



GUIÃO ORIENTADOR

AVALIAÇÃO DESEMPENHO DOCENTE

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DO VALE DE S. TORCATO

ÍNDICE

Enquadramento Legal	2
Intervenientes no processo avaliativo	5
Principais procedimentos da ADD	6
Calendarização	8
Concretização da avaliação pelos avaliadores	8
Descritores de desempenho	9
A - DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	9
B – PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA	11
C – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	12
Relação entre as classificações quantitativa e qualitativa	13
Regimes de avaliação de desempenho docente	14
Avaliação por ponderação curricular	15
Efeitos da avaliação de desempenho (art.º 23.º do decreto regulamentar n.º 26/2012)	18
Garantias	19

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

Guião Orientador

O conteúdo do presente documento não dispensa a leitura da legislação em vigor, notas informativas e esclarecimentos emanados pelo Ministério da Educação.

Cumprindo o disposto no decreto regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o presente documento tem como objetivo primordial o enquadramento normativo do processo de avaliação do pessoal docente. Constatam do mesmo os procedimentos de avaliação apresentados pela SADDCP e aprovados pelo Conselho Pedagógico, a serem aplicados aos docentes integrados na carreira, docentes em período probatório e aos docentes em regime de contrato a termo.

Enquadramento Legal

(Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro e Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

Âmbito	<ul style="list-style-type: none">- Docentes integrados na carreira;- Docentes em período probatório;- Docentes em regime de contrato a termo resolutivo.	art.º 2.º do DR n.º 26/2012
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">- Melhoria da qualidade do serviço educativo;- Melhoria da aprendizagem dos alunos;- Valorização e desenvolvimento pessoal e profissional docente;- Diagnóstico das necessidades de formação dos docentes.	art.º 3.º do DR n.º 26/2012
	<ul style="list-style-type: none">- Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;- Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;- Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;- Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;- Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;- Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;- Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;- Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;- Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.	n.º 3 do art.º 40.º do DL n.º 41/2012

<p>Dimensões</p>	<p>A avaliação de desempenho docente incide sobre três dimensões da atividade:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Científica e pedagógica. B. Participação na escola e relação com a comunidade. C. Formação contínua e desenvolvimento profissional. <p>Ponderação:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 60% para a dimensão científica pedagógica. Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70% da percentagem prevista para a dimensão científica e pedagógica; b) 20% para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade; c) 20% para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional. No caso dos docentes em regime de contrato a termo sem formação, a ponderação a aplicar é de 75% para a dimensão científica e pedagógica e 25% para a dimensão de participação na escola e relação com a comunidade. No entanto, caso tenham formação, na ponderação a aplicar consideram-se as três dimensões. <p>Nota: Os docentes abrangidos pelo regime especial são avaliados apenas nas dimensões B e C com uma ponderação de 50% em cada dimensão.</p>	<p>art.º 4.º e 21.º do DR n.º 26/2012</p>
<p>Periodicidade</p> <p>Ciclo de 4 anos letivos (1º, 2º, 3º, 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º escalões)</p> <p>Ciclo de 2 anos letivos (5º escalão)</p>	<p>Docentes integrados na carreira:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O ciclo de avaliação coincide com o período a que corresponde o escalão em que cada docente está integrado; - A avaliação do desempenho ocorre a partir do momento em que o docente tenha prestado serviço docente efetivo em, pelo menos, metade do tempo correspondente ao escalão; - O processo de avaliação de desempenho destes docentes deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo e ocorre uma vez em cada escalão; - Os docentes abrangidos pelo regime especial de avaliação entregam o relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do ciclo avaliativo. O relatório é avaliado pelo Diretor, após parecer da SADD. A classificação a atribuir corresponde ao resultado da média aritmética simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação (B e C). A menção a atribuir não pode ser superior a Bom. Para obtenção da menção de Muito Bom e Excelente deverão solicitar ao Diretor a passagem do regime especial de avaliação para o regime geral, até ao prazo determinado na calendarização do processo de ADD. A avaliação no regime especial de desempenho não dispensa a observação de aulas, nos escalões onde esta é obrigatória para efeitos de progressão na carreira; - Podem ser avaliados por ponderação curricular: Docentes abrangidos pelos n.ºs 6 (que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salgarde o direito de progressão na carreira de origem e não tenham funções letivas distribuídas são avaliados, para efeitos do artigo 37.º, pela menção qualitativa que lhes tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho) e 7 do artigo 40.º do ECD (docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efetiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho); Docentes abrangidos pela Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro, quando não dispõem da avaliação decorrente do regime que lhes é aplicável; Diretores, quando exercem o cargo há menos de dois anos; - 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. Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular: Currículo do docente; Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades; outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente; - Os docentes integrados no 10.º escalão da carreira docente entregam o relatório de autoavaliação quadrienalmente. 	<p>n.ºs 1,2,3 e 4 do art.º 5.º, DR n.º 26/2012</p> <p>(art.º 27.º do DR n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)</p> <p>n.º 6 e 7 do artigo 40.º do ECD e artigo 46.º do ECD</p>

	<p>Docentes com contrato a termo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O ciclo de avaliação coincide com o período mínimo de 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado em que se realiza o serviço escolar que foi objeto de contratualização. Docentes que não tenham 180 dias de serviço letivo efetivo, cujas ausências decorram de gravidez de risco ou de licença de parentalidade, e que não tenham uma avaliação anterior para mobilizar podem solicitar avaliação por ponderação curricular. A ponderação curricular é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento, através de requerimento apresentado ao Diretor. Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular: Currículo do docente; Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades; Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente; - A classificação final é da competência da SADD; - Quando o limite mínimo para avaliação – 180 dias de serviço letivo efetivo – resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será efetuada pelo agrupamento de escolas, ou escola, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos dos agrupamentos/escolas anteriores; - Se os contratos a termo terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento ou escola onde realizar a sua avaliação; - Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato, pelo que só poderão aceder à menção máxima de Muito Bom. 		<p>n.ºs 5, 6 e 7 do art.º 5.º e n.º 7 do art.º 18.º, DR n.º 26/2012</p>
	<p>Docentes em período probatório: Os docentes em período probatório são avaliados no ano escolar coincidente com o período probatório em que se encontram. A estes docentes aplica-se obrigatoriamente a componente de avaliação externa.</p>		<p>n.º 8 do art.º 5.º e alínea a) do n.º 2 do art.º 18.º, DR n.º 26/2012</p>
<p>Elementos de referência</p>	<p>a) Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo; b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo Conselho Pedagógico; c) Os parâmetros estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa serão fixados pela tutela no Despacho n.º 13981/ 2012, de 26 de outubro.</p>		<p>art.º 6.º do DR n.º 26/2012</p>
<p>Natureza da avaliação</p>	<p>Avaliação Interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Efetuada pelo Agrupamento de Escolas em todos os escalões; - Uma vez em cada escalão. 	<p>n.º 2 do art.º 7º DR n.º 26/2012</p>
	<p>Avaliação externa: centrada nas dimensões científica e pedagógica, é operacionalizada através da observação de aulas por um avaliador externo.</p>	<p>Observação de aulas obrigatória para docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No período probatório; - Nos 2.º e 4.º escalões; - Para a atribuição de Excelente; - Para docentes integrados na carreira que obtiveram a menção de Insuficiente. 	<p>n.º 3 do art.º 7.º e n.º 2 do art.º 18.º do DR n.º 26/2012</p>

Intervenientes no processo avaliativo

Presidente do Conselho Geral	<ul style="list-style-type: none"> - Homologa a proposta de decisão de recurso; - Notifica o Diretor ou a SADD para contra-alegar e nomeia árbitro (10 dias úteis). 	art.º 8.º, 9.º e 25.º do DR n.º 26/2012
Diretor	<ul style="list-style-type: none"> - Assegura as condições necessárias à realização do processo de avaliação; - Avalia docentes, em regime especial, dos 8.º, 9.º e 10.º escalões, subdiretor, adjunto, assessor, coordenador de departamento, coordenador de estabelecimento e avaliador por este designado; - Aprecia e decide as reclamações no processo de que foi avaliador. 	art.º 8.º, 10.º e 27.º do DR n.º 26/2012
Conselho Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Elege os quatro elementos que integram a SADD; - Aprova o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliadores no âmbito das dimensões A, B e C; - Aprova os parâmetros para cada uma das dimensões. 	art.º 8.º e 11.º do DR n.º 26/2012
Secção de Avaliação do Desempenho Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e o serviço distribuído ao docente; - Calendariza os procedimentos de avaliação; - Concebe e publicita o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º; - Acompanha e avalia todo o processo; - Aprova a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos; - Aprecia e decide as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final; - Em caso de avaliação insuficiente, aprova o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º. 	art.º 8.º, 12.º e alínea b) do n.º 6 do art.º 23.º do DR n.º 26/2012
Avaliador Externo	<ul style="list-style-type: none"> - O avaliador externo deve reunir os seguintes requisitos cumulativos: <ul style="list-style-type: none"> ● Estar integrado em escalão igual ou superior ao 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. - O avaliador externo integra uma bolsa de avaliadores constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento; - Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos; - Ao avaliador externo compete: <ol style="list-style-type: none"> a) Proceder à observação de aulas; b) Aplicar os instrumentos de registo requeridos para a avaliação externa constantes no Despacho nº 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. 	art.º 8.º, 13.º e 18.º do DR n.º 26/2012

Avaliador Interno	<p>- O avaliador interno é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar, considerando-se, para este efeito, preferencialmente, os requisitos constantes para a seleção do avaliador externo;</p> <p>- Na impossibilidade de aplicação dos requisitos previstos, não há lugar à designação, mantendo-se o coordenador de departamento curricular como avaliador;</p> <p>Avalia o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no artigo 4.º através dos seguintes elementos:</p> <p>a) Projeto docente, sem prejuízo do disposto do nº 4 do artigo 17.º;</p> <p>b) Documento de registo e avaliação;</p> <p>c) Relatórios de autoavaliação.</p> <p>- Emite um parecer relativo aos documentos referidos nas alíneas a) e c).</p>	art.º 8.º, 14.º, 16.º e 17.º do DR n.º 26/2012
Avaliado	<p>- Propõe o Projeto de Docente (opcional);</p> <p>- Realiza o relatório de autoavaliação, contemplando as dimensões e elementos da avaliação previstos.</p>	art.º 17.º e 19.º do DR n.º 26/2012

Principais procedimentos da ADD

Calendarização da avaliação	A calendarização dos procedimentos relacionados com a ADD deve ser elaborada pela SADD e aprovada pelo Conselho Pedagógico.	art.º 15.º do DR n.º 26/2012
Documentos	<p>a) Projeto docente (facultativo);</p> <p>b) Relatório de autoavaliação;</p> <p>c) Parecer do avaliador;</p> <p>d) Documentos de registo de participação nas dimensões da avaliação do desempenho docente.</p> <p>O relatório de autoavaliação, elaborado pelo avaliado, e o respetivo parecer da responsabilidade do avaliador, são documentos constituintes do processo de avaliação, como explicita o artigo 16.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, na sua alínea c); que pela sua indissociabilidade e imposição legislativa são elementos que têm de integrar o procedimento de avaliação.</p>	art.º 16.º do DR n.º 26/2012
Projeto Docente	<p>- O projeto docente tem por referência as metas e objetivos traçados no Projeto Educativo do Agrupamento de escolas ou escola não agrupada e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização;</p> <p>- O Projeto Docente traduz -se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído;</p> <p>- A apreciação do Projeto Docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado;</p> <p>- O Projeto Docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do Projeto Educativo do Agrupamento de escolas ou escola não agrupada;</p> <p>- Caso o docente opte pela sua apresentação, deverá entregar nos Serviços Administrativos o documento normalizado do Agrupamento no prazo definido no calendário.</p>	art.º 17.º do DR n.º 26/2012
Observação de Aulas	<p>A observação de aulas é facultativa, exceto nas situações a seguir mencionadas, em que se aplica a obrigatoriedade aos docentes:</p> <p>- Em período probatório;</p> <p>- Integrados no 2.º e no 4.º escalão da carreira docente;</p> <p>- Que se proponham a atribuição da menção Excelente, em qualquer escalão (requerimento ao diretor até ao final do 1.º período do ano anterior ao da observação de aulas);</p> <p>- Que tenham obtido menção Insuficiente;</p> <p>- Nos casos aplicáveis, a observação de aulas é realizada por avaliadores externos;</p> <p>- Nos casos em que a avaliação externa tem lugar, a observação de aulas incide sobre um</p>	art.º 18.º do DR n.º 26/2012

	<p>período mínimo de 180 minutos, distribuído por dois momentos distintos;</p> <p>- As aulas observadas devem ocorrer num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.</p>	
Relatório de autoavaliação	<p>O relatório de autoavaliação obedece às características a seguir mencionadas:</p> <p>- O relatório de autoavaliação é de apresentação obrigatória e deverá ser entregue nos serviços administrativos, de acordo com a calendarização definida;</p> <p>- É um documento elaborado anual ou quadrienalmente, reportando-se ao trabalho efetuado nesse período temporal, com um máximo de 3 páginas (regime geral) e 6 páginas (regime especial), em letra Arial, tamanho 11, com espaçamento simples não lhe podendo ser anexados documentos;</p> <p>- Este documento deve conter uma reflexão sobre a atividade desenvolvida, tomando por referência as dimensões compreendidas no art.º 4.º do DR 26/2012, com incidência nos seguintes elementos:</p> <p>a) Prática letiva;</p> <p>b) Atividades promovidas;</p> <p>c) Análise dos resultados obtidos;</p> <p>d) Contributo para a concretização de metas e objetivos fixados no Projeto Educativo;</p> <p>e) Formação realizada e respetivo contributo para a melhoria da ação educativa.</p> <p>- 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;</p> <p>- O relatório é analisado pelo avaliador interno que regista o seu parecer quanto aos factos relatados, num documento próprio;</p> <p>- No caso de ter havido observação de aulas, o avaliador externo também emitirá parecer sobre o relatório, relativamente às aulas observadas, pelo que o avaliado deve fazer uma reflexão das aulas que foram observadas (na Dimensão A, Parâmetro 1);</p> <p>- Nos parâmetros das dimensões A, B e C (regime geral) e B e C (regime especial), o desempenho do docente será pontuado pelo avaliador interno segundo os descritores definidos e aprovados pelo Conselho Pedagógico.</p>	<p>art.º 19.º do DR n.º 26/2012</p>
Universos	<p>a) Docentes contratados;</p> <p>b) Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;</p> <p>c) Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimento;</p> <p>d) Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.</p>	<p>n.º 1 do art.º 3.º do Despacho 12567/2012 de 26 de setembro</p>
Resultado da avaliação a atribuir em cada ciclo avaliativo	<p>- Expresso numa escala de 1 a 10 valores convertidas em menções qualitativas;</p> <p>- As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão nos termos (Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente);</p> <p>- Os percentis previstos no número anterior aplicam-se por universo de docentes a estabelecer por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da educação;</p> <p>- As menções de Muito Bom e Excelente necessitam de pelo menos 95% de cumprimento da componente letiva.</p>	<p>art.º 20.º do DR n.º 26/2012</p>
Critérios de desempate	<p>- Classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;</p> <p>- Classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;</p> <p>- Classificação obtida na dimensão de formação contínua e desenvolvimento profissional;</p> <p>- Graduação profissional;</p> <p>- Tempo de serviço em exercício de funções públicas.</p>	<p>art.º 22.º do DR n.º 26/2012</p>

Calendarização

A calendarização realizar-se-á a cada ano letivo e estará disponível no portal do Agrupamento.

Concretização da avaliação pelos avaliadores

<p>Concretização da avaliação pelos avaliadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terminado o prazo de entrega dos relatórios de autoavaliação do ano em que se procede à avaliação (ver calendarização), o Diretor distribuí toda a documentação aos avaliadores internos na data prevista no calendário de procedimentos de ADD; - Tomando como referência os cinco níveis de ADD vigentes: Insuficiente, Regular, Bom, Muito Bom e Excelente, considera-se que: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Os dois primeiros níveis correspondem a desempenhos com limitações de várias ordens no essencial dos indicadores; ✓ O nível Bom caracteriza um desempenho eficaz das funções que são esperadas de um docente; ✓ Os níveis de Muito Bom e Excelente situam-se no patamar de desempenho que "para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento, a que acresce, para o nível de Excelente, o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão". - Na construção do documento orientador da ADD foram considerados e definidos descritores de comportamentos, de acordo com uma escala de pontuação que determina o seu grau de concretização. Um professor com um desempenho sem incumprimentos e um desempenho eficaz das suas funções, acede ao nível esperado de desempenho de Bom, a que corresponde uma classificação entre 6,5 e 8. Em cada parâmetro foram também incluídos descritores de valorização, que se destinam a diferenciar desempenhos que vão para além do cumprimento dos requisitos essenciais da função docente; - No caso dos docentes de carreira, avaliados no regime geral, o avaliador interno analisa os relatórios de autoavaliação/ pareceres correspondentes aos anos de permanência no escalão; - O avaliador deve basear-se no conhecimento que tem do trabalho do docente e ainda em informações recolhidas em diversos suportes, processo individual do docente, planificação anual, registo de conteúdos lecionados, informações dos coordenadores de equipas/estruturas nas quais o docente colaborou/exerceu funções, Plano Anual de Atividades, atas, informações da Direção ou outras informações que considere necessárias; - O avaliador interno dará o seu parecer acerca do conteúdo do relatório de autoavaliação; - Pela análise e confirmação dos dados constantes no relatório de autoavaliação, relativamente às componentes letiva e não letiva, o avaliador procede ao preenchimento do Instrumento de Registo de Avaliação dos docentes contratados e dos docentes de carreira que se encontrem no ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo (grelha Excel que lhe foi facultada); - O documento de parecer do relatório de autoavaliação é impresso, assinado e anexado ao respetivo relatório, para ser entregue nos Serviços Administrativos no prazo definido no calendário de procedimentos de ADD. 	<p>art.º 22.º do DR n.º 26/ 2012</p>
--	--	--

Descritores de desempenho

A - DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA

A1 - Prática letiva	
<p>Planificou com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, estratégias de ensino, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, adequados às necessidades e ao contexto dos alunos;</p> <p>Planificou o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina;</p> <p>Concebeu e implementou estratégias pedagógicas diversificadas e rigorosas, adaptadas às necessidades dos alunos;</p> <p>Adequou as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos, considerando a diversidade dos alunos, os meios e os recursos disponíveis;</p> <p>Utilizou recursos inovadores, incluindo as tecnologias de informação e comunicação;</p> <p>Promoveu a articulação com outras disciplinas e áreas curriculares;</p> <p>Criou e utilizou instrumentos de avaliação diversos e rigorosos;</p> <p>Constituiu uma referência de desempenho para outros colegas.</p>	<p>Excelente De 9 a 10</p>
<p>Planificou com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, estratégias de ensino, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, adequados às necessidades e ao contexto dos alunos;</p> <p>Planificou o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina;</p> <p>Implementou estratégias pedagógicas diversificadas e rigorosas, adaptadas às necessidades dos alunos;</p> <p>Adequou as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos, considerando a diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis;</p> <p>Utilizou recursos inovadores incluindo as tecnologias de informação e comunicação;</p> <p>Promoveu a articulação com outras disciplinas e áreas curriculares;</p> <p>Utilizou instrumentos de avaliação diversos e rigorosos.</p>	<p>Muito Bom De 8 a 8,9</p>
<p>Planificou estratégias de ensino, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, adequados às necessidades e ao contexto dos alunos;</p> <p>Planificou o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina;</p> <p>Implementou estratégias pedagógicas diversificadas, adaptadas às necessidades dos alunos;</p> <p>Adequou as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos;</p> <p>Utilizou recursos inovadores incluindo as tecnologias de informação e comunicação;</p> <p>Articulou com outras disciplinas e áreas curriculares;</p> <p>Utilizou instrumentos de avaliação diversos e rigorosos.</p>	<p>Bom De 6,5 a 7,9</p>
<p>Planificou estratégias de ensino, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens;</p> <p>Implementou estratégias pedagógicas diversificadas;</p> <p>Aplicou estratégias de ensino e de aprendizagem ajustados aos conteúdos e aos objetivos;</p> <p>Utilizou recursos educativos;</p> <p>Articulou com outras disciplinas e áreas curriculares quando solicitado;</p>	<p>Regular De 5 a 6,4</p>

Utilizou instrumentos de avaliação.	
Não planificou estratégias de ensino nem mobilizou recursos e tipos de avaliação das aprendizagens; Não implementou estratégias pedagógicas diversificadas; Não aplicou estratégias de ensino e de aprendizagem ajustados aos conteúdos e aos objetivos; Não utilizou recursos educativos; Não articulou com outras disciplinas e áreas curriculares quando solicitado; Não utilizou instrumentos de avaliação.	Insuficiente De 1 a 4,9
A2 - Atividades promovidas	
Concebeu e promoveu atividades inovadoras e diversificadas em contexto de sala de aula; Criou e dinamizou atividades que visam a concretização das aprendizagens essenciais e do perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória; Concebeu e implementou atividades em espaços distintos da sala de aula; Constituiu uma referência de desempenho para outros colegas.	Excelente De 9 a 10
Promoveu atividades inovadoras e diversificadas em contexto de sala de aula; Dinamizou atividades com fins de concretização das aprendizagens essenciais e do perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória; Implementou atividades em espaços distintos da sala de aula.	Muito Bom De 8 a 8,9
Promoveu e/ou colaborou na implementação de atividades diversificadas em contexto de sala de aula; Contribuiu para a dinamização de atividades com fins de concretização dos objetivos de aprendizagem/concretização do perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória; Participou na implementação de atividades em espaços distintos da sala de aula.	Bom De 6,5 a 7,9
Colaborou na implementação de atividades diversificadas em contexto de sala de aula quando solicitado; Contribuiu para a dinamização de atividades; Implementou atividades apenas em contexto de sala de aula.	Regular De 5 a 6,4
Não colaborou na implementação de atividades diversificadas em contexto de sala de aula; Não contribuiu para a dinamização de atividades; Não implementou atividades.	Insuficiente De 1 a 4,9
A3 - Análise dos resultados obtidos	
Promoveu a auto e heteroavaliação dos alunos; Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e implementação das atividades letivas; Usou os resultados da avaliação com vista à melhoria da sua prática letiva; Utilizou sistematicamente processos de monitorização do desempenho dos alunos e reorientou as suas estratégias de ensino em conformidade; Constituiu uma referência de desempenho para outros colegas.	Excelente De 9 a 10
Promoveu a autoavaliação dos alunos; Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e implementação das atividades	Muito Bom De 8 a 8,9

<p>letivas;</p> <p>Usou os resultados da avaliação com vista à melhoria da sua prática letiva;</p> <p>Utilizou sistematicamente processos de monitorização do desempenho dos alunos e reorientou as suas estratégias de ensino em conformidade.</p>	
<p>Promoveu a autoavaliação dos alunos;</p> <p>Usou os resultados da avaliação com vista à melhoria da sua prática letiva;</p> <p>Utilizou sistematicamente processos de monitorização do desempenho dos alunos e reorientou as suas estratégias de ensino em conformidade.</p>	Bom De 6,5 a 7,9
<p>Promoveu a autoavaliação dos alunos;</p> <p>Utilizou processos de monitorização do desempenho dos alunos.</p>	Regular De 5 a 6,4
<p>Não promoveu a autoavaliação dos alunos;</p> <p>Não utilizou processos de monitorização do desempenho dos alunos.</p>	Insuficiente De 1 a 4,9

B – PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA

B1 - Contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo	
<p>Envolveu-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação/reformulação dos documentos institucionais orientadores da vida do agrupamento;</p> <p>Mostrou iniciativa no desenvolvimento de atividades e ações que visam atingir as metas e os objetivos do agrupamento;</p> <p>Promoveu o maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade;</p> <p>Coordenou, dinamizou e participou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PAA;</p> <p>Avaliou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA;</p> <p>Promoveu 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.</p>	Excelente De 9 a 10
<p>Envolveu-se na conceção dos documentos institucionais e orientadores da vida do agrupamento;</p> <p>Participou na avaliação/reformulação dos documentos institucionais orientadores da vida do agrupamento;</p> <p>Participou na promoção de atividades que permitiram o maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade;</p> <p>Avaliou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA;</p> <p>Participou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PAA.</p>	Muito Bom De 8 a 8,9
<p>Colaborou na conceção dos documentos institucionais e orientadores da vida do agrupamento;</p> <p>Colaborou na promoção de atividades que permitiram o maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade;</p> <p>Colaborou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PAA;</p> <p>Avaliou as atividades desenvolvidas no PAA.</p>	Bom De 6,5 a 7,9

<p>Contribuiu para a criação dos documentos institucionais e orientadores da vida no agrupamento;</p> <p>Participou nas atividades desenvolvidas no PAA;</p> <p>Avaliou as atividades desenvolvidas no PAA.</p>	<p>Regular De 5 a 6,4</p>
<p>Não contribuiu para a criação dos documentos institucionais e orientadores da vida no agrupamento;</p> <p>Não participou nas atividades desenvolvidas no PAA;</p> <p>Não avaliou as atividades desenvolvidas no PAA.</p>	<p>Insuficiente De 1 a 4,9</p>
B2 - Participação nas estruturas de coordenação educativa e nos órgãos de administração e gestão da escola	
<p>Apresentou sugestões que contribuíram para a melhoria da qualidade do agrupamento, trabalhando de forma sistemática com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização;</p> <p>Interveio de forma consistente na tomada de posições nos órgãos e estruturas da escola;</p> <p>Desenvolveu trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa;</p> <p>Fomentou relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade, clima de confiança entre a comunidade educativa;</p> <p>Constituiu-se como referência no seio da coordenação educativa.</p>	<p>Excelente De 9 a 10</p>
<p>Colaborou com as estruturas de coordenação educativa;</p> <p>Apresentou sugestões que contribuíram para a melhoria da qualidade do agrupamento;</p> <p>Organizou atividades que visam a participação ativa da comunidade;</p> <p>Colaborou em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade;</p> <p>Fomentou relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade e clima de confiança entre a comunidade educativa.</p>	<p>Muito Bom De 8 a 8,9</p>
<p>Participou nas estruturas de coordenação educativa;</p> <p>Participou em atividades que visam o envolvimento da comunidade;</p> <p>Participou em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade;</p> <p>Fomentou relações de convivência e cordialidade entre a comunidade educativa.</p>	<p>Bom De 6,5 a 7,9</p>
<p>Participou nas estruturas de coordenação educativa quando solicitado;</p> <p>Participou em atividades que visam o envolvimento da comunidade quando solicitado;</p> <p>Participou em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade quando solicitado;</p> <p>Fomentou relações de cordialidade entre a comunidade educativa.</p>	<p>Regular De 5 a 6,4</p>
<p>Não participou nas estruturas de coordenação educativa;</p> <p>Não participou em atividades que visam o envolvimento da comunidade;</p> <p>Não participou em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade;</p> <p>Não fomentou relações de cordialidade entre a comunidade educativa.</p>	<p>Insuficiente De 1 a 4,9</p>

C – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

C1 - Número de horas de formação

Participou, de forma sistemática, em ações de formação contínua e em processos formativos e de aquisição e atualização do conhecimento profissional, com investimento relevante na prática profissional;

Procurou enriquecer os seus conhecimentos em áreas distintas da sua formação inicial, mas relevantes para a prática letiva de qualidade e inovadora;

Atualizou o seu conhecimento de acordo com as novas orientações emanadas pela tutela.

Utilizar a escala seguinte: **50h - 5 pontos, 51h a 60h - 6 pontos, 61h a 70h - 7 pontos, 71h a 80h - 8 pontos, 81h a 99h - 9 pontos e 100h ou mais - 10 pontos.**

Para os docentes posicionados no 5.º escalão, a escala é a seguinte: **25h - 5 pontos, 26h a 30h - 6 pontos, 31h a 35h - 7 pontos, 36h a 40h - 8 pontos, 41h a 45h - 9 pontos, e de 46h a 50h ou mais - 10 pontos.**

C2 - Contributo da formação realizada para a melhoria da ação educativa

<p>Refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho;</p> <p>Promoveu sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e organizacional do agrupamento.</p>	<p>Excelente De 9 a 10</p>
<p>Refletiu sobre as suas práticas e mobilizou o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho;</p> <p>Promoveu o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e organizacional do agrupamento.</p>	<p>Muito Bom De 8 a 8,9</p>
<p>Mobilizou o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho;</p> <p>Promoveu o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento.</p>	<p>Bom De 6,5 a 7,9</p>
<p>Adquiriu conhecimento, mas não o mobilizou para a melhoria do seu desempenho.</p>	<p>Regular De 5 a 6,4</p>
<p>Não adquiriu conhecimento.</p>	<p>Insuficiente De 1 a 4,9</p>

Relação entre as classificações quantitativa e qualitativa

A atribuição das menções qualitativas de Muito Bom e Excelente depende do cumprimento efetivamente verificado de 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD.

O apuramento do resultado final da avaliação do desempenho dos docentes (ou seja, a conversão das classificações quantitativas em menções qualitativas) é determinado pelos procedimentos constantes no Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro.

A proposta de classificação é apresentada à SADD do Conselho Pedagógico, que atribui a classificação final após analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores.

As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas de acordo com o art.º 20º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro e com o regulamentado no Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro.

Menção qualitativa	Termos de conversão	Classificação quantitativa
Excelente	A menção de Excelente pode atribuir-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.	9 a 10
Muito Bom	A menção de Muito Bom pode atribuir-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75 e não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção de excelente.	8 a 8,9

Bom	A menção de Bom atribui-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a classificação de Muito Bom ou Excelente.	6,5 a 7,9
Regular	A menção de Regular atribui-se se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.	5 a 6,4
Insuficiente	A menção de Insuficiente atribui-se se a classificação for inferior a 5.	1 a 4,9

Regimes de avaliação de desempenho docente

Docentes	Procedimento		Menções possíveis	Observações
	Obrigatório	Facultativo		
Contratados	Relatório anual de autoavaliação de 3 páginas sem anexos	Projeto docente	Até Muito Bom	art.º 18.º <i>Avaliação em regime geral</i> Realizada pelo coordenador de departamento curricular ou pelo avaliador por este designado
1.º, 3.º, 5.º, 6.º e 7.º	Relatório anual de autoavaliação de 3 páginas sem anexos	Projeto docente - Observação de aulas	Sem observação de aulas: Até Muito Bom Com observação de aulas: Até Excelente	art.º 18.º e art.º 19.º <i>Avaliação em regime geral</i> Realizada pelo coordenador de departamento curricular ou pelo avaliador por este designado
2.º e 4.º	Relatório anual de autoavaliação de 3 páginas sem anexos - Observação de aulas	Projeto docente	Até Excelente	art.º 17.º, art.º 18.º e art.º 19.º <i>Avaliação em regime geral</i> Realizada pelo coordenador de departamento curricular ou pelo avaliador por este designado
8.º, 9.º e 10.º* **subdiretor, adjunto do diretor, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, coordenador de departamento curricular, e o avaliador por este designado	Relatório de autoavaliação de 6 páginas sem anexos. Um por cada escalão. Estes docentes entregam um relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.	Projeto docente - Observação de aulas	Até Bom	art.º 27.º <i>Avaliação em regime especial</i> realizada pelo Diretor considerando as dimensões: B e C Nota: A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente implica requerimento para integração no regime geral de avaliação e o cumprimento dos requisitos exigidos para o regime geral.
Diretor	Diploma próprio.			art.º 28.º
Docentes nas situações previstas nos n.ºs 6 e 7 do artigo 40.º do ECD (Docentes de carreira sem componente letiva - mediante requerimento ao diretor)	Regulamentação própria.		Até Excelente	art.º 5.º <i>Avaliação por ponderação curricular</i>

* Os docentes do 10.º escalão entregam o relatório quadrienalmente. Embora estes docentes não necessitem do requisito de ADD, este relatório é sujeito a avaliação, uma vez que 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. Para a avaliação

da dimensão c), Formação contínua e desenvolvimento profissional, serão necessárias, no mínimo, 25 horas de formação acreditada pelos Centros de Formação. Os efeitos desta avaliação encontram-se previstos no n.º 8 do artigo 23.º do DR n.º 26/2012. Mediante requerimento, os docentes no 10.º escalão que solicitaram a aposentação podem ser dispensados da avaliação.

**À exceção do coordenador departamento curricular cuja avaliação é sempre realizada pelo Diretor, os restantes serão avaliados pelo coordenador de departamento ou pelo avaliador por este designado quando requerida a integração no regime geral.

Avaliação por ponderação curricular

A avaliação de desempenho docente por ponderação curricular obedece ao Despacho normativo 19/2012 de 17 de agosto. Os elementos a considerar para a ponderação curricular são os seguintes:

a) As habilitações académicas e profissionais:

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

b) A experiência profissional:

Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

O docente deverá declarar a sua experiência profissional, descrevendo os cargos, funções e atividades exercidas e indicando a participação em ações ou projetos de relevante interesse. **Esta experiência profissional deverá ser confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida.**

Nos critérios de qualificação e avaliação dos elementos relativos à experiência profissional, definidos pela SADD, são consideradas ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em:

- Grupos de trabalho,
- Estudos ou projetos
- A atividade de formador,
- A realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

c) A valorização curricular:

Na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira.

É ainda considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho):

- A participação em ações de formação, estágios, congressos e seminários ou oficinas de trabalho;
- As publicações científicas ou pedagógicas.

Estas ações podem ter sido realizadas no âmbito do exercício dos cargos, funções ou atividades dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desempenhados pelo docente.

A SADD fixa a valoração a atribuir às ações acima previstas, podendo estabelecer diferentes pontuações, nomeadamente em função da respetiva duração e da existência de avaliação.

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social:

Os cargos ou funções de **relevante interesse público** são os seguintes:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes na Administração Pública;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Os cargos ou funções **de relevante interesse social** são os seguintes:

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Cada um dos elementos de ponderação curriculares, referenciados no ponto anterior, é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

Elementos de Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular	Docentes avaliados por Ponderação Curricular (*)	Docentes em situação de equiparação a bolseiro (por um período superior a metade do tempo estabelecido, para o respetivo escalão da carreira docente)
a) Habilitações académicas e profissionais	10%	10%	15%
b) Experiência profissional	40%	45%	50%
c) Valorização curricular	30%	35%	35%
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%	
(*) Na falta de exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, é atribuída ao avaliado 1 ponto na componente d)			

A **classificação final** é da competência da SADD, de acordo com na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD, respeitando a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.

A reclamação e o recurso regem-se pelo disposto nos artigos 24.º e 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Sem prejuízo no disposto no n.º 6 do artigo 40.º do ECD, todos os docentes posicionados nos **8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente** abrangidos por este despacho normativo (se for essa a sua opção através de requerimento apresentado à Diretora) **são avaliados pela última menção qualitativa** que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho. Esta norma apenas se aplica aos docentes que tenham obtido em todos os escalões da carreira docente a classificação mínima de **Bom** ou equivalente.

Valoração dos elementos de ponderação curricular

A. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (art. 4.º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto)		Valor
Detentor de habilitações académicas legalmente exigidas à data da entrada na carreira.		10
Detentor de habilitações académicas inferiores ao legalmente exigido à data da entrada na carreira.		5

B. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (art. 5.º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto)		
Descritores de desempenho	Critérios de avaliação	Valor
1. Desempenhou funções ou atividades no âmbito do exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;	Cumprir os sete critérios	10
	Cumprir seis critérios	9
2. Concebeu projetos e estudos de relevante interesse;	Cumprir cinco critérios	8
3. Coordenou de forma continuada em projetos e estudos de relevante interesse;	Cumprir quatro critérios	7
4. Participou de forma continuada em projetos e estudos de relevante interesse;	Cumprir três critérios	6
5. Dinamizou grupos de trabalho no âmbito do desenvolvimento de projetos e/ou estudos de relevante interesse social;	Cumprir dois critérios	5
	Cumprir um critério	4
6. Concebeu e participou de forma continuada em congressos/seminários, apresentando comunicações/resultados de estudos efetuados;	Não cumprir nenhum dos critérios	0
7. Dinamiza conferências e/ou formação de pessoal docente e não docente.		

C. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (art. 6.º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto)		
Descritores de desempenho	Critérios de avaliação	Valor
1. Valorizou a sua formação académica, obtendo grau de doutor;	Cumprir oito critérios	10
2. Valorizou a sua formação académica, obtendo grau de mestre;	Cumprir sete critérios	9
3. Valorizou a sua formação académica, realizando uma pós-graduação;	Cumprir seis critérios	8
4. Participou em congressos ou seminários devidamente certificados com a duração mínima de 50 horas;	Cumprir cinco critérios	7
5. Participou em congressos ou seminários devidamente certificados com a duração inferior a 50 horas;	Cumprir quatro critérios	6
6. Publicou artigos científicos e pedagógicos com regularidade;	Cumprir três critérios	5
7. Participou em ações de formação relevantes para a sua atividade profissional, em oficinas de trabalho ou em estágios com a duração mínima de 50 horas devidamente avaliados;	Cumprir dois critérios	4
	Cumprir um critério	3
8. Participou em ações de formação relevantes para a sua atividade profissional, em oficinas de trabalho ou em estágios com a duração mínima de 50 horas sem avaliação.	Não cumprir nenhum critério	0
Quem cumpre o 1.º critério, cumpre o 2.º e o 3.º. Quem cumpre o 2.º critério, cumpre o 3.º. Quem cumpre o 4.º critério, cumpre o 5.º. Quem cumpre o 7.º critério, cumpre o 8.º.		

D. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL (arts. 7.º e 8.º do Despacho Normativo 19/2012 de 17 de agosto)		
Descritores de desempenho	Crítérios de avaliação	Valor
1. Desempenhou funções no âmbito do exercício de cargos dirigentes de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por período igual ou superior a dois anos;	Cumprir os seis critérios	10
2. Desempenhou funções no âmbito de outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por período igual ou superior a dois anos;	Cumprir cinco critérios	9
3. Desempenhou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;	Cumprir quatro critérios	8
4. Coordenou equipas de trabalho no âmbito do exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;	Cumprir três critérios	7
5. Assessorou o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;	Cumprir dois critérios	5
6. Colaborou na tomada de decisões no âmbito do desempenho de funções e no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	Cumprir um critério	3
Na falta de exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.		1

Efeitos da avaliação de desempenho (art.º 23.º do decreto regulamentar n.º 26/2012)

Menção de Excelente	- Bonificação de um ano na progressão, a usufruir no escalão seguinte.
Menção de Muito Bom	- Bonificação de seis meses na progressão, a usufruir no escalão seguinte.
Menções de Excelente ou Muito Bom nos 4.º e 6.º escalões	- Progressão ao escalão seguinte, independentemente de haver ou não vagas.
Menção de Bom	- É contado o tempo de serviço no ciclo avaliativo para efeitos de progressão; - No final do período probatório, a nomeação provisória é transformada em definitiva em lugar do quadro.
Menção de Regular	- O tempo a que respeita a avaliação só conta para efeitos de progressão na carreira depois de cumprido, com sucesso, um plano de formação, com um ano de duração, proposto pelo avaliador e aprovado pelo Conselho Pedagógico.
Menção de Insuficiente	- O tempo relativo ao ciclo avaliativo não conta para progressão na carreira; - Obrigatório cumprir, com sucesso, um plano de formação, com um ano de duração e com aulas observadas (com peso de 50% na CF), proposto pelo avaliador e aprovado pelo Conselho Pedagógico; - Duas menções consecutivas de Insuficiente conduzem a instauração de processo de averiguações; - Duas menções consecutivas de Insuficiente em docentes com contrato a termo impedem a admissão a concurso durante os três anos subsequentes.

Garantias

No processo de avaliação de desempenho docente, existem as seguintes garantias: **a reclamação e o recurso**.

O docente poderá apresentar recurso sobre a decisão da reclamação.

A não apresentação de reclamação equivale à aceitação da avaliação obtida.

Reclamação (interposta pelo avaliado)	Da decisão do Diretor ou da secção de avaliação do CP (dependendo dos casos).	<ul style="list-style-type: none"> - No prazo de 10 dias úteis a partir da data de notificação do docente avaliado; - A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador bem como os documentos que compõem o processo de avaliação. 	art.º 24.º
Recurso (interposto pelo avaliado para o Presidente do Conselho Geral)	Da decisão sobre a reclamação.	<ul style="list-style-type: none"> - No prazo de 10 dias úteis a partir da data de notificação do avaliado; - A proposta de decisão é ponderada por um júri de 3 árbitros, docentes (um dos quais indicado pelo avaliado), e homologada pelo presidente do Conselho Geral; - Diretor ou secção de avaliação do CP são notificados pelo presidente do Conselho Geral para contra-alegar no prazo de 10 dias úteis e nomear o seu árbitro; - No prazo máximo de 5 dias úteis sobre a apresentação da contra-alegação, o presidente do Conselho Geral (CG) notifica os 2 árbitros para que reúnam e escolham o terceiro árbitro, que presidirá; - No prazo de 2 dias úteis após conhecimento de falta de acordo, o presidente do CG designa o terceiro árbitro; - No prazo de 10 dias úteis após a reunião dos três árbitros é submetida ao presidente do CG para homologação a proposta de decisão do recurso; - A homologação da proposta de decisão tem que decorrer nos 5 dias úteis seguintes. 	art.º 25.º

Nos casos omissos no presente guião, procede-se de acordo com a legislação de enquadramento do processo de avaliação docente.

Atualizado/ Aprovado em reunião do Conselho Pedagógico de 15/07/2022.