



ESCOLA SECUNDÁRIA
SÃO PEDRO
VILA REAL

DOCUMENTO ORIENTADOR ADD | 2023-2024



Uma Escol(h)a de Sucesso Pleno

De todos e de **cada um** dos alunos

Aprovado em Conselho Pedagógico

25 de setembro de 2023

Índice

Enquadramento	3
Objetivos	3
1. Dimensões da Avaliação	3
2. Periodicidade	3
2.1. <i>Docentes Integrados na Carreira</i>	3
2.2. <i>Docentes Contratados</i>	3
3. Formação Contínua.....	4
4. Elementos Base de Referência	4
6. Documentos relativos ao processo de avaliação de desempenho	6
7. Observação de Aulas	6
8. Relatório de Autoavaliação	6
9. Avaliadores Internos.....	7
10. Critérios de Avaliação	7
11. Classificação Final	8
11.1. <i>Regime Geral</i>	8
11.2. <i>Regime Especial</i>	8
12. Percentis a Aplicar	8
13. Critérios de Desempate	8
14. Avaliação por Ponderação Curricular	8
Anexo 1- Parâmetros de referência para a avaliação interna	15
Anexo 2 - Dimensões, Subdimensões e Indicadores de avaliação definidos para a escola	17
Anexo 3- Calendário de Avaliação de Desempenho	18
Anexo 4- Despacho de Designação de Avaliadores Internos	19
Anexo 5- Notificação da Designação de Avaliador Interno	20
Anexo 6- Documento de Registo de Avaliação	21
Anexo 7 - Parecer sobre o relatório de autoavaliação	22
Anexo 8 - Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente	23

Enquadramento

A avaliação do desempenho docente, nos termos definidos pelo Estatuto da Carreira Docente (ECD), "*visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporciona orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional [dos docentes] no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência*" (Art.º 40.º, nº 2 do ECD).

Objetivos

- a. Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
- b. Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
- c. Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
- d. Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
- e. Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
- f. Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
- g. Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
- h. Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- i. Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional.

1. Dimensões da Avaliação

A avaliação incide, de acordo com o artigo 4.º do Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, sobre as seguintes dimensões:

- a. Científica e pedagógica;
- b. Participação na escola e relação com a comunidade;
- c. Formação contínua e desenvolvimento profissional.

2. Periodicidade

2.1. Docentes Integrados na Carreira

- a. Ciclo de 4 anos letivos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º escalões);
- b. Ciclo de 2 anos letivos (**5.º escalão**).

O processo de avaliação deve estar concluído:

- ✓ Antes do fim de cada ciclo avaliativo, para a generalidade dos docentes;
- ✓ No último ano escolar anterior ao fim do respetivo ciclo avaliativo, para os docentes integrados no 5.º escalão.

2.2. Docentes Contratados

- a. Ciclo de 1 ano letivo (máximo);
- b. Serviço docente de 180 dias (mínimo).

Não há lugar à observação de aulas dos docentes em regime de contrato a termo (n.º 7, do art.º 18º do DR 26/2012 de 21/02). Deste modo, não poderão aceder à menção de *Excelente*.

3. Formação Contínua

3.1. Professores contratados

Os docentes contratados não são obrigados a frequentar ações de formação contínua de professores para efeitos de avaliação do desempenho docente.

A classificação da avaliação deverá ser atribuída considerando somente as ponderações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, devendo o seu somatório corresponder proporcionalmente a 100% da classificação final;

3.2. Professores do quadro

A formação contínua é um dos requisitos obrigatórios para efeitos de progressão na carreira.

O reconhecimento do direito à progressão ao escalão seguinte, para além dos outros requisitos, depende da frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, num total não inferior a:

- ✓ 25 horas, no 5.º escalão da carreira docente;
- ✓ 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

Após a entrada no 10.º escalão, e por decisão do Conselho Pedagógico, em cada quadriénio o docente deverá frequentar um mínimo de 25 horas de formação contínua, cumprindo o requisito previsto no artigo 9.º do D.L. n.º22/2014, em que a componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC (no mínimo, 20 horas). No que respeita às ações de curta duração, apenas releva, no máximo, um quinto do número total de horas de formação (até 5 horas).

A partir de 1 de janeiro de 2019, em matéria de formação considerada para a progressão na carreira, o docente do quadro deve obrigatoriamente realizar pelo menos 50% da formação no seu grupo de recrutamento.

