

Escola Portuguesa de Luanda

Centro de Ensino e Língua Portuguesa

Avaliação de Desempenho Docente

(Informações 23/24)

fevereiro/2024

ÍNDICE

I. Introdução	2
II. Critérios de avaliação e Parâmetros de avaliação (ver anexo I)	2
A. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional.....	2
B. Periodicidade da ADD	3
C. Calendarização do processo de ADD (Ver anexo II)	3
D. Avaliação do desempenho – 10º Escalão	4
E. Avaliadores internos – Quem pode desempenhar a função?.....	5
F. Implementação do processo de avaliação do desempenho	5
G. Análise e Harmonização das Propostas de Avaliação	6
H. Garantias dos avaliados	7
I. Legislação avaliação do desempenho docente	11
III. Anexos	12
J. Anexo I – Descritores/Parâmetros/Critérios de avaliação	12
K. Anexo II - Calendário e procedimentos seguintes.....	16

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

I. Introdução

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

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

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

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

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

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

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

A. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

Formação para avaliação ≠ Formação para progressão

Formação para efeitos de avaliação:

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

Formação para efeitos de progressão

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

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

B. Periodicidade da ADD

Periodicidade da Avaliação

(n.º 3 do artigo 42.º do ECD)

Uma única vez no escalão

Concluída no ano escolar anterior ao final do ciclo avaliativo (progressão)

Periodicidade da observação de aulas

Num dos dois últimos anos anteriores ao da progressão (2.º ou 3.º ano de permanência no escalão) – n.º 4 do artigo 18.º do DR 26/2012

Requerimento obrigatório apenas para os escalões/situações em que a observação de aulas não é um requisito obrigatório

Nada obsta a que se solicite aos docentes de 2.º e 4.º escalão que colaborem com o diretor na identificação desta necessidade

Docentes que requerem observação de aulas e desistem por motivos injustificados – não podem ter menção superior a Bom (n.º 5 do artigo 10.º do Despacho normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro)

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

Calendário interno da SADD



Calendário externo



D. Avaliação do desempenho – 10º Escalão

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

(Artigo 42.º do ECD)

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

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

DOCENTES

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

Docentes a exercer as funções de DIRETOR

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

E. Avaliadores internos – Quem pode desempenhar a função?

DIRETOR (artº 27.º do DR 26/2012)

- Docentes dos 8.º, 9.º e 10.º escalões;
- Subdiretor, adjuntos e assessores;
- Coordenador de departamento curricular (é sempre avaliado pelo diretor, mesmo quando é - avaliado pelo Regime Geral);
- Coordenador de estabelecimento;
- Avaliadores internos designados pelo coordenador.

COORDENADORES DE DEPARTAMENTO CURRICULAR (artº 14.º do DR 26/2012)

- Docentes avaliados pelo regime geral (artigo 3.º a 26.º do DR 26/2012);
- Subdiretor, adjuntos, assessores, coordenador de estabelecimento, docentes do 8.º, 9.º e 10.º escalões que requereram avaliação pelo Regime Geral.

AVALIADORES INTERNOS

- São designados pelos coordenadores de departamento curricular e, preferencialmente, devem cumprir os requisitos seguintes:
 - Estarem integrados em escalão igual ou superior ao do avaliado;
 - Pertencerem ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
 - Serem titulares de formação em supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica;
- Quando não é possível cumprir um ou dois dos requisitos anteriores, podem, ainda assim, ser designados como avaliadores internos;
- Quando não é possível cumprir nenhum dos requisitos, o coordenador de departamento mantém-se como avaliador.

F. Implementação do processo de avaliação do desempenho

Quando?

- Os avaliadores internos devem ser designados no início do ciclo avaliativo ou do ano escolar;

Porquê?

- Para poderem acompanhar o trabalho dos docentes que vão avaliar e dar parecer sobre o projeto docente;

Como?

- Através de trabalho entre pares, utilizando os documentos de registo e de avaliação das atividades realizadas pelos avaliados;

Para quê?

- Para poderem dar *feedback* e para ouvirem os avaliados sobre a apreciação relativa ao seu trabalho e sobre a proposta de classificação a apresentar à SADD.

Torna o processo de avaliação:

- Transparente
- Credível
- Diminui a conflitualidade

Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados através de:

Projeto docente

- Parecer do avaliador

Documento(s) de registo das atividades

- Recolha sistemática de informação

Parecer anual sobre relatório de autoavaliação

- Qualitativo e nunca quantitativo

Articulação com o avaliador externo

- Aferição de perspetivas sobre a dimensão científica e pedagógica

Diversificação de fontes

OBSERVAÇÃO DE AULAS

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

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

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

Observação de aulas no antepenúltimo ano

O avaliado - entrega ao CFAE o seu relatório de autoavaliação

O avaliador externo:

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

G. Análise e Harmonização das Propostas de Avaliação

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

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

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

A aplicação dos percentis tem uma dimensão gestionária.

