

Guião

Avaliação de Desempenho Docente



Ano letivo 2021/2022

Aprovado no Conselho Pedagógico
20/10/2021

Siglas e acrónimos

- AD - Área Disciplinar
- ADD - Avaliação do Desempenho Docente
- AEPL - Agrupamento de Escolas de Póvoa de Lanhoso
- AI – Avaliador Interno
- CCPFC - Conselho Científico e Pedagógico da Formação Contínua
- CG - Conselho Geral
- CP - Conselho Pedagógico
- DEPC - Departamento Curricular
- DGAE - Direção Geral da Administração Escolar
- DL - Decreto-Lei
- DN - Despacho Normativo
- DR - Decreto Regulamentar
- ECD - Estatuto da Carreira Docente
- PAA - Plano Anual de Atividades
- PEA - Projeto Educativo do Agrupamento
- PD - Projeto Docente
- RAA – Relatório de Autoavaliação
- RJFC - Regime Jurídico da Formação Contínua
- SADD - Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico
- SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

1. INTRODUÇÃO

Os objetivos da avaliação de desempenho decorrem do prescrito no nº 3, do artigo 40º do DL nº 41/2012, de 21 de fevereiro (ECD), a saber:

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

O presente documento tem como objetivo servir de referencial para a avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira e dos docentes em regime de contrato a termo, em conformidade com o Estatuto da Carreira Docente (DL nº41/2012, de 21 de fevereiro), o Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, e demais normativos sobre a avaliação do desempenho docente.

A síntese agora apresentada não dispensa a leitura integral dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos entretanto publicados pela tutela.

2. NOTAS PRÉVIAS – PROGRESSÃO NA CARREIRA DOCENTE

2.1 De acordo com o nº2 do artigo 37º do ECD, a progressão dos docentes 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, pelos docentes em exercício efetivo de funções em estabelecimentos de ensino não superior durante, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior a: 25 horas, no 5º escalão e a 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente.

2.2 Nos termos do nº3 do mesmo artigo 37º do ECD, a progressão aos 3º, 5º e 7º escalões depende, além dos requisitos previstos no número anterior, do seguinte:

- a) Observação de aulas, no caso da progressão aos 3º e 5º escalões;
- b) Obtenção de vaga, no caso da progressão aos 5º e 7º escalões.

- 2.3 A obtenção das menções de Excelente e Muito Bom no 4º e 6º escalões permite a progressão sem a observância do requisito relativo à existência de vagas (nº4 do art. 37º do ECD).
- 2.4 A progressão aos 5º e 7º 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 no 4º ou 6º escalão aos docentes que não obtiverem vaga, nos termos referidos na Portaria nº29/2018, de 23 de janeiro (nº7 do art. 37º do ECD).
- 2.5 Para todos os escalões, com exceção das progressões para os 5º e 7º, 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 (alínea a do nº8 do art. 37º do ECD).
- 2.6 A progressão aos 5º e 7º escalões opera-se nos termos referidos no ponto anterior, mas na data em que o docente obteve vaga para progressão (alínea b do nº8 do art. 37º do ECD).
- 2.7 As cópias dos certificados de formação contínua devem ser entregues nos Serviços Administrativos para colocação no processo individual do docente.
- 2.8 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.
- 2.9 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.
- 2.10 Nos termos do art. 10º da Portaria nº 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 no artigo 54º do ECD, respetivamente, um e dois anos.

3. LEGISLAÇÃO DE SUPORTE À AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

3.1 SUPORTES NORMATIVOS

- Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro [[Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual](#)]
- Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, com Declaração de Retificação nº 20/2012, de 20 de abril [[Regulamenta a avaliação do desempenho docente](#)]
- Decreto-Lei nº 22/2014, de 11 de fevereiro [[Estabelece o Regime Jurídico da Formação Contínua](#)]
- Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro [[Define as prioridades de formação contínua de docentes, bem como a formação abrangida na dimensão científica e pedagógica.](#)]

- Despacho nº 6851-A/2019, de 31 de julho [Procede à alteração do Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro].
- Despacho nº 2053/2021 de 24 de fevereiro [Procede à segunda alteração do Despacho nº 779/2019, de 18 de janeiro].
- Despacho nº 12567/2012, de 27 de setembro [Estabelece os universos e os critérios dos percentis para atribuição das menções de Excelente e Muito Bom]
- Despacho nº 12635/2012, de 26 de setembro [Estabelece a correspondência entre a classificação atribuída pelo SIADAP, aos docentes em regime de mobilidade em serviços e organismos da Administração Pública, e as menções previstas no art. 23º do DR nº26/2012, de 21 de fevereiro].
- Despacho nº 13981/2012, de 26 de outubro [Estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica]
- Despacho nº 5741/2015, de 29 de maio [Procede ao reconhecimento e certificação das ações de formação de curta duração prevista no RJFC]
- Despacho normativo nº 19/2012, de 17 de agosto [Estabelece os critérios para aplicação do suprimento da avaliação através da ponderação curricular]
- Despacho normativo nº24/2012, publicado no DR de 26 de outubro [Regulamenta o processo de constituição e funcionamento da bolsa de avaliadores externos]
- Portaria nº 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 nº 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 nº 29/2018, de 23 de janeiro [Regulamenta as vagas de acesso aos 5º e 7º escalões]

4. DESTAQUES DO DR Nº 26/2012 E DE OUTROS NORMATIVOS SOBRE ADD

1. Em cada ano são avaliados (DR nº 26/2012, art. 5):

- Docentes colocados em regime de contrato, com pelo menos 180 dias de exercício funcional;
- 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.

2. Dimensões da avaliação do desempenho (DR nº 26/2012, art. 4º)

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

3. Elementos de referência da avaliação (DR nº 26/2012, art. 6º)

- a) Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento;
- b) Os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões da avaliação do desempenho:
 - Aprovados pelo Conselho Pedagógico, para a componente interna da avaliação;
 - Fixados pelo Ministério da Educação, para a componente externa da avaliação.

4. Natureza da avaliação (DR nº 26/2012, art. 9º e Despacho nº 13981/2012)

- o Componente interna
 - É realizada em todos os escalões.
- o Componente externa
 - Centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas efetuada por avaliadores externos, nos termos da legislação aplicável.
 - A observação de aulas é obrigatória para docentes:
 - Em período probatório.
 - Posicionados no 2º ou no 4º escalão.
 - Que pretendem a atribuição da menção de Excelente.
 - Integrados na carreira e que obtiveram a menção de Insuficiente.

5. Avaliador (DR nº 26/2012, art. 10º, 14º e 27º)

- o Regime geral ⁽¹⁾ – É o coordenador de departamento, ou quem este designar, que avalia:
 - Os docentes contratados;
 - Os docentes do quadro, com exceção dos que são avaliados pelo Diretor.
- o Regime especial ⁽²⁾ – É o Diretor que avalia:
 - Os docentes posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões. ⁽³⁾
 - O subdiretor, os adjuntos, assessores, o coordenador de estabelecimento, os coordenadores de departamento e os avaliadores por estes designados ⁽³⁾

⁽¹⁾ Cabe à SADD aprovar a classificação final, depois de harmonizar as propostas de todos os avaliadores.

⁽²⁾ Após parecer emitido pela SADD.

⁽³⁾ Para estes docentes, a obtenção das menções de Muito Bom e Excelente implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho, mas os coordenadores de departamento continuarão a ser avaliados pelo Diretor.

6. Requisitos preferenciais para a nomeação de avaliador interno (DR nº 26/2012, art. 14º)

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

7. Documentos para o procedimento da avaliação (DR nº 26/2012, art. 16º e 17º)

- a) O projeto docente
 - É opcional, sendo substituído, se não for apresentado, pelas metas e objetivos do PEA.
 - Tem por referência as metas e objetivos do PEA, onde o avaliado enuncia o seu contributo na sua concretização.
 - Tem no máximo 2 páginas.
 - É elaborado anualmente em função do serviço letivo distribuído.
- b) O documento de registo de participação nas diferentes dimensões da avaliação, aprovado em Conselho Pedagógico
- c) O relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

8. Intervenientes na avaliação do desempenho (DR nº 26/2012, art. 8º)

- a) O Presidente do Conselho Geral;
- b) O Diretor;
- c) O Conselho Pedagógico;
- d) A Secção de Avaliação de Desempenho Docente do Conselho Pedagógico;
- e) O avaliador interno;
- f) Os avaliados.

9. Ações de cada interveniente na avaliação do desempenho

9.1 Presidente do Conselho Geral (DR nº 26/2012, art. 9º)

- a) Homologar a proposta de decisão de recurso previsto no artigo 25º;
- b) Notificar o Diretor ou a SADD para os efeitos previstos no nº4 do artigo 25º.
- c) Garantir os restantes procedimentos e decisões constantes no artigo 25º, relativos a recursos

9.2 Diretor (DR nº 26/2012, art. 10º)

- a) Assegurar as condições necessárias à sua realização do processo de avaliação;
- b) Avaliar os docentes previstos no artigo 27º do DR nº 26/2012:
 - Posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões;
 - Que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de estabelecimento, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado.
- c) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que foi avaliador.

9.3 Conselho Pedagógico (DR nº 26/2012, art. 11º)

- a) Eleger os quatro docentes que integram a SADD;
- b) Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões: i) Científico-pedagógica; ii) Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa; e iii) Formação contínua e desenvolvimento profissional;
- c) Aprovar os parâmetros previstos para cada uma das dimensões.

9.4 Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico

Compete à SADD (DR nº 26/2012, art. 12º):

- a) Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o PEA e o serviço distribuído ao docente;
- b) Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- c) Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados;
- d) Acompanhar e avaliar todo o processo;
- e) Reunir com os avaliadores para harmonização de procedimentos;
- f) Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação dos percentis de diferenciação dos desempenhos;
- g) Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final;
- h) 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”.

9.5 Coordenador de departamento ou o avaliador por este designado (DR nº 26/2012, art. 14º, 16º e 17º)

- a) Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas três dimensões da avaliação;
- b) Preencher a ficha de registo e avaliação;
- c) Elaborar pareceres sobre: o projeto docente e o relatório de autoavaliação;
- d) Para os docentes contratados, se se concretizar o referido no nº 6 do art. 5º do DR nº 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 AEPL, recolher os elementos avaliativos nas outras escolas/agrupamentos onde o docente esteve parte do ano em funções.

9.6 Avaliado

- a) Apresentar o relatório de autoavaliação nos prazos estabelecidos no cronograma da ADD do AEPL;
- b) Apresentar o projeto docente dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AEPL - (é opcional, sendo substituído, se não for apresentado, pelas metas e objetivos do PEA);
- c) Para os docentes abrangidos pelo art. 27º do DR nº 26/2012, podem requerer, dentro dos prazos estabelecidos no cronograma do AEPL, avaliação pelo regime geral.

10. Observação de aulas

 (DR nº 26/2012, art. 18º)

- a) É obrigatória para os docentes que se encontrem numa das seguintes situações:
 - Em período probatório;
 - Integrado nos 2º e 4º escalões da carreira docente;

- Integrado na carreira e obtenha a menção de Insuficiente;
 - Se pretender a atribuição da menção de Excelente.
- b) É facultativa para os restantes casos, qualquer que seja o escalão. Para isso, os docentes devem apresentar requerimento até final do 1.º período do ano escolar anterior ao da realização da observação de aulas.
- c) Compete aos avaliadores externos com a observação de aulas, proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica.
- d) Decorre num dos dois últimos anos anteriores ao fim do ciclo de avaliação, para os docentes integrados na carreira. Se estiverem no 5º escalão, é realizada no ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.
- e) A avaliação externa, concretizada pela observação de aulas, representa 70% da avaliação da dimensão científica e pedagógica.

11. Ponderação curricular (Despacho Normativo nº 19/2012, de 17 de agosto)

- a) 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 pelo agrupamento, através de requerimento apresentado ao Diretor.
- b) Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:
- Currículo do docente;
 - Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
 - Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente.
- c) Os elementos a considerar na avaliação de desempenho por ponderação curricular são os constantes no anexo a este documento, intitulado de Avaliação por Ponderação Curricular.

12. Relatório de autoavaliação (DR nº 26/2012, art. 19º e 27º):

- a) Tem como objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos;
- b) Consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:
- A prática letiva;
 - As atividades promovidas;
 - A análise dos resultados obtidos;
 - O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento;
 - A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.
- c) Regime Geral – o relatório é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período e deve ter no máximo três páginas (sem anexos).

d) 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 10º escalão, o relatório é entregue quadrienalmente.

e) A omissão da 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.

13. Orientações para a elaboração do relatório de autoavaliação

- a) Na contabilização do número de páginas do relatório não se inclui a capa do mesmo que se apresenta em anexo.
- b) O relatório deve ser elaborado no tipo de letra **arial**, com um tamanho mínimo de 10, e espaçamento mínimo entre linhas de 1.
- c) Deverá ser elaborado no modelo adotado no Agrupamento.
- d) A reflexão sobre as atividades desenvolvidas pelo docente nas dimensões em avaliação deverá ter em conta os respetivos parâmetros aprovados pelo Conselho Pedagógico.

14. Resultados da avaliação (DR nº 26/2012, art. 20º)

- a) O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala de 1 a 10 valores, a saber:
 - a) Excelente (9 a 10 valores)
 - b) Muito Bom (8 a 8,9 valores)
 - c) Bom (6,5 a 7,9 valores)
 - d) Regular (5 a 6,4 valores)
 - e) Insuficiente (1 a 4,9 valores)

15. Atribuição das menções de mérito

- a) A última avaliação externa do Agrupamento, da Inspeção-Geral da Educação e Ciência, em 2016, atribuiu três classificações de Muito Bom nos domínios que compõem a avaliação externa das escolas. Com este resultado, o Despacho nº 12567/2012 (art. 4º), de 26 de setembro prevê, em termos percentuais, um máximo de 29% (vinte e nove) de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, distribuídas da seguinte forma: Excelente (máximo de 7%) e Muito Bom (22%, podendo chegar a 29% se não forem atribuídas as menções de Excelente).
- b) A aplicação dos percentis para a atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom tem por referência a totalidade dos docentes avaliados em cada ano escolar e é calculada no momento do procedimento de harmonização das propostas dos avaliadores pela SADD (Despacho nº 12567/2012, art. 2º, nº 1).

NOTA: Os docentes contratados, devido a não terem aulas observadas, não poderão obter a menção qualitativa de Excelente.

16. Universos (Despacho nº 12567/2012, art. 3º)

- a) A aplicação dos percentis aplica-se, de forma independente, em cada ano escolar, a cada um dos seguintes universos de docentes a avaliar:
- Docentes contratados;
 - Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
 - Coordenadores de departamento curricular e coordenadores de estabelecimentos;
 - Avaliadores internos e membros da SADD, que não integrem a alínea anterior.
- b) Os percentis são aplicados para determinação do número máximo de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom, com arredondamento à unidade, de forma independente em cada universo.
- c) É vedada a transferência de menções qualitativas não atribuídas entre os universos.
- d) O número de menções de Excelente e de Muito Bom resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados é arredondado por excesso.
- e) Da aplicação dos percentis não pode resultar a atribuição, em cada ano escolar, de um número total de menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom superior ao número resultante da aplicação dos percentis à totalidade dos docentes avaliados.
- f) Sempre que da aplicação dos percentis a cada um dos universos resultar um valor inferior à unidade é garantido o acesso a uma menção de Excelente ou de Muito Bom.

17. Avaliação final (DR nº 26/2012, art. 21º, 22º e 27º)

a) 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 os percentis de diferenciação;
- Em caso de empate, aplicam-se os critérios de desempate referidos no art. 22º do DR nº 26/2012;
- A avaliação final é comunicada por escrito ao avaliado.

b) 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.

18. Reclamações e recursos (DR nº 26/2012, art. 24º e 25º)

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Os procedimentos a serem diligenciados pelo Presidente do Conselho Geral até à homologação da decisão final encontram-se regulamentados no art. 25º do DR nº 26/2012.

5. REFERENCIAIS A USAR NO AEPL PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

1– PROJETO EDUCATIVO DO AGRUPAMENTO

1.1 - Áreas prioritárias de intervenção do PEA

“A prioridade é dada naturalmente ao sucesso académico e educativo, mas isso não pode subalternizar a formação plena da pessoa, em todas as dimensões que uma visão humanista e hodierna impõe. Uma ação educativa que esteja em sintonia e atenta aos sinais dos tempos, que valorize as boas práticas e procure as respostas mais ajustadas ao perfil dos nossos alunos”.

In Projeto Educativo do AEPL

O Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Póvoa de Lanhoso identifica as dimensões ou áreas prioritárias mobilizadoras da ação dos múltiplos intervenientes e profissionais que darão corpo à sua implementação.

Os objetivos e as metas fixadas no Projeto Educativo do AEPL estão definidos em torno das seguintes áreas prioritárias de intervenção:

- Área I – Sucesso académico e educativo;
- Área II – Processos para melhor aprender e ensinar;
- Área III – Dimensão cultural, social e de cidadania;
- Área IV – Organização e Gestão.

As metas de cada uma das áreas supracitadas, bem como os respetivos objetivos estratégicos devem ser consultados no PEA que se encontra publicado na página web do Agrupamento (aepl.edu.pt).

2- DIMENSÕES E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

2.1- Parâmetros de avaliação estabelecidos por dimensão:

A - Dimensão Científica e pedagógica

Com uma ponderação de 60% na classificação final, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. Releva para a avaliação desta dimensão a regulação resultante da análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados. A avaliação desta dimensão envolve a apreciação de três parâmetros fundamentais:

- 1 - *Preparação e organização das atividades letivas;*
- 2 - *Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;*
- 3 - *Análise dos resultados obtidos;*

B- Dimensão Participação na Escola e Relação com a Comunidade

Com uma ponderação de 20% na classificação final, para esta dimensão relevam as vertentes da ação docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso corresponsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa, em particular no que toca os pais e encarregados de educação. A análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

- 1- *Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento;*
- 2- *Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.*

C- Dimensão Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

Com uma ponderação de 20% na classificação final, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão.

Releva para avaliação desta dimensão a formação contínua realizada ou outro tipo de formação que, de forma equivalente, seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do Agrupamento. A análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

- 1- *Formação contínua realizada;*
- 2- *Reflexão sobre a formação contínua e desenvolvimento profissional*

2.2- Indicadores definidos para cada um dos parâmetros das três dimensões da avaliação, respetivos padrões e níveis de desempenho

D1- DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA (60%)		
PARÂMETRO	1 - Preparação e organização das atividades letivas	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
1 - Planificação integrada e coerente das suas aulas de forma sistemática. 2- Articulação curricular com outras disciplinas/áreas/níveis de ensino e entre pares.	Planifica criteriosamente, integrando de forma coerente propostas de atividades, recursos, formas de avaliação das aprendizagens e articulações transdisciplinares e/ou entre níveis de ensino.	Excelente (9 a 10)
	Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, recursos, formas de avaliação das aprendizagens e promove a articulação disciplinar, interdisciplinar e/ou entre níveis de ensino.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos, formas de avaliação das aprendizagens e promove esporadicamente a articulação disciplinar, interdisciplinar e/ou entre níveis de ensino.	Bom (6,5 a 7,9)
	Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, recursos, formas de avaliação das aprendizagens.	Regular (5 a 6,4)
	Não planifica.	Insuficiente (1 a 4,9)
3- Conceção e planificação de estratégias adequadas aos diferentes alunos, contextos e recursos disponíveis, incluindo as tecnologias de informação e comunicação.	Concebe de forma pertinente e eficaz estratégias de ensino diversificadas e adequadas às necessidades dos alunos, aos contextos e aos recursos disponíveis.	Excelente (9 a 10)
	Concebe estratégias de ensino diversificadas e adequadas às necessidades dos alunos, aos contextos e aos recursos disponíveis.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos, aos contextos e aos recursos disponíveis.	Bom (6,5 a 7,9)
	Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos ou aos contextos e recursos disponíveis.	Regular (5 a 6,4)
	Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino.	Insuficiente (1 a 4,9)
D1- DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA (60%)		
PARÂMETRO	2 – Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
1- Regularidade, adequação e rigor da avaliação formativa e sumativa das aprendizagens dos alunos. 2 - Desenvolvimento de trabalho colaborativo e reflexivo com os seus pares do departamento ou área disciplinar.	Procede e regista sistematicamente, com adequação e rigor as avaliações formativa e sumativa, desenvolvendo de forma consistente um trabalho colaborativo.	Excelente (9 a 10)
	Procede e regista com regularidade, adequação e rigor as avaliações formativa e sumativa, desenvolvendo trabalho colaborativo com os seus pares.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Procede e regista adequadamente as avaliações formativa e sumativa, de forma irregular, desenvolvendo algumas partilhas com os seus pares.	Bom (6,5 a 7,9)
	Procede e regista com irregularidade as avaliações formativa e sumativa.	Regular (5 a 6,4)
	Não realiza as avaliações formativa e sumativa das aprendizagens.	Insuficiente (1 a 4,9)
D1- DIMENSÃO CIENTÍFICA-PEDAGÓGICA (60%)		

PARÂMETRO	3 – Análise dos resultados obtidos	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
<p>1 - Promoção de processos de autorregulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos.</p> <p>2 - Utilização de evidências na análise crítica do seu processo de ensino e formulação de hipóteses explicativas dos resultados (reflexão entre pares no departamento, grupo disciplinar, conselhos de turma, ...)</p>	Reflete com acuidade sobre os resultados da avaliação, procede às necessárias adequações no processo de ensino e envolve os alunos regularmente nos seus progressos, exemplificando.	Excelente (9 a 10)
	Reflete sobre os resultados da avaliação, procede às necessárias adequações no processo de ensino e informa os alunos regularmente sobre os seus progressos, exemplificando.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Utiliza os resultados obtidos pelos alunos na preparação e realização das atividades letivas.	Bom (6,5 a 7,9)
	Nem sempre utiliza os resultados obtidos pelos alunos na preparação das atividades letivas.	Regular (5 a 6,4)
	Não utiliza os resultados obtidos na preparação das atividades letivas.	Insuficiente (1 a 4,9)

D2- PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (20%)		
PARÂMETRO	1 – Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
<p>1 - Envolvimento em projetos e atividades do Agrupamento que visam o desenvolvimento da comunidade.</p> <p>2 - Envolvimento em ações que visam a participação da comunidade educativa no desenvolvimento do Agrupamento.</p>	Revela iniciativas no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento, promovendo-as com regularidade e investe, sistematicamente, no maior envolvimento da comunidade educativa e/ou outras entidades/instituições.	Excelente (9 a 10)
	Revela iniciativas no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento e investe no envolvimento da comunidade educativa e/ou outras entidades/instituições.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Participa e colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento e investe no envolvimento da comunidade educativa e/ou outras entidades/instituições.	Bom (6,5 a 7,9)
	Participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais do Agrupamento.	Regular (5 a 6,4)
	Não se envolve em iniciativas que promovam o desenvolvimento do Agrupamento.	Insuficiente (1 a 4,9)

D2- PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (20%)		
PARÂMETRO	2 – Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
1- Apresentação de propostas sustentáveis que contribuam para a melhoria do desempenho do Agrupamento ao nível das várias estruturas. 2- Contribuição para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica, dos órgãos de administração e gestão e de outras estruturas em que participe.	Apresenta sugestões/soluções que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização.	Excelente (9 a 10)
	Apresenta sugestões/soluções que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, colaborando frequentemente com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Apresenta pontualmente sugestões/soluções que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Bom (6,5 a 7,9)
	Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.	Regular (5 a 6,4)
	Não apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade do Agrupamento, não colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	Insuficiente (1 a 4,9)

D3 - FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (20%)		
PARÂMETRO	1 – Realização de formação contínua	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
1 - Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático). (Formação que seja objeto de reconhecimento pelo Conselho Científico para a Formação Contínua de Professores e formações realizadas não creditadas que visem a atualização nos domínios em avaliação ou que respondam a necessidades ou solicitações do Agrupamento).	Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Excelente (9 a 10)
	Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Participa em processos de atualização do conhecimento profissional, cumprindo apenas com o formalmente exigido.	Bom (6,5 a 7,9)
	Participa em processos de atualização do conhecimento profissional, cumprindo apenas parcialmente com o formalmente exigido.	Regular (5 a 6,4)
	Não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional.	Insuficiente (1 a 4,9)

D3 - FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (20%)		
PARÂMETRO	2 – Reflexão sobre a formação contínua e desenvolvimento profissional	
Indicadores	PADRÕES DE DESEMPENHO	NÍVEIS
1- Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento e melhoria das suas práticas. 2- Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional do Agrupamento. 3- Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo.	Reflete consistentemente sobre as suas práticas, evidenciando, inequivocamente a produção e partilha entre pares das inovações efetuadas e o reflexo das ações no processo de ensino e aprendizagem.	Excelente (9 a 10)
	Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Muito Bom (8 a 8,9)
	Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Bom (6,5 a 7,9)
	Reflete sobre as suas práticas, mas não evidencia a mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	Regular (5 a 6,4)
	Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou do Agrupamento	Insuficiente (1 a 4,9)

2.3- PERFIS DE DESEMPENHO

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

Tomando como referencia os cinco níveis de desempenho docente: Insuficiente, Regular, Bom, Muito Bom e Excelente:

Os dois primeiros níveis correspondem a desempenhos com limitações de vária ordem no essencial dos parâmetros avaliados.

O nível Bom caracteriza-se por um desempenho eficaz das funções que são esperadas de um docente, sem limitações no essencial dos parâmetros avaliados.

Os níveis de Muito Bom e Excelente situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais ao desempenho docente, se caracterizam, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento, a que acresce, para o nível de Excelente, o reconhecimento da sua influência e papel de referência, quer na comunidade escolar, quer na profissão.

6. RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES/PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO E OS ELEMENTOS OBJETO DE REFLEXÃO NO RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

Dimensões da avaliação	Parâmetros	Relatório de autoavaliação (Elementos objeto de reflexão)
Científica e pedagógica	Preparação e organização das atividades letivas	A prática letiva
	Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	
	Resultados obtidos	A análise dos resultados obtidos
Participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento	As atividades promovidas
	Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	O contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Realização de formação contínua	A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa
	Reflexão sobre a formação contínua e desenvolvimento profissional	

7. ANEXOS

Anexo 1: Modelo de relatório de autoavaliação

Anexo 2 – Modelo de apreciação do relatório de autoavaliação

Anexo 3: Modelo para a designação do avaliador interno

Anexo 4: Modelo para elaboração do projeto docente

Anexo 5: Modelo de parecer sobre o projeto docente

Anexo 6: Documento de registo e avaliação

Anexo 7: Critérios para a avaliação por ponderação curricular

Anexo 8: Requerimento para solicitar avaliação pelo regime geral