# 

**Agrupamento de Escolas de Arronches**



**Guião de Avaliação do**

**Desempenho Docente (S.A.D.D.)**

**2023\_2024**





**aprovado em Conselho Pedagógico de 4 de outubRO de 2023**

Índice

1. Introdução3

2. Objetivos da avaliação do desempenho (Art.40º, n.º3 – Decreto-Lei n.º41/2012, de 21 de fevereiro)4

3 Dimensões e parâmetros de avaliação5

4. Intervenientes na avaliação de desempenho (Art.8º, Decreto Regulamentar n.º26/2012, de 21 de fevereiro)8

5. Referencial para a avaliação do desempenho docente11

5.1 Elementos de referência da avaliação11

6. Documentos e procedimentos de avaliação12

6.1 Documentos a apresentar pelo Avaliador Interno (Art.14º, ponto 3, alínea b))12

6.2 Documento a apresentar pelo Avaliado (Art.17º e Art.19º)12

6.3 Regras a observar na elaboração do relatório de autoavaliação12

7. Perfis, padrões e níveis de desempenho14

8. Resultados da avaliação (Art.20º)18

9. Critérios de desempate19

10. Regime especial20

11. Resultado final da avaliação21

11.1 Efeitos da avaliação21

12. Reclamações e recursos22

13. Docentes em período probatório (Despacho n.º9488/2015, de 20 de agosto)23

14. Classificação e avaliação24

15. Cronograma de ações25

16. Legislação referente ao processo de avaliação26

1. **INTRODUÇÃO**

O presente documento tem por objetivo servir de referencial para a avaliação do desempenho docente dos docentes integrados na carreira e dos docentes contratados a termo, em conformidade com o Estatuto da Carreira Docente (Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro), o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, e demais normativos sobre a avaliação docente. Abrange, ainda a avaliação de desempenho por ponderação curricular, ao abrigo do Despacho Normativo n. º19/2012, de 17 de agosto.

Pretende-se que os documentos construídos se adequem aos princípios e valores consagrados no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas, contribuíam para a valorização e o desenvolvimento profissional dos docentes bem como para o desenvolvimento da organização educativa.

1. **Objetivos da avaliação de desempenho (ART.40º, n.º3, Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro)**
2. Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
3. Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
4. Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
5. Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
6. Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
7. Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
8. Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
9. Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
10. Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

1. **dimensões e parâmetros de avaliação**

De acordo com o Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, referido no ponto n.º 1 do presente documento, é decretado o seguinte:

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

1. *a científico-pedagógica;*
2. *a participação na vida da escola e na relação com a comunidade educativa;*
3. *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 caraterísticas, 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:

1. Preparação e organização das atividades letivas;
2. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

**Avaliação Externa (artigo 2º do Despacho n.º 13981/2012)**: A avaliação externa da dimensão científica e pedagógica realiza-se através do processo de observação de aulas, previsto no artigo 7º, 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:

1. 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);
2. 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. A classificação da formação será apurada pela média das classificações obtidas nas diferentes ações de formação realizadas. 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 e Ciência.

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).

1. **Intervenientes na avaliação de desempenho (art.8º, Decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Intervenientes** | **Competências** |
| **PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL (ART.9º)** | a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no artigo 25º;  b) Notificar a Diretor para os efeitos previstos no nº4 do artigo 25º (notificação da receção de recurso à avaliação final dos docentes);  c) Garantir os procedimentos e decisões constantes no artigo 25.º, relativos a recursos. |
| **DIRETOR**  **(ART.10º)** | a) Assegurar as condições necessárias à realização do processo de avaliação.  b) Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27.º (procedimento especial de avaliação);  c) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que for avaliador. |
| **CONSELHO PEDAGÓGICO**  **(ART.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**  **(ART.12º)** | a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas e o serviço distribuído ao docente;  b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;  c) Conceber e publicitar os instrumentos de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º;  d) Acompanhar e avaliar todo o processo;  e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;  f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;  g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.  h) Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação dos docentes avaliados pelo Diretor, nas dimensões “Participação na escola e relação com a comunidade” e “Formação contínua e desenvolvimento profissional”. |
| **Intervenientes** | **Competências** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AVALIADOR INTERNO**  (Coordenador de Departamento ou avaliador por este designado) |  | a) Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas três dimensões da avaliação (científica e pedagógica, participação na escola e relação com a comunidade; formação contínua e desenvolvimento profissional), através dos seguintes elementos:  b) Projeto docente, opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do projeto Educativo do Agrupamento;  c) Documento de registo e avaliação aprovado pelo Conselho Pedagógico para o efeito;  d) Relatórios de autoavaliação.  e) Reunir com os avaliadores, por si designados, para harmonização de procedimentos;  f) Para os docentes contratados, se se concretizar o referido no n.º 6 do art.º 5.º do Dec. Reg. 26/2012, agilizar no sentido de se disponibilizar, se solicitado por outra escola/agrupamento, os elementos para a avaliação do docente ou, se no final do ano a última escola onde exerceu funções for do AEA, recolher os elementos avaliativos nas outras escolas/agrupamentos onde o docente esteve parte do ano em funções. |
|  | **Regime geral:**  – É o coordenador de departamento que avalia (ou quem este designa, tendo em conta os requisitos definidos):   * Os docentes contratados; * Os docentes do quadro, com exceção dos que são avaliados pela Diretora.   **Regime especial** :  – É a Diretora que avalia:   * Os docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões; * O subdiretor, os adjuntos, os assessores, os coordenadores de departamento e os avaliadores por estes designados. |
| **Requisitos preferenciais para se poder ser designado avaliador interno pelo coordenador de departamento** | * Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado; * Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado; * Ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica. |
| **AVALIADOR EXTERNO**  (integra uma bolsa de avaliadores externos constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento, formado no CEFOPNA) | | a) Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos; o processo de avaliação deverá ficar concluído até ao fim do ano escolar em que decorre a observação de aulas;  b) Observação de aulas, acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente;  c) Articular com o avaliador interno o resultado da avaliação da dimensão científica e pedagógica dos docentes. |
| **Intervenientes** | | **Competências** |
| **AVALIADO** | | a) Apresentar o pedido de avaliação nos serviços de administração escolar até 30 de outubro;  Página6  b) Apresentar o projeto docente (opcional) dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AEA;  c) Apresentar o relatório de autoavaliação nos prazos estabelecidos no cronograma do AEA;  d) Para os docentes abrangidos pelo art.º 27.º do Dec. Reg. 26/2012, requerer se pretender ser avaliado pelo regime geral. |

1. **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.

* 1. **ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA AVALIAÇÃO**

Consideram-se elementos de referência interna da avaliação (Art. 6º):

1. Os objetivos e as metas fixados 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);
2. Os parâmetros de cada uma das dimensões aprovadas pelo Conselho Pedagógico;
3. Instrumentos de registo para a avaliação do desempenho docente.
4. **documentos e procedimentos de avaliação**
   1. **DOCUMENTOS A APRESENTAR PELO AVALIADOR INTERNO (ART. 14º, 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).
  1. **DOCUMENTOS A APRESENTAR PELO AVALIADO (ART.17º E ART.19º)**
* Projeto docente que tem por referência as metas e os objetivos traçados no Projeto Educativo; 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 carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, pelas metas e objetivos do Projeto Educativo;
* 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.

* 1. **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.

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

1. **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, aprovados em Conselho Pedagógico, tendo 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 percetíveis 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)  2. Operacionaliza-ção (realização das atividades letivas e relação pedagógica com os alunos)  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) | * 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 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. | **9 a 10 valores**  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 carateriza no conjunto das dimensões, por elevados níveis de iniciativa, colaboração e cooperação sendo uma referência  quer na comunidade escolar, quer na profissão. |
| * 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. | **8 a 8,9 valores**  O nível de **Muito Bom** situa-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se carateriza, no conjunto das dimensões, por elevados níveis de iniciativa, colaboração e cooperação. |
| * 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 alunos. | **6,5 a 7,9 valores**  O nível de **Bom** situa-se no patamar de desempenho correspondente ao essencial das dimensões enunciadas. |
| * 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. | **5 a 6,4 valores**  O nível de **Regular** situa-se no patamar de desempenho, com limitações, no essencial das dimensões enunciadas. |
| * 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. | **1 a 4,9 valores**  O nível de I**nsuficiente** situa-se no patamar de desempenho com graves limitações no essencial das dimensões enunciadas. |
| **Participação na escola e relação com a comunidade** | 1.Contributo para a realização da missão da ESC através dos objetivos e metas definidos no Projeto Educativo e no Plano Anual de Atividades.  2.Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e/ou nos órgãos de administração e gestão.  3.Compromisso e colaboração com o grupo de pares, com a escola e com a comunidade. | * 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 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, atuando como uma referência na organização. | **Excelente** |
| * 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. | **Muito Bom** |
| * 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** |
| * 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** |
| * 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  2.Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático)  3.Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria das suas práticas e ao nível do trabalho colaborativo e cooperativo | * 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** |
| * 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** |
| * O docente desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). Reflete sobre as suas práticas, mas não evidência que mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. | **Bom** |
| * 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** |
| * 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 de administração escolar do Agrupamento mediante recibo com registo de data de entrega.

1. **RESULTADO DA AVALIAÇÃO (ART.20º)**

São validades as classificações que:

1. Tenham sido atribuídas no respeito e observância dos normativos legais (parecer do relatório de autoavaliação e documento de registo e avaliação);
2. 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:

1. Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
2. 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;
3. Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente;
4. Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;
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, por não terem aulas observadas, não poderão obter a menção qualitativa de excelente.

1. **CRITÉRIOS DE DESEMPATE (ART.22º)**

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) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;

b) A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;

c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;

d) A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro;

e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

1. **REGIME ESPECIAL**

A classificação final é o resultado da média simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação: Participação na escola e relação com a comunidade e Formação contínua e desenvolvimento profissional.

A classificação final é atribuída pelo Diretor, após parecer da SADD.

A obtenção da menção qualitativa de Muito Bom e Excelente pelos docentes identificados no n.º 1 do artigo 27.º do Decreto Regulamentar nº26/2012, implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.

1. **RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Escala graduada** | **Menções Qualitativas** |
| 9,000 a 10,000 | Excelente |
| 8,000 a 8,999 | Muito Bom |
| 6,500 a 7,999 | Bom |
| 5,000 a 6,499 | Regular |
| 1,000 a 4,999 | Insuficiente |

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.

**11.1 EFEITOS DA AVALIAÇÃO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Menção Qualitativa** | **Classificação** | **Efeitos** |
| **Excelente** | Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9, se o docente tiver tido aulas observadas e se tiver cumprido, no mínimo, 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação. | Bonifica 1 ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.  No 4.º e 6.º escalão, progressão para o escalão seguinte sem o requisito relativo à existência de vagas. |
| **Muito Bom** | Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8, se não tiver tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente e se o docente tiver cumprido, no mínimo, 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação. | Bonifica 6 meses na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte.  No 4.º e 6.º escalão, progressão para o escalão seguinte sem o requisito relativo à existência de vagas. |
| **Bom** | Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente. | É considerado o período de tempo do ciclo avaliativo na progressão na carreira docente.  Permite a conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório. |
| **Regular** | Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5. | O período de tempo para progressão só é considerado após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo CP. |
| **Insuficiente** | Se a classificação for inferior a 5. | Não há contagem do tempo de serviço no respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão e reiniciasse o ciclo de avaliação.  Obriga à conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integra a observação de aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovada em CP, com ponderação de 50% na classificação final da avaliação. |

1. **RECLAMAÇÕES E RECURSOS**
   1. O avaliado pode reclamar da decisão do Diretor (regime especial) ou da SADD (regime geral) mediante requerimento apresentado no prazo de 10 dias úteis a contar da data de notificação da classificação final;
   2. A decisão da reclamação cabe ao Diretor ou à SADD, consoante o referido no ponto anterior, a ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis com análise dos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador e dos documentos constantes no processo de avaliação;
   3. Da decisão da reclamação cabe recurso a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, a dirigir ao presidente do conselho geral;

Os procedimentos a serem diligenciados pelo presidente do conselho geral até à homologação da decisão final encontram-se regulamentados nos art.º 25.º do Dec. Reg. 26/2012.

1. **DOCENTES EM PERÍODO PROBATÓRIO (DESPACHO N.º 9488/2015, DE 20 DE AGOSTO)**
   1. O docente em período probatório é acompanhado nos planos didático, pedagógico e científico por um outro docente, sempre que possível, do seu grupo de recrutamento que se encontre posicionado no 4.º escalão ou superior e que tenha tido, no mínimo, a menção qualitativa de Bom na última avaliação de desempenho.
   2. A designação do docente que apoia o docente em período probatório, identificado como professor acompanhante, é feita pelo coordenador do departamento, pelo conselho de docentes do grupo de recrutamento a que pertence, ou pelo diretor do agrupamento ou escola não agrupada.
   3. Compete ao professor acompanhante desenvolver as atribuições constantes no n.º 5 do artigo 31.º do ECD.
   4. O plano individual de trabalho do docente em período probatório (9) não pode exceder 2 páginas, contendo de forma explícita e coerente a previsão do trabalho a realizar nos domínios didático, pedagógico e científico, a indicação da respetiva calendarização e avaliação.
   5. Os relatórios finais apresentados pelo professor acompanhante e pelo docente que completou o período probatório não podem exceder 5 páginas.
2. **CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR**

No seguimento do disposto no Despacho Normativo n.º19/2012, de 17 de agosto, a SADD fixa os critérios para aplicação do suprimento de avaliação através da ponderação curricular previsto no n.º9 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD). No seguimento do disposto no art.º 9.º, e seguintes, a avaliação por ponderação curricular é da competência da secção de avaliação de desempenho docente, e respeita a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.

Cada elemento de ponderação é avaliado com uma pontuação de 1 a 10 . A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas. A cada um dos elementos da ponderação curricular não pode ser atribuído pontuação inferior a 1. Na falta de exercício de cargos aplica-se o disposto no ponto 5 do artigo 9.º do Despacho Normativo, acima referido.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Critérios de avaliação** | | |
| **Elementos** | **Ponderação** | **Indicadores** |
| Habilitações académicas e profissionais | 10% | * Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira. |
| Experiência profissional | 40% | * Desempenho de funções ou atividades no âmbito do exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. * Participação em grupos de trabalho. * Participação em estudos ou projetos; * Dinamização de conferências, palestras, formações e outras atividades de idêntica natureza, destinadas a pessoal docente, não docente, alunos, pais/encarregados de educação e outros |
| Valorização curricular | 30% | * Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliados e com e com a duração mínima de 50h. * Participação em ações de formação ou estágios ou oficias de trabalho não avaliados. * Participação em ações/oficinas de formação para além do n.º de horas exigido no escalão, com valorização da duração e da existência de avaliação. |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social | 20% | * Desempenho de cargos dirigentes nomeados superiormente ou, para os docentes em funções no AE, em cargos de administração e gestão; * Coordenação de projetos/ações de âmbito nacional, de relevante interesse público ou social ou, para os docentes em funções no AE, exercício de cargos pedagógicos de liderança intermédia; * Coordenação de projetos/ações de âmbito regional, de relevante * interesse público ou social ou, para os docentes em funções no AE, dinamização de projetos para o Agrupamento; * Coordenação de projetos/ações de âmbito local, de relevante interesse público ou social ou, para os docentes em funções no AE, desenvolvimento de projetos específicos para alunos; * Colaboração em projetos/ações de relevante interesse público ou social, cuja situação do docente não se enquadre em nenhum dos quatro indicadores anteriores. * Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a quatro anos. |

1. **CRONOGRAMA DE AÇÕES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Etapa** | **Intervenientes** | **Calendarização** |
| Escolha do AE ou Escola onde se efetua a avaliação | Avaliados (contratados) | Até 31 de dezembro ou no prazo de 15 dias após o enquadramento no n.º 7 do art.º 5.º. |
| Apresentação do projeto docente | Avaliados | Até 31 de dezembro de cada ano escolar do ciclo avaliativo do docente ou nos 15 dias subsequentes ao primeiro dia de apresentação ao serviço para docentes com contrato a termo. |
| Solicitação de observação de aulas | Avaliados | Até 31 de dezembro do ano escolar anterior ao da sua realização. |
| Designação de avaliadores internos | Coordenador de Departamento | Até 31 de dezembro, ou sempre que necessário em função do período de contrato dos docentes com contrato a termo. |
| Requerimento a solicitar mudança para o regime geral | Avaliados | Até 31 de dezembro do primeiro ano escolar do ciclo avaliativo, ou exercendo as funções definidas na alínea c) do n.º 1 do artigo 27.º do D.R. 26/2012 até 31 de dezembro do primeiro ano escolar de funções. |
| Requerimento a solicitar avaliação por ponderação curricular | Avaliados | Até 31 de janeiro do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo. |
| Apreciação do projeto docente | Avaliador interno | Até 31 de janeiro, ou 15 dias após a entrega do projeto docente, no caso dos docentes com contrato a termo. |
| Entrega do relatório de autoavaliação | Avaliados | Para os docentes integrados na carreira, quer se encontrem ou não no ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo: até 30 de junho.  Para docentes com contrato a termo: até 30 de junho ou, terminando o contrato em data anterior, nos 5 dias subsequentes ao termo do contrato. |
| Entrega do parecer dos relatórios de autoavaliação  Entrega do Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento da atividade docente | Avaliador interno | Até 12 de julho para os docentes contratados e para os docentes integrados na carreira que se encontram no ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo. |
| Articulação entre avaliador externo e interno | Avaliador interno e externo | Até 12 de julho |
| Avaliação final | SADD | Até 17 de julho |
| Notificação ao avaliado, do resultado da avaliação, através de carta registada | Diretora | Nos termos da Lei |
| Reclamação e recurso | Avaliados | Nos termos da Lei |

1. **LEGISLAÇÃO REFERENTE AO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

* *Decreto Lei n.º 41/2012, D.R. nº37, 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

* [DecretoRegulamentar n.º 26/2012. D.R. n.º 37, Série I de 2012-02-21](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Dec_Reg_26_2012_21fev.PDF)

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

* [Despachonormativo n.º 19/2012. D.R. n.º 59, Série II de 2012-08-17](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Despacho_Normativo_19_2012.PDF)

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

* [Portarian.º 266/2012. D.R. n.º 168, Série I de 2012-08-30](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Portaria_266.PDF)

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](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Despacho_12567_2012.PDF)

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

* [Despachon.º 13981/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Despacho_13981_2012.PDF)

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

* [Despachonormativo n.º 24/2012. D.R. n.º 208, Série II de 2012-10-26](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Despacho_Normativo_24_2012.PDF)

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

* [Portarian.º 15/2013. D.R. n.º 10, Série I de 2013-01-15](http://agrupamento-ginestalmachado.net/images/Portaria_15.PDF)

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.

**VISTO E aprovado em Conselho Pedagógico de 4 de outubRO de 2023**