



Guião para a avaliação do desempenho docente no AESM

NOTAS PRÉVIAS – PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE

- Nos termos referidos do número 2 do artigo 37.º no Estatuto da Carreira Docente, a progressão do docente ao escalão seguinte depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Permanência de um período mínimo de serviço docente efetivo no escalão imediatamente anterior
 - b) Atribuição, na última avaliação do desempenho, de menção qualitativa não inferior a *Bom*
 - c) Frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a:
 - i) 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente;
 - ii) 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente
- Nos termos do número 3 do mesmo artigo a progressão aos 3.º, 5.º e 7.º escalões depende, além dos requisitos previstos no número anterior, do seguinte:
 - a) Observação de aulas, no caso da progressão aos 3.º e 5.º escalões;
 - b) Obtenção de vaga, no caso da progressão aos 5.º e 7.º escalões.
- A obtenção das menções de *Excelente* e *Muito Bom* no 4.º e 6.º escalões 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 aos 5.º e 7.º escalões, 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 os 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 aos 5.º e 7.º escalões 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)
- As cópias dos certificados de formação contínua devem ser entregues nos Serviços Administrativos para colocação no processo individual do docente
- A formação contínua considerada para efeitos de progressão é a seguinte:
 - a) As ações acreditadas e creditadas pelo CCPFC
 - b) As ações reconhecidas e certificadas pelas entidades formadoras
 - c) A formação desenvolvida no quadro dos programas europeus desde que acreditada pelo CCPFC
- Nos termos do RJFC é necessário que no total de horas de formação contínua obrigatória no escalão ou ciclo avaliativo 50% das horas, no mínimo, incida na componente científico-pedagógica e que a participação em ações de formação de curta duração não ultrapasse um quinto do total de horas exigidas
- Nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 344/2008, de 30 de abril, os docentes que adquiram o grau de mestre ou doutor têm de requerer a efetivação da redução do tempo de serviço prevista do artigo 54.º do ECD, respetivamente, um e dois anos



A - DOCUMENTOS QUE ORIENTAM A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

SUPORTES NORMATIVOS

- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro
Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual
- Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro
Regulamenta a avaliação do desempenho docente
- Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro
Estabelece o Regime Jurídico da Formação Contínua (RJFC)
- Despacho n.º 12567/2012, publicado no DR de 27 de setembro
Estabelece os universos e os critérios dos percentis para atribuição das menções *Excelente* e *Muito Bom*
- Despacho n.º 12635/2012, publicado no DR de 26 de setembro
Estabelece a correspondência entre a classificação atribuída pelo SIADAP para a avaliação dos docentes
- Despacho n.º 13981/2012, publicado no DR de 26 de outubro
Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica
- Despacho n.º 5741/2015, publicado no DR de 29 de maio
Procede ao reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração prevista no RJFC
- Despacho normativo n.º 19/2012, publicado no DR de 17 de agosto
Estabelece os critérios para aplicação do suprimimento da avaliação através da ponderação curricular
- Despacho normativo n.º 24/2012, publicado no DR de 26 de outubro
Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos
- Portaria n.º 15/2013, de 15 de janeiro
Define o regime de avaliação do desempenho dos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios e em regime de mobilidade a tempo parcial
- Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto
Regulamenta a avaliação do desempenho docente dos diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas e dos diretores dos centros de formação de associações de escolas
- Portaria n.º 29/2018, de 23 de janeiro
Regulamenta as vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões

DOCUMENTOS/FORMULÁRIOS EM USO NO AESM DE APOIO

- Guião para a avaliação do desempenho docente no AESM
- Designação do Avaliador
- Projeto docente do avaliado
- Relatório de autoavaliação
- Apreciação do Projeto docente
- Parecer sobre o relatório de autoavaliação
- Registo e avaliação dos docentes contratados
- Registo e avaliação dos docentes do quadro – Regime geral
- Registo e avaliação dos docentes do quadro – Regime especial

Estes documentos estão disponíveis na página do AESM em: <http://www.aesamiranda.pt/avaliacao-de-desempenho>



B – LEITURA ORIENTADA DO DEC. REG. N.º 26/2012 E OUTROS NORMATIVOS SOBRE AVALIAÇÃO DOS DOCENTES

1- Em cada ano são avaliados:

- Docentes colocados em regime de contrato, com pelo menos 180 dias de exercício funcional, de acordo com o estabelecido no art.º 5.º do Dec. Reg. 26/2012
- Docentes de carreira que progridem de escalão no ano escolar seguinte ⁽¹⁾
- Docentes em período probatório

