

Roteiro: Avaliação do Desempenho Docente

Ano Letivo 2022/2023

Nota introdutória

O presente roteiro regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente (ADD) no Agrupamento de Escolas André Soares no ano letivo de 2022/2023.

1. Referentes da avaliação do desempenho docente

A construção de um dispositivo educativo para a avaliação do desempenho docente pressupõe o recurso a um conjunto de referentes.

Foram convocados os referentes de origem interna e externa.

Origem interna:

- Projeto educativo do agrupamento;
- Perfil do desempenho docente;
- Instrumentos de registo para a avaliação do desempenho docente anteriores.

Origem externa:

- Administração central
 - DL n.º 41/2012, de 21 de fevereiro (Alteração ao ECD);
 - DR n.º 26/2012, de 21 de fevereiro (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);
 - 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 de mérito);
 - Despacho n.º 13981/2012, de 26 outubro (Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da ADD);
 - DN n.º 24/2012, de 26 de outubro (Processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos, com vista à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica).
 - Despacho normativo n.º 19/2012 (Estabelece os critérios a que devem obedecer os procedimentos de suprimento da avaliação por ponderação curricular aplicáveis à carreira docente);
 - Investigação educacional: Figari, G. (1996) Avaliar que referencial. Porto: Porto Editora.

2. Enquadramento normativo do processo de ADD na componente interna

2.1 Regime geral da ADD

- **Dimensões da avaliação do desempenho** (DR n.º 26/2012, art.º 4)
 - a) Científico-pedagógica;
 - b) Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa;
 - c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

- **Elementos de referência da avaliação** (DR n.º 26/2012, art.º 6)

Consideram-se elementos de referência da avaliação:

 - a) Os objetivos e as metas fixadas no PEA;
 - b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovadas pelo conselho pedagógico.

- **Intervenientes na avaliação do desempenho** (DR n.º 26/2012, art.º 8.º)
 - a) O presidente do conselho geral;
 - b) O diretor;
 - c) O conselho pedagógico;
 - d) A secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico;
 - e) O avaliador interno;
 - f) Os avaliados.

- **Presidente do Conselho Geral** (DR n.º 26/2012, art.º 9.º)
 - a) Homologar a proposta de decisão do recurso;
 - b) Notificar o diretor ou a SADD para contra-alegar e nomear o seu árbitro.

- **Diretor** (DR n.º 26/2012, art.º 10.º)
 - 1 — O processo de ADD é da responsabilidade do Diretor, cabendo-lhe assegurar as condições necessárias à sua realização.
 - 2 — Compete ao Diretor:
 - a) Proceder à avaliação dos docentes sujeitos ao procedimento especial de avaliação (ponto 1, artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2'012), a saber:
 - Posicionados no 8.º, 9.º e 10.º escalão;

- Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Nota: A obtenção da menção de Muito Bom e Excelente pelos docentes identificados no ponto anterior implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho, conforme disposto no ponto 7, do artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2'012.

b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

Conselho Pedagógico (DR n.º 26/2012, art.º 11.º)

a) Eleger os quatro docentes que integram a SADD;

b) Aprovar os parâmetros, os instrumentos de avaliação e de registo relativos a:

- i. Regime de avaliação de desempenho do pessoal docente regulamentado pelo DR n.º 26/2012 de 21 de fevereiro;
- ii. Aos procedimentos de suprimento da avaliação por ponderação curricular aplicáveis à carreira docente, estabelecidos no Despacho normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto.

Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico (SADD)

Compete à SADD: (DR n.º 26/2012, art.º 12)

- a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o PEA e o serviço distribuído ao docente;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- c) Conceber e publicitar os instrumentos de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados;
- d) Acompanhar e avaliar todo o processo;
- e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;
- f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.

☐ **Avaliador interno (AI)** (DR n.º 26/2012, art.º 14.º)

1 — O AI é o coordenador de departamento curricular ou quem este designar:

Requisitos:

- a) Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b) Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c) Ser titular de formação em ADD ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica.

2 — Na impossibilidade de aplicação dos critérios previstos no número anterior não há lugar à designação, mantendo -se o coordenador de departamento curricular como avaliador.

3 — Compete ao AI a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da ADD através dos seguintes elementos:

- a) Projeto docente (opcional);
- b) Documentos de registo e avaliação;
- c) Relatórios de autoavaliação.

2.1 Procedimentos da ADD

☐ **Documentos a apresentar pelo avaliador interno**

- Documento de registo e avaliação (DR n.º 26/2012, art. 14.º, ponto 3, alínea b));
- Parecer do projeto docente (DR n.º 26/2012, art.º 17.º, ponto 3)
- Parecer sobre o relatório de autoavaliação (DR n.º 26/2012, art. 16.º, alínea c)).

☐ **Documentos a apresentar pelo avaliado**

- Projeto docente (DR n.º 26/2012, art. 17.º);
- Relatório de autoavaliação (DR n.º 26/2012, art. 19.º).

Projeto docente (PD):

- tem por referência as metas e objetivos traçados no PEA e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização;
- traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído;
- a sua apreciação é comunicada ao avaliador por escrito ao avaliado;

- tem caráter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do PEA.

