta da seguinte tabela:

Tabela II – Docentes Contratados

CALENDARIZAÇÃO	Até 14 de junho de 2024	Até 21 de junho de 2024	Até 28 de junho de 2024	Até 26 de julho de 2024	Até 30 de julho de 2024	Até 3 de setembro de 2024
Entrega do relatório de autoavaliação, dos docentes contratados, nos serviços administrativos.	X					
Levantamento nos serviços administrativos, dos relatórios dos docentes contratados.		X				
Preenchimento e devolução nos serviços administrativos, das fichas de avaliação de desempenho, dos docentes contratados.			X			
Harmonização na SADD, das propostas e aprovação da classificação final dos docentes contratados.				X		
Comunicação aos docentes contratados, da avaliação final.					X	
Conclusão do processo de avaliação, incluindo reclamações e recursos.						X

Tabela III – Docentes do Quadro e em Período Probatório

CALENDARIZAÇÃO	Até ao final do 3.º período, de 2023/24	Até 5 de janeiro de 2024	Até 14 de junho de 2024	Até 21 de junho de 2024	Até 28 de junho de 2024	Até 26 de julho de 2024	Até 30 de julho de 2024	Até 3 de setembro de 2024
Observação de aula (quando se aplica)	X							
Entrega do Plano Individual de Trabalho (docente em período probatório);		X						
Entrega de requerimento de solicitação de passagem ao regime geral de avaliação do desempenho;		X						
Entrega do requerimento para avaliação por ponderação curricular.		X						
Entrega do relatório final do período probatório			X					
Entrega do relatório de autoavaliação dos docentes do quadro; Entrega do relatório de autoavaliação e cópia dos documentos para avaliação por ponderação curricular.			X					
Levantamento, nos serviços administrativos, dos relatórios dos docentes do quadro e dos docentes em período probatório.				X				
Preenchimento e devolução nos serviços administrativos, das fichas de avaliação de desempenho, dos docentes do quadro e dos docentes em período probatório;					X			

Entrega do Relatório Final do professor acompanhante (período probatório)								
Harmonização na SADD das propostas e aprovação da classificação final dos docentes do quadro e dos docentes em período probatório; Avaliação, por parte da SADD, do desempenho por ponderação curricular.						X		
Comunicação aos docentes do quadro e aos docentes em período probatório, da avaliação final.							X	
Conclusão do processo de avaliação, incluindo reclamações e recursos.								X

2. Documentos do procedimento de avaliação.

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

- 2.1. O projeto docente (facultativo);
- 2.2. O documento de registo de participação nas dimensões da avaliação previstas (Anexo I);
- 2.3. O relatório de autoavaliação (Anexo II) e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

3. Procedimento de Avaliação

- 3.1. Cabe ao Coordenador de Departamento, ou quem ele designar para o efeito, a competência de proceder ao acompanhamento dos docentes, tendo em conta os objetivos e metas fixados no projeto educativo e os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, de modo a promover a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.
- 3.2. Cabe também ao Coordenador de Departamento, ou quem ele designar para o efeito, a competência de proceder à avaliação dos docentes, até ao final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo, nos termos da legislação em vigor.

4. Relatório de Autoavaliação

- 4.1. O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado no ano escolar 2023/2024.
- 4.2. Regras e padrões de uniformização para a elaboração do relatório de autoavaliação:
 - 4.2.1. O relatório de autoavaliação consiste num documento obrigatório de reflexão sobre a atividade desenvolvida pelo docente.

- 4.2.2.** O relatório de autoavaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva, não deve exceder três páginas A4 e não lhe podem ser anexados documentos. (ponto 4 do artigo 19º do Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro). No caso do período probatório, o relatório de autoavaliação não deve exceder as cinco páginas A4.
- 4.2.3.** Para elaboração do relatório de autoavaliação, os docentes deverão utilizar os anexos II, II-A ou II-B, consoante a sua situação, ficando a capa com a identificação do avaliado, que não será contabilizada para o número máximo de páginas do relatório, referidas no ponto anterior.
- 4.2.4.** O relatório de autoavaliação deve ser redigido com letra tipo Times New Roman e, no mínimo, com tamanho 10, espaçamento simples e margens de 1,5 cm.
- 4.2.5.** O relatório de autoavaliação incide sobre os seguintes elementos, tendo em conta os parâmetros definidos e aprovados pelo Conselho Pedagógico (Tabela I):
- a) A prática letiva;
 - b) As atividades promovidas;
 - c) A análise dos resultados obtidos;
 - d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola;
 - e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa. As ações de formação devem ser devidamente identificadas, devendo ser indicada a entidade formadora, a duração e os créditos obtidos, se for o caso.
- 4.2.6.** Os docentes poderão utilizar o Anexo II a este Regulamento, para redigir o seu relatório de autoavaliação ou utilizar outro *template* que considerem válido, desde que contemple os parâmetros definidos no ponto anterior.
- 4.3.** Os docentes integrados no 10.º escalão entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente. Este relatório é sujeito a avaliação, tendo por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos, não tendo como objetivo a progressão.
- 4.4.** Mediante requerimento, os docentes do 10.º escalão que solicitaram a aposentação podem ser dispensados da avaliação.
- 4.5.** De acordo com o artigo 27.º, do Decreto-Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são avaliados no regime especial de avaliação do desempenho, os seguintes docentes: a) Posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto -Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos Satisfaz e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom; b) Posicionados no 9.º e 10.º escalões da carreira docente; c) Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.
- 4.6.** Os docentes referidos no número anterior entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo. Este documento deverá ter um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.
- 4.7.** O relatório de autoavaliação, dos docentes em regime especial, é avaliado pelo Diretor, considerando as dimensões de avaliação previstas nas alíneas b) e c) do artigo 4.º do Decreto Regulamentar do Decreto-Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

5. Avaliação final

- 5.1.** O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.
- 5.2.** Preenchimento do documento de registo e avaliação pelo avaliador.
No preenchimento do documento de registo e avaliação, o avaliador deverá ter em consideração:
- a) A classificação de todas as dimensões, pontuadas na escala de 1 a 10;
 - b) O resultado final da avaliação a atribuir é expresso numa escala de 1 a 10 e corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação.
 - c) As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

Tabela IV

Menção Qualitativa	Correspondência	Pontuação
Excelente	A menção de Excelente pode atribuir-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas. (a)	9 a 10
Muito Bom	A menção de Muito Bom pode atribuir-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75 e não for inferior a 8. (a)	8 a 8,9
Bom	A menção de Bom atribui-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a classificação de Muito Bom.	6,5 a 7,9
Regular	A menção de Regular atribui-se se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.	5 a 6,4
Insuficiente	A menção de Insuficiente atribui-se se a classificação for inferior a 5.	1 a 4,9

(a) A atribuição das menções qualitativas de Muito Bom e Excelente depende do cumprimento efetivamente verificado de 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD.

- 5.3.** A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação previstas no presente documento, nos seguintes termos:
- a)** 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
 - b)** 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
 - c)** 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.
- 5.4.** Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica.
- 5.5.** A classificação final do relatório de autoavaliação dos docentes do regime especial corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões de avaliação previstas nas alíneas b) e c) no artigo 4.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.
- 5.6.** A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente pelos docentes identificados no ponto anterior implica a opção pelo regime geral de avaliação do desempenho
- 5.7.** No ato de aprovação das propostas de avaliação apresentadas pelos avaliadores internos (de acordo com a alínea e), do artigo 12.º do Decreto-Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), a SADD poderá solicitar esclarecimento complementar à fundamentação apresentada pelo avaliador interno.

6. Critérios de desempate

Observar-se-á o estabelecido no artigo 22º do Decreto Regulamentar nº 26/ 2012, de 21 de fevereiro.

7. Reclamação

O processo de reclamação funcionará nos termos do Artigo 24.º do Decreto Regulamentar nº 26/ 2012, de 21 de fevereiro.

8. Recurso

O processo de recurso funcionará nos termos do Artigo 25.º do Decreto Regulamentar nº 26/ 2012, de 21 de fevereiro.



ANEXO I

Instrumento de Registo e Avaliação do Desempenho Docente - Docente do Quadro -

Identificação do avaliado

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Escala: _____

Identificação do avaliador

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Condição de avaliador: Coordenador de Departamento: _____ ; Avaliador designado pelo Coordenador de Departamento: _____ ; Diretor(a): _____ ; SADD: _____

Condições de avaliação

Período de avaliação: De ____/____/____ a ____/____/____

Nos parâmetros de cada dimensão, estão previstos níveis de desempenho intercalares não descritos. Sempre que a classificação a atribuir ao docente corresponda a um desempenho que não se integre em nenhum de dois níveis descritos consecutivos, deve ser atribuída a classificação correspondente ao nível intercalar que os separa.

A – DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA			Pontuação	
A1	Cumprimento do serviço letivo distribuído	Cumpriu menos de 80% da componente letiva distribuída.	0	
		Cumpriu entre 80% a 94% da componente letiva distribuída.	1	
		Cumpriu, pelo menos, 95% da componente letiva distribuída.	2	
A2	Qualidade das planificações	Planifica com pouco rigor as atividades letivas.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	

		Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, apresentando estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos.	2	
A ₃	Qualidade dos instrumentos de avaliação	Concebe instrumentos de avaliação incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Concebe instrumentos de avaliação em conformidade com a planificação e as orientações do departamento /grupo de recrutamento.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Concebe e implementa instrumentos em conformidade com a planificação e as orientações do departamento /grupo de recrutamento, apresentando diversidade, inovação e rigor.	2	
A ₄	Qualidade das reflexões sobre as aprendizagens e resultados	Não apresenta reflexões sobre as aprendizagens e os resultados dos alunos ou tece comentários vagos e incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Reflete sobre as aprendizagens e resultados dos alunos, mas tem dificuldade em indicar estratégias de melhoria.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Reflete sobre as aprendizagens e resultados dos alunos, apresentando estratégias de superação e de melhoria.	2	
A ₅	Metas e objetivos do PEE e do PAM	Não é evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É bastante evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM..	2	
Subtotal:				
B – DIMENSÃO DA PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA			Pontuação	
B ₁	Qualidade da participação nas estruturas pedagógicas de que faz parte	Não intervém ou tece comentários incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Participa nas reuniões, cumprindo as tarefas que lhe são confiadas.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Dinamiza as reuniões, apresentando sugestões e contributos enriquecedores para a secção/grupo/ conselho, entre outras estruturas.	2	
		Compareceu a menos de 80% das reuniões de trabalho e não procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	0	

B ₂	Responsabilidade e compromisso com a comunidade educativa	Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Compareceu às reuniões de trabalho, de 80% a 94%, e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Compareceu a 95%, ou mais, das reuniões de trabalho e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	2	
B ₃	Trabalho em equipa e cooperação	Evidencia muitas dificuldades em trabalhar em grupo manifestando comportamento individualista.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Integra-se bem em equipas de trabalho de constituição variada e assume um papel ativo e cooperante nos grupos.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
B ₄	Contributo para a concretização do Plano de Melhoria e Plano Anual de Atividades	As atividades que propôs e dinamizou não estão devidamente enquadradas no PAM nem nos objetivos e metas do PEE.	0	
		Dinamiza atividades enquadradas no PAM e/ou no PEE, desenvolvendo-as em transversalidade e contribuindo para o enriquecimento da comunidade educativa.	0,5	
		Colabora ativamente em projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	1	
		Coordena e dinamiza projetos com algum impacto na comunidade educativa.	1,5	
		Coordena e dinamiza ativamente projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	2	
B ₅	Relacionamento interpessoal	Não tem um trato cordial e/ou mantém distanciamento.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Contribui claramente para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho. Tem um trato cordial e afável com todos.	2	
Subtotal:				
C – DIMENSÃO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL			Pontuação	
C ₁	Formação realizada	Não frequentou formação.	0	
		Não realizou ações acreditadas, mas participou em palestras, seminários, conferências, jornadas temáticas, ou outros eventos de cariz científico e pedagógico que perfazem um tempo de duração total de 7 horas ou mais, ou realizou menos de metade das horas de formação	1	

		contínua, prevista no ECD, com ações acreditadas pelo CCPFC.		
		Realizou metade das horas de formação contínua, prevista no ECD, com ações acreditadas pelo CCPFC.	2	
		Realizou a totalidade de horas de formação contínua prevista no ECD, com ações acreditadas pelo CCPFC. *	3	
		Realizou mais horas de formação do que as que estavam previstas no ECD com ações acreditadas e/ou ações não acreditadas.	4	
C ₂	Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual	Não é evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É claramente evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	2	
C ₃	Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo	Não é evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É claramente evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	2	
C ₄	Análise crítica da sua ação, face à formação realizada	Não é evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas.	2	
Subtotal:				

* Nos docentes de carreira, são consideradas para efeitos de ADD, as formações realizadas no período correspondente ao escalão em que o docente se encontra, desde a data de entrada no escalão, até à data da reunião da SADD, do ano em que é avaliado. No mínimo, 25 horas de formação no 5º escalão e 50 horas nos restantes.

Os docentes, que se encontrem no 10º escalão e que optem pelo regime Geral, têm de realizar, no mínimo 50 horas de formação acreditada (com, pelo menos, 50% na dimensão científico-pedagógica).

Proposta de Avaliação Final

Classificação final proposta pelo avaliador: $(0,60xA+0,20xB+0,20xC)$: _____

Menção Qualitativa: _____



ANEXO I - A

Instrumento de Registo e Avaliação do Desempenho Docente - Docente do Quadro – Regime Especial de Avaliação

Identificação do avaliado

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Escala: _____

Identificação do avaliador

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Condição de avaliador: Diretor(a): _____

Condições de avaliação

Período de avaliação: De ____/____/____ a ____/____/____

Nos parâmetros de cada dimensão, estão previstos níveis de desempenho intercalares não descritos. Sempre que a classificação a atribuir ao docente corresponda a um desempenho que não se integre em nenhum de dois níveis descritos consecutivos, deve ser atribuída a classificação correspondente ao nível intercalar que os separa.

B – DIMENSÃO DA PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA			Pontuação	
B ₁	Qualidade da participação nas estruturas pedagógicas de que faz parte	Não intervém ou tece comentários incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Participa nas reuniões, cumprindo as tarefas que lhe são confiadas.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Dinamiza as reuniões, apresentando sugestões e contributos enriquecedores para a secção/grupo/conselho, entre outras estruturas.	2	
B ₂	Responsabilidade e compromisso com a comunidade educativa	Compareceu a menos de 80% das reuniões de trabalho e não procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Compareceu às reuniões de trabalho, de 80% a 94%, e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e	1	

		procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.		
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Compareceu a 95%, ou mais, das reuniões de trabalho e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	2	
B ₃	Trabalho em equipa e cooperação	Evidencia muitas dificuldades em trabalhar em grupo manifestando comportamento individualista.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Integra-se bem em equipas de trabalho de constituição variada e assume um papel ativo e cooperante nos grupos.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Assume um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho, sendo frequentemente o seu dinamizador e contribuindo com trabalho individual para o desenvolvimento do trabalho de grupo.	2	
B ₄	Contributo para a concretização do Plano de Melhoria e Plano Anual de Atividades	As atividades que propôs e dinamizou não estão devidamente enquadradas no PAM nem nos objetivos e metas do PEE.	0	
		Dinamiza atividades enquadradas no PAM e/ou no PEE, desenvolvendo-as em transversalidade e contribuindo para o enriquecimento da comunidade educativa.	0,5	
		Colabora ativamente em projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	1	
		Coordena e dinamiza projetos com algum impacto na comunidade educativa.	1,5	
		Coordena e dinamiza ativamente projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	2	
B ₅	Relacionamento interpessoal	Não tem um trato cordial e/ou mantém distanciamento.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Contribui claramente para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho. Tem um trato cordial e afável com todos.	2	
Subtotal:				
C – DIMENSÃO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL			Pontuação	
C ₁	Formação realizada*	Não frequentou formação.	0	
		Não realizou ações acreditadas, mas participou em palestras, seminários, conferências, jornadas temáticas, ou outros eventos de cariz científico e pedagógico que perfazem um tempo de duração total de 7 horas ou mais, ou realizou menos de metade das horas de formação contínua, prevista no ECD, com ações acreditadas pelo CCPFC.	1	
		Realizou metade das horas de formação contínua, prevista no ECD, com ações acreditadas pelo CCPFC.	2	

		Realizou a totalidade de horas de formação contínua prevista no ECD, com ações acreditadas pelo CCPFC. **	3	
		Realizou mais horas de formação do que as que estavam previstas no ECD, com ações acreditadas e/ou ações não acreditadas.	4	
C ₂	Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual	Não é evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É claramente evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	2	
C ₃	Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo	Não é evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É claramente evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	2	
C ₄	Análise crítica da sua ação, face à formação realizada	Não é evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas.	2	
Subtotal:				

*No caso dos docentes posicionados no 10.º escalão consideram-se 25 horas de formação, durante o ciclo avaliativo, sendo, pelo menos, 50% na dimensão científico-pedagógica.

** Nos docentes de carreira, são consideradas para efeitos de ADD, as formações realizadas no período correspondente ao escalão em que o docente se encontra, desde a data de entrada no escalão, até à data da reunião da SADD, do ano em que é avaliado. No mínimo, 25 horas de formação no 5º escalão e 50 horas nos restantes.

Proposta de Avaliação Final

Classificação final proposta pelo avaliador: (0.50xB+0.50xC): _____

Menção Qualitativa: _____

Fundamentação **obrigatória** da avaliação global (apresentar também fundamentação, se, em B4 der classificação máxima de 2):

Data: ____/____/____

Assinatura do avaliador: _____



ANEXO I - B

Instrumento de Registo e Avaliação do Desempenho Docente - Docente Contratado -

Identificação do avaliado

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____

Identificação do avaliador

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Condição de avaliador: Coordenador de Departamento: _____ ; Avaliador designado pelo Coordenador de Departamento: _____ ; Diretor(a): _____ ; SADD: _____

Condições de avaliação

1. Período de avaliação: De ____/____/____ a ____/____/____
2. Em exercício de funções noutra instituição: Sim ____ Não ____
3. Instituição onde exerceu funções: _____

Nos parâmetros de cada dimensão, estão previstos níveis de desempenho intercalares não descritos. Sempre que a classificação a atribuir ao docente corresponda a um desempenho que não se integre em nenhum de dois níveis descritos consecutivos, deve ser atribuída a classificação correspondente ao nível intercalar que os separa.

A – DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA			Pontuação	
A ₁	Cumprimento do serviço letivo distribuído	Cumpriu menos de 80% da componente letiva distribuída.	0	
		Cumpriu entre 80% a 94% da componente letiva distribuída.	1	
		Cumpriu, pelo menos, 95% da componente letiva distribuída.	2	
A ₂	Qualidade das planificações	Planifica com pouco rigor as atividades letivas.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	

		Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, apresentando estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos.	2	
A ₃	Qualidade dos instrumentos de avaliação	Concebe instrumentos de avaliação incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Concebe instrumentos de avaliação em conformidade com a planificação e as orientações do departamento /grupo de recrutamento.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Concebe e implementa instrumentos em conformidade com a planificação e as orientações do departamento /grupo de recrutamento, apresentando diversidade, inovação e rigor.	2	
A ₄	Qualidade das reflexões sobre as aprendizagens e resultados	Não apresenta reflexões sobre as aprendizagens e os resultados dos alunos ou tece comentários vagos e incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Reflete sobre as aprendizagens e resultados dos alunos, mas tem dificuldade em indicar estratégias de melhoria.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Reflete sobre as aprendizagens e resultados dos alunos, apresentando estratégias de superação e de melhoria.	2	
A ₅	Metas e objetivos do PEE e do PAM	Não é evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É bastante evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM..	2	
Subtotal:				
B – DIMENSÃO DA PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA			Pontuação	
B ₁	Qualidade da participação nas estruturas pedagógicas de que faz parte	Não intervém ou tece comentários incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Participa nas reuniões, cumprindo as tarefas que lhe são confiadas.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Dinamiza as reuniões, apresentando sugestões e contributos enriquecedores para a secção/grupo/ conselho, entre outras estruturas.	2	
		Compareceu a menos de 80% das reuniões de trabalho e não procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	0	