(1) Desde que tenham estado em funções em, pelo menos, metade do período em avaliação: Se não, podem requerer avaliação por ponderação curricular

Art.º 5.º

2- Dimensões da avaliação

- Científica e pedagógica
- Participação na escola e relação com a comunidade
- Formação contínua (pode não ser só a creditada) e desenvolvimento profissional

Art.º 4.º

3- Elementos de referência para a avaliação

- Objetivos e metas do Projeto Educativo (PE)
- Parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação
 - São aprovados pelo CP, para a componente interna da avaliação⁽²⁾
 - São fixados pelo ME, para a componente externa da avaliação

(2) Consultar Parte C deste Guião

Art.º 6.º do DR 26/2012 e Desp. 13981/2012

4- Natureza da avaliação

- Componente interna
 - É realizada em todos os escalões.
- Componente externa
 - Centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas realizada por avaliadores externos, nos termos da legislação aplicável

Art.º 7.º do DR 26/2012 e Desp. 13981/2012

5- Calendário das ações

Definido no cronograma aprovado pelo CP⁽³⁾ em 15 de outubro de 2015

(3) Disponível em <http://www.aesamiranda.pt/avaliacao-de-desempenho>

Art.º 15.º

6- Avaliador

- **Regime geral**⁽⁴⁾ – É o coordenador de departamento (ou quem este designa, tendo em conta os requisitos definidos) que avalia:
 - Os docentes contratados
 - Os docentes dos quadros, com exceção dos que são avaliados pelo Diretor
- **Regime especial**⁽⁵⁾ – É o Diretor que avalia:
 - Os docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões⁽⁶⁾
 - O subdiretor, os adjuntos, assessores, o(s) coordenador(es) de departamento e o(s) avaliador(es) por este designado⁽⁵⁾

(4) Cabe à SADD aprovar a classificação final, depois de harmonizar as propostas de todos os avaliadores

(5) Após parecer emitido pela SADD

(6) Para os docentes destes escalões a obtenção da menção de *Muito Bom e Excelente* implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho.

Art.º 10.º-2.a), 14.º e 27.º 1 e 7

7- Requisitos cumulativos para se poder ser designado avaliador pelo coordenador de departamento

- Estar integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado
- Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado
- Ser titular de formação em avaliação do desempenho ou supervisão pedagógica ou deter experiência profissional em supervisão pedagógica

Art.º 13.º



8- Documentos para o procedimento da avaliação

- O projeto docente
 - É opcional, sendo substituído, se não for apresentado, pelas metas e objetivos do PE
 - Tem por referência as metas e objetivos do PE, onde o avaliado enuncia o seu contributo na sua concretização
 - Tem, o máximo, 2 páginas
 - É elaborado anualmente em função do serviço letivo distribuído
- O documento de registo de participação nas diferentes dimensões da avaliação, aprovado em CP
- O relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador

Art.º 16.º e 17.º

9- Ações de cada interveniente no processo de avaliação

Conselho Geral (CG)

- Sempre que o presidente do conselho geral não seja um docente, eleger de entre os membros do CG um docente para desenvolver os procedimentos constantes no artigo 25.º

Art.º 25.º-9

Presidente do Conselho Geral – Das competências referidas no artigo 25.º salientam-se:

- Garantir os procedimentos e decisões constantes no artigo 25.º, relativos a recursos a reclamações
- Homologar a decisão de recurso, mediante a proposta apresentada pelos árbitros

Art.º 25.º

Diretor

- Assegurar as condições necessárias à realização do processo de avaliação
- Avaliar os docentes previstos no artigo 27.º do Dec. Reg. 26/2012
- Apreçar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador

Art.º 10.º

Conselho Pedagógico

- Constituir a SADD (secção de avaliação do desempenho docente)
- Aprovar os parâmetros internos da avaliação e os documentos de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas diferentes dimensões da avaliação

Art.º 11.º

SADD (Secção de Avaliação do Desempenho Docente)

Das competências referidas no artigo 12.º salientam-se:

- Reunir com os avaliadores para harmonização de procedimentos
- Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos
- Apreçar e decidir sobre as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final
- Emitir parecer sobre o relatório de autoavaliação das avaliações realizadas pelo Diretor, nas dimensões “Participação na escola e relação com a comunidade” e “Formação contínua e desenvolvimento profissional”

Art.º 12.º e 27.º-5

Coordenador de Departamento ou avaliador por este designado

- Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas três dimensões da avaliação
- Para os docentes contratados, se se concretizar o referido no n.º 6 do art.º 5.º do Dec. Reg. 26/2012, agilizar no sentido de se disponibilizar, se solicitado por outra escola/agrupamento, os elementos para a avaliação do docente ou, se no final do ano a última escola onde exerceu funções for do AESM, recolher os elementos avaliativos nas outras escolas/agrupamentos onde o docente esteve parte do ano em funções

Avaliado

- Apresentar o relatório de autoavaliação nos prazos estabelecidos no cronograma do AESM⁽⁷⁾
- Apresentar o projeto docente dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AESM^{(7) (8) (9)}
- Para os docentes abrangidos pelo art.º 27.º do Dec. Reg. 26/2012, requerer até ao dia **13 de abril de 2018**, se pretender, ser avaliado pelo regime geral⁽¹⁰⁾

(7) Consultar o cronograma disponível em <http://www.aesamiranda.pt/avaliacao-de-desempenho>

(8) É opcional, sendo substituído, se não for apresentado, pelas metas e objetivos do PE

(9) Formulário disponível em <http://www.aesamiranda.pt/avaliacao-de-desempenho>

(10) Impresso próprio disponível nos Serviços Administrativos

Art.º 17.º-4



10- Observação de aulas

- É **obrigatória**⁽¹¹⁾ para os docentes que se insiram numa das seguintes situações:
 - Em período probatório
 - Integrado no 2.º e 4.º escalão da carreira docente
 - Esteja integrado na carreira e obtenha a menção de *Insuficiente*
 - Se o avaliado pretender a atribuição da menção de *Excelente*

Art.º 18.º-2

- É **facultativa**⁽¹¹⁾ para os restantes casos, nomeadamente, qualquer que seja o escalão, para os docentes que pretenderem obter a menção *Excelente*, se apresentarem requerimento até final do 1.º período do ano escolar anterior ao da realização da observação de aulas

(11) Ter em atenção o referido no ponto 2 do art.º 30.º do Dec. Reg. 26/2012

Art.º 18.º-1

- Compete aos avaliadores externos⁽¹²⁾ proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica, com a observação de aulas em dois momentos distintos num período de, no mínimo, 180 minutos

(12) Os avaliadores externos integram uma bolsa de avaliadores, regulamentada pelos Despacho n.º 13981/2012 e Despacho Normativo 24/2012

Art.º 7.º-3 e 18.º-4

- Decorre num dos dois últimos anos anteriores ao fim do ciclo de avaliação, para os docentes integrados na carreira. Se estiverem no 5.º escalão é realizada no ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo

Art.º 18.º-4 e 5

- A avaliação externa, concretizada pela observação de aulas, representa 70% da avaliação da dimensão científica e pedagógica

Art.º 21.º-3

- A observação de aulas ocorrida pelos anteriores modelos de ADD anteriores à entrada em vigor do Dec. Reg. 26/2012 pode ser recuperada pelo avaliado, para os docentes nos 2.º e 4.º escalões e para atribuição e, em qualquer escalão, para atribuição da menção *Excelente*, no primeiro ciclo de avaliação após publicação desse diploma. Nestes casos considera-se a classificação obtida nos domínios correspondentes à observação de aulas na dimensão desenvolvimento do ensino e aprendizagem

Art.º 30.º-2 e 3

11- Relatório de autoavaliação⁽¹³⁾

- Documento de reflexão da atividade desenvolvida, que tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos
- Incide sobre os seguintes elementos:
 - Prática letiva
 - Atividades promovidas
 - Análise dos resultados obtidos
 - Contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo
 - Formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa
- É entregue nos Serviços Administrativos, devendo o avaliado confirmar a entrega mediante colocação de rubrica na folha disponível para o efeito
- **Regime geral** – o relatório é anual, reporta-se ao trabalho efetuado nesse período, e deve ter no máximo 3 páginas (sem anexos)

Art.º 19.º

- **Regime especial**

- o relatório é entregue no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo, devendo ter um máximo de seis páginas (sem anexos)
- Para os **docentes no 10.º escalão** o relatório é entregue quadrienalmente

(13) Formulário disponível em <http://www.aesamiranda.pt/avaliacao-de-desempenho>

Art.º 27.º-2, 4 e 8



12-Omissão na entrega do relatório de autoavaliação

A omissão na entrega do relatório de autoavaliação por motivo injustificado implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente.

Art.º 19.º-5 e 27.º-3

13-Concretização da avaliação pelos avaliadores

Para os avaliadores elaborarem a sua proposta de avaliação do(s) docente(s) por si avaliado(s), deve:

- Terminado o prazo de entrega dos relatórios de autoavaliação do ano em que se procede à avaliação (30 de junho nos termos do cronograma aprovado), levantar nos Serviços Administrativos os vários relatórios de autoavaliação do(s) avaliado(s) relativos aos anos de permanência no escalão⁽¹⁴⁾, para os docentes dos quadro, ou o relatório anual, para os docentes contratados
- Analisar/refletir sobre os relatórios de autoavaliação e, se considerar necessário:
 - solicitar ao avaliado as evidências sobre o conteúdo dos mesmos
 - solicitar as informações que considerar necessário aos órgãos e estruturas pedagógicas do AESM
- Elaborar a sua proposta de avaliação para cada docente que avalia, em conformidade com o referencial da avaliação do AESM⁽¹⁵⁾, preenchendo para o efeito o documento de registo em uso no AESM⁽¹⁶⁾, tendo em conta os relatórios de autoavaliação e o(s) Projeto(s) docente ou, se o avaliado não o(s) entregou, os objetivos e metas do Projeto Educativo do AESM
- A avaliação do subdomínio *Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa* só ocorre se houver evidências do envolvimento do avaliado na dinamização de pelo menos um dos elementos referidos nesse subdomínio (constantes na página 9 deste Guião)
- Fundamentar para a proposta de menção de mérito – *Muito Bom* ou *Excelente* (superior a 8 valores) – ou de *Regular* e *Insuficiente* (inferior a 6,5 valores), se for o caso. A fundamentação deve ser sintética e nunca pode exceder as 200 palavras
- Entregar na SADD, no dia previamente estabelecido para o efeito, os relatórios de autoavaliação e respetivos pareceres⁽¹⁶⁾ e os documentos de registo (este último também em formato digital)

(14) Na avaliação de 2018 para cada docente só é obrigatório analisar o relatório de 2017/2018, por o atual diploma legal que rege a avaliação ter sido publicado em período de congelamento da carreira docente

(15) Consultar Parte C do presente Guião

(16) Formulários disponíveis em <http://www.aesamiranda.pt/avaliacao-de-desempenho>

14-Avaliação final

Regime geral

- 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, em que 70% corresponde à avaliação externa, em caso de existir
 - 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 desempate aplicam-se os critérios referidos no art.º 22.º do Dec. Reg. 26/2012
- A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado

Regime especial

- A classificação final é o resultado da média simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação: Participação na escola e relação com a comunidade e Formação contínua e desenvolvimento profissional
- A classificação final é atribuída pelo Diretor, após parecer da SADD

Art.º 21.º, 22.º e 27.º-6



15-Resultado e efeitos da avaliação

- A avaliação expressa-se numa escala graduada de 1 a 10 valores, convertidas em menções:

– **Excelente:**

- Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9, se o docente tiver tido aulas observadas e se tiver cumprido da 95 % da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação
- Se tiver havido o cumprimento efetivamente verificado de 95 % da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD
- Bonifica 1 ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte e, para os 4.º e 6.º escalões, progressão para o escalão seguinte sem o requisito de observação de aulas

– **Muito Bom**

- Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8, se não tiver tido sido atribuída ao docente a menção *Excelente* e se o docente tiver cumprido da 95 % da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação
- Se tiver havido o cumprimento efetivamente verificado de 95 % da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências legalmente equiparadas a serviço efetivo nos termos do ECD
- Bonifica seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte e, para os 4.º e 6.º escalões, progressão para o escalão seguinte sem o requisito de observação de aulas

– **Bom**

- Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de *Muito Bom* ou *Excelente*
- 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**

- Se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5
- 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 CP

– **Insuficiente**

- Se a classificação for inferior a 5
- 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 aprovado CP, com ponderação de 50% na classificação final da avaliação

- A aplicação dos percentis pelos universos dos docentes encontra-se regulamentada, bem como o acréscimo das percentagens a atribuir nas diferentes menções

Art.º 20.º- 1, 3, 5 e 6 e 23.º e Desp. 12567/2012

16-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 Dec. Reg. 26/2012

Art.º 24.º e 25.º



C – REFERENCIAIS NO AESM PARA A AVALIAÇÃO DOS DOCENTES

- O referencial de avaliação do desempenho docente está constituído em torno de três dimensões.
- Cada dimensão está subdividida em subdimensões.
- Às dimensões estão associados indicadores que estabelecem os elementos observáveis e mensuráveis dos cinco níveis do desempenho docente.
- Os níveis estão indexados às menções qualitativas de: *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente*.
- No nível *Excelente* estão mencionados os indicadores que corporizam a excelência do desempenho profissional do docente.
- No nível *Insuficiente* está mencionada a ausência do cumprimento dos indicadores definidos no nível de excelência.
- Os níveis intermédios - *Muito Bom*, *Bom* e *Regular*, face à possibilidade de diferentes combinações entre o cumprimento dos indicadores e grau da sua concretização, são aferidos pelo seguinte quadro referencial:

Avaliação do desempenho docente.	
Excelente	Cumprimento integral de todos os indicadores expressos
Muito Bom	• Existem evidências claras e positivas de realização dos indicadores expressos no <i>Excelente</i> • Um predomínio claro de pontos fortes • Evidente ação intencional e sistemática • Procedimentos explícitos, generalizados e eficazes
Bom	• Existem evidências de realização dos indicadores expressos no <i>Excelente</i> • Mais pontos fortes do que fracos • Regulação intencional e frequente • Procedimentos explícitos e eficazes
Regular	• Existem poucas evidências de realização dos indicadores expressos no <i>Excelente</i> • Mais pontos fracos do que fortes • Ação com pontos positivos, mas pouco explícitos e sistemáticos • Ações de aperfeiçoamento pouco consistentes • Evolução limitada
Insuficiente	Inexistência de evidências do cumprimento dos indicadores expressos no nível <i>Excelente</i>



DIMENSÕES, SUBDIMENSÕES E INDICADORES DE AVALIAÇÃO DEFINIDOS PARA O AESM

Dimensão científica e pedagógica

- Preparação e organização das atividades letivas:
 - Planificou o ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no programa e/ou nas orientações curriculares para a disciplina
 - Adequou as estratégias de ensino e de aprendizagem aos conteúdos e aos objetivos
 - Organizou e geriu as estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis
 - Utilizou recursos inovadores incluindo as tecnologias de informação e comunicação
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos:
 - Concebeu, aplicou, corrigiu e classificou os instrumentos de avaliação das aprendizagens
 - Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e realização das atividades letivas
 - Aplicou, na avaliação dos alunos, os critérios indicados pela administração educativa ou aprovados pelos órgãos competentes do Agrupamento
 - Promoveu a autoavaliação dos alunos

Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa

- Contributo para a concretização dos objetivos e metas do PEA e do PAA:
 - Propôs atividades para concretização dos objetivos e metas do PEA
 - Coordenou e dinamizou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA
 - Participou com empenho e qualidade nas atividades desenvolvidas no PAA
 - Avaliou com empenho e qualidade as atividades desenvolvidas no PAA
- Participação nas estruturas de coordenação educativa:
 - Apresentou propostas que contribuem para a eficácia das estruturas de coordenação educativa
 - Desenvolveu trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa
 - Participou nas estruturas de coordenação educativa
 - Constituiu-se como referência no seio da coordenação educativa
- Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa:
 - Coordenou, dinamizou e avaliou projetos de investigação de desenvolvimento e inovação educativa no âmbito do PEA
 - Envolveu a comunidade educativa em torno dos projetos de investigação que promove
 - Organizou congressos, seminários, colóquios, encontros sobre questões educativas
 - Publicou livros, artigos, faz comunicações de investigações realizadas no âmbito educacional
- Relação com a comunidade educativa:
 - Organizou atividades que visam a participação ativa da comunidade
 - Participou em projetos e atividades da Escola que visam o desenvolvimento da comunidade
 - Fomentou relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade, clima de confiança entre a comunidade educativa
 - Promoveu processos de autorregulação e articulação entre a Escola as famílias e a comunidade

Formação contínua e desenvolvimento Profissional

- Formação contínua:
 - Promoveu e desenvolveu formação no seio do agrupamento
 - Participou em ações de formação contínua
 - Participou em processos formativos e de atualização do conhecimento profissional
- Desenvolvimento profissional:
 - Desenvolveu estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático)
 - Analisou criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas
 - Desenvolveu trabalho colaborativo e reflexivo com pares, e nos órgãos da escola
 - Aplicou o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola