



Guião para a Avaliação do Desempenho Docente

O presente documento funciona como referencial para a avaliação do desempenho docente dos docentes contratados a termo e dos docentes integrados na carreira, em conformidade com os normativos sobre a avaliação docente em vigor.

I –SUPORTE LEGISLATIVO

- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro (Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual).
- Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro (Regulamenta a avaliação do desempenho docente).
- Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro (Estabelece o Regime Jurídico da Formação Contínua (RJFC)).
- Despacho n.º 12567/2012, publicado no DR de 27 de setembro (Estabelece os universos e os critérios dos percentis para atribuição das menções Excelente e Muito Bom).
- Despacho n.º 12635/2012, publicado no DR de 26 de setembro (Estabelece a correspondência entre a classificação atribuída pelo SIADAP para a avaliação dos docentes).
- Despacho n.º 13981/2012, publicado no DR de 26 de outubro (Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica).
- Despacho n.º 5741/2015, publicado no DR de 29 de maio (Procede ao reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração prevista no RJFC).
- Despacho normativo n.º 19/2012, publicado no DR de 17 de agosto (Estabelece os critérios para aplicação do suprimento da avaliação através da ponderação curricular).
- Despacho normativo n.º 24/2012, publicado no DR de 26 de outubro (Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos).
- Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto (Regulamenta a avaliação do desempenho docente dos diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas e dos diretores dos centros de formação de associações de escolas).
- Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro (Define o regime de avaliação do desempenho dos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios e em regime de mobilidade a tempo parcial).
- Portaria n.º 29/2018, de 23 de janeiro (Regulamenta as vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões).

II –PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE – REGRAS GERAIS

- Nos termos referidos do número 2 do artigo 37.º no Estatuto da Carreira Docente (ECD), a progressão do docente ao escalão seguinte depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Permanência de um período mínimo de serviço docente efetivo no escalão imediatamente anterior;
 - b) Atribuição, na última avaliação do desempenho, de menção qualitativa não inferior a Bom;
 - c) Frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação

Guião para a avaliação de desempenho docente)

especializada, durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a:

- i) 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente;
- ii) 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

- Nos termos do número 3 do mesmo artigo, a progressão ao 3.º, 5.º e 7.º escalão depende, além dos requisitos previstos no número anterior, do seguinte:
 - a) Observação de aulas, no caso da progressão ao 3.º e 5.º escalão;
 - b) Obtenção de vaga, no caso da progressão ao 5.º e 7.º escalão.
- A obtenção das menções de *Excelente* e *Muito Bom* no 4.º e 6.º escalão permite a progressão sem a observância do requisito relativo à existência de vagas (n.º 4 do art.º 37.º do ECD).
- A progressão ao 5.º e 7.º escalão, pela necessidade de obtenção de vaga, processa -se anualmente, havendo lugar à adição de um fator de compensação por cada ano suplementar de permanência nos 4.º ou 6.º escalões aos docentes que não obtiverem vaga, nos termos referidos na Portaria n.º 29/2018, de 23 de janeiro (n.º 7 do art.º 37.º do ECD).
- Para todos os escalões, com exceção das progressões para o 5.º e 7.º, a progressão ao escalão seguinte opera-se na data em que o docente perfaz o tempo de serviço, desde que tenha cumprido os requisitos de avaliação do desempenho, sendo devido o direito à remuneração no novo escalão a partir do 1.º dia do mês subsequente a esse momento e reportado também a essa data (n.º 8-a) do art.º 37.º do ECD), dependendo da autorização de cabimentação, por parte do IGEFE.
- A progressão ao 5.º e 7.º escalão opera-se nos termos referidos no ponto anterior, mas na data em que o docente obteve vaga para progressão (n.º 8-b) do art.º 37.º do ECD).
- Nos termos referidos do n.º 1 do artigo 8.º do D.L. n.º 22/2014, a formação contínua considerada para efeitos de progressão é a seguinte:
 - a) As ações acreditadas e creditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC);
 - b) As ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras;
 - c) A formação desenvolvida no quadro dos programas europeus desde que acreditada pelo CCPFC.
- Nos termos do número 2 do mesmo artigo, a frequência das ações previstas na alínea b) do ponto anterior tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo (até 5 horas no 5.º escalão e até 10 horas nos restantes).
- Para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC (no mínimo, 20 horas no 5.º escalão e 40 horas nos restantes) (artigo 9.º do D.L. n.º 22/2014).
- Releva para os efeitos previstos no ECD, a participação em ações de formação de curta duração relacionadas com o exercício profissional, com uma duração mínima de três horas

e máxima de seis horas. A participação nas referidas ações tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo (até 5 horas no 5.º escalão e até 10 horas nos restantes). (artigo 3.º do Despacho nº 5741/2015)

- As cópias dos certificados de formação devem ser entregues nos Serviços Administrativos para colocação no processo individual do docente.
- Nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 344/2008, de 30 de abril, os docentes que adquiram o grau de mestre ou doutor têm de requerer a efetivação da redução do tempo de serviço prevista do artigo 54.º do ECD, respetivamente, um e dois anos, à Diretora do Agrupamento de Escolas.

III- LEITURA ORIENTADA DO DEC. REG. N.º 26/2012 E OUTROS NORMATIVOS SOBRE AVALIAÇÃO DOS DOCENTES

Em cada ano são avaliados:

- Docentes colocados em regime de contrato, com pelo menos 180 dias de exercício funcional, de acordo com o estabelecido no art.º 5.º do Dec. Reg. 26/2012.
- Docentes de carreira que progridem de escalão no ano escolar seguinte⁽¹⁾.
- Docentes em período probatório.

⁽¹⁾ Desde que tenham estado em funções em, pelo menos, metade do período em avaliação. Se não, podem requerer, até ao final do ciclo avaliativo, avaliação por ponderação curricular.

Dimensões da avaliação

- Científica e pedagógica.
- Participação na escola e relação com a comunidade.
- Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Elementos de referência para a avaliação

- Objetivos e metas do Projeto Educativo (PE).
- Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação.
 - São aprovados pelo Conselho Pedagógico, para a componente interna da avaliação.
 - São fixados pelo ME, para a componente externa da avaliação.

Natureza da avaliação

- Componente Interna
 - É realizada em todos os escalões.
- Componente externa
 - Centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas realizada por avaliadores externos, nos termos da legislação aplicável.

Ações de cada interveniente no processo de avaliação:

Presidente do Conselho Geral

- Homologar a proposta de decisão de recurso;
- Notificar a Diretora para os efeitos previstos na legislação em vigor;
- Garantir os procedimentos e decisões relativos a recursos;

Diretora

- Assegurar as condições necessárias à realização do processo de avaliação.
- Avaliar os docentes previstos no artigo 27.º do Dec. Reg. 26/2012.
- Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

Conselho Pedagógico

- Eleger os quatro docentes que integram a Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD).
- Aprovar os parâmetros internos da avaliação e os documentos de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas diferentes dimensões da avaliação.

Secção de Avaliação do Desempenho Docente

- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o Projeto Educativo do AE e o serviço distribuído ao docente;
- Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação (científica e pedagógica, participação na escola e relação com a comunidade; formação contínua e desenvolvimento profissional);
- Acompanhar e avaliar todo o processo;
- Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;
- Apreciar e decidir sobre as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- 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”.

Avaliador interno (Coordenador de Departamento ou avaliador por este designado)

- 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:
 - a) Projeto docente, opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do Projeto Educativo do Agrupamento;
 - b) Documento de registo de avaliação aprovado pelo Conselho Pedagógico para o efeito;
 - c) Relatórios de autoavaliação (modelo aprovado em Conselho Pedagógico).

Guião para a avaliação de desempenho docente)

- Reunir com os avaliadores, por si designados, para harmonização de procedimentos;
- 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 AEBemposta, recolher os elementos avaliativos nas outras escolas/agrupamentos onde o docente esteve parte do ano em funções.

Avaliador externo (integra uma bolsa de avaliadores externos constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento, formado no CFAE)

- 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.
- Observação de aulas (acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente).
- Articular com o avaliador interno o resultado da avaliação da dimensão científica e pedagógica dos docentes.

Avaliado

- Apresentar o projeto docente (opcional) dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AEBemposta;
- Apresentar o relatório de autoavaliação nos prazos estabelecidos no cronograma;
- Para os docentes abrangidos pelo art.º 27.º do Dec. Reg. 26/2012, requerer se pretender ser avaliado pelo regime geral.