B ₂	Responsabilidade e compromisso com a comunidade educativa	Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Compareceu às reuniões de trabalho, de 80% a 94%, e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Compareceu a 95%, ou mais, das reuniões de trabalho e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	2	
B ₃	Trabalho em equipa e cooperação	Evidencia muitas dificuldades em trabalhar em grupo manifestando comportamento individualista.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Integra-se bem em equipas de trabalho de constituição variada e assume um papel ativo e cooperante nos grupos.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Assume um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho, sendo frequentemente o seu dinamizador e contribuindo com trabalho individual para o desenvolvimento do trabalho de grupo.	2	
B ₄	Contributo para a concretização do Plano de Melhoria e Plano Anual de Atividades	As atividades que propôs e dinamizou não estão devidamente enquadradas no PAM nem nos objetivos e metas do PEE.	0	
		Dinamiza atividades enquadradas no PAM e/ou no PEE, desenvolvendo-as em transversalidade e contribuindo para o enriquecimento da comunidade educativa.	0,5	
		Colabora ativamente em projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	1	
		Coordena e dinamiza projetos com algum impacto na comunidade educativa.	1,5	
		Coordena e dinamiza ativamente projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	2	
B ₅	Relacionamento interpessoal	Não tem um trato cordial e/ou mantém distanciamento.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Contribui claramente para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho. Tem um trato cordial e afável com todos.	2	
Subtotal:				

Proposta de Avaliação Final

Classificação final proposta pelo avaliador: $(0,70 \times A + 0,30 \times B)$: _____

Menção Qualitativa: _____



ANEXO I - C

Instrumento de Registo e Avaliação do Desempenho Docente - Docente em Período Probatório -

Identificação do avaliado

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Escala: _____

Identificação do avaliador

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Condição de avaliador: Coordenador de Departamento: _____ ; Avaliador designado pelo Coordenador de Departamento: _____ ; Diretor(a): _____ ; SADD: _____

Condições de avaliação

Período de avaliação: De ____/____/____ a ____/____/____

Nos parâmetros de cada dimensão, estão previstos níveis de desempenho intercalares não descritos. Sempre que a classificação a atribuir ao docente corresponda a um desempenho que não se integre em nenhum de dois níveis descritos consecutivos, deve ser atribuída a classificação correspondente ao nível intercalar que os separa.

A – DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA			Pontuação	
A ₁	Cumprimento do serviço letivo distribuído	Cumpriu menos de 80% da componente letiva distribuída.	0	
		Cumpriu entre 80% a 94% da componente letiva distribuída.	1	
		Cumpriu, pelo menos, 95% da componente letiva distribuída.	2	
A ₂	Qualidade das planificações	Planifica com pouco rigor as atividades letivas.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	

		Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, apresentando estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos.	2	
A ₃	Qualidade dos instrumentos de avaliação	Concebe instrumentos de avaliação incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Concebe instrumentos de avaliação em conformidade com a planificação e as orientações do departamento /grupo de recrutamento.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Concebe e implementa instrumentos em conformidade com a planificação e as orientações do departamento /grupo de recrutamento, apresentando diversidade, inovação e rigor.	2	
A ₄	Qualidade das reflexões sobre as aprendizagens e resultados	Não apresenta reflexões sobre as aprendizagens e os resultados dos alunos ou tece comentários vagos e incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Reflete sobre as aprendizagens e resultados dos alunos, mas tem dificuldade em indicar estratégias de melhoria.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Reflete sobre as aprendizagens e resultados dos alunos, apresentando estratégias de superação e de melhoria.	2	
A ₅	Metas e objetivos do PEE e do PAM	Não é evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É bastante evidente o contributo para os objetivos e metas fixados no PEE e PAM..	2	
Subtotal:				
B – DIMENSÃO DA PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA			Pontuação	
B ₁	Qualidade da participação nas estruturas pedagógicas de que faz parte	Não intervém ou tece comentários incipientes.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Participa nas reuniões, cumprindo as tarefas que lhe são confiadas.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Dinamiza as reuniões, apresentando sugestões e contributos enriquecedores para a secção/grupo/ conselho, entre outras estruturas.	2	
		Compareceu a menos de 80% das reuniões de trabalho e não procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	0	

B ₂	Responsabilidade e compromisso com a comunidade educativa	Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Compareceu às reuniões de trabalho, de 80% a 94%, e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Compareceu a 95%, ou mais, das reuniões de trabalho e concretizou, no prazo estipulado, as tarefas propostas ou, não tendo comparecido, justificou nos termos da lei e procurou esclarecimentos sobre os assuntos tratados.	2	
B ₃	Trabalho em equipa e cooperação	Evidencia muitas dificuldades em trabalhar em grupo manifestando comportamento individualista.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Integra-se bem em equipas de trabalho de constituição variada e assume um papel ativo e cooperante nos grupos.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
B ₄	Contributo para a concretização do Plano de Melhoria e Plano Anual de Atividades	As atividades que propôs e dinamizou não estão devidamente enquadradas no PAM nem nos objetivos e metas do PEE.	0	
		Dinamiza atividades enquadradas no PAM e/ou no PEE, desenvolvendo-as em transversalidade e contribuindo para o enriquecimento da comunidade educativa.	0,5	
		Colabora ativamente em projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	1	
		Coordena e dinamiza projetos com algum impacto na comunidade educativa.	1,5	
		Coordena e dinamiza ativamente projeto(s), com impacto na comunidade educativa, que envolvem toda a escola ou até mesmo todo o agrupamento.	2	
B ₅	Relacionamento interpessoal	Não tem um trato cordial e/ou mantém distanciamento.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		Contribui claramente para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho. Tem um trato cordial e afável com todos.	2	
Subtotal:				
C – DIMENSÃO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL			Pontuação	
C ₁	Formação realizada	Não frequentou formação.	0	
		Não realizou ações acreditadas, mas participou em palestras, seminários, conferências, jornadas temáticas, ou outros eventos de cariz científico e pedagógico que perfazem um tempo de duração total de 2 horas ou mais, ou realizou menos de 6 horas de formação contínua, com	1	

		ações acreditadas pelo CCPFC.		
		Realizou 6 horas de formação contínua, com ações acreditadas pelo CCPFC.	2	
		Realizou 12h de formação contínua, com ações acreditadas pelo CCPFC.	3	
		Realizou mais de 12h de formação contínua, sendo pelo menos 12h com ações acreditadas pelo CCPFC.	4	
C ₂	Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual	Não é evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É claramente evidente o desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e/ou individual.	2	
C ₃	Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo	Não é evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É claramente evidente a aplicação/mobilização do conhecimento na melhoria do trabalho colaborativo.	2	
C ₄	Análise crítica da sua ação, face à formação realizada	Não é evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada.	0	
		Nível de Desempenho Intercalar	0,5	
		É evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada.	1	
		Nível de Desempenho Intercalar	1,5	
		É evidente a reflexão/análise crítica da formação realizada, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas.	2	
Subtotal:				

Nota: Nos docentes em período probatório, são consideradas para efeitos de ADD, as formações realizadas no período correspondente ao ano em que o docente se encontra, desde a data de entrada no período probatório, até à data da reunião da SADD, desse ano em que é avaliado.

Proposta de Avaliação Final

Classificação final proposta pelo avaliador: $(0,60 \times A + 0,20 \times B + 0,20 \times C)$: _____

Menção Qualitativa: _____

Fundamentação **obrigatória** da avaliação global (apresentar também fundamentação, se, em B4 der classificação máxima de 2):



ANEXO I - D

Instrumento de Registo e Avaliação do Desempenho Docente - Docente do Quadro – Ponderação Curricular

Identificação do avaliado

Nome: _____
Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Escalão: _____

Identificação dos avaliadores (SADD)

Nome: _____
Nome: _____
Nome: _____
Nome: _____
Nome: _____

Condições de avaliação

Período de avaliação: De ____/____/____ a ____/____/____
Com componente letiva: Sim ____ Não ____
Observação de aulas: Sim ____ Não ____

Registos do Avaliador Interno / Secção de Avaliação de Desempenho Docente (SADD)	
Elementos	Pontuação
1. As habilitações académicas e profissionais (10%)	
2. A experiência profissional (40% ou 45%)	
3. Valorização curricular (30% ou 35%)	
4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (20% ou 10%)	
Pontuação Final	(soma das pontuações de 1. a 4.)

Proposta de Classificação Final do Avaliador Interno (SADD)			
Data: ____/____/____	Proposta de Classificação Final	Quantitativa	
		Qualitativa	

Assinaturas dos Avaliadores Internos	
Elementos da SADD	Assinatura
Maria José Chagas	
Mariana Teresa Conduto	
Célia Doutor	
Teresa Margarida Tavares	
António José Serra	

AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA PELA SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO
 (Art.º 46.º do ECD; Art.º 20.º, 21.º e 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro e Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro)

Classificação Final: _____

Menção Qualitativa Final: _____

Fundamentação da Avaliação:

Data da reunião da SADD: __/__/20__

Assinatura dos membros da SADD:

_____ (Maria José Chagas)

_____ (Mariana Teresa Conduto)

_____ (Célia Doutor)

_____ (Teresa Margarida Tavares)

_____ (António José Serra)

COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DO DESEMPENHO DOCENTE

Tomei conhecimento.

Data: __/__/20____ Assinatura do(a) Avaliado(a): _____



ANEXO II

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

ANO LETIVO 2023/24

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

Identificação do Avaliado

Nome: _____

NIF: _____

Grupo de Recrutamento: _____

Situação profissional: Docente _____

Período de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

Funções Exercidas: _____

Prática letiva (serviço letivo e não letivo atribuído)

Atividades promovidas (considerando o PAA e os PCT)

Análise dos resultados obtidos (considerando os objetivos e as metas do PEE e PAM)

Contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola

Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa (as ações de formação devem ser devidamente identificadas, devendo ser indicada a entidade formadora, a duração, avaliação e os créditos obtidos, se for o caso)

Beja, _____ de _____ de _____

O Avaliado: _____



ANEXO II - A

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

ANO LETIVO 2023/224

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO – Regime Especial

Identificação do Avaliado

Nome: _____

NIF: _____

Grupo de Recrutamento: _____

Situação profissional: Docente _____

Período de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

Procedimento especial de avaliação (Artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

Subdiretor Assessor da Direção Coordenador de Departamento Curricular

Adjunto Avaliador Docente posicionado no 8.º, 9.º ou 10.º escalão

Participação na escola e a relação com a comunidade :

- desempenho de cargos ou funções que lhe foram atribuídas
- envolvimento em atividades e projetos que visam o desenvolvimento da relação da escola com a comunidade
- contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo da Escola

Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa (as ações de formação devem ser devidamente identificadas, devendo ser indicada a entidade formadora, a duração, avaliação e os créditos obtidos, se for o caso)

Beja, _____ de _____ de _____

O Avaliado: _____



ANEXO II - B

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

ANO LETIVO 2023/24

RELATÓRIO - Ponderação Curricular

Identificação do Avaliado

Nome:

NIF: _____

Grupo de Recrutamento:

Situação profissional: Docente do quadro avaliado por ponderação curricular

Período de Avaliação: ____/ ____/ _____ a ____/ ____/ _____

1. As habilitações académicas e profissionais
1.1 Habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do(a) docente na carreira

2. A experiência profissional
2.1 Descrição dos cargos, funções e atividades exercidas
2.2 Indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse São considerados ações ou projetos de relevante interesse todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

3. Valorização curricular
3.1 Títulos académicos, superiores às habilitações académicas e profissionais legalmente exigidas à data da integração do(a) docente na carreira e ou desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) como por exemplo a participação em: ações de formação, estágios, congressos, seminários, publicações científicas ou pedagógicas ou oficinas de trabalho (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho)

4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social
4.1 Constituem cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto.

Beja, _____ de _____ de _____

O Avaliado: _____



PARECER RELATIVO AO RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO
2023/2024

Avaliado	Grupo	Ponto 1: Atividade desenvolvida na prática letiva	Ponto 2: atividades	Ponto 3:Análise dos resultados obtidos	Ponto 4: contributo para os objetivos e metas do PE	Ponto 5: Formação	Observações

___/___/20___

A Coordenadora



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

PERÍODO EM AVALIAÇÃO ___/___/___ a ___/___/___

REQUERIMENTO PARA AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

(Ponto 9 do Artigo 40.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, e Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)

Escola: _____

Nome: _____ NIF _____

Grupo de Recrutamento: _____ Departamento Curricular de _____

Situação Profissional: Docente integrado na carreira no escalão

Exmo. Senhor Diretor,

Venho, por este meio, solicitar a avaliação do desempenho no presente ano letivo, por ponderação curricular.

Na data definida no calendário do processo de avaliação do desempenho docente, enviarei cópia dos documentos necessários à ponderação curricular, designadamente o currículo, a documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e de outra documentação que considero relevante e que não consta no meu processo individual.

Pede deferimento:

Beja, ___ de _____ de 20___

O (A) Requerente

Data de entrega nos Serviços Administrativos:

___/___/___ Rubrica : _____

Entregar recibo ao docente: Recibo n.º _____

Deferimento :

___/___/___ Rubrica : _____

Entrega de cópia ao docente avaliado ___/___/___



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

PERÍODO EM AVALIAÇÃO ___/___/___ a ___/___/___

REQUERIMENTO PARA INTEGRAÇÃO NO REGIME GERAL DE AVALIAÇÃO

Escola: _____

Nome: _____ NIF _____

Grupo de Recrutamento: _____ Departamento Curricular de _____

Situação Profissional: Docente integrado na carreira no escalão

Em cumprimento do ponto 7, do artigo 27º, capítulo III do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro – regimes especiais de avaliação do desempenho, solicita a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho, respeitando a condição necessária à obtenção de *Muito Bom* e *Excelente*, por se encontrar numa das seguintes situações:

Posicionado no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto -Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, tenha obtido a classificação de pelo menos *Satisfaz* e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenha obtido pelo menos a classificação de *Bom*;

Posicionado no 9º e 10º escalões da carreira docente;

Exercício de funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Pede deferimento:

Beja, ___ de _____ de 20 ___

O(A) Requerente

Data de entrega nos Serviços Administrativos:

___/___/___ Rubrica : _____

Entregar recibo ao docente: Recibo nº _____

Deferimento :

___/___/___ Rubrica : _____

Entrega de cópia ao docente avaliado ___/___/___



NOMEAÇÃO DO AVALIADOR INTERNO

No âmbito da Avaliação de Desempenho Docente e no cumprimento do determinado no n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, é nomeado para a função de avaliador do(s) docente(s) _____, o(a) docente _____ do grupo de recrutamento _____ e NIF _____.

_____/_____/_____

O Coordenador de Departamento

_____/_____/_____

O Avaliador



SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

PONDERAÇÃO CURRICULAR

I. AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao Despacho normativo 19/2012 de 17 de agosto. Os elementos a considerar para a ponderação curricular são os seguintes:

a) As habilitações académicas e profissionais:

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

b) A experiência profissional:

Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. O docente deverá declarar a sua experiência profissional, descrevendo os cargos, funções e atividades exercidas e indicando a participação em ações ou projetos de relevante interesse. Esta experiência profissional deverá ser confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida.

Nos critérios de qualificação e avaliação dos elementos relativos à experiência profissional, definidos pela SADD, são consideradas ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em:

- Grupos de trabalho,
- Estudos ou projetos
- A atividade de formador,
- A realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

c) A valorização curricular:

Na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira. É ainda considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho):

- A participação em ações de formação, Estágios, Congressos e Seminários ou oficinas de trabalho;
- As publicações científicas ou pedagógicas.

Estas ações podem ter sido realizadas no âmbito do exercício dos cargos, funções ou atividades dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desempenhados pelo docente.

A SADD fixa a valoração a atribuir às ações acima previstas, podendo estabelecer diferentes pontuações, nomeadamente em função da respetiva duração e da existência de avaliação.

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social:

Os cargos ou funções de relevante **interesse público** são os seguintes:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes na Administração Pública;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Os cargos ou funções de relevante **interesse social** são os seguintes:

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigentes sindicais;
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Cada um dos elementos de ponderação curriculares, referenciados no ponto anterior, é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

Elementos de Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular (*)	Docentes em situação de equiparação a bolsheiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido, para o respetivo escalão da carreira docente)
a) Habilitações académicas e profissionais	10%	10%	10%
b) Experiência profissional	40%	45%	50%
c) Valorização curricular	30%	35%	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)			

A classificação final é da competência da SADD, de acordo com na alínea d) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD, respeitando a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.

A reclamação e o recurso regem -se pelo disposto nos artigos 24.º e 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

II - VALORAÇÃO 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	1

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 de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	Cumprir, sem falhas, os cinco critérios	9,1 a 10
	Cumprir, sem falhas, quatro critérios	8,1 a 9
	Cumprir, sem falhas, três critérios	7,1 a 8
2º - Participa em grupos de trabalho.	Cumprir, sem falhas, dois critérios	6,1 a 7
	Cumprir, sem falhas, um critério	4,1 a 6
3º - Participa em estudos ou projetos.	Revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	3,1 a 4
	Revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	3
4º - Dinamiza conferências e/ou formações de pessoal docente e não docente.		
5º - Dinamiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza.		
Outras situações (inexistência de desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes e não participação em ações ou projetos).		1
OBS.: Será retirado um ponto à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cumprimento de um dos critérios de qualificação.		

C. VALORIZAÇÃO CURRICULAR		
Crterios de qualificação (1)	Crterios de avaliao	Valor
1º - Habilitaões acadmicas superiores às exigidas à data da integraão do docente na carreira;	Cumpre com os oito crterios	9,1 a 10
2º - Publicaões científicas ou pedaggicas (2);	Cumpre o 1º crterio e mais seis	8,1 a 9
3º - Conclusão de uma ps-graduaão (2);	Cumpre sete dos oito crterios	7,1 a 8
4º - Frequência de uma ps-graduaão (2);	Cumpre seis dos oito crterios	6,1 a 7
5º - Participaão em aões de formaão ou estgios ou oficinas de trabalho devidamente avaliados e com a duraão mnima de 50 horas (2);	Cumpre cinco dos oito crterios	5,1 a 6
6º - Participaão em aões de formaão ou estgios ou oficinas de trabalho no avaliados (2);	Cumpre quatro dos oito crterios	4,1 a 5
7º - Participaão em congressos ou seminrios devidamente certificados, e com a duraão mnima de 50 Horas (2);	Cumpre trs dos oito crterios	3,1 a 4
8º - Participaão em congressos ou seminrios devidamente certificados, e com a duraão inferior a 50 Horas (2).	Cumpre dois dos oito crterios	2,1 a 3
	Cumpre um dos oito crterios	2
Outras situaões (inexistncia de aões de formaão, publicaões, estgios, congressos, seminrios e oficinas de trabalho, ps-graduaões e habilitaão acadmica no superior à legalmente exigida à data da integraão do docente na carreira).		1
OBS.: (1) Considera-se que se o docente cumpre o crterio 3º, cumpre igualmente o 4º e que se cumpre o 7º, cumpre igualmente o 8º;		
(2) Desde que no tenham sido tomadas em consideraão em anteriores avaliaões do desempenho (artº 6º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto).		

D. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS CARGOS / FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL	Valor
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funões com empenho, rigor e revelando iniciativa e inovao.	10
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funões com empenho, rigor e revelando iniciativa.	8
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funões com empenho e rigor.	6
Exercício efetivo de cargos dirigentes ou outros cargos/ funões de acordo com o que é solicitado.	5
Outras situaões (inexistncia de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistncia de funões de reconhecido interesse pblico ou social)	1

Aprovado em reuniao da SADD em 25 junho de 2020