

# Escola Portuguesa de Luanda

Centro de Ensino e Língua Portuguesa

# Avaliação de Desempenho Docente

(Informações 23/24)

Fevereiro/2024

## ÍNDICE

<b>I. Introdução .....</b>	<b>2</b>
<b>II. Critérios de avaliação e Parâmetros de avaliação (ver anexo I) .....</b>	<b>2</b>
A. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional.....	2
B. Periodicidade da ADD .....	3
C. Calendarização do processo de ADD (Ver anexo II) .....	3
D. Avaliação do desempenho – 10º Escalão .....	4
E. Avaliadores internos – Quem pode desempenhar a função? .....	5
F. Implementação do processo de avaliação do desempenho .....	5
G. Análise e Harmonização das Propostas de Avaliação .....	6
H. Garantias dos avaliados .....	7
I. Legislação avaliação do desempenho docente .....	10
<b>III. Anexos .....</b>	<b>11</b>
J. Anexo I – Descritores/Parâmetros/Critérios de avaliação .....	11
K. Anexo II - Calendário e procedimentos seguintes.....	16

Data	Versões e Alterações	Divulgação
08/02/2024	1.0. - Proposta inicial da SADD. Divulgado aos vários intervenientes	Enviado por email

## I. Introdução

A avaliação de desempenho docente em Portugal é um processo regulamentado pelos diplomas, entre outros: Despacho n.º 4272-A/2021, de 27 de abril, Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro, Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro, Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro, Despacho n.º 12635/2012, de 27 de setembro, Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto e Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro; que visa avaliar e melhorar a qualidade do ensino nas escolas. Este processo é conduzido pelo sistema educativo português e envolve diferentes etapas, como a definição de critérios de avaliação, a observação das práticas pedagógicas dos professores, entre outros.

A avaliação de desempenho docente tem como objetivo principal fornecer feedback aos professores sobre o seu trabalho, identificar áreas de melhoria e promover o desenvolvimento profissional contínuo. Além disso, este processo também pode ter implicações ao nível da progressão na carreira e da atribuição de incentivos.

É importante notar que as especificidades da avaliação de desempenho docente podem variar entre diferentes níveis de ensino (por exemplo, ensino básico e secundário) e entre escolas públicas e privadas. As orientações e regulamentos sobre este tema são estabelecidos pelo Ministério da Educação e pelas entidades responsáveis pela gestão do sistema educativo em Portugal.

Pretende-se que o presente documento, construído com base em documentos da DGAE e a legislação referida, favoreça uma leitura convergente e articulada dos diplomas legais em vigor, apresente a periodicidade, os critérios de avaliação, os parâmetros de avaliação e o calendário de avaliação de desempenho docente.

## II. Critérios de avaliação e Parâmetros de avaliação (ver anexo I)

Nos termos da alínea c) do artigo 11.º do DR 26/2012, de 21 de fevereiro, os critérios de avaliação e Parâmetros de avaliação foram aprovados pelo Conselho Pedagógico, em 5 de dezembro de 2023.

Em cada dimensão, define-se o que vai ser avaliado, e estabelece-se um referencial do que se entende que deve ser a ação docente;

### A. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

Formação para avaliação ≠ Formação para progressão

#### Formação para efeitos de avaliação:

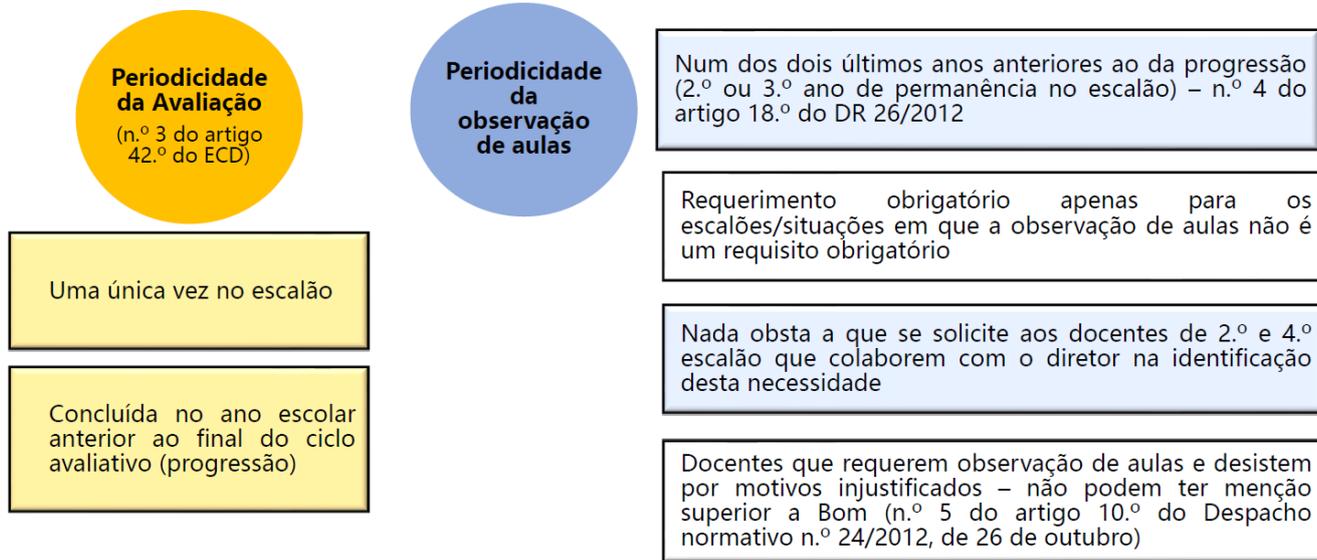
- Dimensão c) do artigo 4.º do DR n.º 26/2012:
- Considera não só a formação realizada, mas também o seu impacto no desenvolvimento profissional
- Assenta em parâmetros estabelecidos para a referida dimensão e aprovados pelo conselho pedagógico. (alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º e alínea c) do artigo 11.º do DR n.º 26)

#### Formação para efeitos de progressão

- - alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD:
- O docente tem de cumprir o número de horas até à data prevista para a progressão; - 25h (5.º escalão) ou 50h;

- No caso dos docentes do 10.º escalão – o Conselho Pedagógico deve definir o número de horas.

### B. Periodicidade da ADD



### C. Calendarização do processo de ADD (Ver anexo II)



## D. Avaliação do desempenho – 10º Escalão

**N.º 9 - A avaliação interna é efetuada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada do docente e realizada em todos os escalões.**

(Artigo 42.º do ECD)

**N.º 9 - Os docentes que reúnam os requisitos legais para a aposentação, incluindo para aposentação antecipada, durante o ciclo avaliativo e a tenham efetivamente requerido nos termos legais podem solicitar a dispensa da avaliação do desempenho.**

(Artigo 27.º do Decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

### DOCENTES

- Relatório de autoavaliação – quadrienal (apenas uma vez)
- Avaliador - Diretor (artigo 27.º)/coordenador de departamento/docente designado
- Excelente e Muito Bom – regime geral
- Formação – o número de horas de formação é definido pelos conselhos pedagógicos (aplica-se o disposto no artigo 9.º do RJFCP)
- Aplicação de percentis - Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro
- Avaliação de Regular ou Insuficiente – avaliador(es) propõe(m) o plano de formação
- Conselho pedagógico aprova o plano de formação

### Docentes a exercer as funções de DIRETOR

- Relatório de autoavaliação – quadrienal  
É entregue até 15 /06 OU 31/08 do final do ano escolar anterior ao ano em que o docente completa 1460 dias no 10.º escalão)
- Avaliador – Conselho Geral
- Excelente e Muito Bom
- Formação – O número de horas de formação é definido pelos conselhos gerais/comissão pedagógica/conselho de patronos (aplica-se o disposto no artigo 9.º do RJFCP).
- Aplicação de percentis - Aplicação do n.º 4 do artigo 12.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto.
- Avaliação de Regular ou Insuficiente – conselho geral propõe o plano de formação.  
Conselho coordenador da avaliação aprova o plano de formação.

### E. Avaliadores internos – Quem pode desempenhar a função?

<b>DIRETOR</b> (artº 27.º do DR 26/2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes dos 8.º, 9.º e 10.º escalões;</li> <li>- Subdiretor, adjuntos e assessores;</li> <li>- Coordenador de departamento curricular (é sempre avaliado pelo diretor, mesmo quando é - avaliado pelo Regime Geral);</li> <li>- Coordenador de estabelecimento;</li> <li>- Avaliadores internos designados pelo coordenador.</li> </ul>
<b>COORDENADORES DE DEPARTAMENTO CURRICULAR</b> (artº 14.º do DR 26/2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes avaliados pelo regime geral (artigo 3.º a 26.º do DR 26/2012);</li> <li>- Subdiretor, adjuntos, assessores, coordenador de estabelecimento, docentes do 8.º, 9.º e 10.º escalões que requereram avaliação pelo Regime Geral.</li> </ul>
<b>AVALIADORES INTERNOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- São designados pelos coordenadores de departamento curricular e, preferencialmente, devem cumprir os requisitos seguintes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estarem integrados em escalão igual ou superior ao do avaliado;</li> <li>- Pertencerem ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;</li> <li>- Serem titulares de formação em supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica;</li> <li>- Quando não é possível cumprir um ou dois dos requisitos anteriores, podem, ainda assim, ser designados como avaliadores internos;</li> <li>- Quando não é possível cumprir nenhum dos requisitos, o coordenador de departamento mantém-se como avaliador.</li> </ul> </li> </ul>

### F. Implementação do processo de avaliação do desempenho

<b>Quando?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os avaliadores internos devem ser designados no início do ciclo avaliativo ou do ano escolar;</li> </ul>	Torna o processo de avaliação: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparente</li> <li>• Credível</li> <li>• Diminui a conflitualidade</li> </ul>
<b>Porquê?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para poderem acompanhar o trabalho dos docentes que vão avaliar e dar parecer sobre o projeto docente;</li> </ul>	
<b>Como?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Através de trabalho entre pares, utilizando os documentos de registo e de avaliação das atividades realizadas pelos avaliados;</li> </ul>	
<b>Para quê?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para poderem dar <i>feedback</i> e para ouvirem os avaliados sobre a apreciação relativa ao seu trabalho e sobre a proposta de classificação a apresentar à SADD.</li> </ul>	

Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados através de:

<b>Projeto docente</b>	- Parecer do avaliador	Diversificação de fontes
<b>Documento(s) de registo das atividades</b>	- Recolha sistemática de informação	
<b>Parecer anual sobre relatório de autoavaliação</b>	- Qualitativo e nunca quantitativo	
<b>Articulação com o avaliador externo</b>	- Aferição de perspetivas sobre a dimensão científica e pedagógica	

## OBSERVAÇÃO DE AULAS

Num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação.

A articulação entre os avaliadores interno e externo **só pode ser concluída no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.**

(alínea e) do artigo 4.º do DN n.º 24/2012, de 26 de outubro

### Observação de aulas no antepenúltimo ano

**O avaliado** - entrega ao CFAE o seu relatório de autoavaliação

**O avaliador externo:**

- emite o parecer no prazo definido para o desenvolvimento da AEDD;
- entrega os instrumentos de registo e o Anexo II, no AE onde o docente se encontra a exercer funções e **ficam arquivados no processo do docente, em envelope fechado.**

## G. Análise e Harmonização das Propostas de Avaliação

A harmonização das propostas de classificação, da competência da SADD, é feita através da aplicação do disposto no Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro.

Sempre que o AE/ENA não foi sujeito a Avaliação Externa, os percentis a aplicar são os que constam do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Quando os AE/ENA foram sujeitos ao terceiro ciclo de avaliação externa (2018 - ....), para efeitos de cálculo dos percentis, aplica-se o disposto no artigo 4.º do Despacho n.º 12567/2012 (Resultados, Prestação do Serviço Educativo e Liderança e Gestão).

A aplicação dos percentis tem uma dimensão gestonária.



### Percentil 95

Classificação entre 9 e 10 valores

Realização de observação de aulas



### Percentil 75

Classificação entre 8 e 9 valores

## Universos (n.º 1 do artigo 3.º do Despacho 12567/2012, de 26 de setembro)

- A alteração do regime de avaliação não tem implicações no universo em que os docentes devem ser integrados;
  - **Exemplo 1:** o subdiretor pede para ser avaliado pelo regime geral.

Passa a ser avaliado internamente pelo coordenador de departamento, mas nunca deixa de integrar o universo da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do diploma acima referido;

- **Exemplo 2:** o coordenador de estabelecimento que optou pelo regime geral continua a estar no mesmo universo do coordenador de departamento.

Caso sejam avaliados no mesmo ano, o coordenador de departamento deve delegar a avaliação do coordenador de estabelecimento noutro docente do departamento.

**Prazo de notificação**

N.º 5 do artigo 114.º do CPA - os atos administrativos devem ser notificados no prazo de cinco dias

Salvaguarda dos direitos dos membros da SADD (férias)

Salvaguarda dos direitos e garantias dos docentes (reclamação e recurso)

Caráter indicativo dos prazos administrativos

**Forma de notificação**

Através de ofício acompanhado da Ficha de Avaliação aprovada em Conselho Pedagógico

Presencialmente, com assinatura do docente

Através de carta registada, presumindo-se que a notificação foi efetuada no terceiro dia útil posterior ao registo (n.º 1 do artigo 113.º do CPA)

Findo o processo de avaliação do desempenho, **deve ser divulgado o número de menções globalmente atribuídas ao pessoal docente** (n.º 3 do artigo 49.º do ECD), bem como o número de docentes não sujeitos a avaliação do desempenho, nesse ano escolar.

**H. Garantias dos avaliados**

**Para quem?**

Para o Diretor (docentes avaliados pelo artigo 27.º do DR 26/2012) ou para a SADD, nos restantes casos.

**Quando?**

No prazo de 10 dias úteis após a notificação (o prazo começa a contar no dia seguinte).

**Como?**

Através de requerimento – o docente pode juntar todos os elementos probatórios que considerar convenientes (n.º 3 do artigo 184.º do CPA)

**Deve ser facultado ao docente o acesso a todos os documentos relacionados com a avaliação do desempenho:**

“Todas as pessoas têm o direito de acesso aos arquivos e registos administrativos, mesmo quando nenhum procedimento que lhes diga diretamente respeito esteja em curso, sem prejuízo do disposto na lei em matérias relativas (...) à privacidade das pessoas”.

(n.º 1 do artigo 17.º do CPA)

“Todos, sem necessidade de enunciar qualquer interesse, têm direito de acesso aos documentos administrativos, o qual compreende os direitos de consulta, de reprodução e de informação sobre a sua existência e conteúdo”.

(n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 26/2016, de 22 de Agosto)

**Acesso à informação (artigo 82.º do CPA)**

**Não interrompe os prazos de reclamação e de recurso**

Alegações e evidências do reclamante



Contra alegações do avaliador interno e/ou externo



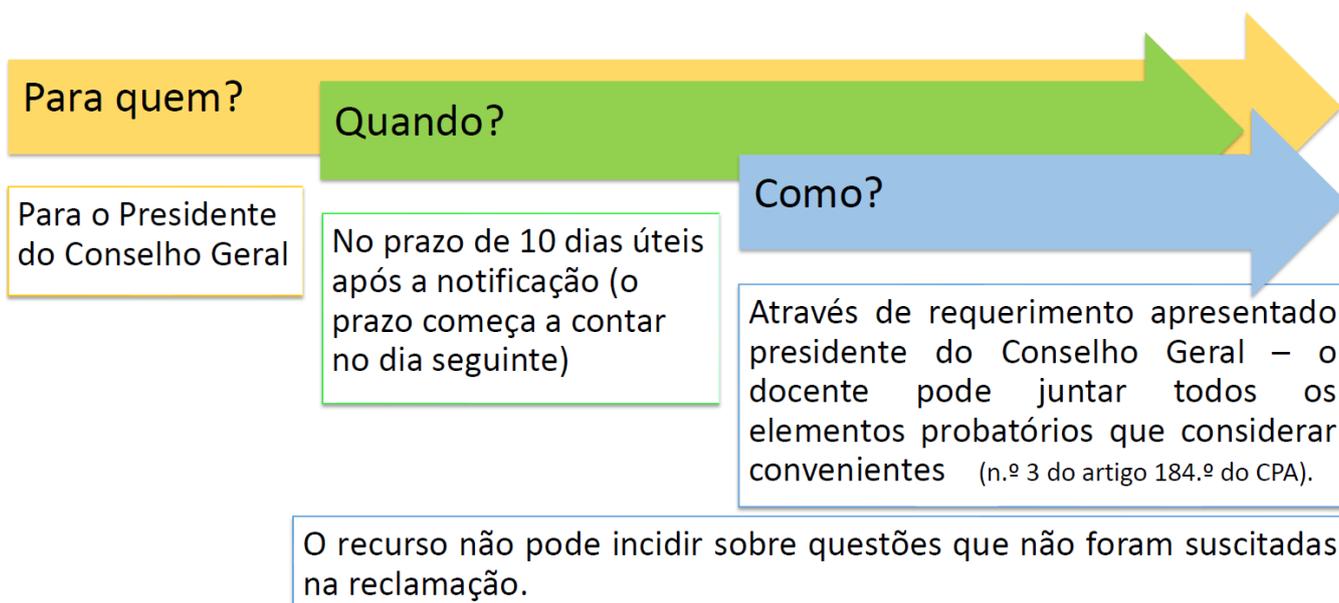
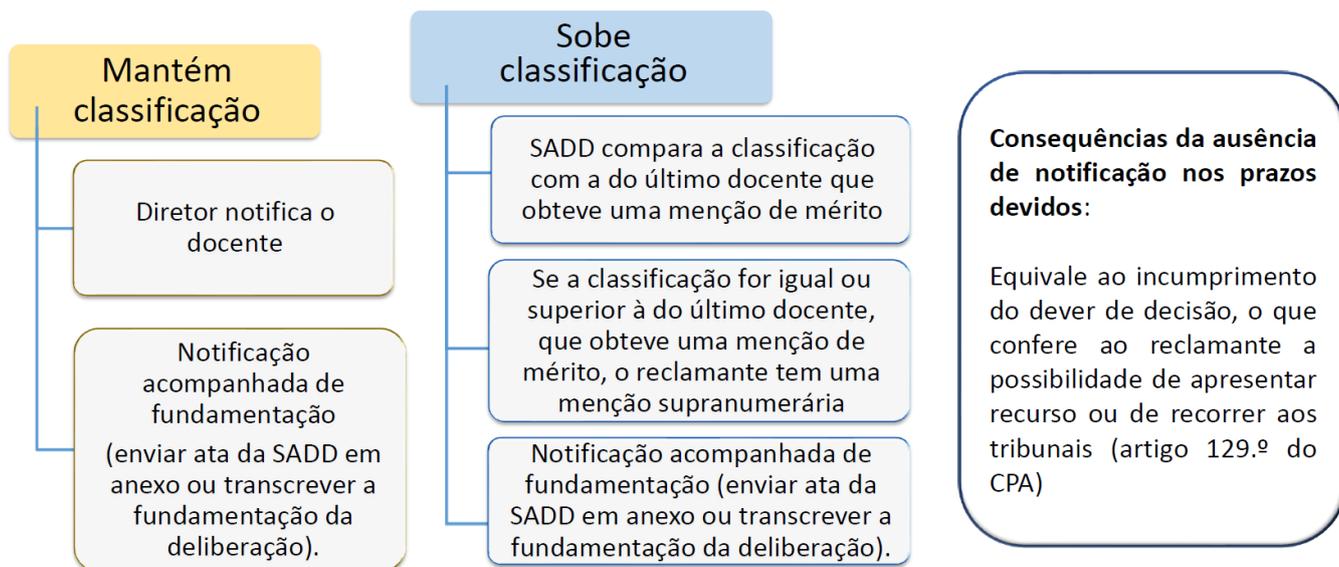
Deliberação da SADD/Diretor (15 dias úteis)

Reclamação dos docentes avaliados pelo regime geral

A decisão sobre a reclamação é proferida pela SADD

Reclamação dos docentes avaliados pelo diretor (regimes especiais)

O diretor é o avaliador e a proposta de classificação do docente foi apurada após o parecer emitido pela SADD  
A decisão sobre a reclamação deve ser proferida após pronúncia da SAAD sobre a reclamação apresentada



### Composição da Comissão Arbitral

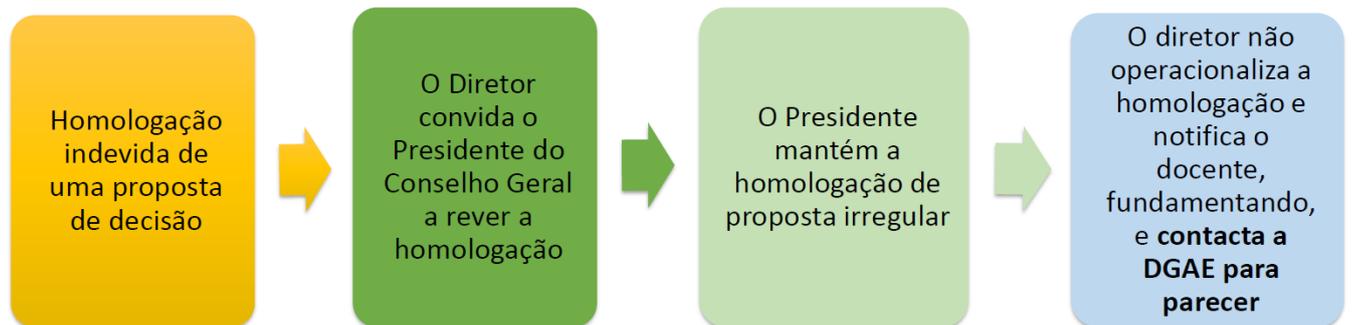
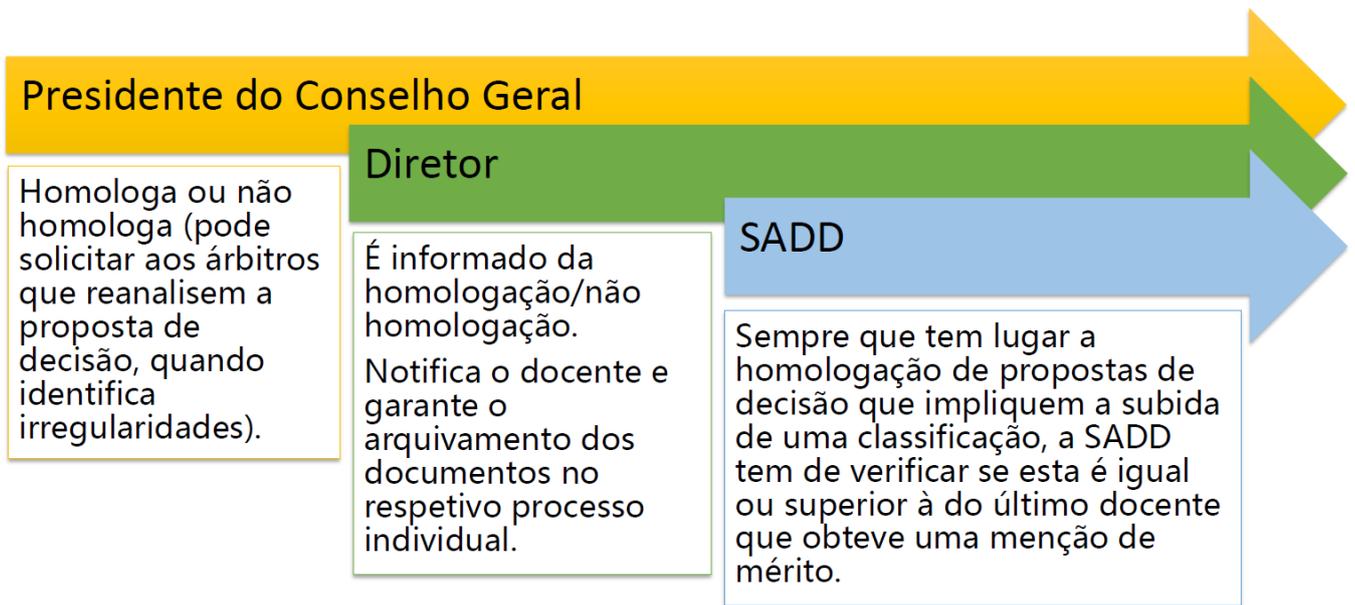
Três elementos, obrigatoriamente, docentes

1 docente indicado pelo recorrente	1 docente indicado pela SADD (não pode pertencer a este órgão) ou pelo Diretor	1 docente escolhido pelos dois árbitros ou pelo Presidente do Conselho Geral, se não houver acordo
<b>Função</b>		
Analisar alegações do recorrente	Analisar contra-alegações da SADD ou do Diretor	Elaborar proposta de deliberação a submeter à homologação do Presidente do Conselho Geral

### Acesso à informação

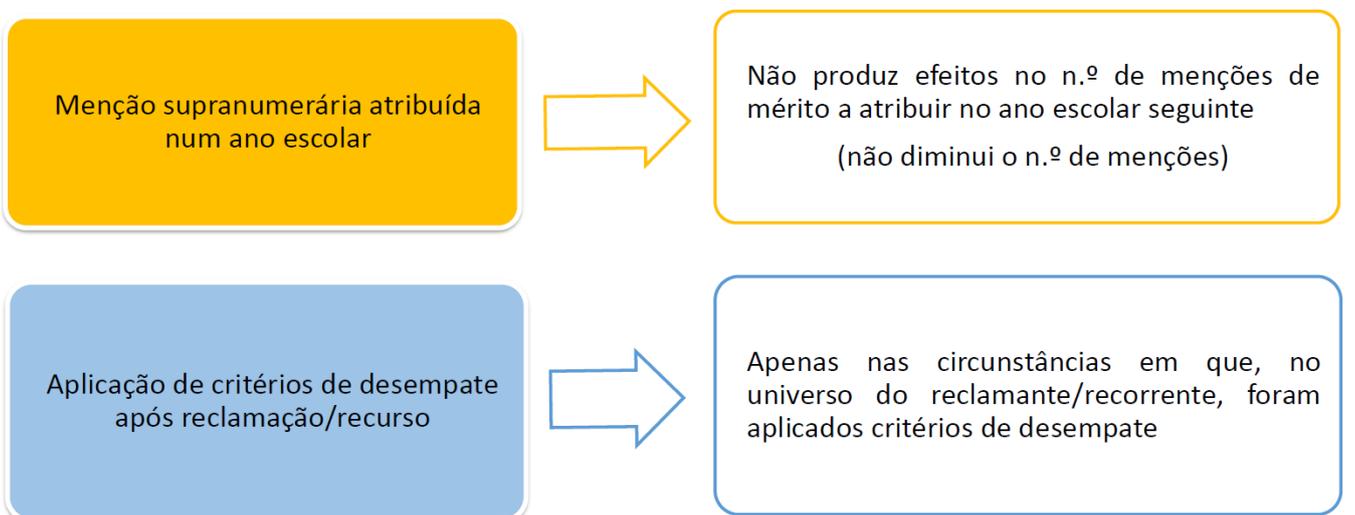
Podem ter acesso a todos os documentos referentes ao processo de avaliação, em tempo útil.

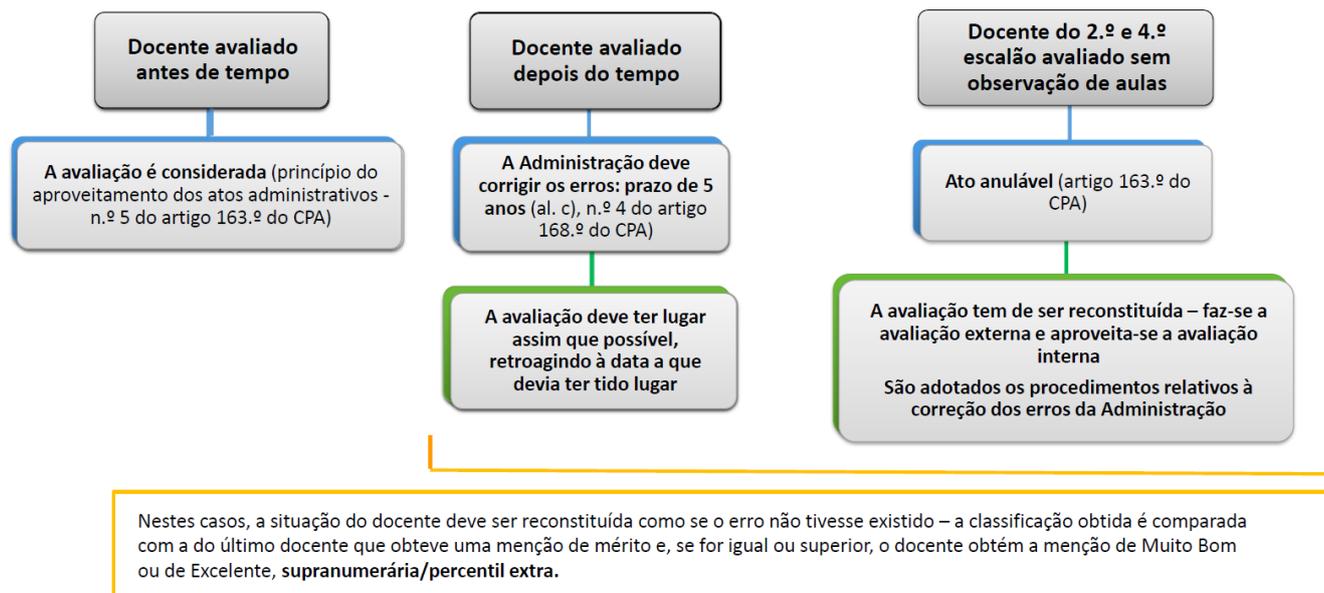
## Recurso



O diretor, constatado que seja o facto de haver desconformidades, em sede de recurso, deve suscitar a ponderação dessa questão junto do Presidente do Conselho Geral, titular da competência para decidir.

Nesta situação, o diretor deve solicitar apoio à DGAE, para análise e parecer jurídico.





## I. Legislação avaliação do desempenho docente

### Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro

Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

### Declaração de Retificação n.º 20/2012, de 20 de abril

Retifica a redação do DR 26/2012.

### Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto

Estabelece os critérios e procedimentos para aplicação do suprimimento de avaliação através da ponderação curricular previsto no n.º 9 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

### Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto

Estabelece as regras a que obedece a AD dos diretores de agrupamentos de escolas, escolas não agrupadas, de centro de formação de associação de escolas e de escolas portuguesas no estrangeiro.

### Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro

Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom aos docentes integrados na carreira e em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, considerando a majoração decorrente dos resultados da avaliação externa dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

### Despacho n.º 12635/2012, de 27 de setembro

Correspondência entre a avaliação obtida nos termos do SIADAP e a classificação e menções qualitativas específicas previstas no artigo 46.º do ECD, dos docentes em regime de mobilidade em serviços e organismos da Administração Pública.

### Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro

Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos.

**Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro**

Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente, previstos no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

**Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro**

Regime de avaliação do desempenho dos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios, em regime de mobilidade a tempo parcial, nas escolas portuguesas no estrangeiro, e estabelece as regras para o reconhecimento da avaliação de desempenho obtida pelos docentes em exercício de funções nas Regiões Autónomas, no ensino português no estrangeiro, nas escolas portuguesas no estrangeiro e pelos docentes agentes de cooperação.

**Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto**

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

### III. Anexos

#### J. Anexo I – Descritores/Parâmetros/Critérios de avaliação

	<b>DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA</b>
	<b>Compromisso com a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos</b>
Excelente	O docente revela um profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.
Muito Bom	Revela bastante comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.
Bom	Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens.
Suficiente	Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua ação não seja eficaz.
Insuficiente	Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos.

	<b>Compromisso com o grupo de pares e com a escola</b>
Excelente	O docente 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.
Muito Bom	Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.
Bom	Participa no trabalho colaborativo e nos projetos da escola com regularidade.
Suficiente	Quando solicitado, o docente desenvolve trabalho colaborativo.
Insuficiente	Não participa no desenvolvimento de trabalho colaborativo.

Preparação e organização das atividades letivas	
Excelente	<p>O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Promove consistentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares.</p>
Muito Bom	<p>O docente evidencia bom conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina /área curricular.</p> <p>Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares.</p>
Bom	<p>O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares.</p>
Suficiente	<p>O docente revela lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular</p> <p>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.</p>
Insuficiente	<p>O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação.</p> <p>Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos.</p>

<b>Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos</b>	
Excelente	<p>O docente 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.</p> <p>Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade.</p> <p>Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.</p>
Muito Bom	<p>O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria. Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.</p>
Bom	<p>O docente implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos.</p> <p>Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.</p>
Suficiente	<p>O docente utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos.</p> <p>Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.</p>
Insuficiente	<p>O docente utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos, não os informa sobre os seus progressos.</p> <p>Não usa processos de monitorização do seu desempenho.</p>

<b>PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE</b>	
	<b>Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e do Plano Anual de Atividades</b>
Excelente	- O docente constitui-se como uma referência junto dos colegas, sendo promotor(a) de inovação, dinamizando projetos ou atividades de elevada qualidade em articulação com a comunidade local, promovendo uma avaliação criteriosa dos resultados e das repercussões na melhoria da vida da escola, promovendo ainda uma e de relevante abertura à comunidade escolar e local, no âmbito da prossecução das metas e objetivos do Projeto Educativo.
Muito Bom	- O docente dinamiza projetos ou atividades de elevada qualidade em articulação com a comunidade local, promovendo uma avaliação criteriosa dos resultados e das repercussões na melhoria da vida da escola, promovendo ainda uma e de relevante abertura à comunidade escolar e local, no âmbito da prossecução das metas e objetivos do Projeto Educativo.
Bom	- O docente dinamiza ações e envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação de projetos ou atividades em articulação com a comunidade local, realizando uma avaliação dos resultados e das repercussões na melhoria da vida da escola, no âmbito da prossecução das metas e objetivos do Projeto Educativo.
Suficiente	O docente colabora e desenvolve pontualmente atividades que contribuem para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e do PAA.
Insuficiente	O docente não se envolve e não contribui de forma satisfatória para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e do PAA.

	<b>Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão</b>
Excelente	O docente apresenta iniciativas e 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 escola.
Muito Bom	O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.
Bom	O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.
Suficiente	O docente não apresenta sugestões, mas envolve-se minimamente colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.
Insuficiente	O docente não apresenta sugestões nem se envolve na colaboração com os diferentes órgãos e estruturas educativas.

	<b>Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação</b>
Excelente	O docente promove a criação e o desenvolvimento de projetos de 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	O docente participa sempre no desenvolvimento de projetos de 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	O docente participa regularmente em projetos de 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.
Suficiente	O docente 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.
Insuficiente	O docente não participa nem investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.

<b>FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>	
<b>Formação contínua</b>	
Excelente	O docente demonstrou uma clara preocupação em desenvolver e atualizar o conhecimento profissional, tendo frequentado ações de formação creditadas (para além das horas exigidas por lei) e não creditadas.
Muito Bom	O docente tomou a iniciativa de desenvolver e atualizar o conhecimento profissional, tendo frequentado ações de formação creditadas (horas exigidas por lei) e não creditadas.
Bom	O docente mostrou-se empenhado em adquirir e atualizar o conhecimento profissional, tendo cumprido com as horas de formação exigidas por Lei e tendo participado em algumas ações de formação não creditadas ocorridas na Escola.
Suficiente	O docente participou em processos de atualização do conhecimento profissional, não cumprindo a totalidade das horas formalmente exigidas.
Insuficiente	O docente não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, não tendo cumprido com as horas exigidas por lei.

<b>FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>	
<b>Desenvolvimento profissional</b>	
Excelente	O docente 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. Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
Muito Bom	O docente 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	O docente 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. Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades.
Suficiente	O docente 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	O docente não atualiza o seu conhecimento profissional. Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional.

## K. Anexo II- Calendário e procedimentos seguintes

Data para entrega dos relatórios de autoavaliação.	Até 31 de maio
Fase de avaliação pelos avaliadores / reunião final entre avaliador e avaliado.	de 31 de maio a 7 de junho
Entrega da documentação dos avaliadores na secretaria.	7 de junho
Aprovação da classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores -SADD	Até 14 de junho
Divulgação das classificações. Notificação dos avaliados e eventual apresentação de reclamações por um período de 10 dias.	17 de junho
Docentes não avaliados no presente ano letivo	Até 31 de julho

- 1) Os docentes entregam o relatório de autoavaliação na secretaria da escola (original em papel, assinado) (Máximo 3 páginas no regime geral e 6 no regime especial)
  - a) Formatação: Letra: Calibri 11, espaçamento entre linha: 1,5; margens: esquerda 3 cm e demais 2 cm.
- 2) Os avaliadores obtêm cópia do relatório de autoavaliação e demais informações necessárias ao processo de avaliação na secretaria da escola.
- 3) Os avaliadores utilizam os ficheiros digitais em uso (“Grelha avaliação global”, “Registo encontro avaliador-avaliado” e “Ficha avaliação docente 2024”). Imprimem os respetivos documentos que são obrigatoriamente assinados pelo avaliador e pelo avaliado. As opiniões de ambas as partes ficam registadas na ata da reunião entre o avaliador e o avaliado – ficheiro “Registo encontro avaliador-avaliado”).
- 4) Os originais serão entregues na secretaria da escola dirigidos à Secção de Avaliação Desempenho Docente.
- 5) **RESULTADO DA AVALIAÇÃO:**
  - a) *(Artigoº 20º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)*  
O resultado da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores. **Os valores a utilizar nos documentos são às milésimas**, bem como a classificação final.

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