Excelente
(requisitos)

Percentil 95

Classificação entre 9 e 10 valores

Realização de observação de aulas

Muito Bom
(requisitos)

Percentil 75

Classificação entre 8 e 9 valores

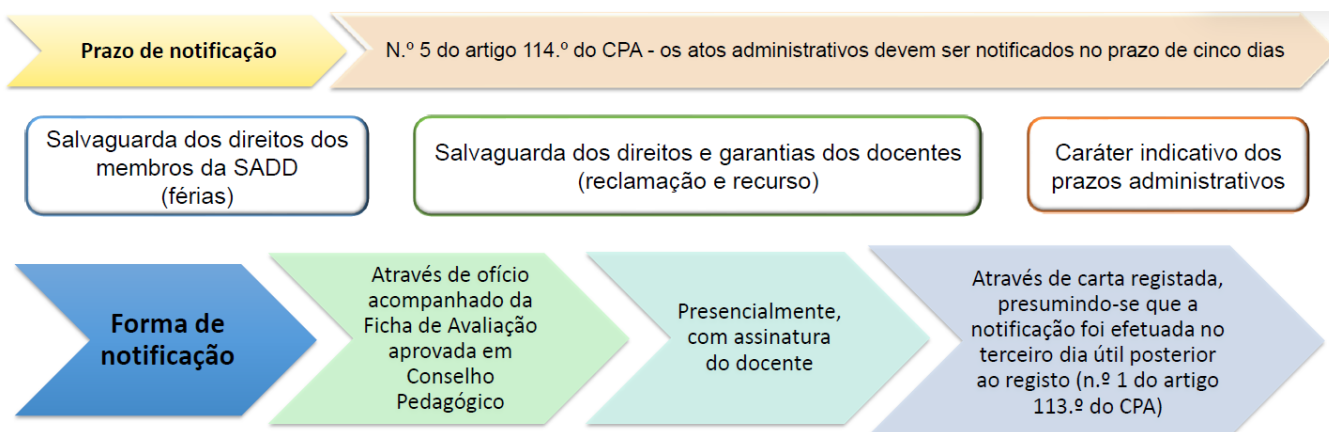
Universos (n.º 1 do artigo 3.º do Despacho 12567/2012, de 26 de setembro)

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

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

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

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



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

H. Garantias dos avaliados

Para quem?

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

Quando?

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

Como?

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

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

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

(n.º 1 do artigo 17.º do CPA)

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

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

Acesso à informação (artigo 82.º do CPA)

Não interrompe os prazos de reclamação e de recurso

Alegações e evidências do reclamante



Contra alegações do avaliador interno e/ou externo



Deliberação da SADD/Diretor (15 dias úteis)

Reclamação dos docentes avaliados pelo regime geral

A decisão sobre a reclamação é proferida pela SADD

Reclamação dos docentes avaliados pelo diretor (regimes especiais)

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

Mantém classificação

Diretor notifica o docente

Notificação acompanhada de fundamentação (enviar ata da SADD em anexo ou transcrever a fundamentação da deliberação).

Sobe classificação

SADD compara a classificação com a do último docente que obteve uma menção de mérito

Se a classificação for igual ou superior à do último docente, que obteve uma menção de mérito, o reclamante tem uma menção supranumerária

Notificação acompanhada de fundamentação (enviar ata da SADD em anexo ou transcrever a fundamentação da deliberação).

Consequências da ausência de notificação nos prazos devidos:

Equivale ao incumprimento do dever de decisão, o que confere ao reclamante a possibilidade de apresentar recurso ou de recorrer aos tribunais (artigo 129.º do CPA)

Para quem?

Para o Presidente do Conselho Geral

Quando?

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

Como?

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

O recurso não pode incidir sobre questões que não foram suscitadas na reclamação.

Composição da Comissão Arbitral

Três elementos, obrigatoriamente, docentes

1 docente indicado pelo recorrente	1 docente indicado pela SADD (não pode pertencer a este órgão) ou pelo Diretor	1 docente escolhido pelos dois árbitros ou pelo Presidente do Conselho Geral, se não houver acordo
------------------------------------	--	--

Função

Analisar alegações do recorrente	Analisar contra-alegações da SADD ou do Diretor	Elaborar proposta de deliberação a submeter à homologação do Presidente do Conselho Geral
----------------------------------	---	---

Acesso à informação

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

Recurso

Presidente do Conselho Geral

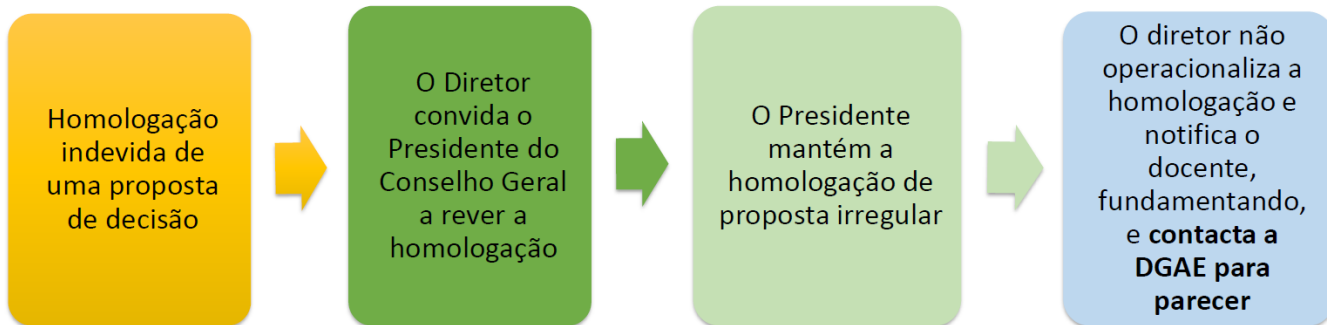
Homologa ou não homologa (pode solicitar aos árbitros que reanalisem a proposta de decisão, quando identifica irregularidades).

Diretor

É informado da homologação/não homologação.
Notifica o docente e garante o arquivamento dos documentos no respetivo processo individual.

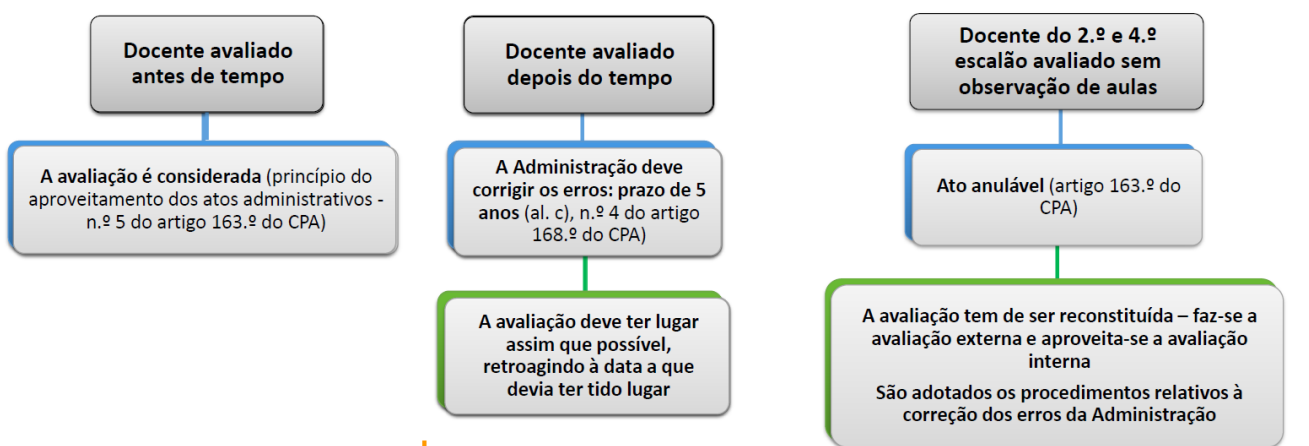
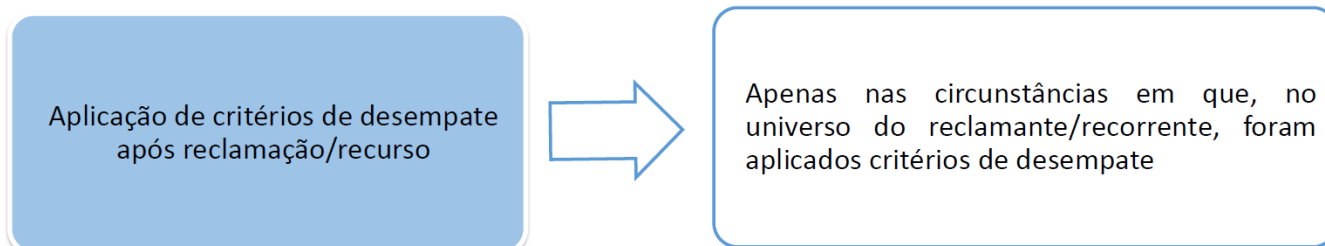
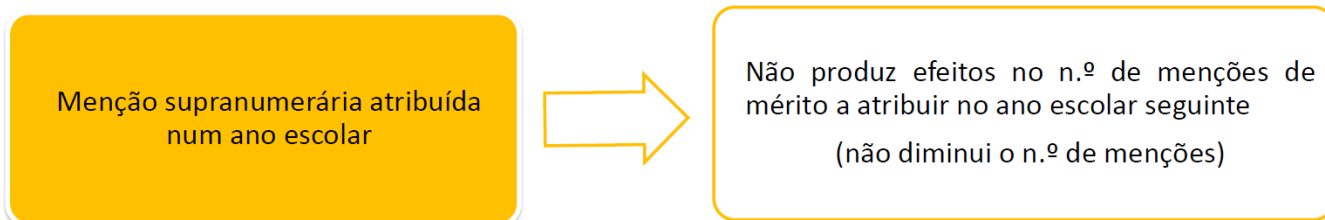
SADD

Sempre que tem lugar a homologação de propostas de decisão que impliquem a subida de uma classificação, a SADD tem de verificar se esta é igual ou superior à do último docente que obteve uma menção de mérito.



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

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



Nestes casos, a situação do docente deve ser reconstituída como se o erro não tivesse existido – a classificação obtida é comparada com a do último docente que obteve uma menção de mérito e, se for igual ou superior, o docente obtém a menção de Muito Bom ou de Excelente, **supranumerária/percentil extra**.

I. Legislação avaliação do desempenho docente

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

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

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

Retifica a redação do DR 26/2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Anexos

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

DIMENSÃO CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA	
Compromisso com a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos	
Excelente	O docente revela um profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.
Muito Bom	Revela bastante comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.
Bom	Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens.
Suficiente	Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua ação não seja eficaz.
Insuficiente	Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos.
Compromisso com o grupo de pares e com a escola	
Excelente	O docente atua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.
Muito Bom	Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade.
Bom	Participa no trabalho colaborativo e nos projetos da escola com regularidade.
Suficiente	Quando solicitado, o docente desenvolve trabalho colaborativo.
Insuficiente	Não participa no desenvolvimento de trabalho colaborativo.
Preparação e organização das atividades letivas	
Excelente	O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Promove consistentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares.
Muito Bom	O docente evidencia bom conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina /área curricular. Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares.

Bom	<p>O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares.</p>
Suficiente	<p>O docente revela lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular</p> <p>Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, nem realiza processos de articulação curricular e com os pares.</p>
Insuficiente	<p>O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação.</p> <p>Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos.</p>
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
Excelente	<p>O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria.</p> <p>Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade.</p> <p>Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.</p>
Muito Bom	<p>O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria. Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.</p>
Bom	<p>O docente implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos.</p> <p>Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.</p>
Suficiente	<p>O docente utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos.</p> <p>Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.</p>
Insuficiente	<p>O docente utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos, não os informa sobre os seus progressos.</p> <p>Não usa processos de monitorização do seu desempenho.</p>

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

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

	Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação
Excelente	O docente promove a criação e o desenvolvimento de projetos de formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação. Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Muito Bom	O docente participa sempre no desenvolvimento de projetos de formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.

	Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Bom	O docente participa regularmente em projetos de formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola. Colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Suficiente	O docente participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Insuficiente	O docente não participa nem investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.

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

Desenvolvimento profissional	
Excelente	O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
Muito Bom	O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.
Bom	O docente desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades.

Suficiente	O docente participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido. Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.
Insuficiente	O docente não atualiza o seu conhecimento profissional. Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional.

K. Anexo II- Calendário e procedimentos seguintes

Data para entrega dos relatórios de autoavaliação	5 julho
Data para entrega dos relatórios de autoavaliação- NÃO AVALIADOS	até final de agosto
Fase de avaliação pelos avaliadores	até 12 julho
Reunião entre avaliador / avaliado	até 12 julho
Entrega da documentação dos avaliadores na secretaria	até 15 julho
Aprovação da classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores (SADD)	16- 17- 18 julho
Divulgação das classificações (SADD)	19 julho
Reclamação -no prazo de dez dias úteis a contar da data da sua notificação-	22 julho a 10 agosto

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

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