



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS TERRAS DO AVE

---

# AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

---

2023/2024

23 DE NOVEMBRO DE 2023

## Índice

INTRODUÇÃO .....	3
I - APLICAÇÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE .....	4
1. Elementos de Referência para a Avaliação .....	4
2. Dimensões e parâmetros de avaliação .....	5
Dimensão 1: Científica e pedagógica .....	5
Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa.....	6
Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional.....	6
3. Avaliação Externa .....	7
4. Avaliação Interna.....	9
5. Avaliação por Ponderação Curricular (Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto).....	12
II. DOCUMENTOS DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO.....	13
III. PERFIS DE DESEMPENHO .....	14
IV. REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO .....	15
V. CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO AVALIATIVO .....	16
VI. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS.....	17

## INTRODUÇÃO

O Roteiro para a Avaliação do Desempenho Docente é sustentado no articulado do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

O desenvolvimento de todo o processo de avaliação do desempenho docente, pela seriedade processual que exige, pela elevada responsabilidade que coloca na figura do avaliador (interno e externo) e pelas implicações que acarreta na carreira do avaliado, deve pautar-se por princípios e padrões éticos elevados, que todos os intervenientes deverão assumir, com base nos seguintes pressupostos:

- sigilo relativamente a todos os elementos internos do processo;
- simplicidade, clareza e transparência;
- coerência e critério na gestão de todas as dimensões e etapas do processo;
- bom senso, ponderação e equilíbrio nas decisões a tomar;
- utilidade/Interesse das informações apresentadas pelo avaliado;
- isenção, rigor e equidade;
- responsabilidade partilhada.

O documento reporta um enquadramento sustentado nos elementos de referência para a avaliação (externa e interna), bem como os diferentes aspetos que estão subjacentes na aplicação do sistema de avaliação do desempenho docente, tais como os instrumentos de registo e de avaliação, a observação de aulas, os critérios de diferenciação/desempate, a calendarização do ciclo de avaliação e os regimes especiais de avaliação do desempenho. Apresenta, ainda, fichas de registo e em anexo constam os documentos aprovados em Conselho Pedagógico com base nos normativos legais.

Dando cumprimento ao disposto no decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, é apresentado o regime geral da avaliação do desempenho, adotado pelo Agrupamento de Escolas Terras do Ave, que se aplica aos docentes integrados na carreira e aos docentes em regime de contrato a termo. A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação.

## I - APLICAÇÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

### Intervenientes na Avaliação do Desempenho

- Presidente do Conselho Geral;
- Diretor;
- Conselho Pedagógico;
- Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD);
- Avaliador Interno;
- Avaliador Externo;
- Avaliado.

De acordo com o Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro, o Avaliador Externo fará parte da bolsa de avaliadores da CFAE e é responsável pela avaliação externa da Dimensão Científico - Pedagógica do processo ADD. No art.º 4º do despacho supracitado são definidas as competências do Avaliador Externo:

- a) Proceder à observação de aulas;
- b) Aplicar os instrumentos de registo requeridos para a avaliação externa, tendo por referência os parâmetros nacionais definidos no Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro;
- c) Proceder à avaliação das aulas observadas;
- d) Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação do docente relativamente às aulas observadas;
- e) Articular com o avaliador interno o resultado final da avaliação da Dimensão Científica e Pedagógica dos docentes sujeitos à avaliação externa.

### 1. Elementos de Referência para a Avaliação

A avaliação de desempenho pressupõe a existência de um quadro de referência:

- **Decreto-lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro** - altera o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei nº 270/2009, de 30 de setembro;
- **Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro** – regulamenta a ADD;
- **Despacho nº 12567/2012, de 26 de setembro** – estabelece os universos e critérios para a determinação dos percentis;
- **Despacho 13981/2012, de 26 de outubro** – estabelece os parâmetros para a avaliação externa da dimensão científico - pedagógica;

- **Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro** – determina a constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos;
- **Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio** - estabelece o novo regime de gestão e recrutamento do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de técnicos especializados para formação;
- **Projeto Educativo do Agrupamento;**
- **Plano Anual de Atividades;**
- **Plano de Turma;**
- **Projeto Docente - facultativo** (art.º 17º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro);
- **Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação** (art.º 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

## 2. Dimensões e parâmetros de avaliação

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

- Científica e pedagógica;
- Participação na escola e relação com a comunidade;
- Formação contínua e desenvolvimento profissional (Artigo 4º, Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro).

Estas dimensões de análise tomam como referências os objetivos e metas fixadas no projeto educativo do agrupamento, bem como os parâmetros a seguir enunciados e aprovados em conselho pedagógico (Artigo 6º do Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro).

De acordo com o artigo 21º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a avaliação do desempenho concretiza -se nas seguintes dimensões:

DIMENSÕES	PONDERAÇÃO	OBSERVAÇÕES
A) Científica e Pedagógica;	60%	Havendo lugar a Observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista na alínea A) e a avaliação interna representa 30% dessa mesma percentagem.
B) Participação na escola e relação com a comunidade;	20%	
C) Formação Contínua e Desenvolvimento profissional	20%	

### Dimensão 1: Científica e pedagógica

Com uma ponderação de 60% na classificação final, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão

docente.

A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. Não estando prevista, na avaliação interna, a observação de aulas, não é tida em conta a operacionalização na condução e realização das atividades de ensino. No entanto, releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

A avaliação desta dimensão envolve a apreciação de dois parâmetros fundamentais:

- ✓ preparação e organização das atividades letivas;
- ✓ processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.

### **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:

- ✓ 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);
- ✓ participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

### **Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional**

Com uma ponderação de 20% na classificação final, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão.

Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho

da ação, perspetivando a sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

Releva, como parâmetro para esta dimensão, a formação contínua realizada durante o presente ano letivo ou outro tipo de formação que, de forma equivalente, seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do agrupamento.

### 3. Avaliação Externa

Os parâmetros científicos e pedagógicos da avaliação externa, de acordo com Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro:

DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA - AVALIAÇÃO EXTERNA		
PARÂMETROS	ASPETOS A CONSIDERAR	PONDERAÇÃO
1. Científico	1.1. Os conteúdos disciplinares.	40%
	1.2. Conhecimentos que enquadram e agilizam a aprendizagem dos conteúdos disciplinares.	10%
2. Pedagógico	2.1. Aspectos didáticos que permitam estruturar a aula para tratar os conteúdos previstos nos documentos curriculares e alcançar os objetivos selecionados; verificar a evolução da aprendizagem, orientando as atividades em função dessa verificação e acompanhar a prestação dos alunos e proporcionar-lhe informação sobre a sua evolução.	40%
	2.2. Aspectos relacionais que permitam assegurar o funcionamento da aula com base em regras que acautelem a disciplina; envolver os alunos e proporcionar a sua participação nas atividades; estimulá-los a melhorar a aprendizagem.	10%

Enquadrada na avaliação externa e nesta dimensão, consideram-se os seguintes níveis de desempenho:

PARÂMETRO	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
<b>1. Científico</b>	- Domínio pleno dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	<b>Excelente</b> (9 a 10)	- Relatório de autoavaliação (síntese do avaliado - aulas observadas);  - Registos do avaliador externo;  - Parecer do avaliador externo.
	- Muito bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
	- Bom domínio dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
	- Domínio regular dos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
	- Falhas graves evidentes nos conteúdos disciplinares e de conhecimentos funcionais.	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	
<b>2. Pedagógico</b>	- Segurança inequívoca tanto em termos relacionais como didáticos.	<b>Excelente</b> (9 a 10)	- Relatório de autoavaliação (síntese do avaliado - aulas observadas);  - Registos do avaliador externo;  - Parecer do avaliador externo.
	- Muito boa segurança em termos relacionais e pedagógicos.	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
	- Boa segurança em termos relacionais e pedagógicos.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
	- Segurança regular em termos relacionais e pedagógicos.	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
	- Falhas graves evidentes em termos relacionais e pedagógicos.	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	

