

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE (ADD)



ROTEIRO/RESUMO/GUIÃO OR I ENTADOR

(consolidado com as alterações introduzidas para 2021/2022 por proposta dos diferentes grupos e departamentos curriculares)
(atualização das datas para o ano 2022/2023)
(atualização das datas e documentos para o ano 2023/2024)



















NOTA INTRODUTÓRIA

O presente roteiro pretende servir de referencial e guião de ajuda para transparência e clareza dos procedimentos da Avaliação de Desempenho Docente (ADD). Avaliação quer dos docentes integrados na carreira, quer em período probatório, quer em contrato a termo, tendo por base o Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro (Estatuto da Carreira Docente, vulgo ECD), o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, demais normativos sobre a Avaliação de Desempenho Docente e decisão do Conselho Pedagógico no seguimento da proposta aprovada pela secção de avaliação do desempenho docente (SADD).

Sendo da responsabilidade individual de cada um o conhecimento da legislação em vigor, apesar deste roteiro sistematizar os procedimentos, não dispensa a leitura e análise integral dos diplomas legais atualizados que regem a Avaliação do Desempenho Docente.

Além do cumprimento dos normativos legais, os documentos construídos adequam-se à missão, aos princípios e valores, aos objetivos e metas consagradas no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Pevidém.

Tal como definido no Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro (Estatuto da Carreira Docente), nomeadamente no ponto n.º 2, do art.º 40.º "a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência".

A Secção de Avaliação de Desempenho Docente, com este roteiro, pretende:

- A clarificação global do processo de avaliação e dos respetivos instrumentos de registo e avaliação;
 - A clarificação da organização individual do processo de avaliação;
- A clarificação do sistema de classificação e dos critérios de desempate no cumprimento das quotas atribuídas ao Agrupamento.

Em suma, o atual documento tem como objetivo primordial sistematizar a informação que consideramos fundamental no campo de ação da Avaliação de Desempenho Docente.























PROGRESSÃO (SÍNTESE)

- ✓ Nos termos referidos do número 2 do artigo 37.º no Estatuto da Carreira Docente (ECD), a progressão do docente ao escalão seguinte depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
- o Permanência de um período mínimo de serviço docente efetivo no escalão imediatamente anterior;
- Atribuição, na última avaliação do desempenho, de menção qualitativa não inferior a Bom;
- Frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a:
 - 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente;
 - 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.
- ✓ Nos termos do número 3 do mesmo artigo, a progressão ao 3.º, 5.º e 7.º escalão depende, além dos requisitos previstos no número anterior, do seguinte:
 - Observação de aulas, no caso da progressão ao 3.º e 5.º escalão;
 - Obtenção de vaga, no caso da progressão ao 5.º e 7.º escalão.
- ✓ A obtenção das menções de *Excelente* e *Muito Bom* no 4.º e 6.º escalão permite a progressão sem a observância do requisito relativo à existência de vagas (n.º 4 do art.º 37.º do ECD).
- ✓ A progressão ao 5.º e 7.º escalão, pela necessidade de obtenção de vaga, processa -se anualmente, havendo lugar à adição de um fator de compensação por cada ano suplementar de permanência nos 4.º ou 6.º escalões aos docentes que não obtiverem vaga, nos termos referidos na Portaria n.º 29/2018, de 23 de janeiro (n.º 7 do art.º 37.º do ECD).
- ✓ Para todos os escalões, com exceção das progressões para o 5.º e 7.º, a progressão ao escalão seguinte opera-se na data em que o docente perfaz o tempo de serviço, desde que tenha cumprido os requisitos de avaliação do desempenho, sendo devido o direito à remuneração no novo escalão a partir do 1.º dia do mês subsequente a esse momento e reportado também a essa data (n.º 8-a) do art.º 37.º do ECD).
- ✓ A progressão ao 5.º e 7.º escalão opera-se nos termos referidos no ponto anterior, mas na data em que o docente obteve vaga para progressão (n.º 8-b) do art.º 37.º do ECD).







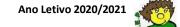














- Para efeitos de preenchimento dos requisitos previstos para a avaliação do desempenho e para a progressão na carreira dos docentes, exige-se que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica.
- Releva para os efeitos previstos no ECD, a participação em ações de formação de curta duração relacionadas com o exercício profissional, com uma duração mínima de três horas e máxima de seis horas. A participação nas referidas ações tem como limite máximo um quinto do total de horas de formação obrigatória no respetivo escalão ou ciclo avaliativo (até 5 horas no 5.º escalão e até 10 horas nos restantes).

1. OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

- A ADD visa a melhoria da qualidade da missão educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização, apreciação da excelência e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.
- Além dos objetivos estabelecidos no nº 3 do artigo 40º do ECD, o sistema de avaliação do desempenho docente deve ainda permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes.

2. PERIODICIDADE

- Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente.
- Os docentes integrados na carreira são sujeitos a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação a que se refere o número anterior.
- Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo previsto no número anterior podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, até ao final do ciclo avaliativo.
- O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira deve ser concluído no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo.
- O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado.
- Quando o limite mínimo referido no número anterior resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo

















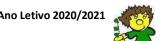












agrupamento de escolas cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.

- Se os contratos referidos no número anterior terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada que efetua a sua avaliação.
- O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

3. **REQUISITO TEMPORAL (ANOS POR ESCALÃO)**

Tempo de permanência em cada escalão, nos termos do artigo 27º do ECD, republicado pelo Decreto-lei nº 41/2012 de 21 de fevereiro:

Escalão	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
Anos	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

4. ELEMENTOS DE REFERÊNCIA DA ADD

São elementos de referência da avaliação:

- 0 Os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento.
- Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

5. NATUREZA DA ADD

A avaliação do desempenho docente é constituída por uma componente interna e externa:

- A avaliação interna é efetuada pelo agrupamento de escolas do docente e é realizada em todos os escalões (Avaliador Interno).
- A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos, nas situações previstas no nº 2 do artigo 18º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro.
- A avaliação externa, concretizada pela observação de aulas, representa 70% da avaliação da dimensão científica e pedagógica.



















O docente que pretender a atribuição da menção Excelente, em qualquer escalão, deve requerer a observação de aulas até ao final do 1.º período do ano escolar anterior ao da sua realização.

6. CALENDARIZAÇÃO/CRONOGRAMA DA ADD

A calendarização do processo de avaliação do desempenho docente é decidida pela Secção da Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico em coordenação com todos os elementos e aprovada pelo referido Conselho.

Calendarização/Cronograma da ADD (Anexo I)

7. RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

O relatório de autoavaliação tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.

O relatório de autoavaliação consiste num documento (Anexo II) de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:

- A prática letiva;
- As atividades promovidas;
- A análise dos resultados obtidos;
- O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Pevidém;
- A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

O relatório de autoavaliação é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período (excetuam-se os docentes do regime especial).

O relatório de autoavaliação deve ter um máximo de três páginas (excetuam-se os docentes do regime especial), não lhe podendo ser anexados documentos. A capa do relatório não é contabilizada para o número de páginas.

O relatório de autoavaliação é entregue nos Serviços Administrativos de acordo com os prazos definidos na calendarização/cronograma.

Nota: a omissão da entrega do relatório de autoavaliação, por motivo injustificado nos termos do ECD, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.













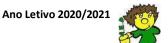












8. AVALIADOR INTERNO

São avaliadores internos¹:

- Coordenador de Departamento Curricular.
- Avaliador Designado.
- Diretor.

Documentos que preenchem:

- Apreciação e parecer do avaliador (Relatório de Autoavaliação e Projeto Docente (caso exista, pois é de realização facultativa por parte do avaliado), (Anexo III).
 - Instrumento de registo e avaliação do pessoal docente (Anexo IV). 0

9. AVALIADOR EXTERNO

Os avaliadores externos, integram uma bolsa de avaliadores externos constituída por docentes de todos os grupos de recrutamento, e são nomeados no Centro de Formação de Francisco de Holanda.

Os avaliadores externos devem proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos; o processo de avaliação deverá ficar concluído até ao fim do ano escolar em que decorre a observação de aulas.

Observação de aulas, acompanhamento da prática pedagógica e científica do docente, em dois momentos distintos num período de, no mínimo, 180 minutos.

Deve articular com o avaliador interno o resultado da avaliação da dimensão científica e pedagógica dos docentes.

10. AVALIAÇÃO FINAL

- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação, atribuída nos seguintes termos:
 - 60 % para a dimensão científica e pedagógica;
- 20 % para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
 - 20 % para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.
- A SADD, depois de analisar e harmonizar as propostas dos avaliadores, atribui a classificação final aplicando as percentagens de diferenciação.
- Em caso de empate aplicam-se os critérios referidos no art.º 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, relevando sucessivamente:

Quem o substitua em caso de doença.



















- 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.
- ✓ A avaliação final é comunicada por escrito, via *email*, ao avaliado, ficando este notificado a partir dessa data, devendo posteriormente deslocar-se à sede do agrupamento para assinatura dos respetivos documentos.
 - ✓ Resultado da Avaliação Final:

Escala quantitativa (valores)	Menções Qualitativas	Classificação/Atribuição
9 a 10	Excelente	Se, cumulativamente, a classificação for igualou superior ao percentil 95, não for inferior a 9, se o docente tiver tido aulas observadas e se tiver cumprido, no mínimo, 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação.
8 a 8,9	Muito Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8, se não tiver sido atribuída ao docente a menção Excelente e se o docente tiver cumprido, no mínimo, 95% da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação.
6,5 a 7,9	Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igualou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente.
5 a 6,4	Regular	Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5.
1 a 4,9	Insuficiente	Se a classificação for inferior a 5.

✓ Publicitar, no fim de cada ano letivo, a síntese final com todos os avaliados, por universo.























✓ Efeitos da Avaliação Final:

Menções Qualitativas	Efeitos
Excelente	Bonifica 1 ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão, progressão para o escalão seguinte sem o requisito relativo à existência de vagas.
Muito Bom	Bonifica 6 meses na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte. No 4.º e 6.º escalão, progressão para o escalão seguinte sem o requisito relativo à existência de vagas.
Bom	É considerado o período de tempo do ciclo avaliativo na progressão na carreira docente. Permite a conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório.
Regular	O período de tempo para progressão só é considerado após a conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pelo Conselho Pedagógico.
Insuficiente	Não há contagem do tempo de serviço no respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão e reiniciasse o ciclo de avaliação. Obriga à conclusão com sucesso de um plano de formação com a duração de um ano que integra a observação de aulas, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovada em Conselho Pedagógico, com ponderação de 50% na classificação final da avaliação.

11. NÍVEIS DE DESEMPENHO, DESCRITORES GERAIS/PERFIL E VALORES

O avaliador deve procurar, de forma precisa e fundamentada, integrar cada dimensão e parâmetro de avaliação do desempenho docente, num dos perfis do desempenho, pontuando-o em conformidade.

Os perfis de desempenho propostos constituem uma orientação e um referencial comum a adotar no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Visam descrever comportamentos passíveis de serem documentados, de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização, caracterizando o objeto de avaliação.

