Relatório de autoavaliação (RAA):

- tem como objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos;
- consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:
 - a) A prática letiva;
 - b) As atividades promovidas;
 - c) A análise dos resultados obtidos;
 - d) O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento;
 - e) A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.
- é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período;
- deverá ter um máximo de três páginas, não podendo ser anexados documentos;
- a omissão da entrega do RAA, por motivo injustificados nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

Resultados da avaliação (DR n.º 26/2012, art. 20.º)

O resultado da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, a saber:

- Excelente (9 a 10 valores)
- Muito Bom (8 a 8,9 valores)
- Bom (6,5 a 7,9 valores)
- Regular (5 a 6,4 valores)
- Insuficiente (1 a 4,9 valores)

As classificações são ordenadas de forma crescente por universo de docentes.

Atribuição das menções de mérito

- O Agrupamento de Escolas André Soares foi objeto de avaliação externa e por referência foram atribuídas as percentagens máximas para as menções de Excelente e Muito Bom

que se apresentam no quadro seguinte: (Despacho n.º 12567/2012, art.º 4.º)

Avaliação externa	Classificações			Percentis para a atribuição das menções de Excelente e de Muito bom	
	Excelente	M Bom	Bom	Excelente	M Bom
Com avaliação externa 2.º ciclo		3		93	71

- A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom tem por referência a totalidade dos docentes avaliados em cada ano escolar e é calculada no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD. (Despacho n.º 12567/2012, art.º 2, ponto 1)

NOTA: Os docentes contratados, devido a não terem aulas observadas, não poderão obter a menção qualitativa de excelente.

□ **CrITÉrios de desempate** (DR n.º 26/2012, art.º 22.º)

Para os efeitos da validação da avaliação final, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- b) A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d) A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro;
- e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

□ **Universos** (Despacho n.º 12567/2012, art.º 3)

- A aplicação dos percentis aplica-se, de forma independente, em cada ano escolar, a cada um dos seguintes universos de docentes a avaliar:
 - a) Docentes contratados;
 - b) Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
 - c) Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimentos;

- d) Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.
- Cada um dos universos integra a totalidade dos docentes avaliados, em cada ano escolar, e são calculados no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD;
- Os percentis são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo;
- É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos.
- O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados é arredondado por excesso;
- Da aplicação dos percentis não pode resultar a atribuição, em cada ano escolar, de um número total de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados;
- Sempre que da aplicação dos percentis a cada um dos universos resultar um valor inferior à unidade é garantido o acesso a uma menção de Excelente ou de Muito Bom.

□ **Avaliação final** (DR n.º 26/2012, art.º 21.º)

- **Sem aulas observadas:**

Dimensões	Ponderações
Científica e pedagógica	60%
Participação na escola e relação com a comunidade	20%
Formação contínua e desenvolvimento profissional	20%

- **Com aulas observadas:** (Despacho n.º 13981/2012, art.º 2.º, 5.º e 6.º)

Dimensões do desempenho docente	Natureza da avaliação	Parâmetros	Dimensões do desempenho docente
Participação na escola e relação com a comunidade (20%)	Interna (20%)		
Formação contínua e desenvolvimento profissional (20%)	Interna (20%)		
Científica e pedagógica (60%)	Interna (18%)		
	Externa (42%)	Científico (21%)	Conteúdos disciplinares (16,8%)
			Conhecimento de LP (4,2%)
	Pedagógico (21%)	Elementos didáticos (16,8%)	
		Elementos relacionais (4,2%)	

3. Projeto Educativo do Agrupamento

Cabe ao agrupamento de escolas explicitar no projeto educativo do agrupamento os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais o agrupamento se propõe cumprir a sua função educativa (DL n.º 75/2008, artigo 9.º, alínea a)).

O Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas André Soares pode ser consultado na página eletrónica www.aeandresoares.pt. Este é um documento que expressa a vontade coletiva, que integra a história envolvente, os condicionalismos que afetam o agrupamento, bem como os meios de que dispõe, mas, essencialmente, agrega os princípios, valores, prioridades e políticas que devem orientar a ação educativa de todos os elementos da comunidade educativa em geral e dos docentes em particular.

4. Perfil do desempenho docente

O avaliação obedece a um referencial criterial de diferenciação do nível de desempenho correspondente a cada menção qualitativa, a saber:

REFERENCIAL DE AVALIAÇÃO		
Descritores (indicadores)	Menção (nível de desempenho)	Classif. (pts)
O(a) docente apresenta um nível de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais do perfil docente, revela níveis elevados de colaboração, investimento e o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.	Excelente (E)	10
O(a) docente apresenta um nível de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais do perfil docente, revela níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.	Muito Bom (MB)	8,9
O(a) docente apresenta um nível de desempenho que se caracteriza pela satisfação dos requisitos essenciais, sem limitações dos indicadores enunciados no perfil docente.	Bom (B)	7,9
O(a) docente apresenta um nível de desempenho que se caracteriza pela regularidade, mas com algumas limitações no essencial dos indicadores enunciados no perfil docente.	Regular (E)	6,4
O(a) docente apresenta um nível de desempenho que se caracteriza pela insuficiência com limitações graves no essencial dos indicadores enunciados no perfil docente.	Insuficiente (I)	4,9

O perfil do desempenho docente baseia-se em indicadores estruturados em três dimensões fundamentais:

- científica e pedagógica;
- participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa;
- formação contínua e desenvolvimento profissional.

Dimensão 1. Científica e pedagógica

Avaliação interna

Parâmetro 1.1. Preparação e organização das atividades letivas

- Planifica o ensino e desenvolve as atividades letivas de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina.
- Adequa as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos.
- Organiza e gere as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis.
- Utiliza recursos inovadores e integra as tecnologias digitais e os recursos educativos

digitais com propósito pedagógico, contribuindo para a capacitação digital dos aprendentes e para assegurar o ensino a distância (quando necessário).

Parâmetro 1.2. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos

- Concebe e aplica técnicas de avaliação diversificadas;
- Privilegia a avaliação formativa, fornecendo feedback em tempo útil que permite aos alunos melhorar as suas aprendizagens;
- Respeita os critérios transversais de avaliação do agrupamento e os critérios operacionalizados pelo ano/grupo disciplinar;
- Para além da heteroavaliação promove a coavaliação e a autoavaliação.

Avaliação externa (observação de aulas)

Os indicadores do desempenho docente na componente de avaliação externa estão patentes no anexo III do Despacho n.º 13981/2012, que estabelece os parâmetros científicos e pedagógicos e níveis de desempenho.

Compete ao coordenador da bolsa de avaliadores externos a apresentação do referido anexo III para efeitos de referência à ADD.

□ **Dimensão 2. Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa**

Parâmetro 2.1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e PAA

- Propõe atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA;
- Coordena/dinamiza com empenho e qualidade as atividades previstas no PAA que requerem a sua presença;
- Avalia com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no âmbito do PAA, contribuindo para a sua melhoria.

Parâmetro 2.2. Participação nas estruturas de coordenação educativa

- Apresenta propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa;
- Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa;
- Coordena e/ou participa nas estruturas de coordenação educativa, apresentando

contributos de qualidade, de melhoria e/ou de resolução de problemas;

- Constitui-se como referência no seio da coordenação educativa.

Parâmetro 2.3. Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa

- Coordena, dinamiza e avalia projetos de investigação de desenvolvimento e inovação educativa no âmbito do PEA.
- Envolve a comunidade educativa em torno dos projetos de investigação que promove.
- Organiza congressos, seminários, colóquios, encontros sobre questões educativas.
- Publica livros, artigos, faz comunicações de investigações realizadas no âmbito educacional.
- Envolve a comunidade educativa em torno dos projetos que promove.

Parâmetro 2.4. Relação com a comunidade educativa

- Concebe/organiza/dinamiza atividades que visam a participação ativa da comunidade.
- Evidência uma relação pedagógica cordial, de proximidade e de confiança com os alunos;
- Evidência uma relação profissional cordial, de proximidade e de confiança com toda a comunidade educativa.

Dimensão 3. Formação contínua e desenvolvimento profissional

Parâmetro 3.1. Formação contínua

Este parâmetro é avaliado de acordo com o seguinte perfil:

Perfil docente (indicadores)	Menção/Pontos
<u>Professores do quadro:</u> O docente frequentou 50 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação igual ou superior a 9 <u>Professores contratados:</u> O docente frequentou 15 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação igual ou superior a 9	Excelente (10)
<u>Professores do quadro:</u> O docente frequentou 50 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação entre 8 e 8,9 <u>Professores contratados:</u> O docente frequentou 15 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação entre 8 e 8,9	MUTO BOM (8,9)
<u>Professores do quadro:</u> O docente frequentou 50 (ou mais horas) de formação creditada com média de classificação entre 6,5 e 7,9, no âmbito das áreas prioritárias definidas pela escola/agrupamento e/ou na área específica das disciplinas que leciona.	Bom (7,9)

<u>Professores contratados:</u> O docente frequentou 6 (ou mais) horas de formação de curta duração no âmbito das áreas prioritárias definidas pela escola/agrupamento e/ou na área específica das disciplinas que leciona.	
<u>Professores do quadro:</u> Cumpre o perfil com um grau de frequência inferior a 50 horas e igual ou superior a 15 horas. <u>Professores contratados:</u> Cumpre o perfil com um grau de frequência de 2 a 4 horas	REGULAR (6,4)
<u>Professores do quadro:</u> Cumpre o perfil com um grau de frequência inferior a 15 horas <u>Professores contratados:</u> Cumpre o perfil com um grau de frequência inferior a 2 horas <u>Professores do quadro:</u> Cumpre o perfil com um grau de frequência inferior a 50 horas e igual ou superior a 15 horas. <u>Professores contratados:</u> Cumpre o perfil com um grau de frequência de 2 a 4 horas	INSUFICIENTE (4,9)

Parâmetro 3.2. Mobilização do conhecimento adquirido

- Apresenta evidências de mobilização do conhecimento profissional, adquirido no contexto das formações, para a melhoria das suas práticas pedagógicas;
- Aplica o conhecimento adquirido para o desenvolvimento do trabalho colaborativo e reflexivo com os pares e nos órgãos da escola;
- Aplica o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola;

Parâmetro 3.3. Desenvolvimento de formação

- Desenvolve formação acreditada (Contínua e/ou ACD) para outros docentes.
- Desenvolve formação não formal no agrupamento.

