



Agrupamento de Escolas da Bemposta

*Avaliação de Desempenho
Docente*

**GUIÃO DE
PROCEDIMENTOS**



Índice

I – Suporte Legislativo	2
Objetivos da avaliação do desempenho	3
Dimensões da avaliação do desempenho	3
Periodicidade e requisito temporal	3
Elementos de referência da avaliação	4
Natureza da avaliação	4
Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências	5
Presidente do Conselho Geral	5
Diretora	5
Conselho Pedagógico	5
Secção de avaliação (SADD)	5
Avaliador Externo	6
Avaliador Interno	7
Calendarização dos procedimentos de avaliação	7
Documentos do procedimento de avaliação	7
Observação de aulas	8
Recolha de dados	8
Relatório de autoavaliação	9
Entrega do relatório	10
Parecer do avaliador interno e externo sobre o relatório de autoavaliação	11
Resultado da avaliação	12
Avaliação final	13
Avaliação sem observação de aulas	13
Avaliação com observação de aulas	13
Critérios de desempate	14
Dimensão científica e pedagógica	14
Dimensão participação na escola e relação com a comunidade	17
Dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional	19
Universos; Determinação dos percentis (Despacho n.º 12567/2012 de 26 de setembro)	22
Universos	22
Determinação dos percentis e diferenciação dos desempenhos	22

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 e 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).
- Circulares/Notas Informativas da DGAE.

1 Objetivos da avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

Para além dos objetivos estabelecidos no nº 3 do artigo 40º do ECD, o sistema de avaliação do desempenho deve ainda permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes, a considerar no plano de formação do Agrupamento.

2 Dimensões da avaliação do desempenho

A avaliação de desempenho do pessoal docente concretiza-se nas seguintes dimensões:

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

3 Periodicidade e requisito temporal

- Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente.
- Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação a que se refere o número anterior.
- Os docentes que não preencham o requisito de tempo mínimo previsto no número anterior podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, até ao final do ciclo avaliativo.
- O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.
- O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado.
- Quando o limite mínimo referido no número anterior resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo Agrupamento de escolas cujo contrato

termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.

- Se os contratos referidos no número anterior terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo Agrupamento de Escolas ou Escola Não Agrupada que efetua a sua avaliação.
- O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

Importa que os docentes tenham presente o tempo de permanência em cada escalão, nos termos do artº 27º do ECD, republicado pelo Decreto-Lei nº 41/2012 de 21 de fevereiro:

Escalão	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
Módulo de tempo de serviço no escalão	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	2 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos

4 Elementos de referência da avaliação

São elementos de referência da avaliação:

- Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento.
- Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Pedagógico.

5 Natureza da avaliação

A avaliação do desempenho docente é constituída por uma componente interna e externa.

- A avaliação interna é efetuada pelo Agrupamento de escolas do docente e é realizada em todos os escalões.
- A avaliação externa centra-se na dimensão **científica e pedagógica** e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos, nas situações previstas no nº 2 do artigo 18º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro.

São intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente:

Presidente do Conselho Geral

Compete à Presidente do Conselho Geral:

- Homologar a proposta de decisão do recurso previsto no artigo 25º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012;
- Notificar a Diretora para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 25º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012:

Diretora

A Diretora é a responsável pelo processo de avaliação de desempenho do pessoal docente, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização.

Compete à Diretora:

- Proceder à avaliação dos docentes referidos no artigo 27º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012;
- Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliadora.

Conselho Pedagógico

Compete ao **Conselho Pedagógico**:

- Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente;
- Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012;
- Aprovar os parâmetros previstos na alínea *b*) do nº 1 do artigo 6º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

Secção de avaliação (SADD)

A Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico é constituída pela Diretora, que preside, e por quatro docentes eleitos de entre os membros do Conselho Pedagógico.

São competências da Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD) do Conselho Pedagógico:

- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho, tendo em consideração, designadamente, o Projeto Educativo do Agrupamento de escolas, os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Pedagógico 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 docentes avaliados nas dimensões previstas no artigo 4º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012;
- 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 as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, sob proposta do avaliador.

Avaliador Externo

O avaliador externo deve reunir os seguintes requisitos cumulativos:

- 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. Ao avaliador externo compete proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.

O avaliador externo integra uma bolsa de avaliadores, constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento.

Avaliador Interno

O avaliador interno é o Coordenador de Departamento Curricular ou quem este designar, considerando-se para este efeito os seguintes requisitos:

- 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.

Na impossibilidade de aplicação destes critérios não há lugar à designação, mantendo-se o Coordenador de Departamento Curricular como avaliador.

Compete ao avaliador interno a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões “Participação na escola e relação com a comunidade”; “Formação contínua e desenvolvimento profissional” e na componente interna da “Dimensão científica e pedagógica”, tendo por base os documentos do procedimento de avaliação aprovados pelo Conselho Pedagógico para o efeito.

7

Calendarização dos procedimentos de avaliação

A calendarização do processo de avaliação do desempenho docente é uniformizada em Reunião de Conselho de Diretores e aprovada em Conselho Pedagógico.

8

Documentos do procedimento de avaliação

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos:

- O documento de registo de participação nas dimensões previstas no artigo 4º do Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro;
- O relatório de autoavaliação docente e o respetivo parecer elaborado pelos avaliadores.

A observação de aulas é facultativa.

A observação de aulas torna-se obrigatória nos seguintes casos:

- Docentes em período probatório;
- Docentes integrados no 2º e no 4º escalões da carreira docente;
- Docentes integrados na carreira que obtenham a menção de *Insuficiente*;
- Para efeito de atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão.

A observação de aulas é da competência dos avaliadores externos, que procedem ao registo das suas observações.

A observação de aulas corresponde a um período de **180 minutos**, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

A observação de aulas dos docentes integrados no 4º escalão da carreira docente é realizada no último ano escolar anterior ao fim de cada ciclo avaliativo.

Para efeito de atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão, a observação de aulas deve ser requerida pelo avaliado à Diretora, até ao final do primeiro período do ano escolar anterior ao da sua realização.

Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo.

Recolha de dados

Cabe ao avaliador externo, para cada aula observada, proceder obrigatoriamente ao respetivo registo, tendo por referência os parâmetros nacionais. O registo das observações pode ser efetuado no instrumento previsto no Anexo I do Despacho n.º 13981/2012 de 26 de outubro ou em registo próprio, desde que respeite os parâmetros nacionais e as respetivas especificações.

O relatório de autoavaliação 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.

O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre as seguintes dimensões:

- Dimensão científica e pedagógica;
- Dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- Dimensão formação contínua.

O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período, deve ter um **máximo de três páginas**, não lhe podendo ser anexados documentos. A capa do relatório não é contabilizada para o número de páginas. O relatório de autoavaliação deverá ser elaborado em documento próprio, devidamente aprovado em Conselho Pedagógico, respeitando a formatação em vigor no Agrupamento (*Arial 11, texto justificado, espaçamento 1,5*)

Atenção: A omissão da 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. O incumprimento, quer do modelo de relatório quer a da formatação, aprovados em Conselho Pedagógico, implicam que o documento deverá ser refeito, cumprindo o estabelecido pelo Agrupamento.

Sobre o relatório de autoavaliação importa clarificar que são avaliados pelo **Regime Especial**, nos termos do nº 1 do artigo 27º do DR n.º 26/2012, os seguintes docentes:

- Posicionados no 8º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo de legislação anterior à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos *Satisfaz* e que, nos termos do presente decreto regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de *Bom*;
- Posicionados no 9º e no 10º escalões da carreira docente;
- Que exerçam as funções de Subdiretor, Adjuntos, Coordenador de Departamento Curricular e o avaliador por esse designado.

Estes docentes entregam um relatório de autoavaliação **no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo**.

Nestes casos, o relatório consiste num documento com um **máximo de seis páginas**, não lhe podendo ser anexos outros documentos. A capa do relatório não é contabilizada para o número de páginas.

O relatório de autoavaliação é avaliado pela Diretora, após parecer emitido pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico, considerando as dimensões previstas nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 4º:

- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional

A classificação final do relatório de autoavaliação corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões “**Participação na escola e relação com a comunidade**” e “**Formação contínua e desenvolvimento profissional**”.

A obtenção da menção de *Muito Bom* ou *Excelente* implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho. Sempre que estes docentes pretendam, nos termos do n.º 7 do artigo 27.º do DR n.º 26/2012, aceder à menção de Muito Bom ou de Excelente, devem manifestar essa intenção até ao final do 1.º ano do ciclo avaliativo, uma vez que o regime geral de avaliação exige a elaboração anual de um relatório de autoavaliação. Caso o exercício do cargo/desempenho de funções que levou à integração dos docentes no regime especial de avaliação não se mantenha ao longo de todo o ciclo avaliativo, os docentes serão avaliados pelo procedimento previsto no artigo 27.º do DR n.º 26/2012 desde que tenham exercido o cargo em, pelo menos, metade do ciclo avaliativo. Se o número de anos no exercício do cargo for igual ao número de anos sem exercer o cargo, o docente poderá optar por ser avaliado nos termos do procedimento especial ou nos termos do regime geral de avaliação.

A Diretora é sempre avaliadora interna dos Coordenadores de Departamento, sejam estes avaliados pelo procedimento especial ou pelo geral.

Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente.

Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efetivamente requerido, nos termos legais, podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.

Entrega do relatório

O relatório de autoavaliação é entregue em duplicado, em data definida na calendarização dos Procedimentos de Avaliação, nos Serviços Administrativos do Agrupamento de Escolas do

avaliado. A Diretora faz a entrega de um relatório ao avaliador interno e envia o outro ao CFAE que, por sua vez, o encaminha para o avaliador externo.

Parecer do avaliador interno e externo sobre o relatório de autoavaliação

Cabe ao avaliador externo emitir parecer sobre o relatório, relativamente às aulas observadas. O avaliador interno avalia o Relatório de Autoavaliação e elabora um parecer, em documento próprio.

O avaliador externo articula com o CFAE, avaliador e avaliador interno, dando cumprimento à legislação em vigor.

11 Resultado da avaliação

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 se proceder à sua conversão.

As classificações quantitativas são convertidas 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.

A avaliação de cada parâmetro estabelecido prende-se com o nível de 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 iniciativa.
Bom	Consecução de um desempenho correspondente ao essencial do parâmetro.
Regular	Desempenho com limitações no essencial do parâmetro.
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial do parâmetro.

A atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom* ou de *Excelente* depende ainda 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.

12 Avaliação final

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões de avaliação. São consideradas as seguintes ponderações:

Avaliação sem observação de aulas

60 %	para a dimensão científica e pedagógica
20 %	para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade
20 %	para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional

Avaliação com observação de aulas

60 %	para a dimensão científica e pedagógica	Avaliação externa (70%) da dimensão Avaliação interna (30%)
20%	para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade	
20 %	para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional	

A secção de avaliação do desempenho docente atribui a classificação final, após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos.

A avaliação final é comunicada, por escrito, ao avaliado.

13 Critérios de desempate

Quando, se torne necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

1º Critério	A classificação obtida na Dimensão científica e pedagógica
2º Critério	A classificação obtida na Dimensão participação na escola e relação com a comunidade
3º Critério	A classificação obtida na Dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional
4º Critério	A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14º do DL nº 20/2006, de 31/01, alterado pelo DL nº 51/2009, de 27/02
5º Critério	O tempo de serviço em exercício de funções públicas

14 Dimensão científica e pedagógica

Dimensão da avaliação previstas na alínea a) do art.º 4 do Decreto-Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro

CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	
Parâmetros	<p>Preparação, organização e avaliação das atividades letivas;</p> <p>Atividades promovidas;</p> <p>Análise dos resultados obtidos;</p>
Níveis de desempenho	Descritores:
Excelente (9 a 10 valores)	<ul style="list-style-type: none"> • Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha. • Evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular; • Planifica com muito rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens; • Promove consistente e coerentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares; • Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e elevada eficácia; <ul style="list-style-type: none"> • Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação; • Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria;

	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade;
<p>Muito Bom (8 a 8,9 valores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular; • Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens; • Dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares; • Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e eficácia; • Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação; • Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria; • Utiliza regularmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.
<p>Bom (6,5 a 7,9 valores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular; • Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens; • Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares; • Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos e comunica com rigor; • Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação; • Implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos; • Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.
<p>Regular (5 a 6,4 valores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O docente evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular; • Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, nem realiza processos de articulação curricular e com os pares; • Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos e revela dificuldade ao nível da comunicação; • Cria um ambiente de aprendizagem globalmente equilibrado, embora com falhas na interação; • Utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos; • Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.

<p>Insuficiente (1 a 4,9 valores)</p>	<ul style="list-style-type: none">•O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação;•Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos;•Revela claras dificuldades na criação de ambientes de aprendizagem apropriados;•Utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos, não os informa sobre os seus progressos;•Não usa processos de monitorização do seu desempenho.
--	--

Dimensão da avaliação prevista na alínea b) do art.º 4 do Decreto-Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro

PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE	
Parâmetros	<p>Contributo para a concretização dos objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento;</p> <p>Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.</p>
Níveis de desempenho	Descritores
Excelente (9 a 10 valores)	<ul style="list-style-type: none"> •O docente envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola; •Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma sistemática com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização; •Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação; •Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Muito Bom (8 a 8,9 valores)	<ul style="list-style-type: none"> •O docente colabora na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola; •Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas; •Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola; •Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Bom (6,5 a 7,9 valores)	<ul style="list-style-type: none"> •O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado, na sua conceção, desenvolvimento e avaliação; •Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estrutura educativas, quando solicitado;

	<ul style="list-style-type: none">•Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola;•Colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Regular (5 a 6,4 valores)	<ul style="list-style-type: none">•O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola;•Participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade, quando solicitado.
Insuficiente (1 a 4,9 valores)	<ul style="list-style-type: none">•O docente revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização;•Não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.

Dimensão da avaliação prevista na alínea c) do art.º 4 do Decreto-Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro

Formação Contínua e Desenvolvimento profissional	
Parâmetros	Formação realizada; Contributo da formação realizada para a melhoria da ação educativa e para o desenvolvimento de estratégias pessoais de aquisição e de atualização de conhecimentos profissionais.
Níveis de desempenho	Descritores:
Excelente (9 a 10 valores)	<ul style="list-style-type: none"> • Concretiza um número de horas de formação muito acima do legalmente estabelecido para o ciclo avaliativo em questão; • Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional; • Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho, envolvendo os outros; • Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
Muito Bom (8 a 8,9 valores)	<ul style="list-style-type: none"> • Concretiza um número de horas de formação acima do legalmente estabelecido para o ciclo avaliativo em questão; • Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional; • Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho; • Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
Bom (6,5 a 7,9 valores)	<ul style="list-style-type: none"> • Concretiza o número de horas de formação legalmente estabelecido para o ciclo avaliativo em questão; • Desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional; • Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho, quando solicitado; • Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades.