NÍVEIS	DESCRITORES GERAIS/PERFIL	VALORES
Excelente	Neste perfil de desempenho, o docente revela domínio pleno das metas de aprendizagem, conteúdos disciplinares, sendo percetíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento na escola e na profissão. Revela pleno domínio pleno das aprendizagens essenciais, metas curriculares e currículo disciplinares, sendo sempre/ quase sempre evidentes níveis excelentes de iniciativa, colaboração e investimento na escola e na profissão.	9 a 10
Muito Bom	Neste perfil de desempenho, o docente revela muito bom domínio das metas de aprendizagem, conteúdos disciplinares, sendo percetíveis igualmente muito bons níveis de iniciativa, colaboração e investimento na escola e na profissão. Revela muito bom domínio das aprendizagens essenciais, metas curriculares e currículo disciplinares, sendo muitas vezes visíveis níveis muito elevados de iniciativa, colaboração e investimento na escola e na profissão.	8 a 8,9
Bom	Este perfil é caraterizado por um bom domínio das metas da aprendizagem e conteúdos disciplinares. Consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados. Revela bom domínio das aprendizagens essenciais, metas curriculares e currículo disciplinares, sendo percetíveis algumas vezes bons níveis de iniciativa, colaboração e investimento na escola e na profissão.	6,5 a 7,9
Regular	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações no essencial dos parâmetros avaliados. Revela algumas lacunas no domínio das aprendizagens essenciais, metas curriculares e currículo disciplinares, sendo percetíveis poucas vezes bons níveis de iniciativa, colaboração e investimento na escola e/ ou na profissão.	5 a 6,4
Insuficiente	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados. Revela graves lacunas no domínio das aprendizagens essenciais, metas curriculares e currículo disciplinares, sendo percetível níveis insuficientes de iniciativa, colaboração e investimento na escola e/ ou na profissão.	1 a 4,9









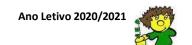












12. AVALIAÇÃO POR DIMENSÃO E PARÂMETRO

		Dimensão – Científica e Pedagógica	
	Pa	râmetro - Preparação e organização das atividades letivas	
INDICADOR(ES)	NÍVEL DE DESEMPE NHO	DESCRITOR(ES)	VALOR ES
Conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/ área		Evidencia pleno conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. Planifica com total rigor, integrando de forma muito coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Promove e planifica com muita frequência conjuntamente com os pares. Promove e articula com muita frequência com outras disciplinas. Concebe e aplica com muita frequência estratégias de ensino adequadas às necessidades de todos os alunos.	9 a 10
curricular ou atividade de apoio em que exerce a sua função; Profissionalismo, rigor, coerência e inovação na planificação e implementação/de	Muito Bom	Evidencia muito bom conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. Planifica com muito rigor, integrando de forma muito coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Planifica com frequência conjuntamente com os pares. Articula frequentemente com outras disciplinas e áreas curriculares. Concebe e aplica com frequência estratégias de ensino adequadas às necessidades de todos os alunos.	8 a 8,9
senvolvimento das atividades letivas, estratégias de ensino, adequados às necessidades e ao contexto de cada aluno; Promoção da	Bom	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. Planifica com alguma frequência conjuntamente com os pares. Articula com alguma frequência com outras disciplinas e áreas curriculares. Concebe e aplica com alguma frequência estratégias de ensino adequadas às necessidades de todos os alunos.	6,5 a 7,9
articulação (horizontal e vertical) curricular com outras disciplinas/ áreas curriculares e da articulação curricular entre pares.	Regular	Evidencia algumas lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. Planifica com algum rigor, integrando de propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Planifica com pouca frequência conjuntamente com os pares. Articula com pouca frequência com outras disciplinas e áreas curriculares. Planifica com pouca frequência conjuntamente com os pares. Concebe e aplica com pouca frequência estratégias de ensino adequadas às necessidades de todos os alunos.	5 a 6,4
pures.	Insuficien te	Evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. Planifica com pouco rigor, com pouca integração de propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.	1 a 4,9











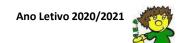












Não planifica conjuntamente com os pares.
Não articula com outras disciplinas e áreas curriculares

Não concebe ou não aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades de todos os alunos.

		Dimensão – Científica e Pedagógica	
	Parâr	netro - Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
INDICADOR(ES)	NÍVEL DE DESEMPE NHO	DESCRITOR(ES)	VALO RES
		Integra sempre/ quase sempre e com muito rigor e coerência, as diferentes modalidades avaliação (diagnóstica/ formativa/ sumativa) no processo de ensino-aprendizagem, respeitando totalmente os critérios de avaliação do	11
Conceção e implementação de estratégias de	Excelente	Agrupamento e da sua disciplina. Concebe com muita frequência e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Informa com muita frequência e em tempo útil os alunos sobre as suas dificuldades/ progressos permitindo-lhes com muita frequência possibilidades alternativas de melhoria. Utiliza sempre/ quase sempre a monitorização do desempenho dos alunos na reorientação das estratégias de ensino.	9 a 10
avaliação diversificadas e rigorosas e informação regular aos alunos sobre os progressos e as necessidades de melhoria; Monitorização do	Muito Bom	Integra muitas vezes e com rigor e coerência, as diferentes modalidades avaliação (diagnóstica/ formativa/ sumativa) no processo de ensino-aprendizagem, respeitando totalmente os critérios de avaliação do Agrupamento e da sua disciplina. Implementa com frequência estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Informa com frequência e em tempo útil os alunos sobre as suas dificuldades/ progressos permitindo-lhes com frequência possibilidades alternativas de melhoria. Utiliza com frequência a monitorização do desempenho dos alunos na reorientação das estratégias de ensino.	8 a 8,9
desempenho dos alunos e reorientação das estratégias de ensino em conformidade.	Bom	Integra muitas vezes e com rigor e coerência, as diferentes modalidades avaliação (diagnóstica/ formativa/ sumativa) no processo de ensino-aprendizagem, respeitando totalmente os critérios de avaliação do Agrupamento e da sua disciplina. Implementa com alguma frequência estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Informa com alguma frequência e em tempo útil os alunos sobre as suas dificuldades/ progressos permitindo-lhes com alguma frequência possibilidades alternativas de melhoria. Utiliza com alguma frequência a monitorização do desempenho dos alunos na reorientação das estratégias de ensino.	6,5 a 7,9
	Regular	Integra várias vezes e com rigor e coerência, as diferentes modalidades avaliação (diagnóstica/ formativa/ sumativa) no processo de ensino- aprendizagem, respeitando totalmente os critérios de avaliação do Agrupamento e da sua disciplina.	5 a 6,4











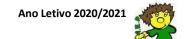












NÍVEL DE

Bom

Regular

Agrapamento de Escolas de I		1
	Implementa com pouca frequência estratégias de avaliação diversificadas e	
	rigorosas.	
	Informa com pouca frequência ou tardiamente os alunos sobre as suas	
	dificuldades/ progressos permitindo-lhes poucas vezes possibilidades	
	alternativas de melhoria.	
	Utiliza com pouca frequência a monitorização do desempenho dos alunos na	12
	reorientação das estratégias de ensino.	
	Não integra as diferentes modalidades avaliação (diagnóstica/ formativa/	
	sumativa) no processo de ensino-aprendizagem, ou não respeita totalmente os	
	critérios de avaliação do Agrupamento e da sua disciplina.	
Insuficier	Não implementa estratégias de avaliação diversificadas ou são pouco rigorosas.	1 a
te	Não informa ou informa tardiamente os alunos sobre as suas dificuldades/	4,9
	progressos não lhes permitindo possibilidades alternativas de melhoria.	
	Não monitoriza o desempenho dos alunos na reorientação das estratégias de	
	ensino.	

Dimensão – Científica e Pedagógica

Parâmetro - Compromisso com a promoção da aprendizagem e desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos

INDICADOR(ES)	DESEMP ENHO	DESCRITOR(ES)	VALORES
Respeito pelos direitos dos alunos. Integração das	Excelent e	Respeita sempre os direitos dos alunos, dentro e fora da sala de aula. Integra sempre/ quase sempre, com muito rigor e coerência, as diferenças individuais no processo de ensino-aprendizagem. Promove sempre/ quase sempre o desenvolvimento das competências sociais dos alunos, dentro e fora da sala de aula. Adota sempre/ quase sempre estratégias de remediação, com muito rigor e coerência, para superação das dificuldades dos alunos.	9 a 10
diferenças individuais no processo de ensino- aprendizagem, Promoção do desenvolvimento	Muito Bom	Respeita sempre os direitos dos alunos, dentro e fora da sala de aula. Integra com muita frequência, com rigor e coerência, as diferenças individuais no processo de ensino-aprendizagem. Promove com muita frequência o desenvolvimento das competências sociais dos alunos, dentro e fora da sala de aula. Adota com muita frequência estratégias de remediação, com muito rigor e coerência, para superação das dificuldades dos alunos.	8 a 8,9
de competências sociais. Adoção de		Respeita sempre os direitos dos alunos, dentro e fora da sala de aula. Integra frequentemente, com rigor e coerência, as diferenças individuais no processo de ensino-aprendizagem.	

estratégias de

remediação para

superação de

dificuldades

evidenciadas

pelos alunos.



aula.



alunos, dentro e fora da sala de aula.

para superação das dificuldades dos alunos.



individuais no processo de ensino-aprendizagem.



Promove frequentemente o desenvolvimento das competências sociais dos

Adota frequentemente estratégias de remediação, com rigor e coerência,

Respeita frequentemente os direitos dos alunos, dentro e fora da sala de

Integra com pouca frequência, com rigor e coerência, as diferenças









6,5 a 7,9

5 a 6,4

Agrupamento de Escolas de	· oriaem (101010)	
	Promove com pouca frequência o desenvolvimento das competências	
	sociais dos alunos, dentro e fora da sala de aula.	
	Adota com pouca frequência estratégias de remediação, com rigor e	
	coerência, para superação das dificuldades dos alunos.	
	Respeita com pouca frequência os direitos dos alunos, dentro e fora da sala	
	de aula.	
	Não integra, com muito rigor e coerência, as diferenças individuais no	
Insufic	processo de ensino-aprendizagem.	1 a 4,9
nte	Não promove o desenvolvimento das competências sociais dos alunos,	1 a 4,9
	dentro e fora da sala de aula.	
	Não adota estratégias de remediação para superação das dificuldades dos	13
	alunos.	

Dimensão - Participação na escola e relação com a comunidade

Parâmetro - Contributo para a realização das Metas e dos Objetivos do Projeto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de Atividades do Agrupamento.

NÍVEL DE				
INDICADOR(ES)	DESEMPENHO	DESCRITOR(ES)	VALORES	
Conceção,		Envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos		
desenvolvimento		documentos institucionais e orientadores da vida da escola, trabalhando de		
e avaliação dos		forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas,		
documentos		constituindo uma referência na organização.		
institucionais e		Promove ativamente a criação e o desenvolvimento de projetos de		
orientadores da		intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da		
vida do	Excelente	qualidade da escola e favorecedores da inovação.	9 a 10	
Agrupamento;		Mostra com muita frequência iniciativa no desenvolvimento/ coordenação		
Colaboração no		de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola;		
desenvolvimento		Investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de		
de ações e		educação e/ou outras entidades da comunidade.		
atividades que				
visam atingir as				
metas e os		Colabora na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos		
objetivos		institucionais e orientadores da vida da escola, trabalhando sempre que		
institucionais do		solicitado com os diferentes órgãos e estruturas educativas		
Agrupamento;		Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção,		
Envolvimento	Muito Bom	formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da	8 a 8,9	
em ações e	IVIUILO BOITI	escola e favorecedores da inovação.	0 0 0,9	
atividades que		Mostra com frequência iniciativa no desenvolvimento/ coordenação de		
visam a		atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola;		
participação de		Investe com frequência no maior envolvimento de pais e encarregados de		
pais e		educação e/ou outras entidades da comunidade.		
encarregados de		Colabora, quando solicitado, no desenvolvimento e na avaliação dos		
educação e/ou		documentos institucionais e orientadores da vida da escola, trabalhando		
outras entidades	Bom	quando solicitado com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	65270	
da comunidade		Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação,	6,5 a 7,9	
no		orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da		
desenvolvimento		inovação.		











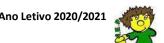












do	2300103 001 011	Mostra com alguma frequência iniciativa no desenvolvimento de atividades	
Agrupamento.		que visam atingir os objetivos institucionais da escola;	
		Investe com alguma frequência no maior envolvimento de pais e	
		encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.	
		Colabora, quando solicitado, na avaliação dos documentos institucionais e	
		orientadores da vida da escola, trabalhando quando solicitado com os	
		diferentes órgãos e estruturas educativas	
		Participa, apenas quando solicitado, em projetos de intervenção orientados	
	Regular	para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação.	5 a 6,4
		Mostra com pouca frequência iniciativa no desenvolvimento de atividades	
		que visam atingir os objetivos institucionais da escola;	14
		Investe com pouca frequência no maior envolvimento de pais e encarregados	
		de educação e/ou outras entidades da comunidade.)
		Não colabora na avaliação dos documentos institucionais e orientadores da	
		vida da escola ou não trabalha, mesmo quando solicitado, com os diferentes	
		órgãos e estruturas educativas.	
		Não participa em projetos de intervenção orientados para a melhoria da	
	Insuficiente	qualidade da escola e favorecedores da inovação.	1 a 4,9
		Não mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os	
		objetivos institucionais da escola;	
		Não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou	
		outras entidades da comunidade.	

Dimensão – Participação na escola e relação com a comunidade

Parâmetro - Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

		, <u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>	1
INDICADOR(ES)	NÍVEL DE	DESCRITOR(ES)	VALORES
in Dich Bon (25)	DESEMPENHO	D LOCKITOR(LO)	VALORES
Participação/colaboração com os diferentes órgãos e estruturas educativas; Quantidade de estruturas que coordena e/ou subcoordena e/ou participa. (O significado de	Excelente	Evidencia sempre/ quase sempre, com muito rigor e coerência, capacidades de liderança na coordenação dos grupos de trabalho ou outras estruturas educativas, e na organização e planificação das atividades Apresenta sempre/ quase sempre, com muito rigor e coerência, propostas de trabalho contribuindo com inovação e criatividade para a melhoria do funcionamento da estrutura ou órgão. Promove sempre/ quase sempre a melhoria das relações interpessoais, contribuindo para o bom clima de escola. Participa ou coordena, estruturas de coordenação educativa e/ ou supervisão pedagógica.	9 a 10
estrutura de coordenação educativa e/ ou supervisão pedagógica, é o definido em Regulamento Interno)	Muito Bom	Evidencia com muita frequência, com muito rigor e coerência, capacidades de liderança na coordenação dos grupos de trabalho ou outras estruturas educativas, e na organização e planificação das atividades	8 a 8,9











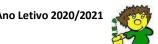












Aaru	oamento	de E	Escolas	de	Pevidém	(151040)	
9						(

Agrupamento de Escolas de	e Pevidem (1510	40)	
		Apresenta com muita frequência, com muito rigor e coerência,	
		propostas de trabalho contribuindo para a inovação e criatividade	
		para a melhoria do funcionamento da estrutura ou órgão.	
		Promove com muita frequência a melhoria das relações	
		interpessoais, contribuindo para o bom clima de escola.	
		Participa ou coordena estruturas de coordenação	
		educativa e/ ou supervisão pedagógica.	
		Evidencia com frequência, com rigor e coerência, capacidades de	
		liderança na coordenação dos grupos de trabalho ou outras	
		estruturas educativas, e na organização e planificação das	45
		atividades	15
		Apresenta com frequência, com rigor e coerência, propostas de	
	Bom	trabalho contribuindo para a melhoria do funcionamento da	6,5 a 7,9
		estrutura ou órgão.	
		Promove com frequência a melhoria das relações interpessoais,	
		contribuindo para o bom clima de escola.	
		Participa ou coordena estruturas de coordenação	
		educativa e/ ou supervisão pedagógica.	
		Evidencia com pouca frequência, com rigor e coerência,	
		capacidades de liderança na coordenação dos grupos de trabalho	
		ou outras estruturas educativas, e na organização e planificação	
		das atividades	
		Apresenta com pouca frequência, com rigor e coerência,	
	Regular	propostas de trabalho contribuindo para a melhoria do	5 a 6,4
		funcionamento da estrutura ou órgão.	
		Promove com pouca frequência a melhoria das relações	
		interpessoais, contribuindo para o bom clima de escola.	
		Não participa ou não coordena estruturas de coordenação	
		educativa e/ ou supervisão pedagógica.	
		Não evidencia, com rigor e coerência, capacidades de liderança na	
		coordenação dos grupos de trabalho ou outras estruturas	
		educativas, e na organização e planificação das atividades	
		Não apresenta propostas de trabalho que contribuam para a	
	Insuficiente	melhoria do funcionamento da estrutura ou órgão.	1 a 4,9
		Não promove a melhoria das relações interpessoais, contribuindo	
		para o bom clima de escola.	
		Não participa ou não coordena estruturas de coordenação	
		educativa e/ ou supervisão pedagógica.	

Dimensão – Formação contínua e desenvolvimento profissional					
Parâmetro - Formação contínua e desenvolvimento profissional.					
INDICADOR(ES) NÍVEL DE DESCRITOR(ES) VALOR					
Participação em formação contínua.	Excelente	Demonstrou uma clara preocupação em desenvolver atualizar o conhecimento	9 a 10		













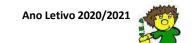












Agrupamento de Escolas de Pevidém (151	1040)		
Reflexão sobre as suas práticas e		formação creditadas (começando no 9,	
mobilização do conhecimento adquirido		acresce uma décima por cada 10% a mais das	
na melhoria do seu desempenho;		horas exigidas por lei), pode ter frequentado	
Partilha do conhecimento adquirido, no		ações não creditadas. Mobilizou sempre/	
âmbito do trabalho colaborativo.		quase sempre o conhecimento adquirido na	
		melhoria do seu desempenho.	
		Partilhou sempre/ quase sempre o	
		conhecimento adquirido no âmbito do	
		trabalho colaborativo.	
		Tomou a iniciativa de desenvolver e	
		atualizar o conhecimento profissional,	16
		tendo frequentado ações de formação	
		creditadas (horas exigidas por lei) pode ter	
		frequentado ações não creditadas.	
	Muito Bom	Mobilizou com muita frequência o	8 a 8,9
		conhecimento adquirido na melhoria do	,-
		seu desempenho.	
		Partilhou com muita frequência o	
		conhecimento adquirido no âmbito do	
		trabalho colaborativo.	
		Mostrou-se empenhado em adquirir e	
		atualizar o conhecimento profissional,	
		-	
		tendo cumprido com as horas de formação	
		exigidas por Lei podendo ter participado	
	Dama	em algumas ações de formação não	C F = 7.0
	Bom	creditadas.	6,5 a 7,9
		Mobilizou com frequência o conhecimento	
		adquirido na melhoria do seu desempenho.	
		Partilhou com frequência o conhecimento	
		adquirido no âmbito do trabalho	
		colaborativo.	
		Participou em processos de atualização do	
		conhecimento profissional, ficando aquém	
		das horas de formação exigidas por Lei.	
		Mobilizou com pouca frequência o	
	Regular	conhecimento adquirido na melhoria do	5 a 6,4
		seu desempenho.	
		Partilhou com pouca frequência o	
		conhecimento adquirido no âmbito do	
		trabalho colaborativo.	
		Não revelou interesse em atualizar o seu	
		conhecimento profissional, não tendo	
		cumprido com as horas exigidas por lei.	
	Insuficiente	Não mobilizou o conhecimento adquirido	1 a 4,9
		na melhoria do seu desempenho.	
		Não partilhou o conhecimento adquirido	
		no âmbito do trabalho colaborativo.	
	l		









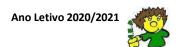












13. RECLAMAÇÕES E RECURSOS

- ✓ O avaliado pode reclamar da decisão do Diretor (regime especial) ou da SADD (regime geral) mediante requerimento apresentado no prazo de 10 dias úteis a contar da data de notificação da classificação final.
- ✓ A decisão da reclamação cabe ao Diretor ou à SADD, consoante o referido no ponto anterior, a ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis com análise dos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador e dos documentos constantes no processo de avaliação.
- ✓ Da decisão da reclamação cabe recurso a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, a dirigir ao presidente do conselho geral.
- ✓ Os procedimentos a serem diligenciados pelo presidente do conselho geral até à homologação da decisão final encontram-se regulamentados nos art.º 25.º do Decreto Regulamentar 26/2012.

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

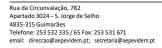
- ✓ A análise deste documento deverá ser complementada com a leitura atenta da legislação em vigor.
- ✓ Em caso de dúvida ou omissão, a legislação prevalece sempre sobre o presente documento.
- ✓ De forma a adequar-se aos normativos legais que, entretanto, possam vir a ser publicados, este "manual" pode sempre vir a ser alterado, sendo dado conhecimento aos docentes.
- ✓ Uma vez aprovado pelo Conselho Pedagógico, este documento entra em vigor no dia seguinte e estará disponível para todos.
 - NOTA: Este "manual" pretende servir de ajuda e aumentar a divulgação e transparência de informação e/ou documentos, já aprovados em anteriores reuniões e já divulgados, aproveitando o já produzido anteriormente com o atualizado, alterado e aprovado a cada ano.

15. ANEXOS

- ✓ Anexo I: Calendarização/Cronograma da ADD;
- ✓ Anexo II: Relatório de autoavaliação;
- ✓ Anexo III: Apreciação e parecer do avaliador;
- ✓ Anexo IV: Instrumento de registo e avaliação do pessoal docente;

A Secção de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico.















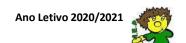












18

Anexo I

Calendarização/Cronograma da ADD;







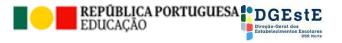


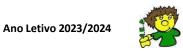












CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE - 2024

(De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro)

			DATA	/periodicidade			
ETAPAS	INTERVENIENTES	AÇÃO	Fundamentação	Docentes QA QZP Contratados		OBJETIVOS	
			Docentes em final de ciclo avaliativo (regime geral ou procedimento especial) 2.º e 3.º ciclo	21.06.2024			
Autoavaliação*	Avaliado	Entrega do relatório de autoavaliação nos serviços administrativos (Escola sede) ao respetivo gestor para entrada do documento.	Docentes em final de ciclo avaliativo (regime geral ou procedimento especial) Ed. Pré-Escolar, Ed. Especial e 1.º ciclo			Envolver o docente no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática docente, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.	
			Restantes docentes 2.º e 3º ciclo	21.06.2024			
			Restantes docentes Ed. Pré-Escolar, Ed. Especial e 1.º ciclo	05.07.2024			
	Avaliador externo**	3		Após a entrega do relatório de autoavaliação e antes da reunião		Emitir Parecer sobre o relatório de autoavaliação de acordo com a situação do avaliado.	
Apreciação do relatório de autoavaliação e		Reunião Avaliador Externo e Interno	Elaboração de ata para registo da avaliação	da S.A		Entrega dos anexos por parte do Avaliador Externo	
preenchimento do Instrumento de registo	Avaliador interno***	Preenchimento do Instrumento de registo e avaliação de desempenho docente (apenas para docentes contratados e em final de ciclo avaliativo) e elaboração do Parecer.	De acordo com os art.º 13º, 14º e 16.º do DR 26/2012.	t.º		Proceder à apreciação do relatório de autoavaliação, considerando todos os seus aspetos e emitindo o respetivo parecer. Preencher os instrumentos de registo e propor classificação final.	













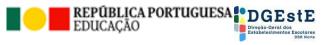












Ano Letivo 2023/2024

Agrupamento de Escolas de Pevidém (151040)

Conferência e validação das propostas de avaliação	S.A.D.D. e avaliadores internos	Conferência e validação das propostas de classificação final	De acordo com a alínea e) do ponto 2 do art.º 12º do DR 26/2012	19.07.2024	Monotorização e acompanhamento do processo de avaliação.
Avaliação Final	S.A.D.D.	Validação das propostas de acordo com os percentis e cotas por universo de avaliados	De acordo com alínea e) do n.º 2 do art.º 12.º do DR 26/2012.	22.07.2024	Validar/aprovar a avaliação final de desempenho.
Notificação	Serviços Administrativos	Comunicação por escrito da proposta de classificação final.	De acordo com o ponto n.º 5 do art.º 21.º do Dec. Reg. 26/2012	26.07.2024	Dar conhecimento, por escrito, ao avaliado das menções qualitativa e quantitativa atribuídas na avaliação final de desempenho.
	Avaliado Eventual apresentação de reclamação		No prazo máximo de 10 dias úteis após tomar conhecimento.	Até 09.08.2024	Contestar a classificação atribuída.
	Secção	Notificação do avaliador para apresentar fundamentos sobre a reclamação.			
Reclamação	Avaliador	Apresentação dos fundamentos.	No prazo máximo de 15 dias úteis.	Até	Apreciar os fundamentos do avaliado e do avaliador e decidir as reclamações.
	Secção	Decisão sobre a reclamação		02.09.2024	
		Notificação ao avaliado			Dar conhecimento ao avaliado da decisão tomada.
	Avaliado	Apresentação de recurso e do seu árbitro	10 dias úteis após conhecimento.	Até 16.09.2024	Contestar a classificação atribuída.
	Presidente do Conselho Geral	Notificação da Secção para contra-alegar e nomear o seu árbitro	48 horas, após receção do recurso.	Até 18.09.2024	Proceder a contra-alegação e nomeação do árbitro que representará a secção.
Recurso	Secção	Nomeação do seu árbitro e apresentação da contra-alegação	No prazo máximo de 10 dias úteis	02.10.2024	
	Presidente do Conselho Geral	Notificação dos dois árbitros que escolhem um terceiro árbitro para presidir.	No prazo máximo de 05 dias úteis	09.10.2024	
		Caso não haja acordo entre os dois árbitros o Presidente designará o terceiro árbitro.	No prazo de 02 dias úteis	11.10-2024	Nomear o terceiro árbitro.











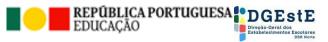














Árbitros Submissão da proposta de decisão de recurso a homologação do Presidente do Conselho Geral		No prazo de 10 dias úteis	25-10-2024	Apresentar a proposta de decisão.
Presidente do Conselho Geral	Homologação da proposta de decisão de recurso	No prazo de 05 dias úteis	04-11-2024	Homologar a decisão final.

^{*} O relatório de autoavaliação é anual, com um máximo de três páginas, sem anexos. Excetuam-se os docentes que optem por ser avaliados nos termos do procedimento especial de avaliação (neste situação podem ser os docentes posicionados no 8.º, 9.º e 10.º escalões ou que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento ou de departamento curricular e avaliador), os quais entregam o referido relatório no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo (nesta opção o relatório pode ter um máximo de seis páginas sem anexos). Não optando por este regime, integram o regime geral (condição obrigatória para a obtenção da menção Muito Bom ou Excelente). Devem oficializar a sua opção até final de fevereiro de 2024.



O Presidente da S.A.D.D.
 (João Manuel Santos Pedro)

























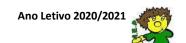
^{**}Se existir Observação de Aulas.

^{***}O coordenador de departamento, caso seja a sua opção, deve oficializar a designação de acordo com o ponto 1 do artigo 14.º do D.R 26/2012 de 21 de fevereiro até final de fevereiro de 2024.









22

Anexo II

Relatório de autoavaliação;



















RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

AVALIAÇÃO GLOBAL DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

Decreto Regulamentar n.º 26/2012,

de 21 de fevereiro (art.º 16.º e 19.º)

PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2023/2024

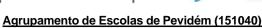


AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PEVIDÉM **രു**151040 ഇ

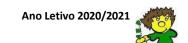
Quadro A	Identificação do avaliado
Escola:	Código:
Nome:	
Grupo de Re	crutamento: Situação profissional: QA/QZP: Contratado: NIF:
Funções: S	ubcoordenador: Diretor de Turma: Outra:
Quadro B	Identificação do avaliador interno
Nome:	NIF:
Grupo de R	ecrutamento: Condição: Diretor: Coordenador: Designado:
Quadro C	O relatório de autoavaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva ⁽¹⁾
a) Práti	ca letiva
b) Ativi	dades promovidas
c) Anál	ise dos resultados obtidos
d) Cont	ributo para as Metas e os objetivos fixados no Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas
01	- Manter e/ou melhorar o sucesso educativo
	- Diminuir o abandono escolar e o absentismo
	- Oferecer condições para uma vivência em saúde, segurança e com disciplina nas escolas do upamento
0 4	- Melhorar a comunicação com os pais e encarregados de educação
O 5	- Corresponsabilizar toda a comunidade educativa pelo percurso escolar dos alunos
0 6	- Melhorar comportamentos, atitudes e valores
07	– Desenvolver consciência crítica sobre as problemáticas de cidadania e de desenvolvimento

09	Manter o número de alunos a frequentar atualmente o Agrupamento
0 10	 Melhorar a Implementação de medidas e estratégias de coordenação e articulação curricular quer a nível horizontal quer a nível vertical
O 11	I – Implementar estratégias de supervisão como forma de melhoria da prática pedagógica
orm	ação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa

⁽¹⁾ Embora a legislação refira que o relatório de autoavaliação não pode exceder três páginas A4, considera-se esse limite como sendo quatro páginas, em virtude do espaço ocupado pelo formulário. O tipo de letra a utilizar é Arial, tamanho 11, sendo o parágrafo formatado com avanço na primeira linha de 1,25 cm e espaço antes de 6 pto. Não podem ser anexados documentos.







