



---

Agrupamento de Escolas  
Sá de Miranda

---

Avaliação do  
desempenho docente  
  
Guião

---

Ano letivo 2018/2019

---





## A – 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.



## B – DOCUMENTOS QUE ORIENTAM A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

### 1- SUPORTES NORMATIVOS

- **Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, com Declaração de Retificação n.º 20/212, de 20 de abril**  
Regulamenta a avaliação do desempenho docente
- **Declaração de Retificação n.º 20/212, de 20 de abril**  
Retifica o Decreto Regulamentar n.º 26/2012
- **Decreto-Lei n.º 41/2012, de 30 de agosto**  
Regulamenta a avaliação do desempenho docente dos diretores dos agrupamentos/escolas não agrupadas e dos diretores dos centros de formação
- **Decreto-Lei n.º 266/2012, de 21 de fevereiro**  
Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual
- **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 suprimento 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 344/2008, de 30 de abril**  
Regulamenta o processo de reconhecimento dos ciclos de estudos conducentes aos graus de mestre e obtidos por docentes integrados na carreira (artigo 54.º do ECD)
- **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
- **Portaria n.º 119/2018, de 4 de maio**  
Reposicionamento no escalão da carreira docente do pessoal docente com tempo de serviço prestado antes do ingresso na carreira (artigos 36.º e 133.º do ECD)
- **Circular da DGAE n.º B18002577F, de 9 de fevereiro de 2018**  
Requisitos de progressão na carreira, formação contínua e observação de aulas
- **Nota Informativa da DGAE de 9 de janeiro de 2018**  
Esclarecimentos sobre progressão na carreira
- **Nota Informativa da DGAE de 15 de março de 2018**  
Esclarecimentos sobre efeitos na progressão na carreira da aquisição dos graus de mestre e doutor
- **FAQ's sobre progressão na carreira**  
Disponíveis em: <https://www.dgae.mec.pt/gestrehumanos/pessoal-docente/carreira/carreira-docente/#progressao>
- **FAQ's sobre avaliação do desempenho docente**  
Disponíveis em: <https://www.dgae.mec.pt/gestrehumanos/pessoal-docente/carreira/avaliacao-do-desempenho/#docentes>



## **2- DOCUMENTOS/FORMULÁRIOS EM USO NO AESM DE APOIO**

- Guião para a avaliação do desempenho docente no AESM
- Cronograma da avaliação do desempenho docente no AESM
- Designação do Avaliador
- Projeto docente do avaliado
- Apreciação do Projeto docente
- Relatório de autoavaliação
- Registo e avaliação dos docentes – Regime geral
- Registo e avaliação dos docentes – Regime especial

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



## C – 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 <sup>(1)</sup>
- 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 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 <sup>(2)</sup>
  - 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

Encontra-se definido no cronograma aprovado pelo CP <sup>(3)</sup>

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

**Art.º 15.º**

### 6- Avaliador

- **Regime geral** <sup>(4)</sup> – 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** <sup>(5)</sup> – É o Diretor que avalia:
  - Os docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões <sup>(6)</sup>
  - O subdiretor, os adjuntos, assessores, o(s) coordenador(es) de estabelecimento ou de departamento e o(s) avaliador(es) por este designado <sup>(5)</sup>

(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 no 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

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, relativos a recursos a reclamações

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<sup>(7)</sup>
- Apresentar o projeto docente dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AESM<sup>(7) (8) (9)</sup>
- Para os docentes abrangidos pelo art.º 27.º do Dec. Reg. 26/2012, requerer, até ao prazo estipulado no cronograma da ADD, se pretender ser avaliado pelo regime geral<sup>(10)</sup>

(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**<sup>(11)</sup> para os docentes que se insiram numa das seguintes situações:

- Em período probatório
- Integrado no 2.º e 4.º escalão da carreira docente
- Integrado na carreira e obtenha a menção de *Insuficiente*
- Se pretender a atribuição da menção de *Excelente*

**Art.º 18.º-2**

- É **facultativa**<sup>(11)</sup> 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<sup>(12)</sup>, com a observação de aulas, proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica

(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<sup>(13)</sup>

- 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 (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<sup>(14)</sup>, para os docentes dos quadro, ou o relatório anual, para os docentes contratados, nos prazos estabelecidos no cronograma
- 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<sup>(15)</sup>, preenchendo para o efeito o documento de registo em uso no AESM<sup>(16)</sup>, 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
- 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<sup>(16)</sup> 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**



## D – REFERENCIAIS NO AESM PARA A AVALIAÇÃO DOS DOCENTES

- O referencial de avaliação do desempenho docente está constituído em torno de três dimensões.
- Duas das dimensões estão divididas em subdimensões. A cada dimensão/subdimensão associados quatro indicadores que estabelecem os elementos observáveis do desempenho docente.
- A classificação a atribuir em cada dimensão/subdimensão estabelece a diferenciação e determina o grau de concretização dos indicadores.
- A tabela que a seguir se apresenta indica, para cada pontuação possível, o número e grau de cumprimento dos indicadores.

Cumpriu o indicador:	Pontuação a atribuir																
	10	9,5	9	8,5		8		7,5		7		6,5		6	5	4	
na totalidade	4	3	2	1	3		2		3		2		1	4	2		
com poucas falhas		1	2	3	1	4	2	3		2	1	1	2				
com muitas falhas									1			2					3
não cumpriu									1		1		1		2	4	

### DIMENSÕES, SUBDIMENSÕES S E INDICADORES DE AVALIAÇÃO DEFINIDOS PARA O AESM

#### Dimensão científica e pedagógica

- Preparação e organização das atividades letivas:
  - Planificou com correção científico-pedagógica as atividades letivas
  - Diversificou as estratégias de ensino, adequando-as aos conteúdos, ao nível etário dos alunos e às aprendizagens anteriores
  - Adaptou a planificação e as estratégias de ensino ao desenvolvimento das atividades letivas e aos recursos disponíveis
  - Utilizou recursos inovadores, incluindo as tecnologias de informação e comunicação, que promoveram o sucesso dos alunos
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos:
  - Concebeu, com inovação, criatividade e sem incorreções, os instrumentos de avaliação das aprendizagens, diversificando-os e classificando-os de acordo com os critérios que definiu
  - Utilizou os resultados da avaliação dos alunos na preparação, organização e realização das atividades letivas
  - Aplicou, na avaliação dos alunos, os critérios indicados pelos normativos legais ou aprovados pelo CP do AESM
  - Promoveu, no final de cada período e em atividades da sala de aula, a autoavaliação dos alunos, confrontando-a com os critérios de avaliação
- Contributo na planificação das atividades letivas no departamento/área disciplinar
  - Revelou conhecimento científico, inerente à disciplina /AD
  - Evidenciou rigor na linguagem científica utilizada
  - Contribuiu para a implementação de estratégias inovadoras e diferenciadas na AD
  - Desenvolveu trabalho colaborativo e reflexivo com os seus pares do dep./AD

#### Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa

- Contributo para a concretização dos objetivos e metas do PEA e do PAA:
  - Promoveu atividades relevantes para a concretização dos objetivos e metas do PE e do PAA
  - Coordenou e dinamizou as atividades desenvolvidas no PAA
  - Avaliou, com espírito crítico, as atividades que promoveu ou participou
  - Fomentou relações de convivência, cordialidade, aproximação, solidariedade e clima de confiança na comunidade educativa
- Participação nas estruturas de coordenação educativa:
  - Apresentou propostas relevantes que contribuíram para a eficácia das estruturas de coordenação educativa
  - Desenvolveu um trabalho colaborativo relevante nas estruturas de coordenação educativa
  - Participou, com empenho e qualidade, nas estruturas de coordenação educativa
  - Constituiu-se como uma referência no seio da coordenação educativa

#### Formação contínua e desenvolvimento profissional

- Desenvolveu estratégias de aquisição e atualização do conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático)
- Participou em processos formativos (ações de formação, congressos, seminários, ...) que permitiram atualizar o seu conhecimento profissional e valorizaram a sua ação
- Analisou criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobilizou para a melhoria das suas práticas
- Aplicou o conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola