



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES EM REGIME DE CONTRATO A TERMO

Ano letivo 2020/2021



Portela, 24 de junho de 2021



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES DO QUADRO

Ano letivo 2020/2021

ÍNDICE

1. Quadro de referência
2. Dimensões da avaliação
3. Elementos de referência da avaliação
4. Procedimento de avaliação
5. Documentos do procedimento de avaliação do desempenho (em anexo)
6. Síntese dos procedimentos do processo de avaliação
7. Regras e padrões de uniformização para a elaboração do relatório de autoavaliação
8. Resultado da avaliação
9. Atribuição das classificações e níveis classificativos
10. Critérios de desempate
11. Processo de reclamação
12. Recursos
13. Disposições finais

ANEXOS

1. Projeto docente.
2. Relatório de autoavaliação.
3. Descritores das três dimensões a avaliar.
4. Ficha de registo de avaliação global do desempenho do docente.
5. Parecer do avaliador sobre o relatório de autoavaliação, apresentado pelo avaliado.

AValiação DO DESEMPENHO DOS DOCENTES EM REGIME DE CONTRATO A TERMO

Ano letivo 2020/2021

O Ministério da Educação e Ciência determinou, conforme o n.º 5 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar nº 26/ 2012, de 21 de fevereiro, que todos os docentes fossem avaliados, através de um procedimento a adotar pelas escolas/agrupamentos.

Em conformidade, estabelece-se, para efeitos de avaliação de desempenho dos docentes, no ano letivo de 2020/2021, o seguinte:

1. Quadro de Referência

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

- **Externo**, isto é, um conjunto de normas, objetivos e perfis de desempenho que enformam o modelo;
- **Interno**, que tem em conta o contexto socioeducativo em que o docente desenvolve a sua atividade.

No quadro abaixo identificam-se os referentes externos e internos, que enformam a avaliação de desempenho neste Agrupamento:

Nível externo	● Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro	Novo regime de avaliação do desempenho do pessoal docente (instituído na 11ª alteração ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário)
	● Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro	Estatuto da Carreira Docente
	● Decreto-Lei n.º 240/2001	Perfil geral do desempenho docente
	Decreto-Lei n.º 241/2001	Perfil específico de desempenho profissional do Educador de Infância e do Professor do 1º ciclo do Ensino Básico
	● Despacho normativo nº 19/2012, de 17 de agosto	Critérios para aplicação do suprimento da avaliação através da ponderação curricular
● Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro	Definição de prioridades de formação contínua dos docentes	

	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas curriculares ● Perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória ● Aprendizagens Essenciais 	
Nível interno	<ul style="list-style-type: none"> ● Projeto Educativo ● Plano Anual de Atividades ● Projeto de intervenção do Diretor ● Instrumentos criados pelo agrupamento. 	

2. Dimensões da Avaliação

A Avaliação do Desempenho dos docentes incidirá sobre as seguintes dimensões:

- a) Dimensão Científica e pedagógica;
- b) Dimensão da Participação na escola e relação com a comunidade educativa;
- c) Dimensão da Formação contínua e o desenvolvimento profissional.

Dimensão 1: Científica e pedagógica

Referência às 3 vertentes fundamentais do trabalho docente:

1. O docente planifica,
2. O docente operacionaliza,
3. O docente faz regulação do ensino e das aprendizagens, assentes num conhecimento científico e pedagógico-didático.

A Planificação implica a adequação das ações à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos;

A Operacionalização implica eficácia e rigor na condução da organização das atividades de ensino e uma gestão eficaz dos processos de comunicação e das interações em sala de aula.

A Regulação implica a análise da prestação de ensino e a sua reorientação, visando a melhoria de resultados.

Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade

Considera as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.



Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Resulta do reconhecimento de que o trabalho na profissão docente é legitimado pelo conhecimento específico e pela autonomia dos que exercem a profissão, o que requer uma permanente reconstrução e procura do conhecimento profissional respetivo. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, que envolve saberes e competências no âmbito do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

3. Elementos de referência da Avaliação

- a) Linhas orientadoras do Projeto Educativo do Agrupamento;
O Projeto Educativo assenta em 3 eixos fundamentais:
 - 1. Promover o sucesso escolar dos alunos
 - 2. Promover a melhoria de atitudes e comportamentos
 - 3. Promoção de uma Escola Cultural

- b) Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

4. Procedimento de Avaliação

4.1 Cabe ao Coordenador de Departamento Curricular, ou quem ele designar para o efeito, a competência de proceder ao acompanhamento e avaliação dos docentes em regime de contrato a termo.

4.2 Não há lugar a observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo, de acordo com o artigo 18.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, ponto 7.

4.3 A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação previstas no presente documento, nos seguintes termos:

Docentes sem observação de aulas (sem avaliação externa)

- a) 60 % 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.

5. Documentos do procedimento de Avaliação (em anexo)

- a) Projeto Docente (opcional);
- b) Relatório de autoavaliação, anual, obrigatório para todo os docentes sujeitos ao regime geral de avaliação;
- c) Descritores das três dimensões a avaliar;
- d) Ficha de registo de avaliação global do desempenho do docente;
- e) Parecer do avaliador sobre o relatório de autoavaliação, apresentado pelo avaliado.

6. Síntese dos procedimentos do Processo de Avaliação

ETAPAS	INTERVENIENTES	PRAZO	ENQUADRAMENTO LEGAL
Apresentação dos instrumentos de registo e avaliação Aprovação dos instrumentos de registo e avaliação	SADD Conselho Pedagógico	14 abril de 2021	Decreto Regulamentar n.º 26/2012, Artigo 11.º, Alíneas b) e c)
Informação sobre a ADD Aos professores	SADD Professores contratados	21 abril de 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigo 12.º, ponto 2, Alíneas c)
Reunião de definição dos avaliadores e relatório de auto-avaliação	SADD e Coordenadores de Departamento	abril de 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigo 14.º
Reunião de aferição de conteúdos do relatório de auto-avaliação	Todos os Avaliadores e Docentes Avaliados por Departamento	6 a 21 maio 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigo 19.º
Entrega do Projeto Docente (por mail ao Avaliador)	Todos os Docentes Avaliados (Opcional)	Até 28 maio 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigo 17.º
Comunicação da apreciação do Projeto Docente, por escrito, ao docente avaliado (ver nota 1)	Docente avaliador Docente avaliado	Até 18 junho 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigo 17.º, Ponto 3
Entrega do Relatório de autoavaliação (ver nota 2)	Todos os docentes abrangidos pela avaliação	Até 2 julho 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigo 19.º
Preenchimento do documento de registo de participação nas dimensões avaliadas.	Docente avaliador Coordenador de Departamento Diretor	Até 12 julho 2021	
Harmonização das propostas e aprovação da classificação final	SADD	12 e 15 julho 2021	Decreto Regulamentar n.º 26/2012, Artigo 12.º, ponto 2, alínea e)
Comunicação aos avaliados da Avaliação Final (ver nota 3)	Docente avaliador Coordenador de Departamento Diretor	Até 20 julho 2021	Decreto Regulamentar n.º 26/2012, Artigo 21.º



	Docente avaliado		
Conclusão do processo de avaliação, incluindo reclamações e recursos	SADD Docente avaliador Coordenador de Departamento Diretor Docente avaliado	31 agosto 2021	Decreto Regulamentar n.º26/2012, Artigos 24.º e 25.º

Notas:

1. O docente avaliado é notificado por e-mail, da entrega do respetivo parecer, de que poderá solicitar cópia nos serviços administrativos.
2. O docente avaliado tem de enviar por mail o relatório de auto-avaliação ao avaliador, até às 23h59, do dia 2 de julho. O avaliador informará a Direção em caso de incumprimento do prazo por parte dos avaliados.
3. O docente Avaliado é notificado por e-mail da data e hora da reunião com o Diretor para receber a comunicação da Avaliação Final e assinar os respetivos documentos, de que poderá solicitar cópia, logo que os mesmos sejam entregues nos Serviços Administrativos.

7. Regras e padrões de uniformização para a elaboração do relatório de autoavaliação

O relatório de autoavaliação consiste num documento obrigatório de reflexão sobre a atividade desenvolvida pelo docente. O relatório de autoavaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva; deve ter no **máximo três páginas A4, letra arial, tamanho 10, espaçamento 1,5 e margens moderadas** (Sup/Inf – 2,54; Esq/Dir – 1,91) não lhe podendo ser anexados documentos. (ponto 4, do artigo 19.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro). O relatório que não cumpra estes requisitos fica sujeito à avaliação (depois de repostos os requisitos) de apenas as três primeiras páginas.

“O relatório de autoavaliação 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” (ponto 1, do artigo 19.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro).

Pretende-se, pois, que este se constitua como um documento de reflexão que proporcione a cada docente uma análise sobre as suas práticas, sobre o tipo de estratégias utilizadas, sobre a eficácia dos meios adotados, bem como os efeitos nos resultados escolares dos alunos. Deverá ainda constituir-se como uma base para um processo de melhoria de desempenho.

Neste sentido, o relatório de autoavaliação deverá corresponder ao desempenho efetivo e concreto de cada docente e não se limitar a um enumerar vago e puramente descritivo das práticas. Não basta inventariar as ações realizadas, é necessário analisá-las criticamente e avaliá-las.

De acordo com o ponto 2 do artigo 19º do Decreto Regulamentar nº26/2012, de 21 de fevereiro, o relatório de autoavaliação deve abordar, necessariamente, os seguintes aspetos:

- a) A **prática letiva**, onde o avaliado deverá refletir sobre a sua planificação da atividade letiva, nomeadamente no que se refere a rigor científico, eficácia dos meios e recursos

utilizados, adequação das estratégias aos alunos e contextos e cumprimento das diretrizes do Projeto Educativo;

- b) As **atividades promovidas** onde o avaliado deverá ponderar sobre as atividades desenvolvidas ao:
1. nível da sala de aula (no âmbito da sua disciplina ou no tratamento de temas transversais);
 2. nível do grupo disciplinar/departamento curricular/conselho de turma;
 3. nível da escola (participação em equipas de trabalho e na organização de atividades da escola);
- c) A **análise dos resultados obtidos**, onde deverá ser ponderado o processo de avaliação das aprendizagens dos alunos (integração da auto e heteroavaliação como estratégia reguladora das aprendizagens, reflexão sobre os resultados dos alunos com feedback regular sobre os seus progressos e necessidades de melhoria, ...);
- d) O **contributo para as metas traçadas no projeto Educativo**, onde o avaliado deve, de forma breve, identificar o respetivo contributo para cada uma delas (se aplicável);
- e) A **formação realizada e o seu contributo** para a melhoria da ação educativa onde se pretende que o avaliado faça uma breve reflexão sobre a sua ação e a forma como mobiliza os conhecimentos adquiridos para alterar/melhorar essa ação. Deverá ainda identificar, de forma sustentada, as suas necessidades de formação.

8. Resultado da Avaliação (artigo 20.º)

Menção Qualitativa	Correspondência	Pontuação
Muito Bom	A menção de Muito Bom atribui-se se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75 e não for inferior a 8.	8 a 10 valores
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.	6,5 a 7,9 valores
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 valores
Insuficiente	A menção de Insuficiente atribui-se se a classificação for inferior a 5.	1 a 4,9 valores

- O avaliador pode requerer ao professor avaliado, evidências comprovativas do enunciado no relatório de autoavaliação.
- Efeitos da Assiduidade – ECD, Artigo 103.º e Decreto Regulamentar nº26/2012 artigo 20.º, ponto 6.

9. Atribuição das classificações e níveis classificativos

A atribuição das classificações deve ter em consideração os níveis de desempenho evidenciados. Os níveis de desempenho que se apresentam têm por objetivo a descrição pormenorizada do desempenho docente, por forma a clarificar o que deve ser avaliado. A formulação dos níveis descreve comportamentos passíveis de serem observados ou documentados e de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização. Os níveis propostos constituem uma orientação e um referencial no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Servem para balizar e orientar a descrição de cada desempenho segundo referentes comuns.

Tomando como referência os níveis de avaliação de desempenho docente vigentes para a avaliação dos docentes em regime de contrato a termo — *Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente* — as descrições do nível *Bom* caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados. Os níveis *Regular* e *Insuficiente* correspondem, respetivamente, a desempenhos com limitações ou graves limitações no essencial dos indicadores enunciados. O nível de *Muito Bom* situa-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, investimento, partilha e criação de conhecimento para a organização.

Contudo, o desempenho docente deve ser visto de forma integrada e global. Os descritores enunciados apresentam e descrevem separadamente cada parâmetro, na medida em que constituem um instrumento de análise. Tal não significa que o trabalho docente deva ser compartimentado e cada parâmetro perspetivado isoladamente. A apreciação final deve resultar da articulação dos vários desempenhos descritos em cada parâmetro, bem como da relação entre as três dimensões propostas.

10. Critérios de desempate

De acordo com o artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/ 2012, de 21 de fevereiro, quando houver necessidade de proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho serão tidos em conta, 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.*

11. Processo de Reclamação

O processo de reclamação funcionará nos termos do Artigo 24.º do Decreto Regulamentar nº 26/ 2012 de 21 de Fevereiro.

1 — Da decisão do diretor ou da secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, consoante o caso, cabe reclamação a apresentar pelo docente avaliado, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

2 — A decisão da reclamação é proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

3 — Na decisão sobre a reclamação o diretor ou a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, consoante o caso, tem em consideração os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como todos os documentos que compõem o processo de avaliação.

4 — Considera-se, para todos os efeitos, que a não apresentação de reclamação equivale à aceitação da avaliação obtida.

12. Recursos

O processo de recurso funcionará nos termos do Artigo 25.º do decreto Regulamentar nº 26/ 2012 de 21 de Fevereiro.

1 — Da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o presidente do conselho geral a interpor no prazo de dez dias úteis a contar da data da sua notificação.

2 — A proposta de decisão do recurso compete a uma composição de três árbitros, obrigatoriamente docentes, cabendo a sua homologação ao presidente do conselho geral.

3 — No recurso o avaliado indica o seu árbitro e respetivos contactos.

4 — Recebido o recurso, o presidente do conselho geral, ou quem o substitua nos termos do n.º 9, notifica o diretor ou a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico para, em dez dias úteis, contra -alegar e nomear o seu árbitro.

5 — No prazo de cinco dias úteis após a apresentação das contra -alegações, o presidente notifica os dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.

6 — Na impossibilidade de acordo para a escolha do terceiro árbitro, este será designado pelo presidente do conselho geral, no prazo de dois dias úteis, após o conhecimento da falta de acordo.

7 — No prazo de dez dias úteis, após o decurso de qualquer um dos prazos referidos nos n.ºs 5 e 6, os árbitros submetem a proposta de decisão do recurso à homologação do presidente do conselho geral, ou quem o substituir nos termos do n.º 9.

8 — O prazo de homologação da proposta de decisão do recurso é de cinco dias úteis.

9 — Sempre que o presidente do conselho geral não seja um docente, compete a este órgão eleger de entre os seus membros um docente para os efeitos previstos no presente artigo.



13. Disposições finais

- Este documento resulta das reuniões da SADD, tendo sido aprovado, na generalidade, em Conselho Pedagógico.
- Estas orientações serão publicitadas à Comunidade para dar conhecimento aos Docentes Avaliadores e Avaliados.
- A consulta destas orientações não dispensa a leitura dos normativos referentes à Avaliação.
- Este documento está sujeito a alterações/atualizações, desde que sejam emanadas novas diretrizes e sempre que necessário.




Anexos



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PORTELA E MOSCAVIDE

Escola Secundária da Portela
Escola EB 2,3 Gaspar Correia
Escola EB1 Catela Gomes
Escola EB1/JI Quinta da Alegria
Escola EB1/JI Portela

	AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PORTELA E MOSCAVIDE		Escola Secundária da Portela Escola EB 2,3 Gaspar Correia Escola EB1 Catela Gomes Escola EB1/JI Quinta da Alegria Escola EB1/JI Portela	
	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE			
	Avaliado		Professor Quadro	
	Departamento Curricular		Professor Contratado	
	Grupo			
			Período em avaliação	
PROJETO DOCENTE DEC. REG. Nº26/2012 DE 21/02 - ARTº 17º				
Serviço Distribuído	Letivo			
	Não letivo			
Data: __ / __ / ____		Assinatura do docente: _____		
Recebido em: __ / __ / ____		O Diretor: _____		



Dimensões da Avaliação	Estratégias para articulação desta dimensão com os objetivos do PEA
1. Científica e Pedagógica	
Dimensões da Avaliação	Estratégias para articulação desta dimensão com os objetivos do PEA
2. Participação na escola e relação com a comunidade	
Dimensões da Avaliação	Estratégias para articulação desta dimensão com os objetivos do PEA
3. Formação contínua e desenvolvimento profissional	



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PORTELA E MOSCAVIDE

Escola Secundária da Portela
Escola EB 2,3 Gaspar Correia
Escola EB1 Catela Gomes
Escola EB1/JI Quinta da Alegria
Escola EB1/JI Portela



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PORTELA E MOSCAVIDE

Escola Secundária da Portela
Escola EB 2,3 Gaspar Correia
Escola EB1 Catela Gomes
Escola EB1/JI Quinta da Alegria
Escola EB1/JI Portela

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

Avaliado		Professor Quadro		
	Departamento Curricular		Professor Contratado	
	Grupo			
		Período em avaliação	/	

RELATORIO DE AUTOAVALIAÇÃO

DEC. REG. Nº26/2012 DE 21/02 - ARTº 19º e DEC.LEI Nº41/2012 de 21/02

Serviço Distribuído	Letivo	
	Não letivo	

Entregue em: ___ / ___ / ___

Assinatura do Docente: _____

Recebido em: ___ / ___ / ___

O Diretor: _____



1.	Prática letiva (avaliar a preparação e a concretização das atividades letivas, o cumprimento dos objetivos de aprendizagem, a avaliação das aprendizagens/análise de resultados).
2.	Componente não letiva (avaliar a participação nas estruturas intermédias de orientação educativa, cargos desempenhados e outras atividades).
3.	Participação/dinamização de atividades no âmbito do Plano Anual de Atividades
4.	Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa (formação creditada e não-creditada e outros investimentos no desenvolvimento profissional do professor).
5.	Reflexão global e crítica sobre o trabalho desenvolvido ao nível da escola e do agrupamento como consecução dos princípios orientadores do Projeto Educativo do Agrupamento.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES
Ano letivo 2020/2021

Dimensão Científica e Pedagógica		
Menção qualitativa	Descritores	
Muito Bom 9,0/9,5/10	A1.	• O docente planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens;
	A2.	• O docente planifica consistente e continuamente com os pares, produzindo materiais de qualidade;
	A3.	• O docente concebe e aplica estratégias e metodologias de ensino diversificadas e inovadoras adequadas às necessidades dos alunos;
	A4.	• O docente articula sistematicamente com outras disciplinas, áreas curriculares ou outros agentes educativos, tendo como objetivo, a melhoria do processo ensino/aprendizagem;
	A5.	• O docente concebe e implementa consistentemente estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas;
	A6.	• O docente monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens e promove a autorregulação das aprendizagens, de forma sistemática , informa os alunos sobre a progressão da aprendizagem e indica estratégias de melhoria, com regularidade ;
	A (Todos)	• O docente constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.
Muito Bom 8,0/8,5/8,9	A1.	• O docente planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens;
	A2.	• O docente toma a iniciativa na planificação conjunta com os pares;
	A3.	• O docente concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos;
	A4.	• O docente revela iniciativa na articulação com outras disciplinas, áreas curriculares ou outros agentes educativos;
	A5.	• O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria;
	A6.	• O docente utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.
Bom 6,5/7,0/7,5/7,9	A1.	• O docente planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens;
	A2.	• O docente participa na planificação conjunta com os seus pares;
	A3.	• O docente aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos;
	A4.	• O docente participa em processos de articulação com outras disciplinas, áreas curriculares ou outros agentes educativos;
	A5.	• O docente implementa estratégias de avaliação adequadas;
	A6.	• O docente informa regularmente os alunos sobre os seus resultados escolares e progressão da aprendizagem, indicando por vezes estratégias de melhoria.
Regular 6,0	A1.	• O docente planifica, mas não manifesta coerência entre as propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens;
	A2.	• O docente nem sempre planifica conjuntamente com os pares;
	A3.	• O docente implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas aos alunos;

	A4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não participa em processos de articulação com outras disciplinas, áreas curriculares ou outros agentes educativos;
	A5.	<ul style="list-style-type: none"> O docente utiliza processos de avaliação das aprendizagens dos alunos pouco rigorosos;
	A6.	<ul style="list-style-type: none"> O docente informa os alunos sobre os seus resultados escolares de forma irregular e pouco atempada, não os informando sobre a progressão da aprendizagem e não indicando estratégias de melhoria.
Insuficiente 4,0/4,5	A1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente planifica com muitos erros e não manifesta coerência entre as propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens;
	A2.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não planifica com os pares;
	A3.	<ul style="list-style-type: none"> O docente implementa estratégias de ensino inadequadas aos alunos;
	A4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não participa em processos de articulação com outras disciplinas, áreas curriculares ou outros agentes educativos;
	A5.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não utiliza processos adequados de avaliação das aprendizagens dos alunos;
	A6.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não informa os alunos sobre os seus resultados escolares, não os informa sobre a progressão da aprendizagem e não indica estratégias de melhoria.

Dimensão: Participação na escola e relação com a comunidade		
Menção qualitativa	Descritores	
Muito Bom 9,0/9,5/10	B1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente envolve-se ativa e consistentemente, coordenando equipas de trabalho para o desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento;
	B2.	<ul style="list-style-type: none"> O docente apresenta, sempre que a situação o exige, sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização;
	B3.	<ul style="list-style-type: none"> O docente promove, com qualidade, 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;
	B4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades, de forma consistente e com qualidade, 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;
	B (Todos)	<ul style="list-style-type: none"> O docente atua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projetos do Agrupamento/escola e com a comunidade.
Muito Bom 8,0/8,5/8,9	B1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente toma a iniciativa de colaborar na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento/escola;
	B2.	<ul style="list-style-type: none"> O docente apresenta sugestões aos diferentes órgãos e estruturas educativas que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola;
	B3.	<ul style="list-style-type: none"> O docente participa regularmente em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola;
	B4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento/escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de

		educação e/ou outras entidades da comunidade.
Bom 6,5/7,0/7,5/7,9	B1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento/escola e colabora, quando solicitado, na sua conceção, desenvolvimento e avaliação.
	B2.	<ul style="list-style-type: none"> O docente colabora, quando solicitado, com os diferentes órgãos e estruturas educativas, contribuindo para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola.
	B3.	<ul style="list-style-type: none"> O docente participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola.
	B4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento/escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Regular 6,0	B1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente revela pouco conhecimento sobre os documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento/escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização.
	B2.	<ul style="list-style-type: none"> O docente, quando solicitado, colabora de forma irregular e pouco empenhada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, não contribuindo para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola.
	B3.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola.
	B4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento/escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.
Insuficiente 4,0/4,5	B1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não revela conhecimento sobre os documentos institucionais e orientadores da vida do Agrupamento/escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização.
	B2.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, não contribuindo para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola.
	B3.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade do Agrupamento/escola.
	B4.	<ul style="list-style-type: none"> O docente não colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento/escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.

Dimensão: Formação contínua e desenvolvimento profissional		
Menção qualitativa		Descritores
Muito Bom 9,0/9,5/10	C1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho e envolve os seus pares neste processo, promovendo sistematicamente trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, visando o desenvolvimento profissional e organizacional da escola.
	C1.	
Muito Bom 8,0/8,5/8,9	C1.	<ul style="list-style-type: none"> O docente toma a iniciativa de adquirir e atualizar de forma continuada o seu conhecimento profissional. O docente promove trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, visando o desenvolvimento profissional e o



	C1.	desenvolvimento organizacional do Agrupamento.
Bom 6,5/7,0/7,5/7,9	C1.	<ul style="list-style-type: none">O docente toma a iniciativa de atualizar o seu conhecimento, refletindo sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Revelou algum empenho na sua formação profissional, participando regularmente no trabalho colaborativo.
Regular 6,0	C1.	<ul style="list-style-type: none">O docente não revelou empenho na sua formação profissional, participando de forma irregular no trabalho colaborativo. Limita-se a cumprir o requisito legal e partilha de forma descontinuada os conhecimentos que vai adquirindo.
Insuficiente 4,0/4,5	C1.	<ul style="list-style-type: none">O docente não revelou empenho na sua formação profissional e não participou no trabalho colaborativo. Participa apenas quando formalmente exigido em processos de atualização de conhecimento ou não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional. Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional e não reconhece os benefícios do desenvolvimento do conhecimento profissional.

Na avaliação desta dimensão, considera-se a formação creditada e não-creditada e outros investimentos no desenvolvimento profissional do professor.

**AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PORTELA E MOSCAVIDE**

Escola Secundária da Portela
Escola EB 2,3 Gaspar Correia
Escola EB1 Catela Gomes
Escola EB1/JI Quinta da Alegria
Escola EB1/JI Portela

	AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PORTELA E MOSCAVIDE			
	Escola Secundária da Portela Escola EB 2,3 Gaspar Correia Escola EB1 Catela Gomes Escola EB1/JI Quinta da Alegria Escola EB1/JI Portela			
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE				
	Avaliado		Professor Quadro	
	Departamento Curricular		Professor contratado	
	Grupo			
			Período em avaliação	
PARECER DO AVALIADOR DEC. REG. Nº26/2012 DE 21/02 - ARTº 16 c)				

Apreciação do relatório de auto avaliação do docente, tendo por referência os Padrões de Desempenho Docente, os objectivos e as metas afixados no PE e no PAA 2019-2020 do Agrupamento.

Dimensão Científica e Pedagógica				
Domínios	Relatório autoavaliação (referências)	Menção Qualitativa	Observações	Classificação Atribuída
Planificação de conteúdos programáticos				
Planificação com os pares				
Estratégias pedagógicas e metodologias de ensino				
Articulação com os diferentes agentes educativos				
Estratégias de avaliação				
Monitorização das aprendizagens				

Dimensão Participação na escola e relação com a comunidade educativa				
Domínios	Relatório autoavaliação (referências)	Menção Qualitativa	Observações	Classificação Atribuída
Envolvimento na conceção dos documentos orientadores do Agrupamento				
Participação nas estruturas educativas				
Desenvolvimento de projetos				
Atividades desenvolvidas				



Dimensão Formação contínua e desenvolvimento profissional				
Domínios	Relatório autoavaliação (referências)	Menção Qualitativa	Observações	Classificação Atribuída
Formação creditada, não creditada e outros investimentos no desenvolvimento profissional				

Concluído o processo, regista-se a pontuação total de _____ pontos, correspondente à classificação de _____

O Relator _____

Data: _____



FICHA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO 20__-20__
DOCENTES SEM OBSERVAÇÃO DE AULAS

ESCOLA:	Agrupamento de Escolas da Portela e Moscavide		
Período de avaliação	Ano letivo 20__-20__ / 20__-20__ / 20__-20__ / 20__-20__		

Avaliador	Nome:		
	Cargo:		
Avaliado	Nome:		N.º SIGRHE:
	Grupo Recrutamento:	Departamento Curricular:	

A - Dimensão Científica e Pedagógica		Pontuação
A1	Planificação de conteúdos programáticos	
A2	Planificação com os pares	
A3	Estratégias pedagógicas e metodologias de ensino	
A4	Articulação com os diferentes agentes educativos	
A5	Estratégias de avaliação	
A6	Monitorização das aprendizagens	

Sub-total #DIV/0!

B - Participação na escola e relação com a comunidade educativa		Pontuação
B1	Envolvimento na concepção dos documentos orientadores do Agrupamento	
B2	Participação nas estruturas educativas	
B3	Desenvolvimento de projetos	
B4	Atividades desenvolvidas	

Sub-total #DIV/0!

C - Formação contínua e desenvolvimento profissional		Pontuação
C1	Formação creditada, não creditada e outros investimentos no desenvolvimento profissional	

Sub-total 0,000

NOTA FINAL #DIV/0!

Avaliação qualitativa #DIV/0!

Avaliador	Assinatura:	Data: __/__/__
-----------	-------------	----------------

Avaliação final do desempenho	Classificação: _____ Menção Qualitativa: _____
	Aprovação pela Seção de avaliação em: __/__/__ Assinaturas _____; _____; _____; _____; _____.
	Tomei conhecimento da avaliação final Data: __/__/__
	Assinatura do avaliado: