

Anexo 24

REGULAMENTO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Este documento tem como objetivo facultar informação que consideramos essencial no âmbito da avaliação do desempenho docente. Pretende também agrupar e sistematizar as diretrizes internas e externas, relativamente ao que vem estipulado no Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro e no Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro.

Artigo 1.º

Objetivos da avaliação de desempenho

(Artigo 40.º, N.º 3) Decreto Lei N.º 41/2012, de 21 de fevereiro:

- a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
- d) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
- h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

Artigo 2.º

Dimensões e parâmetros de avaliação

Assim, de acordo com o referido diploma é decretado o seguinte:

“Neste contexto, a avaliação do desempenho docente incide sobre três grandes dimensões:”

- a) a científico - pedagógica;
- b) a participação na vida da escola e na relação com a comunidade educativa;
- c) a formação contínua e o desenvolvimento profissional.

Estas três dimensões são indissociáveis dos pressupostos deontológicos que enquadram a vertente profissional, social e ética do trabalho docente.

Dimensão 1: Científica e pedagógica

Com uma **ponderação de 60% na classificação final**, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. Não estando prevista, na avaliação interna, a observação de aulas, não é tida em conta a operacionalização na condução e realização das atividades de ensino. No entanto, releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados. A avaliação desta dimensão envolve a apreciação de dois parâmetros fundamentais:

- a) Preparação e organização das atividades letivas;
- b) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

Avaliação Externa (artigo 2.º do Despacho nº 13981/2012): A avaliação externa da dimensão científica e pedagógica realiza-se através do processo de observação de aulas previsto no artigo 7.º, atribuindo-lhe uma ponderação de 70% da percentagem prevista para a avaliação global da dimensão científica e pedagógica.

Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa

Com uma **ponderação de 20% na classificação final**, para esta dimensão relevam as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa, em particular no que toca os pais e encarregados de educação. A análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

- a) Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (entende-se que este parâmetro abrange, de forma implícita, todos os projetos e atividades que foram dando corpo aos objetivos do Projeto Educativo);
- b) Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Com uma ponderação de 20% na classificação final, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, perspetivando a sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos. Releva, como parâmetro para esta dimensão, a formação contínua realizada durante o presente ano letivo ou outro tipo de formação que, de forma equivalente, seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do Agrupamento.

Os resultados da avaliação são expressos em ciclos de avaliação alargados, correspondentes à duração dos diferentes escalões da carreira docente.

A preocupação de rigor e de justiça na emissão dos juízos avaliativos é consubstanciada na articulação entre uma avaliação interna e uma avaliação externa.

Os avaliadores internos são selecionados segundo o princípio da hierarquização. Têm intervenção na avaliação o presidente do conselho geral, o diretor, o conselho pedagógico, a secção de avaliação do conselho pedagógico, o coordenador de departamento curricular e o avaliado.

A responsabilidade da avaliação na dimensão científico -pedagógica dos docentes em regime probatório, dos posicionados nos 2.º e 4.º escalões da carreira e dos candidatos à menção de Excelente, é atribuída aos avaliadores externos da mesma área científica do avaliado, detentores de formação prioritariamente especializada na área da avaliação do desempenho docente ou com experiência em supervisão pedagógica, posicionados na carreira num escalão preferencialmente superior ou, quando impossível, igual ao do avaliado.

A avaliação externa é centrada na observação de aulas e no acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente. Para este efeito, é constituída uma bolsa de avaliadores, formada por docentes de todos os grupos de recrutamento.

Tendo em vista a clareza dos critérios e a transparência dos processos adota -se um sistema de referência que tem por base os objetivos e metas do projeto educativo da escola, bem como um conjunto de parâmetros definidos a nível nacional pelo Ministério da Educação.

A diferenciação na avaliação faz -se com recurso a cinco menções qualitativas (Insuficiente, Regular, Bom, Muito bom e Excelente). De modo análogo ao regime de avaliação do desempenho aplicável aos funcionários e agentes da Administração Pública, procede -se a uma contingentação das

duas classificações superiores que conferem direito a uma bonificação no ritmo de progressão na carreira e a um prémio de desempenho.

A avaliação das dimensões em que assenta o desempenho da atividade docente — «científico - pedagógica», «participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa» e «formação contínua e desenvolvimento profissional» — realiza -se com recurso à autoavaliação efetuada por cada docente, tendo como referência os parâmetros aprovados pelo Conselho Pedagógico, no caso da avaliação interna, ou nos estabelecidos a nível nacional, no caso da avaliação externa.” (Dec. Reg. n.º 26/2012 de 21 de fevereiro).

Artigo 3.º

Intervenientes na avaliação de desempenho

Artigo 8º Decreto regulamentar de 26/2012 De 21 de fevereiro

Intervenientes	Competências
Presidente do Conselho Geral (Artigo 9.º)	a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no artigo 25º; b) Notificar a Diretor para os efeitos previstos no nº 4 do artigo 25º (notificação da receção de recurso à avaliação final dos docentes).
Diretor (Artigo 10.º)	1- O processo de avaliação de desempenho do pessoal docente é da responsabilidade do Diretor, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização. 2- Compete ao Diretor: a) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º (procedimento especial de avaliação); b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que for avaliador;
Conselho Pedagógico (Artigo 11º)	a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente; 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 na alínea b) do nº1 do artigo

	6.º;
Secção de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico (Artigo 12.º)	<p>a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e o serviço distribuído ao docente;</p> <p>b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;</p> <p>c) Conceber e publicitar os instrumentos de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;</p> <p>d) Acompanhar e avaliar todo o processo;</p> <p>e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;</p> <p>f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;</p> <p>g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.</p>

Artigo 4.º

Referencial para a avaliação do desempenho docente

A construção de um referencial para a avaliação do desempenho docente pressupõe o recurso a um conjunto de referentes.

- **Elementos de referência da avaliação (Artigo 6º)**

Consideram-se elementos de referência interna da avaliação:

- a) Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada; Plano Anual e Plurianual de Atividades, Plano Anual de Formação, Projeto de Intervenção do Diretor, Regulamento Interno);
- b) Os parâmetros de cada uma das dimensões aprovadas pelo Conselho Pedagógico.
- c) Instrumentos de registo para a avaliação do desempenho docente.

Artigo 5.º

Documentos e procedimentos de avaliação

1. Documentos a apresentar pelo avaliador interno (Artigo 14.º, ponto 3, alínea b)

- Documento/ instrumento de registo (periodicidade anual);
- Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente (no final do período em avaliação).

2. Documentos a apresentar pelo avaliado (Artigo 17.º e Artigo 19.º):

a) Projeto docente que tem por referência as metas e os objetivos traçados no projeto educativo e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização. Deve ter um máximo de duas páginas e deve ser elaborado anualmente. O projeto docente tem caráter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos pelas metas e objetivos do projeto educativo;

b) Relatório de autoavaliação que 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.

3. Regras a observar na elaboração do relatório de autoavaliação.

O relatório de autoavaliação tem por objetivo envolver o avaliado numa reflexão crítica sobre a atividade docente desenvolvida e incide sobre os seguintes elementos:

- a) A prática letiva, onde deve ser descrito o modo como foi dado cumprimento ao serviço letivo distribuído;
- b) As atividades promovidas, nelas incluindo as realizadas no âmbito da componente não letiva e no âmbito do plano anual de atividades;
- c) A análise dos resultados obtidos, quer pelo exercício de funções ou cargos específicos, quer pela execução dos projetos de concretização e desenvolvimento do currículo;
- d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa, com identificação, sempre que possível, do tema da formação, data, duração, classificação, número de créditos conferidos e entidade formadora.

Esta reflexão crítica, relativa a cada um dos elementos anteriores, deve caracterizar o trabalho desenvolvido à luz dos perfis de desempenho adiante descritos.

O relatório de autoavaliação é realizado anualmente e circunscreve-se ao período temporal em que o docente se encontrou no exercício efetivo das suas funções ou, no caso de docente contratado, ao período do contrato, e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período. Redigido de forma clara,

sucinta e objetiva (escrito com letra Arial, de tamanho 10 e espaçamento 1,5), deve ter um máximo de três páginas (ou seis páginas para o regime especial de avaliação, conforme prevê o artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), não lhe podendo ser anexados documentos.

Artigo 6.º

Perfis, padrões e níveis de desempenho

A Recolha de informação pelos diversos intervenientes no processo será efetuada no Documento/ instrumento de registo e na Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente aprovado em Conselho Pedagógico tendo nem como referência os perfis de desempenho e os descritores aprovados.

Menção Qualitativa	Perfil de Desempenho	Pontuação
Excelente	Acresce à identificação das características de desempenho Muito Bom, o reconhecimento de uma ação tida como referente e influente, quer na comunidade escolar, quer na profissão.	9 a 10
Muito Bom	Neste nível de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais (Bom), são perceptíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento no desempenho profissional.	8 a 8,9
Bom	Este perfil apresenta como características a consecução de um desempenho, correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.	6,5 a 7,9
Regular	Neste nível de desempenho integram-se os desempenhos que apresentam limitações no essencial dos parâmetros avaliados.	5 a 6,4
Insuficiente	Neste nível são integrados os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados.	1 a 4,9

Dimensões	Parâmetros	Descritores	Níveis
Científica e Pedagógica	1. Planificação (preparação e organização das atividades letivas)	<ul style="list-style-type: none"> O docente evidencia um elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, e evidencia uma atualização sistemática do conhecimento científico demonstrando o seu uso na melhoria das práticas letivas e desenvolvendo uma abordagem pedagógica diferenciada. 	<p>9 a 10 valores</p> <p>O nível de Excelente situa-se no patamar de desempenho que, para além da observação de aulas pelo avaliador externo, requer a satisfação plena dos requisitos essenciais, e se caracteriza no conjunto das dimensões, por elevados níveis de iniciativa, colaboração e cooperação sendo uma referência quer na comunidade escolar, quer na profissão.</p>
	2. Operacionalização (realização das atividades letivas e relação pedagógica com os alunos)	<ul style="list-style-type: none"> O docente planifica e organiza as atividades letivas com os pares e apresenta soluções exequíveis promotoras do sucesso educativo dos alunos nomeadamente no âmbito da planificação conjunta de atividades e projetos de articulação curricular. O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação diversificados e rigorosos, monitorizando sistematicamente o desenvolvimento das aprendizagens dos alunos e partilha com os seus pares a reflexão sobre os resultados obtidos. O docente constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha. 	

<p>3.Regulação do ensino e das aprendizagens (processo de avaliação e monitorização das aprendizagens dos alunos para estabelecimento de práticas pedagógicas diferenciadas na prossecução de melhores resultados)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O docente evidencia um elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. • O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, e evidencia uma atualização sistemática do conhecimento científico demonstrando o seu uso na melhoria das práticas letivas e desenvolvendo uma abordagem pedagógica diferenciada. • O docente planifica e organiza as atividades letivas com os pares e apresenta soluções exequíveis promotoras do sucesso educativo dos alunos nomeadamente no âmbito da planificação conjunta de atividades e projetos de articulação curricular. • O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação diversificados e rigorosos, monitorizando o desenvolvimento das aprendizagens dos alunos e partilha com os seus pares a reflexão sobre os resultados obtidos. 	<p>8 a 8,9 valores</p> <p>O nível de Muito Bom situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por elevados níveis de iniciativa, colaboração e cooperação.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, e evidencia uma atualização do conhecimento científico demonstrando o seu uso na melhoria das práticas letivas. • O docente planifica e organiza as atividades letivas com os pares. • O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação diversificados, rigorosos, monitorizando o desenvolvimento das aprendizagens dos 	<p>6,5 a 7,9 valores</p> <p>O nível de Bom situa-se no patamar de desempenho correspondente ao essencial das dimensões enunciadas.</p>

		alunos.	
		<ul style="list-style-type: none"> • O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional, não evidencia uma atualização sistemática do conhecimento científico e não demonstra o seu uso na melhoria das práticas letivas. • O docente não planifica nem organiza as atividades letivas com os pares. • O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação pouco diversificados, não utilizando processos de monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos. 	<p>5 a 6,4 valores</p> <p>O nível de Regular situa-se no patamar de desempenho, com limitações, no essencial das dimensões enunciadas.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • O docente não reflete e não se envolve na construção do conhecimento profissional, nem na atualização sistemática do conhecimento científico. • O docente não planifica nem organiza as atividades letivas com os pares. • O docente não concebe nem implementa estratégias e instrumentos de avaliação e não utiliza quaisquer processos de monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos. 	<p>1 a 4,9 valores</p> <p>O nível de Insuficiente situa-se no patamar de desempenho com graves limitações no essencial das dimensões enunciadas.</p>
Participação na escola e relação com a comunidade		<ul style="list-style-type: none"> • O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam a concretização dos objetivos institucionais da escola, constituindo, nesta matéria, uma referência para os seus pares. • O docente promove e colabora sistematicamente em atividades que 	

	<p>1. Contributo para a realização da missão da escola através dos objetivos e metas definidos no Projeto Educativo e no Plano Anual de Atividades.</p>	<p>envolvam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. As ações do docente, em sede de trabalho colaborativo e cooperativo, bem como no desenvolvimento de projetos, contribuíram sistematicamente para o reconhecimento da sua área disciplinar e/ou da escola.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade na escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, atuando como uma referência na organização. 	<p>Excelente</p>
	<p>2. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e/ou nos órgãos de administração e gestão.</p> <p>3. Compromisso e colaboração com o grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola, constituindo, nesta matéria, uma referência para os seus pares. • O docente promove e colabora sistematicamente em atividades que envolvam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. As ações do docente, em sede de trabalho colaborativo e cooperativo, bem como no desenvolvimento de projetos, contribuíram sistematicamente para o reconhecimento da sua área disciplinar e/ou da escola. • O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade na escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas. 	<p>Muito Bom</p>

<p>de pares, com a escola e com a comunidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O docente contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo. • O docente colabora em atividades que promovem o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. • As ações do docente, em sede de trabalho colaborativo e cooperativo, bem como no desenvolvimento de projetos, contribuíram para o reconhecimento da sua área disciplinar e/ou da escola. 	Bom
	<ul style="list-style-type: none"> • O docente raramente contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo. • O docente raramente colabora em atividades que promovem o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. • O docente raramente desenvolve trabalho colaborativo e cooperativo, e tão pouco se envolve em Projetos da sua área disciplinar e/ou da escola. 	Regular
	<ul style="list-style-type: none"> • O docente não contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo. • O docente não colabora em atividades que promovem o envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. • O docente não desenvolve trabalho colaborativo e cooperativo, e tão pouco se envolve em projetos da sua área disciplinar e/ou da escola. 	Insuficiente

Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional	1. Formação contínua e desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. 	Excelente
	2. Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático).	<ul style="list-style-type: none"> O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. 	Muito Bom
	3. Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria das suas práticas e ao nível do trabalho colaborativo e cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> O docente desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Reflete sobre as suas práticas, mas não evidencia que mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. 	Bom
		<ul style="list-style-type: none"> O docente desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Não reflete sobre as suas práticas e não evidencia que mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. 	Regular
		<ul style="list-style-type: none"> O docente não desenvolve estratégias de 	

		aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) e não reflete sobre as suas práticas.	Insuficiente
--	--	---	--------------

A entrega de toda a documentação faz-se nos serviços administrativos do Agrupamento mediante registo de data de entrega e recibo respetivo. Posteriormente a todo o processo de avaliação é arquivada no processo individual do docente.

Artigo 7.º

Resultado da avaliação (Artigo 20.º)

São validadas as classificações que:

- Tenham sido atribuídas no respeito e observância dos normativos legais (parecer do relatório de autoavaliação e documentos de registo e avaliação);
- Estejam fundamentadas em factos comprovados e/ou verificáveis através dos registos arquivados no processo individual do professor ou de outros documentos legais;

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

As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:

- Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
- Muito Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente;
- Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente;
- Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;
- Insuficiente se a classificação for inferior a 5.

Os percentis previstos, 95 para o excelente e 75 para o muito bom, aplicam-se por universo de docentes a estabelecer por despacho do Governo.

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

Artigo 8.º

Critérios de desempate (Artigo 22.º)

Se for necessário proceder ao desempate, entre docentes com a mesma classificação final, relevam, para os efeitos da validação da avaliação final, sucessivamente, os seguintes critérios:

- A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- 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;
- O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

Artigo 9.º

Calendarização dos procedimentos para a avaliação do desempenho docente

ETAPA	INTERVENIENTE	CALENDARIZAÇÃO
Eleição da Secção da SAAD do CP	C. Pedagógico	Setembro.
Designação dos Avaliadores Internos		Nos termos da Lei.
Entrega de Projeto Docente (via Serviços Administrativos)	Avaliado	Até final de outubro de cada ano escolar do ciclo avaliativo do docente, para os docentes de carreira. Nos 30 dias subsequentes ao primeiro dia de apresentação ao serviço para os docentes contratados. Atendendo a que tem carácter opcional, a não apresentação nos prazos anteriormente estabelecidos implica que o projeto seja substituído, para efeitos avaliativos, pelas metas e objetivos do projeto educativo da escola.
Apreciação do Projeto Docente	Avaliador	Segunda semana de novembro de cada ano escolar do ciclo avaliativo do docente de

(via Serviços Administrativos)		carreira. Sempre que necessário, em função do período de contrato dos docentes com contrato a termo.
Solicitação de Observação de Aulas para o ano letivo seguinte, nas situações em que se aplica. (via Serviços Administrativos)	Avaliado	Até final do 3º Período do ano letivo anterior ao da observação de aulas (para os docentes de carreira que estão obrigados ou solicitam a observação de aulas nos termos da lei)
Entrega do relatório de autoavaliação (a apresentar nos Serviços Administrativos)	Avaliados	O relatório de autoavaliação é anual , reporta-se ao trabalho efetuado nesse período e é obrigatório para todos os docentes; A entrega deverá ser efetuada até ao último dia do mês de julho do ano escolar em que exerce funções para os docentes de carreira e contratados;
Entrega das fichas de avaliação e do parecer dos avaliadores internos	Avaliadores	Até 8 de julho do ano corrente para todos os docentes
Reunião de Avaliação Final	SADD	15 de Julho após a entrega do parecer dos avaliadores.
Comunicação ao avaliado do resultado da avaliação (via Serviços Administrativos)	Avaliadores	Após a reunião da SADD para avaliação dos docentes contratados.
Reclamação e Recurso	Avaliados	Nos termos da Lei.

Artigo 10.º

Legislação referente ao processo de avaliação

- Decreto-Lei n.º 41/2012, D.R. n.º37, Série I de 21 de fevereiro.

Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário. Define, ainda, as grandes linhas de orientação do novo regime de avaliação do desempenho docente.

- *Decreto Regulamentar n.º 26/2012. D.R. n.º 37, Série I de 2012-02-21.*

Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e revoga o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de junho.

- *Despacho normativo n.º 19/2012. D.R. n.º 59, Série II de 2012-08-17.*

Estabelece os critérios a que devem obedecer os procedimentos de suprimento da avaliação por ponderação curricular aplicáveis à carreira docente.

- *Portaria n.º 266/2012. D.R. n.º 168, Série I de 2012-08-30.*

Estabelece as regras a que obedece a avaliação do desempenho docente dos diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, dos diretores dos centros de formação de associações de escolas e dos diretores das escolas portuguesas no estrangeiro.

- *Despacho n.º 12567/2012. D.R. n.º 187, Série II de 2012-09-26.*

Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções qualitativas aos docentes integrados na carreira.

- *Despacho n.º 13981/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26.*

Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente.

- *Despacho normativo n.º 24/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26.*

Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.

- *Portaria n.º 15/2013. D.R. n.º 10, Série I de 2013-01-15.*

Define regimes de exceção no sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente consagrado no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, e revoga a Portaria n.º 926/2010, de 20 de setembro.

Agrupamento de Escolas de Arroches, setembro de 2019

A Presidente da Secção de Avaliação do Desempenho Docente, Dr^a Ana Maria Reis.