4. Elementos Base de Referência

- a. Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo em vigor;
- b. Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões que constam na Ficha de Registo de Avaliação aprovadas no Conselho Pedagógico;
- c. Os parâmetros, estabelecidos a nível nacional para a avaliação externa, da dimensão científica e pedagógica (Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro), no caso de observação de aulas (docentes integrados na carreira).

5. Intervenientes no processo de avaliação e suas competências

Para além do avaliado, elemento fulcral do processo de avaliação do desempenho, são ainda intervenientes:

Intervenientes	Competências
Presidente do Conselho Geral	<i>Conforme o artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i> a) Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação previsto no art.º 25.º; b) Notificar o diretor para os efeitos previstos no n.º 4 do art.º 25.º.
Diretora	<i>Conforme o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i> a) Proceder a avaliação dos docentes referidos no art.º 27.º; b) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que for avaliador.
Conselho Pedagógico	<i>Conforme o artigo 11.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i> a) Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente; b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas no previsto no art.º 4.º; c) Aprovar os parâmetros previstos na alínea b) do n.º 1 do art.º 6.º.
Secção de Avaliação Docente do Conselho Pedagógico	<i>Conforme o n.º 2 do artigo 12.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i> a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo da Escola e o serviço distribuído ao docente; b) Calendarizar os procedimentos de avaliação; c) Conceber e publicar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas no art.º 4.º; d) Acompanhar e avaliar o processo; e) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos; f) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final; g) Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do art.º 23.º, sob proposta do avaliador.
Avaliador Externo	<i>Conforme o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i> Proceder a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.
Avaliador Interno	<i>Conforme o n.º 3 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012</i> Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas do n.º 4 através dos seguintes elementos: a) projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do art.º 17.º; b) Documento de registo de avaliação; c) Relatório de autoavaliação.

6. Documentos relativos ao processo de avaliação de desempenho

- a. Projeto Docente (tem caráter opcional), sendo substituído, para efeitos avaliativos, pelas Metas e Objetivos do Projeto Educativo (se não for apresentado pelo avaliado);
- b. Relatório de Autoavaliação (responsabilidade do avaliado);
- c. Ficha de Registo de Avaliação do desempenho docente – (responsabilidade do avaliador).

7. Observação de Aulas

Nos termos do disposto no n.º 2, artigo 18.º, do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a observação de aulas é obrigatória nos seguintes casos:

- a. Docentes em período probatório;
- b. Docentes integrados nos 2.º e 4.º escalões da carreira docente;
- c. Para atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão;
- d. Docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção de Insuficiente.

8. Relatório de Autoavaliação

O modelo de Relatório de Autoavaliação obedece ao estipulado no Despacho Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

8.1. *Docentes avaliados pelo regime geral de avaliação*

No regime geral de avaliação, o relatório deve obedecer, nomeadamente às seguintes normas:

- a. Reportar-se ao trabalho desenvolvido no(s) ano(s) letivo(s) correspondente(s) ao período em avaliação;
- b. Ter no máximo três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos, nem alterar a folha de rosto;
- c. Utilizar o tipo de letra Calibri, tamanho 11, com espaçamento 1,15;
- d. Ser entregue em envelope fechado e identificado (Nome, Departamento Curricular e Grupo Disciplinar), nos serviços administrativos conforme “Calendário da ADD”.

8.2. *Docentes avaliados ao abrigo das condições especiais de avaliação*

São avaliados ao abrigo das condições especiais de avaliação, os seguintes docentes:

- a. Posicionados no 8.º escalão da carreira, desde que avaliados com a menção de satisfaz ao abrigo do decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro, e com avaliação de, pelo menos bom, de acordo com o atual modelo de avaliação;
- b. Posicionados nos 9.º e 10.º escalões da carreira docente;
- c. Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, de departamento curricular e o avaliador por este designado.

Neste caso, o relatório deve obedecer, nomeadamente às seguintes normas:

- a.** Reportar-se ao trabalho desenvolvido no(s) ano(s) letivo(s) correspondente(s) ao período em avaliação;
- b.** Ter no máximo seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos, nem alterar a folha de rosto;
- c.** Utilizar o tipo de letra Calibri, tamanho 11, com espaçamento 1,15;
- d.** Ser entregue em envelope fechado e identificado (Nome, Departamento Curricular e Grupo Disciplinar), nos serviços administrativos conforme “Calendário da ADD - 2020/2021”.

É de realçar que, para efeitos da obtenção de menção de Muito Bom ou Excelente, os docentes referidos no ponto anterior devem integrar o contingente geral e sujeitar-se às suas regras, nomeadamente entregarem o relatório anual previsto no ponto 2 do artigo 19º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro.

9. Avaliadores Internos

O Coordenador de Departamento poderá designar, em conformidade com o previsto no Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, avaliadores internos, observando os seguintes requisitos:

- a.** Ser docente integrado em escalão igual ou superior ao do avaliado;
- b.** Pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado;
- c.** Deter, preferencialmente, experiência em funções de supervisão pedagógica ou de avaliador no processo ADD.

Por orientação da SADD, serão promovidas reuniões com os coordenadores de departamento e avaliadores internos.

Em todo o processo, a supervisão, no que diz respeito à aplicação das normas e procedimentos, quer internas quer externas, é sempre da responsabilidade do coordenador de departamento.

10. Critérios de Avaliação

O resultado final da avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, correspondentes às menções qualitativas seguintes:

- a.** Excelente (de 9 a 10 valores)
- b.** Muito Bom (de 8 a 8,9 valores)
- c.** Bom (de 6,5 a 7,9 valores)
- d.** Regular (de 5 a 6,4 valores)
- e.** Insuficiente (de 1 a 4,9 valores).

11. Classificação Final

A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas dimensões em avaliação.

11.1. Regime Geral

A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões da avaliação, atribuída nos seguintes termos:

- a. *Dimensão científica e pedagógica - 60%*
- b. *Dimensão participação na escola e relação com a comunidade – 20%*
- c. *Dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional – 20%*

Havendo observação de aulas, a avaliação externa representa 70 % da percentagem atribuída à dimensão científica e pedagógica.

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, de 21 de fevereiro.

11.2. Regime Especial

A classificação final é o resultado da média simples das pontuações obtidas nas duas dimensões em avaliação:

- a. Participação na escola e relação com a comunidade;
- b. Formação contínua e desenvolvimento profissional.

A classificação final é atribuída pela Diretora, após parecer da SADD.

12. Percentis a Aplicar

A avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores, sendo as classificações quantitativas convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

- a. Excelente se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas;
- b. Muito Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 75, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção Excelente;
- c. Bom se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente;
- d. Regular se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;
- e. Insuficiente se a classificação for inferior a 5.

Os percentis acima previstos aplicam-se por universo de docentes, sendo as classificações ordenadas de forma crescente nos seguintes universos, de modo a proceder à sua conversão:

- a. Docentes contratados;
- b. Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- c. Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimento;
- d. Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.

13. Critérios de Desempate

Em conformidade com o disposto no art.º 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, quando, for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho, relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

- a. A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
- b. A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c. A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
- d. A graduação profissional calculada nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro;
- e. O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

14. Avaliação por Ponderação Curricular

A ponderação curricular é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pela Escola, através de requerimento apresentado à Diretora.

Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:

- a. Currículo do docente;
- b. Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
- c. Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente.

Os elementos a considerar para a ponderação curricular são os seguintes:

a. As habilitações académicas e profissionais:

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

b. A experiência profissional:

Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante

interesse social.

O docente deverá declarar a sua experiência profissional, descrevendo os cargos, funções e atividades exercidas e indicando a participação em ações ou projetos de relevante interesse. Esta experiência profissional deverá ser confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida.

Nos critérios de qualificação e avaliação dos elementos relativos à experiência profissional, definidos pela SADD, são consideradas ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em:

- ✓ Grupos de trabalho,
- ✓ Estudos ou projetos
- ✓ A atividade de formador,
- ✓ A realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

c. A valorização curricular:

Na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira.

É ainda considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho):

- ✓ A participação em ações de formação, Estágios, Congressos e Seminários ou oficinas de trabalho;
- ✓ As publicações científicas ou pedagógicas.

Estas ações podem ter sido realizadas no âmbito do exercício dos cargos, funções ou atividades dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desempenhados pelo docente.

d. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social:

Os cargos ou funções de relevante interesse público são os seguintes:

- ✓ Titular de órgão de soberania;
- ✓ Titular de outros cargos políticos;
- ✓ Cargos dirigentes na Administração Pública;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- ✓ Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Os cargos ou funções de relevante interesse social são os seguintes:

- ✓ Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- ✓ Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- ✓ Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Cada um dos elementos de ponderação curriculares, referenciados no ponto anterior, é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular., nos seguintes termos:

Elementos de Ponderação Curricular		Docentes avaliados por ponderação curricular com cargos	Docentes avaliados por ponderação curricular sem cargos [*]
a)	Habilitações académicas e profissionais	10%	10%
b)	Experiência Profissional	40%	45%
c)	A valorização curricular	30%	35%
d)	Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	20%	10%

[*] Na falta de exercício dos cargos e funções referidos na alínea d) do art.n.º1 do artigo 3º, é atribuída ao avaliado 1 ponto na componente d)

A classificação final é da competência da SADD, de acordo com na alínea d) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD, respeitando a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.

[a] Habilitações académicas e profissionais

Critérios de qualificação	
Habilitações legalmente exigíveis à data da integração na carreira	
Critérios de avaliação	
	class
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração na carreira	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração na carreira	1

[b] Experiência Profissional	
[devidamente confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida (art.5º do Desp n.º 19/2012)]	
Critérios de qualificação	
1º	Desempenha funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1 do art.3º DN n.º 19/2012
2º	Participa em grupos de trabalho
3º	Participa em estudos ou projetos
4º	Dinamiza conferências
5º	Dinamiza palestras ou atividades de idêntica natureza
6º	Exerce a atividade de formador de pessoal docente
7º	Exerce a atividade de formador do pessoal não docente
8º	Exerce a atividade de formador de outros públicos
Outras situações: inexistência de desempenho de funções ou atividades no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos	
Critérios de avaliação	
	class
Cumpre, sem falhas, seis critérios	10
Cumpre, sem falhas, cinco critérios	9.5
Cumpre, sem falhas, quatro critérios	9
Cumpre, sem falhas, três critérios	8.5
Cumpre, sem falhas, dois critérios	8
Cumpre, sem falhas, um critério	7.5
Só cumpre o 1º critério e revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	7
Só cumpre o 1º critério e revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	6.5
Outras situações: inexistência de desempenho de funções ou atividades no exercício de cargos dirigentes, formador e a não participação em ações ou projetos	1

[c] Valorização Curricular	
Critérios de qualificação	
1º	Habilitações superiores às legalmente exigidas à data da integração do docente na carreira
2º	Publicações científicas e pedagógicas (1)
3º	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho devidamente avaliadas, e com a duração mínima de horas ao exigido no escalão onde se encontra e considerada a avaliação/classificação das ações frequentadas (1)
4º	Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados (1)
5º	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados e com a duração igual ou superior a 6 horas.(1)
6º	Participação em congressos ou seminários devidamente certificados e com a duração inferior a 6 horas (1)
7º	Participação em estágio/jornadas de natureza científica relacionada com a área profissional do docente
Outras situações: inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, oficinas de trabalho, pós-graduações, habilitação académica não superior à exigida à data da integração do docente na carreira	
(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho (art. 3º do DN 19/2012 de 17 de agosto)	
Critérios de avaliação	
	class
Cumprir sete ou seis critérios	10
Cumprir cinco critérios	9
Cumprir quatro critérios	8
Cumprir três critérios	7
Cumprir dois critérios	6
Cumprir um critério	5
Outras situações: inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, oficinas de trabalho, pós-graduações, habilitação académica não superior à exigida à data da integração do docente na carreira	1
(1) Desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho (art. 3º do DN 19/2012 de 17 de agosto)	

[d] Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	
Critérios de avaliação	class
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão	10
Exercício efetivo de outras funções, por período igual ou superior a metade do tempo de permanência no escalão	9
Exercício efetivo de cargos dirigentes, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão	8
Exercício efetivo de outras funções, por período inferior a metade do tempo de permanência no escalão	7
Outras situações: inexistência de exercício efetivo de cargos dirigentes e inexistência de funções de reconhecido interesse público ou social.	1
Obs: serão retirados 2 pontos à classificação, caso o docente revele falhas no desempenho do cargo.	

Anexo 1- Parâmetros de referência para a avaliação interna

Dimensões	A. Científica e pedagógica	B. Participação na escola e relação com a comunidade	C. Formação contínua e desenvolvimento profissional	
Níveis de desempenho	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumprimento e adaptação da planificação das atividades letivas; Conceção, aplicação e adaptação de estratégias de aprendizagem em função das necessidades e do contexto das turmas; Promoção de ambientes de aprendizagem inovadores; Mecanismos de permuta; Aspetos relacionais; Conceção e implementação criteriosa de instrumentos de avaliação diversificados, em articulação com os seus pares; Reflexão crítica sobre os resultados escolares para a sua melhoria. Auto/coavaliação dos alunos. 	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prossecução das metas e objetivos definidos no Projeto Educativo (PE) da Escola, nos seus 4 eixos de intervenção; Trabalho colaborativo desenvolvido nas estruturas de coordenação educativa com participação na medida de intervenção-pedagógica; Desempenho dos cargos e serviço atribuído; Dinamização de projetos de investigação e inovação educativa envolvendo a comunidade educativa; Dinamização/Participação em projetos e atividades de âmbito local, regional, nacional ou internacional relevantes para a Escola e para a promoção da sua relação com a comunidade. 	<p>Tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formação prevista na alínea c) do ponto 2 do artigo 37.º do ECD; Contributo da formação realizada para a melhoria da ação educativa e para a prossecução das metas da organização escolar; Dinamização de formação no seio escolar. 	
Excelente (9 a 10)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Domínio pleno da preparação e organização das atividades letivas, evidenciado através do cumprimento integral de todos os indicadores expressos. Domínio pleno do processo de avaliação das aprendizagens dos alunos, evidenciado através do cumprimento integral de todos os indicadores expressos 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Contributo pleno e inequívoco para o cumprimento das metas e objetivos fixados no PE; Excelente desempenho ao nível das estruturas de coordenação educativa e dos cargos/serviço distribuído; Desenvolvimento de projetos inovadores de intervenção e investigação, de relevância inequívoca no âmbito do PEE, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da Escola; Organização e participação, muito dinâmicas, em projetos e atividades regionais, nacionais ou internacionais, de inequívoca relevância para o PE e que promovam a relação com a comunidade. 	<p>O professor avaliado revela</p>	
			<p>C1- Formação Creditada</p> <ul style="list-style-type: none"> No caso de o(a) professor(a) ter frequentado com 100% das horas de formação será avaliada com 10 valores . Caso tenha frequentado 75% será atribuída a classificação de 9 valores. 	<p>C2- desenvolvimento Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> Dinamização de formação no seio escolar e mobilização inequívoca da formação para a melhoria da sua ação educativa e para a prossecução das metas da organização escolar.
Muito Bom (8 a 8,9)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Muito Bom domínio da preparação e organização das atividades letivas, que se traduz na existência de evidências claras e positivas de realização dos indicadores expressos. Muito Bom domínio do processo de avaliação das aprendizagens dos alunos, que se traduz na existência de evidências claras e positivas de realização dos indicadores expressos. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Muito Bom contributo para o cumprimento das metas e objetivos fixados no PE; Muito bom desempenho ao nível das estruturas de coordenação educativa e dos cargos/serviço distribuído; Desenvolvimento de projetos inovadores de intervenção ou investigação no âmbito do PE, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da Escola; Organização e participação, muito dinâmicas, em projetos e atividades locais que envolvam os pais/encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. 	<p>O professor avaliado revela</p>	
			<p>C1- Formação Creditada</p> <ul style="list-style-type: none"> No caso de o(a) professor(a) ter frequentado 50% das horas de formação, será atribuída a classificação de 8 valores. 	<p>C2- desenvolvimento Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> Mobilização da formação para a melhoria da sua ação educativa e dos seus pares.

Dimensões	A. Científica e pedagógica	B. Participação na escola e relação com a comunidade	C. Formação contínua e desenvolvimento profissional	
Bom (6,5 a 7,9)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Bom domínio da preparação e organização das atividades letivas, que se traduz na existência de evidências de realização dos indicadores expressos. Bom domínio do processo de avaliação das aprendizagens dos alunos, que se traduz na existência de evidências de realização dos indicadores expressos. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Bom contributo para o cumprimento das metas e objetivos fixados no PE Bom desempenho ao nível das estruturas de coordenação educativa e dos cargos/serviço distribuído; Participação ⁽¹⁾ ativa em projetos inovadores de intervenção e investigação no âmbito do PE, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da escola; Participação ativa em projetos e atividades que promovam a relação escola-comunidade. <p>⁽¹⁾Na ausência de evidências do desenvolvimento de projetos inovadores, a classificação atribuída será de 7 valores.</p>	O professor avaliado revela	
			C1- Formação Creditada	C2- desenvolvimento Profissional
Regular (5 a 6,4)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Razoável domínio da preparação e organização das atividades letivas, que se traduz em poucas evidências de realização dos indicadores expressos. Razoável domínio do processo de avaliação das aprendizagens dos alunos, que se traduz em poucas evidências de realização dos indicadores expressos. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Razoável contributo para o cumprimento das metas e objetivos fixados no PE Razoável desempenho ao nível das estruturas de coordenação educativa e dos cargos/serviço distribuído; Ausência de evidências de participação em projetos inovadores de intervenção e investigação no âmbito do PE, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da escola; Participação esporádica em projetos e atividades que promovam a relação escola-comunidade. 	O professor avaliado revela	
			C1- Formação Creditada	C2- desenvolvimento Profissional
Insuficiente (1 a 4,9)	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Falhas graves e evidentes no domínio da preparação e organização das atividades letivas, que se traduz na inexistência de evidências do cumprimento dos indicadores expressos. Falhas graves e evidentes no domínio do processo de avaliação das aprendizagens dos alunos, que se traduz na inexistência de evidências do cumprimento dos indicadores expressos. 	<p>O professor avaliado revela</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausência de contributo para o cumprimento das metas e objetivos fixados no PE; Falhas graves no desempenho ao nível das estruturas de coordenação educativa e dos cargos/serviço distribuído; Ausência de evidências de participação em projetos inovadores de intervenção e investigação no âmbito do PE, orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa da escola; Ausência de evidência de participação em projetos e atividades que promovam a relação escola-comunidade. 	O professor avaliado revela	
			C1- Formação Creditada	C2- desenvolvimento Profissional

Anexo 2 - Dimensões, Subdimensões e Indicadores de avaliação definidos para a escola

A. Dimensão Científica Pedagógica		
Preparação e organização das atividades letivas	A1	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpre e adapta, quando necessário, a planificação de acordo com o previsto nos programas, nas aprendizagens essenciais e nas orientações curriculares para a disciplina, seguindo as diretrizes emanadas do Conselho Pedagógico, Departamento curricular, Grupo Disciplinar/articulação e Conselho de Turma. Além disso aciona todos os mecanismos de permuta de aulas em situação de falta prevista. • Define e incrementa, com rigor e elevada eficácia, estratégias de ensino e de aprendizagem diversificadas e adequadas, tendo em conta as dificuldades dos seus alunos e as Medidas de Suporte a Aprendizagem definidas: Universais - (MUSA), Seletivas (RTP) ou Adicionais (PEI); • Destaca-se pelas suas boas práticas, com implementação de recursos inovadores; • Estabelece uma relação pedagógica de respeito e empatia com os alunos e promove uma participação ativa, mantendo um clima favorável à aprendizagem.
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	A2	<ul style="list-style-type: none"> • Concebe, aplica, corrige e classifica os instrumentos de avaliação das aprendizagens, cumprindo diretrizes emanadas do Conselho Pedagógico, Departamento curricular, Grupo Disciplinar/articulação e Conselho de Turma; • Aplica, na avaliação dos alunos, os critérios indicados pela administração educativa e os aprovados pelos órgãos competentes; • Realiza uma reflexão crítica sobre a evolução dos resultados da avaliação dos alunos, para reorganização das atividades letivas, com vista ao desenvolvimento de ações de melhoria; • Promove a autoavaliação e coavaliação dos alunos.
B. Participação na escola e relação com a comunidade		
Contributo para a concretização dos objetivos e metas do PEE	B1	<p>Contribui para a consecução das metas e objetivos definidos no PEE nos 4 eixos de intervenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eixo 1 - Melhoria dos resultados escolares; • Eixo 2 - Otimização da ação educativa; • Eixo 3 - Promoção da qualidade da organização escolar; • Eixo 4 - Cultura de Participação.
Participação nas estruturas de coordenação educativa	B2	<ul style="list-style-type: none"> • Apresenta contributos efetivos para a eficácia das estruturas de coordenação educativa; • Desenvolve trabalho colaborativo e em equipa nas estruturas de coordenação educativa, participando na medida de intervenção-pedagógica. • Desempenha com rigor as funções inerentes aos cargos e serviço atribuído; • Envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da organização escolar.
Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa (*)	B3	<ul style="list-style-type: none"> • Coordena/dinamiza projetos de investigação de desenvolvimento e inovação educativa no âmbito do PE; • Envolve a comunidade educativa em torno dos projetos de investigação que promove; • Organiza congressos, seminários, colóquios, encontros sobre questões educativas; • Publica livros, artigos, faz comunicações de investigações realizadas no âmbito educacional.
Relação com a comunidade educativa	B4	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza atividades que visam a participação ativa da comunidade, no âmbito do PAA; • Participa em projetos e/ou atividades de âmbito regional, nacional ou internacional relevantes para a Escola e/ou a comunidade; • Estabelece relações de convivência, cordialidade, solidariedade, e clima de confiança com a comunidade educativa; • Promove processos de autorregulação e articulação entre a Escola, as famílias e a comunidade.
C. Formação contínua e desenvolvimento profissional		
Formação contínua e desenvolvimento profissional	C1	<ul style="list-style-type: none"> • Frequenta o número de horas de formação creditada previsto na legislação em vigor.
	C2	<ul style="list-style-type: none"> • Partilha com os seus pares os conhecimentos científicos, pedagógicos e didáticos adquiridos em contexto de formação; • Analisa e avalia criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas; • Analisa e avalia criticamente a sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a prossecução das metas da organização escolar; • Promove e desenvolve formação no seio da Escola.

Anexo 3- Calendário de Avaliação de Desempenho

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE CALENDARIZAÇÃO 2023-2024		
PROCESSO DE AVALIAÇÃO INTERNA	Docentes contratados	Docentes QE ou QZP
Entrega, nos SA, dirigido à Diretora, de documento com a intenção de opção pelo regime geral de avaliação de desempenho para os efeitos previstos no n.º 7 do Artigo 27.º do DR 26/2012.	Até 31 de dezembro de 2023	
Apresentação de requerimento dirigido à Diretora para ponderação curricular, de acordo com o Despacho normativo n.º 19/2012, art.º 3.º, pontos 1, 2 e 3.	Ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação	
Reunião da SADD com os Avaliadores Internos.	A definir	
O avaliado entrega o relatório de autoavaliação nos Serviços Administrativos (art.º 19 do DR nº26/2012).	Até 14/06/2024	Até 28/06/2024
Os avaliadores internos devem levantar nos Serviços Administrativos os relatórios de autoavaliação dos avaliados correspondentes ao escalão em avaliação. No caso dos professores contratados, devem levantar o relatório anual.	17/06/2024	01/07/2024
O avaliador interno <ul style="list-style-type: none"> • Procede à leitura e análise do relatório de autoavaliação dos docentes em condições de mudar de escalão e emite parecer; • Caso necessite de comprovação dos factos relatados, poderá, para o efeito, consultar/recolher informação junto dos documentos/dossiês ou junto dos órgãos e estruturas pedagógicas; • Preenche a ficha de registo de avaliação e atribui uma proposta de classificação final. (ponto 3, art.º 14 do DR nº26/2012). 	De 17/06/2024 a 21/06/2024	De 01/07/2024 a 05/07/2024
Reunião entre os avaliadores internos e o Coordenador de Departamento para entrega dos documentos e do procedimento de avaliação.	Até 26/06/2024	Até 10/07/2024
Reunião da SADD para: <ul style="list-style-type: none"> • Analisar as propostas dos avaliadores internos; • Aprovar a classificação final, harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos. (alínea e), ponto 2, art.º 12 e ponto 4, art.º 21, do DR nº26/2012) 	Reunião 27/06/2024	Reunião preparatória 11/07/2024 Reunião ADD* 12/07/2024
Comunicação da avaliação final, por escrito, aos avaliados (Ponto 5 art.º 21 do DR nº26/2012).	De 24/07/2024 a 31/07/2024	
Período de reclamação (ponto 1, art.º 24 do DR nº26/2012).	No prazo de 10 dias úteis após a notificação	
SADD/Diretor - Decisão da reclamação, tendo em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador (ponto 2, art.º 24 do DR nº26/2012).	No prazo de 15 dias úteis	
Interposição de recurso da decisão para o Presidente do Conselho Geral (ponto 1, art.º 25 do DR nº 26/2012).	No prazo máximo de 10 dias úteis após ter tomado conhecimento da decisão de reclamação	
O Presidente do Conselho Geral notifica a Diretora ou a SADD-CP (ponto 4, art.º 25 do DR nº 26/2012).	No prazo de 10 dias úteis	



Despacho de Designação de Avaliadores Internos
(n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro)

_____, professor(a) Coordenador(a) do Departamento Curricular de _____, do Quadro da Escola Secundária São Pedro – Vila Real, do grupo de recrutamento _____, com o NIF n.º _____, posicionado(a) no _____º escalão da carreira docente, vem, nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro designar o(a) professor(a) _____ do Quadro de Escola Secundária São Pedro – Vila Real, do grupo de recrutamento _____, posicionado(a) no _____º escalão da carreira docente, com o NIF n.º _____ para exercer as funções de Avaliador Interno dos docentes, a seguir indicados:

.....
.....

Vila Real, ____ de _____ de 2023

O(A) Coordenador(a) de Departamento,

.....



402874
ESCOLA SECUNDÁRIA
SÃO PEDRO
VILA REAL



Notificação da Designação de Avaliador Interno

Declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento da designação de Avaliador Interno efetuada pelo(a) Coordenador(a) de Departamento Curricular.

Vila Real, ____, de _____ de 2023

O(A) Avaliador(a) Interno(a)

.....



Documento de Registo de Avaliação

(alínea b) do ponto 3 do artigo nº 14.º do Decreto Regulamentar n.º 26 de 2012 de 21 de fevereiro)

Com observação e sem observação de aulas													
Departamento :	A. Científica Pedagógica				B. Participação na Escola e Relação com a Comunidade				C. Formação Contínua e desenvolvimento profissional			Classificação final	
Nome	a.1.	a.2.	a.3.	Média ponderada	b.1.	b.2.	b.3.	b.4.	Média ponderada	c.1.	c.2.		Média ponderada
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													



Parecer sobre o relatório de autoavaliação

(alínea c) do artigo 16.º do decreto regulamentar 26/2012 de 21 de fevereiro)

1 - Identificação do(a) avaliador(a)

Nome:

2 - Identificação do(a) avaliado(a)

Nome:

Escola Grupo de recrutamento:

Escalão: Observação de aulas

3 – Condições de avaliação

Ano letivo:

4 – Parecer sobre o relatório de autoavaliação

Data:

O(A) avaliador(a):

Anexo 8 - Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente



402874
ESCOLA SECUNDÁRIA
SÃO PEDRO
VILA REAL



Ficha de avaliação global do desempenho do pessoal docente

Quadro A – Identificação do Avaliado

Escola: Escola Secundária São Pedro	Código: 402874
Nome: _____	Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____
Situação profissional: Docente de carreira <input type="checkbox"/>	Contratado <input type="checkbox"/> Técnico Especializado <input type="checkbox"/>

Quadro B – Identificação do Avaliador Interno

Nome: _____	Grupo de Recrutamento: _____	NIF: _____
-------------	------------------------------	------------

Quadro C – Condições de Avaliação

1. Mudança de escalão: _____ para _____	4. Apresentou Projeto Docente: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
2. Regime de Avaliação: Geral <input type="checkbox"/> Regime Especial <input type="checkbox"/>	5. Observação de Aulas: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
3. Com componente letiva: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	

Quadro D – Avaliação

Dimensão	Domínio	Pontuação
A. Científica e pedagógica	a.1 Preparação e organização das atividades letivas.	
	a.2 Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.	
	a.3 Avaliação externa.	
	<i>Média ponderada</i>	
B. Participação na escola e relação com a comunidade	b.1 Contributo para a concretização dos objetivos e metas do Projeto Educativo.	
	b.2 Participação nas estruturas de coordenação educativa.	
	b.3 Dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa.	
	b.4 Relação com a comunidade educativa.	
	<i>Média ponderada</i>	
C. Formação contínua e desenvolvimento profissional	c.1 Frequência de formação creditada.	
	c.2 Desenvolvimento profissional.	
	<i>Média ponderada</i>	
Pontuação Total		

Quadro E – Comunicação da Proposta de Classificação Final

Avaliação atribuída pelo(a) avaliador(a) (Diretora / Coordenador(a) de departamento curricular/Avaliador(a) Interno(a) designado(a))	
Classificação:	Menção Qualitativa:
Fundamentação da avaliação:	

Data da reunião:

Assinatura:

Quadro F – Avaliação Final do Desempenho

Avaliação atribuída pelo Júri

Classificação:

Menção Qualitativa:

Fundamentação da avaliação:

Data da reunião:

Assinaturas: _____

Quadro G – Comunicação da Avaliação Final do Desempenho

Tomei conhecimento.

Data:

Assinatura do(a) Avaliado(a):