Avaliador Interno

- 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 no 8.º, 9.º e 10.º escalão;
 - O subdiretor, os adjuntos, os assessores, os coordenadores de departamento, coordenadores de estabelecimento e os avaliadores por estes designados.

Requisitos 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.

Cronograma das ações

Definido no cronograma estabelecido pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD).

Observação de aulas

- É obrigatória para os docentes que se insiram numa das seguintes situações:
 - Em período probatório;
 - Integrados no 2.º e 4.º escalão da carreira docente;
 - Se o avaliado pretender a atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão;
 - Esteja integrado na carreira e tenha obtido a menção de Insuficiente.

- O docente que pretender a atribuição da menção Excelente, em qualquer escalão, deve requerer a observação de aulas à Diretora, até ao final do 1.º período do ano escolar anterior ao da sua realização.

- Os docentes abrangidos pelo n.º 2 do artigo 18.º do DR n.º 26/2012 devem apresentar o requerimento para a observação de aulas, até ao final do 1.º período do ano escolar anterior ao da sua realização.
 - (1) Apresentar o requerimento à Diretora do Agrupamento que, por sua vez, o encaminhará ao CFAE

- A observação de aulas decorre num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim do ciclo de avaliação, para os docentes integrados na carreira. Se estiverem no 5.º escalão é realizada no ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.

- Compete aos avaliadores externos proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica, com a observação de aulas, em dois momentos distintos num período de, no mínimo, 180 minutos.

- Os avaliadores externos integram uma bolsa de avaliadores, regulamentada pelos Despacho n.º 13981/2012 e Despacho Normativo 24/2012.

- A avaliação externa, concretizada pela observação de aulas, representa 70% da avaliação da dimensão científica e pedagógica.

Relatório de autoavaliação

O relatório de autoavaliação é descritivo e reflexivo sobre a atividade desenvolvida pelo docente, tem 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 e incide sobre os seguintes elementos:

- 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;
- e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

O relatório de autoavaliação deve ser elaborado em modelo aprovado em Conselho Pedagógico e entregue nos Serviços Administrativos de acordo com os prazos definidos no cronograma.

Regime geral

O relatório é anual, reporta-se ao trabalho efetuado nesse período, e deve ter no máximo três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

Regime especial

O relatório é entregue no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo, devendo ter um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.
Para os docentes no 10.º escalão o relatório é entregue quadrienalmente.

Omissão na entrega do relatório de autoavaliação

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.

Avaliação final

Regime geral

A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação, atribuída nos seguintes termos:

- 60 % para a dimensão *científica e pedagógica* (em que 70% corresponde à avaliação externa, no caso de existir);
- 20 % para a dimensão *participação na escola e relação com a comunidade*;
- 20 % para a dimensão *formação contínua e desenvolvimento profissional*.

A SADD, depois de analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, atribui a classificação final aplicando as percentagens de diferenciação.

Em caso de empate aplicam-se os critérios referidos no art.º 22.º do Dec. Reg. 26/2012, relevando sucessivamente:

- 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.

A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado.

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.º1 do artigo 27.º implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.

Resultado Final da Avaliação e efeitos 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 a 10	Excelente
8 a 8,9	Muito Bom
6,5 a 7,9	Bom
5 a 6,4	Regular
1 a 4,9	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.

Resultado e 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 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.

A aplicação dos percentis pelos universos dos docentes encontra-se regulamentada, no Despacho nº 12567/2012,

Reclamações e recursos

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.

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.

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 pela Presidente do Conselho Geral até à homologação da decisão final encontram-se regulamentados nos art.º 25.º do Dec. Reg. 26/2012.

IV–REFERENCIAIS A USAR NO AEB PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Referentes de suporte à avaliação do desempenho docente

Elementos de referência da avaliação

- a) Os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Pedagógico.
- c) Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.

Dimensões e parâmetros da avaliação do desempenho docente

A avaliação incide sobre as três dimensões do desempenho docente: Científica e Pedagógica; Participação na Escola e Relação com a Comunidade e Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional. (alíneas a), b) e c) do art.º 4.º do Dec. Reg. 26/2012)

Para cada uma destas dimensões foram estabelecidos parâmetros de avaliação (alínea c) do art.º 11.º do Dec. Reg 26/2012), observáveis através de um conjunto de indicadores associados:

Parâmetros e Indicadores

Dimensão – Científica e Pedagógica	
Parâmetros	Indicadores
Preparação e avaliação das atividades letivas	<p>Conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular ou atividade de apoio em que exerce a sua função;</p> <p>Rigor, coerência e inovação na planificação das atividades letivas, estratégias de ensino, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, adequados às necessidades e ao contexto dos alunos;</p> <p>Implementação de métodos de regulação dos resultados obtidos em função das práticas letivas implementadas.</p>
Atividades promovidas	<p>Promoção de atividades de promoção da construção do conhecimento;</p> <p>Investimento em atividades de articulação curricular;</p>
Análise dos resultados obtidos	<p>Conceção e implementação de estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas e informação regular aos alunos sobre os progressos e as necessidades de melhoria;</p> <p>Monitorização do desempenho dos alunos e reorientação das estratégias de ensino em conformidade.</p>

Dimensão – Participação na Escola e Relação com a Comunidade	
Parâmetros	Indicadores
Contributo para a concretização dos objetivos e metas do Projeto Educativo	<p>Conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento;</p> <p>Colaboração no desenvolvimento de ações e atividades que visam atingir as metas e os objetivos institucionais do Agrupamento;</p> <p>Envolvimento em ações que visam a participação da Comunidade Educativa no desenvolvimento do Agrupamento.</p>
Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	<p>Participação/colaboração com os diferentes órgãos e estruturas educativas;</p> <p>Contribuição para a melhoria da qualidade do Agrupamento.</p>

Dimensão – Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional	
Parâmetros	Indicadores
Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa	Participação em formação contínua e em processos formativos e de atualização do conhecimento profissional; Contribuição da formação realizada para a melhoria da ação educativa.
Desenvolvimento de estratégias pessoais de aquisição e atualização do conhecimento profissionais	Reflexão sobre as suas práticas e mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho; Partilha do conhecimento adquirido, no âmbito do trabalho colaborativo.

A avaliação de cada um dos parâmetros estabelecidos prende-se com o nível do desempenho docente, tendo por base o respetivo conjunto de indicadores.

Níveis de Desempenho:

Excelente	Para além da verificação dos requisitos essenciais, caracteriza-se por níveis muito elevados de iniciativa, colaboração e investimento e ainda pelo reconhecimento da sua influência e papel de referência na organização.
Muito Bom	Para além da verificação dos requisitos essenciais, caracteriza-se por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.
Bom	Consecução de um desempenho correspondente no essencial do parâmetro.
Regular	Desempenho com limitações no essencial do parâmetro.
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial do parâmetro.

Concretização da avaliação pelos avaliadores

Para os avaliadores elaborarem a sua proposta de avaliação do(s) docente(s) por si avaliado(s), devem:

- Terminado o prazo de entrega dos relatórios de autoavaliação do ano em que se procede à avaliação, levantar nos Serviços Administrativos os vários relatórios de autoavaliação do(s) avaliado(s) relativos aos anos de permanência no escalão para os docentes dos quadro, ou o relatório anual, para os docentes contratados.
- Analisar/refletir sobre os relatórios de autoavaliação, elaborar os respetivos pareceres ⁽⁹⁾ e, se considerar necessário:
 - *Solicitar as informações que considerar necessário aos órgãos e estruturas pedagógicas do AE da Bemposta.*
- Elaborar a sua proposta de avaliação para cada docente que avalia, em conformidade com o referencial da avaliação do Agrupamento, preenchendo para o efeito o instrumento de registo e avaliação da atividade docente em uso no mesmo, tendo em conta os relatórios de autoavaliação e o(s) projeto(s) docente (se for o caso).

- Fundamentar para a proposta de menção de mérito – *Muito Bom* ou *Excelente* (superior a 8 valores) – ou de *Regular* e *Insuficiente* (inferior a 6,5 valores), se se constatar necessário.
- Entregar na SADD, no dia previamente estabelecido para o efeito, os relatórios de autoavaliação e os instrumentos de registo e avaliação da atividade dos docentes (este último também em formato digital).

Disposições finais

A consulta deste guião pretende uniformizar critérios, no processo de avaliação, e facilitar as tarefas inerentes ao mesmo, contudo não substitui a leitura atenta da legislação em vigor, que, em caso de dúvidas ou omissões, prevalece sempre sobre o presente guião.

O presente guião pode vir a ser alterado a qualquer momento, caso se constate necessário.