Regular (5 a 6,4 valores)	<ul style="list-style-type: none"> • Concretiza um número de horas de formação abaixo do legalmente estabelecido para o ciclo avaliativo em questão; • Participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido; • Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.
Insuficiente (1 a 4,9 valores)	<ul style="list-style-type: none"> • Concretiza um número de horas de formação muito abaixo do legalmente estabelecido para o ciclo avaliativo em questão ou não realiza qualquer formação; • Não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido; • Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.

Critérios de evidência	Avaliação qualitativa	Avaliação quantitativa
Evidencia ter concretizado um nº de horas de formação muito superior ao legalmente estabelecido (50% ou mais)	<i>Excelente</i>	10
Evidencia ter concretizado um nº de horas de formação superior ao legalmente estabelecido (até 50%)	<i>Muito Bom</i>	8,999
Evidencia ter concretizado o nº de horas de formação legalmente estabelecido	<i>Bom</i>	7,999
Evidencia ter concretizado um nº de horas de formação abaixo do legalmente estabelecido (até 50%)	<i>Regular</i>	6,499
Evidencia ter concretizado um nº de horas de formação muito abaixo do legalmente estabelecido (abaixo de 50%)	<i>Insuficiente</i>	4,999
Não evidencia ter realizado qualquer formação		0

Esclarecimentos: Um docente que tenha a obrigatoriedade de cumprir 25/50 horas de formação e que tenha realizado mais de 37,5/75 horas de formação, respetivamente, é avaliado com *Excelente*; um docente que tenha a obrigatoriedade de cumprir 25/50 horas de formação e que tenha realizado até 37,5/75 horas de formação, respetivamente, é avaliado com *Muito Bom*; um docente que cumpra 25/50 horas de formação, respetivamente, é avaliado com *Bom*; um docente que tenha a obrigatoriedade de cumprir 25/50 horas de formação e que tenha realizado 12,5/25 horas de formação, respetivamente, é avaliado com *Regular*; um docente que tenha a obrigatoriedade de cumprir 25/50 horas de formação e que tenha realizado menos de 12,5/25 horas de formação, respetivamente, é avaliado com *Insuficiente*; um docente que tenha a obrigatoriedade de cumprir 25/50 horas de formação e que não tenha realizado formação é avaliado com *Insuficiente*.

17 Universos; Determinação dos percentis (Despacho n.º 12567/2012 de 26 de setembro)

Universos

Cada um dos universos integra a totalidade dos docentes avaliados em cada ano escolar e é calculado no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD:

Universo 1	Docentes contratados
Universo 2	Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular.
Universo 3	Coordenadores de Departamento Curricular e Coordenadores de Estabelecimento.
Universo 4	Avaliadores internos e membros da SADD, que não sejam Coordenadores de Departamento.

Determinação dos percentis e diferenciação dos desempenhos

A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de **Excelente** e de **Muito Bom** tem por referência a totalidade dos docentes avaliados em cada ano escolar e aplicado no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico (SADD).

Os requisitos para a atribuição das menções de **Excelente** e de **Muito Bom** resultam da aplicação dos percentis previstos no n.º 3 do artigo 46.º do ECD e no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Os percentis previstos no n.º 3 do artigo 46.º do ECD e no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de **Excelente** e de **Muito Bom**, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo, não sendo permitida a transferência de menções qualitativas não atribuídas, entre si.

A atribuição, em cada ano escolar, de um número total de menções qualitativas de **Excelente** e de **Muito Bom** não pode ser superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados no Agrupamento.

Sempre que num universo resulte um valor inferior à unidade é garantido o acesso a uma menção de **Excelente** ou de **Muito Bom**, desde que respeitado o limite imposto no ponto anterior.

A diferenciação dos desempenhos é garantida pela fixação das percentagens para a atribuição das menções qualitativas de *Excelente* e *Muito bom*, como se segue:

Menção qualitativa	%
<i>Excelente</i>	5%
<i>Muito bom</i>	20%

Aprovado em Conselho Pedagógico de 31/10/2022.

A Presidente do Conselho Pedagógico: Sandra Tenil