#### 4. Avaliação Interna

Os domínios, os indicadores, os descritores estabelecidos e os níveis de desempenho para cada uma das dimensões são os que constam nos seguintes quadros:

D1- DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA (60%)				
PARÂMETRO	INDICADORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
<b>A</b> A prática letiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecimento da responsabilidade profissional na promoção e sucesso das aprendizagens.</li> </ul>	- Revela um profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.	<b>Excelente</b> (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projeto docente (facultativo)</li> <li>Relatório de autoavaliação</li> <li>Drive do departamento</li> <li>Atas Relatórios Projetos</li> </ul>
		- Revela um elevado comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
		- Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
		- Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua ação não seja eficaz.	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
		- Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos.	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	
<b>B</b> As atividades promovidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecimento da relevância do trabalho colaborativo na sua prática profissional.</li> <li>Responsabilização pelo desenvolvimento dos projetos da escola.</li> <li>Reconhecimento da importância da dimensão comunitária na ação educativa.</li> </ul>	- Atua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.	<b>Excelente</b> (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projeto docente (facultativo)</li> <li>Relatório de autoavaliação</li> <li>Drive do departamento</li> <li>Projetos</li> <li>Relatórios -Atas</li> </ul>
		- Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
		- Participa no trabalho colaborativo e nos projetos da escola com alguma regularidade.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
		- Desenvolve trabalho colaborativo quando solicitado.	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
		- Não se considera responsável por participar no desenvolvimento de trabalho colaborativo.	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	
<b>C</b> A análise dos resultados obtidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoção de processos de autorregulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos.</li> <li>Aplicação de instrumentos adequados à</li> </ul>	- Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade	<b>Excelente</b> (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projeto docente (facultativo)</li> <li>Relatório de autoavaliação</li> </ul>
		- Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
		- Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	

	<p>monitorização da sua atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utilização de evidências na análise crítica do seu processo de ensino e formulação de hipóteses explicativas dos resultados.</li> </ul>	<p>- Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.</p>	<p><b>Regular</b> (5 a 6,4)</p>	<p>- Drive do departamento</p> <p>- Atas</p>
		<p>- Não usa processos de monitorização do seu desempenho.</p>	<p><b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)</p>	

D2- DIMENSÃO: PARTICIPAÇÃO NA VIDA DA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA (20%)				
PARÂMETRO	INDICADORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
<b>A</b> As atividades promovidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apresentação de propostas que contribuam para a melhoria do desempenho da escola.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização.</li> <li>- 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</li> </ul>	<p><b>Excelente</b> (9 a 10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatório de autoavaliação</li> <li>- Projetos</li> <li>- Relatórios</li> <li>- Atas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuição para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica, dos órgãos de administração e gestão e de outras estruturas em que participe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.</li> <li>- Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</li> </ul>	<p><b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participação em projetos de investigação e de inovação no quadro do projeto de escola.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas.</li> <li>- Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</li> </ul>	<p><b>Bom</b> (6,5 a 7,9)</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.</li> <li>- Participa, quando solicitado, em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</li> </ul>	<p><b>Regular</b> (5 a 6,4)</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, não colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas. - Não participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</li> </ul>	<p><b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)</p>	

<b>B</b> <b>O</b> <b>contributo</b> <b>para os</b> <b>objetivos e</b> <b>metas</b> <b>fixados no PE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envolvimento em projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade.</li> <li>Envolvimento em ações que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.</li> <li>Envolvimento em projetos ou atividades de âmbito nacional ou internacional que sejam relevantes para a escola e/ou comunidade</li> </ul>	- Revela iniciativas no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola, promovendo-as com regularidade e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	<b>Excelente</b> (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relatório de autoavaliação</li> <li>Relatórios (PAA; Direção de grupo/turma/DT; de grupo; de Coordenação da equipa educativa)</li> <li>Atas</li> </ul>
		- Revela iniciativas 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.	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
		- 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.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
		- 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.	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
		- Não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	

<b>D3- FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (20%)</b>				
PARÂMETRO	INDICADORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO		FONTES
<b>A</b>  <b>Formação</b> <b>contínua</b>	Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento Profissional (científico, pedagógico e didático).	- Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	<b>Excelente</b> (9 a 10)	- Certificados
		- Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	
		- Desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
		- Participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
		- Não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	
<b>B</b>  <b>Reflexão</b> <b>sobre as</b> <b>práticas</b> <b>educativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análise crítica da sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.</li> <li>Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola</li> </ul>	<b>Excelente</b> (9 a 10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relatório de autoavaliação</li> <li>Relatórios</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos da escola.</li> <li>• Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola.</li> <li>• Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.</li> <li>- Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.</li> </ul>	<b>Muito Bom</b> (8 a 8,9)	(PAA; Direção de grupo/turma/DT; de grupo; de Coordenação, da equipa educativa)  - Atas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.</li> <li>- Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades</li> </ul>	<b>Bom</b> (6,5 a 7,9)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.</li> </ul>	<b>Regular</b> (5 a 6,4)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>	<b>Insuficiente</b> (1 a 4,9)	

## 5. Avaliação por Ponderação Curricular (Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)

A **ponderação curricular** é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento, através de requerimento apresentado ao Diretor (ver página do agrupamento: <https://aeterrasave.net/avaliacao-docente/>).

## II. DOCUMENTOS DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

- ✓ Projeto docente (opcional)
- ✓ Relatório de autoavaliação (Anexo 1), *que deve ser descarregado da página do agrupamento;*
- ✓ Ficha de registo e avaliação do desempenho (Anexo 2).

### Regras a observar na elaboração do projeto docente

De natureza sintética, prospetiva e opcional, o projeto docente é o documento onde o professor descreve a forma como se propõe contribuir para o alcance das metas e objetivos referenciados no projeto educativo, referências a ter em conta, para efeitos avaliativos, no caso da sua não apresentação. O documento, com um máximo de duas páginas, escrito com letra Arial de tamanho 11 e espaçamento 1,5, é elaborado anualmente em função do serviço que lhe for distribuído.

### 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 11 e espaçamento 1,5), deve ter um máximo de três páginas.**

### **Regras a observar no preenchimento da ficha de registo e avaliação do desempenho:**

Tal como o avaliado, o avaliador deve procurar, de forma precisa e fundamentada, integrar cada dimensão e parâmetro de avaliação do desempenho docente num dos perfis de desempenho, pontuando-o em conformidade.

### **III. PERFIS DE DESEMPENHO**

Os perfis de desempenho propostos constituem uma orientação e um referencial comum a adotar no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Visam descrever comportamentos passíveis de serem documentados, de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização, caracterizando, deste modo, o objeto de avaliação.

#### **Menção qualitativa Perfil de desempenho Pontuação**

##### **Excelente - 9 a 10**

Acresce à identificação das características inerentes ao desempenho Muito Bom, o reconhecimento de uma ação tida como referente e influente, quer na comunidade escolar, quer na profissão.

##### **Muito Bom - 8 a 8,9**

Neste patamar de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais, são perceptíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.

##### **Bom - 6,5 a 7,9**

Este perfil é caracterizado pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.

##### **Regular - 5 a 6,4**

Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações no essencial dos parâmetros avaliados.

##### **Insuficiente - 1 a 4,9**

Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados.