25

Anexo III

Apreciação e parecer do avaliador;



















AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PEVIDÉM 0x151040 so

APRECIAÇÃO E PARECER DO AVALIADOR (PROJETO DOCENTE E RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO)

PROJETO DOCENTE E RELATORIO DE AUTOAVALIAÇÃO) AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

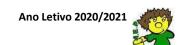
Decreto Regulamentar n.º 26/2012 (art.º 16.º) **PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2023/2024**



Quadro A	Identificação do	avaliado					
Escola:						Cóc	ligo:
Nome:							
Grupo de Red	crutamento:	Situação	o profissional:	QA/QZP:	Contratado:	NIF:	
Funções: Su	ubcoordenador:	Diret	or de Turma:	Outra	a:		
Quadro B	Identificação do	avaliado	r interno				
Nome:					NIF	=:	
Grupo de Re	ecrutamento:		Condição:	Diretor:	Coordenador:		Designado:
Quadro C	Registos de entr	ega					
Projeto docer	nte: Não: S	Sim:	Registo de e	ntrega:	Data:		
Relatóri	io de autoavaliação:		Registo de entrega:		Data:		
Quadra D	Annociocão do m						
Quadro D	Apreciação do p	rojeto do	cente				
Quadro E	Parecer sobre o	rolatório	do autoavali	iação			
Quadio	Parecer Sobile 0	Telatorio	ue autoavai	iaçau			
•••							
Data:		Assinatu	ıra do avaliado	or:			







27

Anexo IV

Instrumento de registo e avaliação do pessoal docente;



















AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE PEVIDÉM ☐ 151040 ☐

INSTRUMENTO DE REGISTO E AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

Decreto Regulamentar n.º 26/2012 (art.º 11.º e 16.º)

PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2023/2024

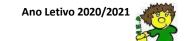


Quadro A	Iden	tificação do	o avaliado								
Escola:									Cód	digo:	
Nome:											
Grupo de Rec	rutamer	nto:	Situação pro	ofissional: QA	VQZP:		Contratac	do:	NIF:		
Funções: Su	ubcoord	enador:	Diretor de	e Turma:		Outra:					
Quadro B	Iden	tificação do	o avaliador in	terno							
Nome:								N	IIF:		
Grupo de Re	ecrutam	ento:	C	condição: E	Diretor:		Coorde	nador:		Designado	o:
Quadro C	Cond	dições de a	ıvaliação								
1. Período	em ava	liação: de		а							
2 Com co	mpone	nte letiva:	Sim N	Não O	1	'					
3 Em exe	rcício d	e funções no	outro Agrupame	nto de Escola	ıs / Esc	ola: S	Sim	Nã	0		
		onde exerce									
		onde é aval									
		o Serviço ⁽¹⁾	100%	entre 99	2.00/ 6	059/		nos de	059/	 _ 	
4 Cumpiiii	nento di	J Serviço V	100 /6	entre 9	9,9 % E	95 /6		iios de	95 /6	_	
Quadro D	Aval	iação (Prop	oosta do avali	iador)							
DIMENSÃ	Pontuação (2)					MÉDIA (3)	¶ÉDIA ⁽³⁾				
DIMENSA			Parâmetro	05		PARCIAL	Média	PONDER	ADA TOT	AL POND	ERADA
Científica Pedagogio	e	Processo de alunos.	organização das avaliação das ap	orendizagens do	OS .		 - 	30%		%09	
			mento pessoal e	•	-					9	
		Observação d	·	Não				%02			
Participaçã escola e fe com a contro educativ	o na lação ndade	Objetivos do l Plurianual de Participação n	a a realização da Projeto Educativo atividades do Ag nas estruturas de upervisão pedagó cão e gestão.	e do Plano A grupamento. coordenação	nual e					20%	
Formação co e desenvolvir profission	ntínua mento nai		ntínua e desenvo	lvimento profiss	sional.					20%	
								Pont	uação Tot	al (2)	
			PROPOSTA DE N	/IENCÃO QUALIT	ATIVA						

AVAL	
	IAÇÃO EXTERNA:
Data:	Avaliador externo:
APREC	CIAÇÕES E PARECERES DO AVALIADOR (PROJETO DOCENTE E RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO):
Data:	Avaliador interno:
Quadro F	Avaliação Final do Desempenho
Classificação	
Classificação	Menção Qualitativa:
Classificação	Menção Qualitativa:
Classificação undamentação	Menção Qualitativa: Menção Qualitativa:
Classificação l	Menção Qualitativa: Monção Qualitativa:
Classificação l	Menção Qualitativa: Monção Qualitativa:
Quadro F Classificação Fundamentaçã eata da reuniã	Menção Qualitativa: Monção Qualitativa:
Classificação d' fundamentação ata da reunião	Menção Qualitativa:

- (1) O cumprimento do serviço letivo e não letivo distribuído constitui referência da avaliação do desempenho docente e para o seu cômputo é contabilizada a actividade registada no horário de trabalho, a permuta de serviço letivo com outro docente bem como as ausências equiparadas a prestação de serviço docente efetivo, nos termos do artigo 103.º ECD.
- (2) Valores com arredondamento às décimas.
- (3) Valores com arredondamento às milésimas.





30

Agrupamento de Escolas de Pevidém (151040)

Fim