5. Fases do processo de avaliação do desempenho docente

O processo de ADD desenvolve-se nas seguintes fases:

FASES	PROMOTOR	LEGISLAÇÃO
Divulgação	SADD	DR n.º 26/2012, art.º 12.º, ponto 2, alínea c)
Calendarização geral da ADD	SADD	DR n.º 26/2012, art.º 12.º, ponto 2, alínea b)
Pedido de observação de aulas	Avaliado (entrega no serviços administrativos)	Docentes do 8.º e 9.º escalão requerem a integração no regime geral de avaliação DR n.º 26/2012, art.º 18.º, ponto 2) DR n.º 26/2012, art.º 27.º, ponto 6

Pedido de recuperação de classificação de aulas observadas em ciclos anteriores	Avaliado (entrega no serviços administrativos)	DR n.º 26/2012, art.º 30.º, ponto 2
Requerimento da ponderação curricular	Solicitada pelo avaliado. O requerimento é apresentado ao diretor, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação.	Despacho normativo n.º 19/2012, art.º 3.º, pontos 1, 2 e 3.
Calendarização das aulas observadas	Coordenador da bolsa de avaliadores externos	DN n.º 24/2012, art.º 3.º
Atribuição dos avaliadores internos aos avaliados	Coordenador de departamento curricular	DR n.º 26/2012, art.º 14.º, ponto 1
Conceção do projeto docente	Avaliado (entrega no serviços administrativos)	DR n.º 26/2012, art.º 17.º, ponto 2
Apreciação do projeto docente	Avaliador interno (entrega no serviços administrativos)	art.º 17.º, ponto 3
Observação de aulas (só para quem requereu aulas observadas)	Avaliado e avaliador externo	DR n.º 26/2012, art.º 18.º
Relatório de autoavaliação	Avaliado (entrega no serviços administrativos)	DR n.º 26/2012, art.º 19.º
Parecer sobre o relatório de autoavaliação	Avaliador interno e externo (entrega no serviços administrativos)	DR n.º 26/2012, art.º 16.º, alínea c) DN n.º 24/2012, art.º 4.º, alínea d)
Registo e avaliação /classificação	Diretor (docentes posicionados no 8.º, 9.º e 10.º escalões e subdiretor, adjunto, assessor, coordenador de departamento e avaliador por este designado. Avaliador interno Avaliador externo (em caso de observação de aulas) (entrega no serviços administrativos)	DR n.º 26/2012, art.º 10.º, 13.º e 14.º Despacho normativo n.º 19/2012, art.º 9.º, pontos 1 a 6.
Classificação	Avaliador	DR n.º 26/2012, art.º 10.º, 13.º e 14.º Despacho normativo n.º 19/2012, art.º 9.º, pontos 1 a 6.
Análise e harmonização das propostas de classificação	SADD e avaliador	DR n.º 26/2012, art.º 12.º, ponto 2, alínea e)
Atribuição da classificação final	SADD	DR n.º 26/2012, art.º 21.º, ponto 4
Comunicação da avaliação final	SADD (entrega no serviços administrativos)	DR n.º 26/2012, art.º 21.º, ponto 5
Reclamação	Avaliado	Eventual apresentação de reclamação DR n.º 26/2012, artigos 24.º e 25.º
	SADD	Decisão sobre a reclamação DR n.º 26/2012, art.º 24, ponto 2 Notificação ao avaliado
	Avaliado	Eventual apresentação de recurso e apresentação do seu árbitro e respetivos contactos. DR n.º 26/2012, art.º 25, ponto 1

Recurso	Presidente do Conselho Geral	Notificação da Secção para contra alegar e nomear o seu árbitro (DR n.º 26/2012, art.º 25, ponto 4)
	SADD	Nomeação do seu árbitro e apresentação da contra alegação
	Presidente do Conselho Geral	Notificação dos dois árbitros que escolhem um terceiro árbitro para presidir. (DR n.º 26/2012, art.º 25, ponto 5)
		Caso não haja acordo entre os dois árbitros o Presidente designará o terceiro árbitro. (DR n.º 26/2012, art.º 25, ponto 6)
	Árbitros	Submissão da proposta de decisão de recurso a homologação do Presidente do Conselho Geral (DR n.º 26/2012, art.º 25, ponto 7)
	Presidente do Conselho Geral	Homologação da proposta de decisão de recurso (DR n.º 26/2012, art.º 25, ponto 8)

6. Calendarização da Avaliação do Desempenho Docente de Professores em regime de contrato a termo

PROCEDIMENTOS	CALENDARIZAÇÃO
Entrega do relatório de autoavaliação ¹ . (máximo 3 páginas, sem anexos)	→16/junho/2023
Entrega dos relatórios de autoavaliação pela presidente da Secção de Avaliação do Desempenho Docente do conselho pedagógico (SADD) aos respetivos avaliadores.	→ 21/junho/2023
Entrega das propostas de avaliação pelos avaliadores à presidente da SADD.	→29/junho/2023
Reunião da SADD para harmonização e decisão final de avaliação ² .	→ 01/julho/2023
Comunicação por escrito da proposta de classificação final ao avaliado.	→ 06 e 07/julho/2023
Reclamação e recurso.	→ Nos termos da legislação em vigor

Nota 1: O relatório é entregue nos serviços administrativos.

Nota 2: Os avaliadores participarão na primeira parte desta reunião.

7. Calendarização da Avaliação de Desempenho Docente integrados na carreira

PROCEDIMENTOS	CALENDARIZAÇÃO
Entrega do projeto docente (opcional).	→ 16/dezembro/2022
Requerimento para observação de aulas ¹ .	→ 16/dezembro/2022
Apreciação do projeto docente.	→ Até 31/janeiro/2023
Entrega do relatório de autoavaliação.	→ Até 01/junho/2023 ² → Até 16/junho/2023 ³ → Até 31/agosto/2023 ⁴
Entrega dos relatórios de autoavaliação pela presidente da Secção de Avaliação do Desempenho Docente do conselho pedagógico (SADD) aos respetivos avaliadores.	→ 21/junho/2023
Entrega da proposta de classificação do Coordenador/avaliador interno à SADD / CP.	→ 11/julho/2023
Reunião da SADD para harmonização e decisão final de avaliação ⁵ .	→ 13/julho/2023
Avaliação e comunicação da avaliação final ao avaliado.	→ 18 e 19/julho/2023
Reclamação e recurso.	→ Nos termos da legislação em vigor

Nota 1: Aulas a observar durante o ano letivo 2023/24 (conforme nº6 do artigo 18º do Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro)

Nota 2: Docentes com observação de aulas em 2022/23. O relatório é entregue em duplicado, nos serviços administrativos em envelopes fechados, com a indicação de CONFIDENCIAL.

Nota 3: Docentes avaliados em 2022/23. O relatório é entregue nos serviços administrativos.

Nota 4: Docentes cujo relatório fica arquivado no processo individual a aguardar o final do ciclo avaliativo. O relatório é entregue nos serviços administrativos.

Nota 5: Os avaliadores participarão na primeira parte desta reunião.

8. Documentos/instrumentos do processo da ADD

Documentos gerais:

- Roteiro da ADD
- Calendarização do processo da ADD
- Pedido de observação de aulas
- Calendarização das aulas observadas

Documentos do avaliado:

- Projeto docente (opcional)
- Plano de aula (exclusivo a docente com observação de aulas)
- Reflexão crítica/autoanálise da aula observada (exclusiva a docente com observação de aulas)
- Relatório de autoavaliação

Documentos do avaliador interno:

- Apreciação do projeto docente (opcional)
- Parecer sobre o relatório de autoavaliação
- Registo e avaliação/classificação

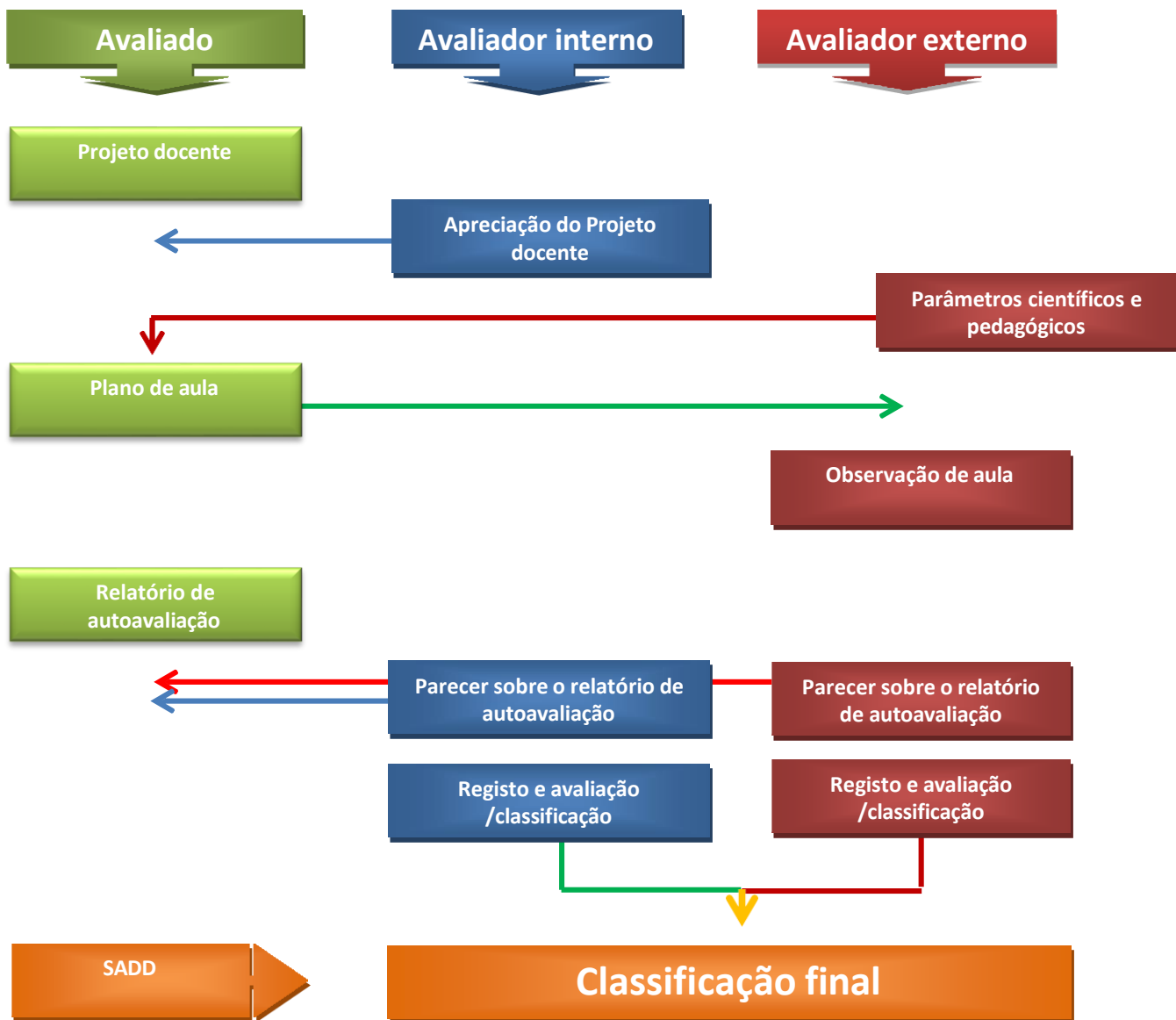
Documentos do avaliador externo: (exclusivo a docente com observação de aulas)

- ANEXO III - Parâmetros científicos e pedagógicos, indicadores e níveis de desempenho
- (Anexo I) Guião de observação de aula
- Parecer sobre a observação de aula
- Parecer sobre o relatório de autoavaliação
- Registo e avaliação /classificação

Documentos da SADD:

- Ficha de Classificação final/Tomada de conhecimento pelo avaliado da classificação final

7.2 Fase de execução



10. Relação entre as dimensões da avaliação e o relatório de autoavaliação

Dimensões da avaliação	Natureza da avaliação	Parâmetros	Subparâmetros	Relatório de autoavaliação Elementos da atividade desenvolvida
Científica e pedagógica	Interna	Científico e pedagógico	Preparação e organização das atividades letivas	• A prática letiva
			Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
	Externa	Científico	Conteúdos disciplinares	
			Conhecimento de LP	
		Pedagógico	Elementos didáticos	
			Elementos relacionais	
Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa	Interna		Contributo para a realização dos objetivos e metas do PEA e do PAA	<ul style="list-style-type: none"> • As atividades promovidas • O contributo para os objetivos e metas fixados no projeto educativo do agrupamento
			Participação nas estruturas de coordenação educativa	
			Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa	
			Relação com a comunidade educativa	
Formação contínua e desenvolvimento Profissional	Interna		Formação contínua	<ul style="list-style-type: none"> • A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa
			Desenvolvimento Profissional	
				<ul style="list-style-type: none"> • A análise dos resultados obtidos

9. Critérios de avaliação e classificação da ponderação curricular

(nos termos do disposto no Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto)

A análise curricular dos docentes é feita de acordo com os seguintes elementos:

- A) Habilitações académicas e profissionais;
- B) Experiência profissional;
- C) Valorização curricular;
- D) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

ELEMENTO A - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (10%)

As Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) são avaliadas de acordo com os seguintes critérios de ponderação:

Tempo de Serviço na Carreira (TSC), em funções escolares efetivas:	Pontuação (0-10)
Grau de Licenciatura (pré-Bolonha) ou equivalente.	10
Grau de Bacharelato ou equivalente.	9
Curso do Ensino Secundário com complemento de formação.	8

ELEMENTO B - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (40%)

A Experiência Profissional (EP) pondera o tempo em funções docentes efetivas no decurso da carreira e o desempenho efetivo de funções e cargos exercidos no decurso da mesma, sendo pelos seguintes subfatores:

Experiência Profissional (EP)	Ponderação
TSC = Tempo de Serviço na Carreira, em funções escolares efetivas;	20%
ECFE = Exercício de Cargos e Funções Escolares;	50%
ECFP = Exercício de Cargos ou Funções Paraescolares;	10%
EFRIP = Exercício de Funções de Relevante Interesse Público;	10%
EFRIS = Exercício de Funções de Relevante Interesse Social.	10%

a) O Tempo de Serviço na Carreira (TSC) pondera o tempo de carreira em que o avaliado se encontrou afeto a funções escolares efetivas ou equiparadas. É pontuada da seguinte forma:

Tempo de Serviço na Carreira (TSC), em funções escolares efetivas:	Pontuação (0-10)
até 4 anos.	6
de 5 a 8 anos.	7

EDUCAÇÃO	
de 9 a 12 anos.	8
de 13 a 16 anos.	9
17 ou mais anos	10

b) O Exercício de Cargos e Funções Escolares (ECFE) é pontuado pela análise global das funções desempenhadas pelo avaliado, no decurso da carreira, face à sua complexidade e responsabilidade.

A pontuação total é obtida pelo produto da pontuação atribuída ao cargo/função pelo número de anos de exercício, com exceção do último *subfactor i*, ao qual é atribuído 0,5 pontos por cada ação ou projeto.

Consideram-se os seguintes subfatores e a sua correspondente classificação que no somatório não pode exceder os 10 pontos:

Exercício de Cargos e Funções Escolares (ECFE)	Pontuação
a) Coordenação de projetos escolares de reconhecimento nacional ou internacional (ex. projetos europeus, PNL, PES, Desporto Escolar, etc...)	0,5
b) Coordenação de Núcleos ou Clubes Escolares (Desporto escolar, Teatro, Cinema, Ciência, C. Proteção Civil, C. Europeu, etc...).	0,5
c) Direção de turma.	1
d) Coordenadores de Ciclo/ano, Direção de Cursos Profissionais/CEF/EFAS, Orientador de estágio pedagógico de docentes e funções afins.	2
e) Cargos de Supervisão Pedagógica (Delegado/coordenador de Grupo disciplinar, Coordenador de Departamento, Coordenador Desporto Escolas ou outros cargos que confirmam representação ao nível do Conselho Pedagógico.	2
f) Assessorias ao órgão de gestão / Coordenadores de Estabelecimento.	2,5
g) Cargo dirigente ao nível do órgão de gestão (vogal de conselho executivo, vice-presidente do conselho executivo, subdiretor, diretor pedagógico ou equiparados).	3
h) Cargo dirigente ao nível do órgão de gestão (Presidente do Conselho Executivo, Diretor, Presidente de Comissão Instaladora/Provisória).	3,5
i) Ações ou projetos de relevante interesse que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividade de formador, realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.	0,5

Nota: Compete à SADD (Secção de Avaliação de Desempenho Docente) o reconhecimento e enquadramento de outros cargos e funções não referenciados, atendendo à comparabilidade e complexidade das funções.

c) O Exercício de Cargos ou Funções Paraescolares (ECFP) pondera o tempo de carreira em que o avaliado se encontrou afeto a funções paraescolares (por destacamento, requisição ou similar) fora do sistema escolar. É pontuada da seguinte forma:

Exercício de Cargos ou Funções Paraescolares (ECFP)	Pontuação (0-10)
Até 1 (um) ano	6
de 2 (dois) a 3 (três) anos	7
De 4 (quatro) a 5 (cinco) anos	8
De 6 (seis) a 7 (sete) anos	9
8 (oito) ou mais anos	10

d) A Experiência em Funções de Relevante Interesse Público (EFRIP) é pontuada pelo cúmulo das funções desempenhadas pelo avaliado, no decurso da sua carreira docente, face à sua complexidade e responsabilidade.

Consideram-se os seguintes subfactores e a sua correspondente pontuação que, no total, não pode exceder os 10 pontos:

Experiência em Funções de Relevante Interesse Público (EFRIP)	Pontuação (0-10)
a) Titular de Órgão de Soberania	10 pontos
b) Titular de outros cargos políticos	9 pontos
c) Cargos dirigentes da Administração Pública	8 pontos
d) Exercício Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados	7 pontos
e) Exercícios de Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania	7 pontos
f) Exercício Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira	7 pontos
g) Exercício de outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação	7 pontos

Nota: É considerada a experiência no exercício do cargo apenas uma vez, não sendo atendível qualquer valoração tendo por base o número de anos do exercício dos mesmos. É contabilizado o cúmulo das pontuações relativamente aos cargos exercidos no decurso do período da carreira.

e) A Experiência em Cargos ou Funções de Relevante Interesse Social (EFRIS) é pontuada pelo produto da pontuação atribuída ao cargo ou função pelo número de anos de exercício.

Consideram-se os seguintes subfactores e a sua correspondente pontuação que, no total, não pode exceder os 10 pontos:

Experiência em Cargos ou Funções de Relevante Interesse Social (EFRIS)	Pontuação (0-10)
a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical	1 ponto/an o
b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, com relevância para a ação educativa, formativa ou cultural	1 ponto/an o
c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação, desde que a atividade base seja relevante para a ação educativa, formativa ou cultural;	1 ponto/an o

A valorização curricular pondera a existência de habilitações superiores às determinadas para acesso à carreira e as ações de formação e outras ações de aperfeiçoamento profissional, tendo em conta a duração das ações de formação frequentadas pelos avaliados, direta (formação específica) e indiretamente (formação genérica), relacionadas com a área de exercício da função docente respetiva, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, encontros, jornadas, palestras ou equiparados versando temas relacionados com a área de exercício da função docente, sendo avaliada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$VC = ((HAS * 3) + (FPG * 2) + (FPE * 5)) / 10$$

Em que HAS (Habilitação Académica Superior) pondera os seguintes subfatores:

Habilitação Académica Superior à requerida para o acesso à carreira (HAS)	Pontuação (0-10)
Doutoramento.	10 pontos
Mestrado.	9 pontos
Formação pós-graduada (confere Diploma de Estudos Superiores Especializados).	8 pontos

Em que FC (Formação Contínua) pondera os seguintes subfatores:

- Formação Profissional Específica (FPE)
- Formação Profissional Genérica (FPG)

A formação contínua será pontuada até ao máximo de 10 pontos em função das áreas de atuação/formação em que o avaliado exerce funções.

a) A Formação Profissional Específica (FPE), é avaliada através de ações de formação contínua frequentadas no período em avaliação (certificadas e acreditadas pelo CCFPC) que se relacionam diretamente com as áreas de atividade em que o avaliado exerce funções, de acordo com o seguinte perfil:

Formação Profissional Específica (FPE)	Pontuação (0-10)
O docente frequentou, no âmbito das áreas que se relacionam diretamente com a atividade em que o avaliado exerce funções, 50 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação igual ou superior a 9.	10
O docente frequentou, no âmbito das áreas que se relacionam diretamente com a atividade em que o avaliado exerce funções, 50 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação entre 8 e 8,9.	8
O docente frequentou, no âmbito das áreas que se relacionam diretamente com a atividade em que o avaliado exerce funções, 50 (ou mais) horas de formação creditada com média de classificação inferior a 7,9.	7
O docente frequentou, no âmbito das áreas que se relacionam diretamente com a atividade em que o avaliado exerce funções, menos de 50 horas de formação creditada.	6

Nota: Se as ações de formação não tiverem avaliação expressa será considerada como referência a valoração em 7 pontos

b) A Formação Profissional Genérica (FPG), é avaliada pela participação certificada em cursos, congressos, colóquios e seminários, relacionados com a atividade docente ou com relevância para as funções desempenhadas e que, de acordo com a análise produzida pela SADD, não se enquadrem na HAS ou na FPE, durante o período em avaliação, de acordo com o seguinte perfil:

Formação Profissional Genérica (FPG)	Pontuação (0-10)
Nenhuma ação	0
De 1 a 2 ações	6
De 3 a 5 ações	7
De 6 e 8 ações	8
De 9 e 11 ações	9
12 ou mais ações	10

ELEMENTO D – EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL. (20%)

O elemento D pondera os seguintes subfatores:

- a) Experiência em Funções de Relevante Interesse Público (EFRIP);
- b) Experiência em Funções de Relevante Interesse Social (EFRIS);

a) A Experiência em Funções de Relevante Interesse Público (EFRIP) é pontuada pelo cúmulo das funções desempenhadas pelo avaliado, no decurso da sua carreira docente, face à sua complexidade e responsabilidade.

Consideram-se os seguintes subfactores e a sua correspondente pontuação que, no total, não pode exceder os 10 pontos:

Experiência em Funções de Relevante Interesse Público (EFRIP)	Pontuação (0-10)
a) Titular de Órgão de Soberania	10 pontos
b) Titular de outros cargos políticos	9 pontos
c) Cargos dirigentes da Administração Pública	8 pontos
d) Exercício Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados	7 pontos
e) Exercícios de Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania	a) pontos
f) Exercício Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de	7 pontos

governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira	
g) Exercício de outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação	7 pontos

Nota: É considerada a experiência no exercício do cargo apenas uma vez, não sendo atendível qualquer valoração tendo por base o número de anos do exercício dos mesmos. É contabilizado o cúmulo das pontuações relativamente aos cargos exercidos no decurso do período da carreira.

b) A Experiência em Cargos ou Funções de Relevante Interesse Social (EFRIS) é pontuada pelo produto da pontuação atribuída ao cargo ou função pelo número de anos de exercício.

Consideram-se os seguintes subfactores e a sua correspondente pontuação que, no total, não pode exceder os 10 pontos:

Experiência em Cargos ou Funções de Relevante Interesse Social (EFRIS)	Pontuação (0-10)
a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical	1 ponto/ano
b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, com relevância para a ação educativa, formativa ou cultural	1 ponto/ano
c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação, desde que a atividade base seja relevante para a ação educativa, formativa ou cultural;	1 ponto/ano

PONTUAÇÃO FINAL

A pontuação final da Ponderação Curricular é obtida através da média ponderada das pontuações obtidas, com arredondamento às milésimas e atribuída a correspondente menção qualitativa, de acordo com o disposto no artigo 46º do ECD.

Tabela 1 - Ponderações a aplicar quando o avaliado é detentor de experiência no elemento D

Elementos	Identificadores	Ponderação
A	Habilitações académicas e profissionais (HAP)	10 %
B	Experiência Profissional (EP)	40 %
C	Valorização Curricular (VC)	30 %
D	Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos de relevante interesse público ou relevante interesse social (EFRIP + EFRIS)	20 %

Tabela 2 - Ponderações a aplicar quando o avaliado não é detentor de experiência no elemento D

Elementos	Identificadores	Ponderação
A	Habilitações académicas e profissionais (HAP)	10 %
B	Experiência Profissional (EP)	45 %

C	Valorização Curricular (VC)	35 %
D	<u>Sem exercício</u> de cargos dirigentes ou outros cargos de relevante interesse público ou relevante interesse social (EFRIP + EFRIS)	10 % ⁽¹⁾

⁽¹⁾ É atribuído 1 ponto no elemento D.

Tabela 3 - Ponderações a aplicar quando o avaliado detém equiparação a bolseiro⁽²⁾.

Elementos	Identificadores	Ponderação
A	Habilitações académicas e profissionais (HAP)	15 %
B	Experiência Profissional (EP)	50 %
C	Valorização Curricular (VC)	35 %

⁽²⁾ por um período superior a metade do tempo estabelecido para o respetivo escalão.

ANEXOS

Relatório de autoavaliação

Identificação do avaliador

Nome:

Identificação do avaliado

Nome:

Escola/Agrupamento:

Grupo de recrutamento:

Escalão

Ano letivo:

1 – Condições de avaliação

Período em avaliação

Disciplina:

Ano:

Turma:

Aula observada n.º

1.ª

2.ª

Data:

2 – Relatório de autoavaliação

a) A prática letiva

b) As atividades promovidas

c) A análise dos resultados obtidos

d) O contributo para os objetivos e metas fixados no projeto educativo do agrupamento

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

Data:

O avaliado:

Apreciação do projeto docente

Identificação do avaliador

Nome:

Identificação do avaliado

Nome:

Escola/Agrupamento:

Grupo de recrutamento:

Escalão

Situação profissional:

1 - Apreciação do projeto docente

O projeto docente está em conformidade com as metas e objetivos traçados no projeto educativo da escola/agrupamento e traduz no seu enunciado o contributo do docente para a sua concretização.

Sim

Não

Observações

Nota: O documento é constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído. (DR n.º 26/2012, art.º 17)

Data:

O avaliado:

Parecer sobre o relatório de autoavaliação

Identificação do avaliador

Nome: [Redacted]

Identificação do avaliado

Nome: [Redacted]

Escola/Agrupamento: [Redacted] Grupo de recrutamento: [Redacted]

Escalão: [Redacted] Ano letivo: [Redacted]

1 – Condições de avaliação

Ano letivo: [Redacted]

2 – Parecer sobre o relatório de autoavaliação

Data: [Redacted]

O avaliador: [Redacted]