#### IV. REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Estão sujeitos a um procedimento especial, de acordo com o art.º 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 12 de fevereiro, os seguintes docentes:

- Que se encontram posicionados no 8.º escalão da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo da legislação anterior à data de entrada em vigor do D.L. 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;
- Que se encontram posicionados no 9.º escalão da carreira docente;
- Os docentes que se encontram posicionados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de avaliação quadrienalmente. Relativamente à formação exigida para estes docentes, propõe-se que o docente desenvolva processos de aquisição e atualização de conhecimento profissional, que participe em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobilize o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e que partilhe os conhecimentos adquiridos com os seus pares sempre que se proporcionem oportunidades.
- Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de Direção, coordenador de departamento curricular e avaliador. Estes docentes elaboram um Relatório de Autoavaliação, com um máximo de 6 páginas A4, em letra Arial, tamanho 11 e com espaçamento de 1,5, a entregar no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo (será, por decisão do próprio, a entrega deste relatório anualmente). O Diretor avaliará esse relatório, após parecer emitido pela SADD, considerando as dimensões “Participação na Escola e Relação com a Comunidade” e “Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional”.

## V. CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO AVALIATIVO

- **Docentes do quadro não avaliados em 2023/2024** – Entrega do relatório de autoavaliação até **30 de agosto de 2024**;
- **Docentes do quadro com processo de avaliação a concluir no ano letivo em curso, docentes em regime de contrato a termo e docentes em período probatório** - Entrega do relatório de autoavaliação de **10 a 17 de junho** de 2024.

Entrega do relatório de autoavaliação	De <b>10 a 17 de junho</b> de 2024 (entregue nos serviços administrativos) <sup>1</sup>
Parecer do avaliador	Até <b>5 de julho</b> 2024 (entregue nos serviços administrativos)
Secção de avaliação	<b>15</b> de julho de 2024
Comunicação ao avaliado do resultado da avaliação	<b>16 de julho</b> de 2024 <sup>2</sup>
Reclamação e Recurso	Nos termos da Lei

<sup>1</sup> Docentes com observação de aulas em 2023/24, com avaliação por ponderação curricular e contratados. Os docentes com aulas observadas entregam relatório em duplicado, em envelopes fechados e com a indicação de CONFIDENCIAL (um destinado ao avaliador externo e outro ao avaliador interno) e devidamente identificado.

<sup>2</sup> Data a partir da qual será efetuada a notificação ( N.º 5 do artigo 114.º do CPA - os atos administrativos devem ser notificados no prazo de cinco dias).

### Notas:

- A entrega de toda a documentação faz-se nos serviços administrativos do agrupamento, de forma presencial ou por e-mail ([add@aterrasave.net](mailto:add@aterrasave.net)), com a respetiva assinatura digital. A entrega será efetuada mediante entrega de registo de data de entrada e recibo respetivo, sendo arquivada no processo individual do docente, para posterior consulta.
- Sempre que um prazo seja atingido em feriado ou fim-de-semana, é diferido para o dia útil imediatamente a seguir.
- Os atos de reclamação e recurso regem-se pelo disposto nos artigos 24º e 25º do decreto regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro.
- De acordo com o n.º 4 do artigo 5.º do D.R. n.º 26/2012, 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.

## VI. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Atentos os esclarecimentos entretanto publicados pelo Ministério da Educação (Nota Informativa de 3/12/2012 e Questões Emergentes (...), bem como a listagem publicada pelos Serviços Administrativos relativa ao posicionamento dos docentes nos escalões e ao tempo de permanência neles, faz-se lembrar que:

“A circunstância do docente contratado não ter frequentado com sucesso ações de formação contínua de professores não o impede de ser avaliado. Neste contexto, a classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do nº 2 do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final”;

- No caso de contratação por período inferior a um ano, este requerimento deve ser apresentado assim que o docente reunir os requisitos referidos no ponto 5 do artigo 5º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro.
- Os docentes que realizam período probatório entregarão o relatório de autoavaliação até 17 de junho de 2024.

**Modelo do relatório de autoavaliação:** <https://aeterrasave.net/avaliacao-docente/>

Aprovado em reunião ordinária do Conselho Pedagógico realizada em 23 de novembro de 2023.

O Presidente da SADD: \_\_\_\_\_  
(Alberto Carlos Ribeiro da Costa)