

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

DOCUMENTO ORIENTADOR

ÍNDICE

DOCUMENTO ORIENTADOR.....	3
PREÂMBULO.....	3
1. Quadro de Referência	3
1.1-Quadro de referência externo	4
1.1.1-Objetivos da avaliação de desempenho	4
1.1.2-Dimensões da avaliação de desempenho:.....	4
1.1.3-Estruturas Organizacionais na Avaliação de desempenho	5
1.2. Quadro de referência interno	7
1. Orientações do Conselho pedagógico/ SADD	8
1.1. Projeto Docente	8
1.2. Relatório de autoavaliação.....	8
2. Instrumentos de Registo	8
3. Atribuição das classificações	9
4. Desempate	9
5. Níveis classificativos	9
ANEXOS	11
Avaliação de desempenho do pessoal docente.....	12
Ficha de avaliação global do desempenho do Pessoal Docente.....	17
Avaliação Final do Desempenho	19

DOCUMENTO ORIENTADOR

PREÂMBULO

O presente documento tem como objetivo central o enquadramento do processo de avaliação do pessoal docente em regime de contrato para o ano letivo 15/16.

Segundo orientações do Ministério da Educação e da Ciência compete ao Conselho Pedagógico definir os procedimentos de avaliação para os docentes.

O ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo certo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado.

Quando o limite mínimo referido anteriormente resultar da celebração de mais de um contrato a termo, a avaliação será realizada pela Escola cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras Escolas.

1. Quadro de Referência

A avaliação de desempenho pressupõe a existência de um quadro de referência:

Externo, isto é, um conjunto de normas, objetivos e perfis de desempenho que enformam o modelo;

Interno, que tem em conta o contexto socioeducativo em que o docente desenvolve a sua atividade.

No quadro abaixo identificam-se os referentes externos e internos, que enformam a avaliação de desempenho nesta Escola:

Nível externo	Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro (novo regime de avaliação do desempenho do pessoal docente instituído na 11ª alteração ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário) Despacho n.º 13981/2012 (estabelece os parâmetros nacionais para a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica a realizar no âmbito da avaliação do desempenho docente, previstos no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012). Despacho n.º 12567/2012 (Percentis nas Escolas) Despacho normativo 24/2012 (avaliadores externos) Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro (Estatuto da Carreira Docente)
---------------	--

	<p>Despacho n.º 16034/2010, de 22 de outubro (<u>Padrões de Desempenho Docente</u>)</p> <p>Decreto-Lei n.º 240/2001 (perfil geral do desempenho docente)</p> <p>Decreto-Lei n.º 241/2001 (Perfil específico de desempenho profissional do Educador de Infância e do Professor do 1.º ciclo do Ensino Básico)</p> <p>Programas curriculares;</p>
Nível interno	<p>Objetivos e metas fixados em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projeto Educativo de Escola; • Plano Plurianual de Atividades; • Plano Anual de Atividades <p>Instrumentos de registo criados pela escola.</p>

1.1-Quadro de referência externo

1.1.1-Objetivos da avaliação de desempenho

(ECD, artigo 40.º, n.º 3), a saber:

Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente

Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente

Identificar as necessidades de formação do pessoal docente

Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente

Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente

Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente

Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho

Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente

Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua atividade profissional

1.1.2-Dimensões da avaliação de desempenho:

«A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como ação intencional, orientada para a promoção de aprendizagens, especializada e fundamentada em saberes específicos. Esta função pressupõe a definição de um perfil profissional que se estrutura em três dimensões fundamentais»:

Dimensão 1: Científica e pedagógica

Operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assentes num conhecimento científico e pedagógico -didático profundo e rigoroso. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e articulação das ações planeadas a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. A operacionalização implica, por um lado, eficácia e rigor na condução e organização das atividades de ensino; por outro lado, a gestão eficaz dos processos de comunicação e das interações em sala de aula. A regulação implica a análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados

Dimensão 2: Participação na escola e relação com a comunidade

Considera 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 e à sociedade em geral.

Dimensão 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Resulta do reconhecimento de que o trabalho na profissão docente é legitimado pelo conhecimento específico e pela autonomia dos que exercem a profissão, o que requer a permanente reconstrução do conhecimento profissional respetivo. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação, que envolve saberes e competências no âmbito do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

1.1.3-Estruturas Organizacionais na Avaliação de desempenho

a) Conselho Pedagógico

Competências:

- Eleger os quatro docentes que integram a comissão de avaliação do desempenho docente;
- Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas em 1.1.2.;
- Aprovar os parâmetros para cada uma das dimensões (ver instrumento de registo em anexo).

b) Secção de avaliação de desempenho do Conselho pedagógico (SADD)

Composição: É constituída no âmbito do Conselho Pedagógico.

É constituída pelo diretor, que preside e quatro docentes eleitos de entre os membros do conselho.

Competências:

- Aplicar o sistema de avaliação do desempenho tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo da Escola e o serviço distribuído ao docente;
- Calendarizar os procedimentos de avaliação;
- Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões previstas em 1.1.2. ;
- Acompanhar e avaliar todo o processo;
- Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação da percentagem máxima fixada para a menção de Muito Bom (25%);
- Apreciar e decidir as reclamações;
- Aprovar o plano de formação, previsto no caso de menção Insuficiente, sob proposta do avaliador.

No cumprimento do previsto no Decreto Regulamentar nº 26/2012, e promovida a audição da **Secção de avaliação de desempenho docente do conselho pedagógico**, define-se a calendarização abaixo para o cumprimento dos procedimentos de avaliação de desempenho do pessoal docente em regime de contrato.

Fase do procedimento	Responsável	Calendarização
Definição dos procedimentos da avaliação, para o ano letivo 2015/2016, para os docentes em regime de avaliação.	Conselho Pedagógico	Março 2016
Apresentação do projeto docente ao avaliador (opcional)	Avaliado	Até 29 de abril de 2016
Entrega do relatório de autoavaliação	Avaliado	Até 3 de junho de 2016
Preenchimento das fichas de avaliação final	Avaliador	Até 24 de junho de 2016
Comunicação ao avaliado do resultado proposto da avaliação	Avaliador	Até 1 de julho de 2016
Atribuição da avaliação final	SADD	Até 15 de julho de 2016
Reclamação	Avaliado	Nos 10 dias úteis após tomar conhecimento da avaliação final
Recurso	Avaliado	Nos 10 dias úteis após tomar conhecimento da decisão da reclamação.

1.2. Quadro de referência interno

Tendo em conta o enquadramento legal, cabe à escola definir os seus objetivos e metas, nos diversos instrumentos de gestão pedagógica. (Projeto Educativo de Escola; Plano Anual e Plano Plurianual de Atividades)

1. Orientações do Conselho pedagógico/ SADD

1.1. Projeto Docente

Tem caráter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não apresentado pelo avaliado, pelos objetivos e metas fixados no Projeto Educativo e nos Planos Anual e Plurianual de Atividades da Escola.

Traduz-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, elaborado em função do serviço distribuído. Deve enunciar o contributo do docente para a concretização das metas e objetivos do projeto educativo da Escola.

A sua apreciação pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.

1.2. Relatório de autoavaliação

A sua apresentação é obrigatória.

Consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida, durante o ano letivo, 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 da Escola;
- A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

O relatório de autoavaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva, não podendo exceder três páginas A4, em letra Times New Roman, tamanho 12, não lhe podendo ser anexados documentos.

O relatório de autoavaliação materializa-se, obrigatoriamente, em suporte de papel e deve ser entregue nos serviços administrativos, endereçado ao avaliador.

Nos casos previstos no artigo 27º do decreto regulamentar 26/2012 de 21 de Fevereiro, o relatório consiste num documento com um máximo de seis páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

Nos anos intermédios de avaliação, nos restantes escalões, o relatório de auto-avaliação anual deverá dar entrada nos serviços administrativos até ao final do ano letivo (31 de agosto).

2. Instrumentos de Registo

A recolha de informação pelos diversos intervenientes no processo será efetuada no **instrumento de registo aprovado em Conselho Pedagógico**, devendo ser traduzida na **Ficha de Avaliação Global do Desempenho**. (ver anexos)

A ficha de avaliação global faz a síntese e a ponderação de todos os domínios relevantes da avaliação, pontuados na escala de 1 a 10, e regista a atribuição da classificação final e a correspondente menção qualitativa.

Na impossibilidade de avaliação em algum dos domínios constantes da ficha de avaliação global, deve ser feita a reconversão da escala de classificação para que seja possível atingir a classificação máxima (10 valores).

3. Atribuição das classificações

No que diz respeito à atribuição das classificações, ter-se-á em consideração:

- O respeito e observância dos normativos legais;
- Os fatos comprovados e/ou verificáveis através dos registos arquivados no processo individual do docente ou de outros documentos;
- As orientações deste documento.

4. Desempate

Quando, por efeito da atribuição de Muito Bom, for necessário proceder ao desempate entre docentes que tenham a mesma menção qualitativa, releva consecutivamente a avaliação obtida nos parâmetros:

- Preparação e organização das atividades letivas
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos

Se ainda assim persistir empate, deverá relevar o seguinte:

- Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e dos Planos anual e Plurianual de Atividades

Se mesmo assim subsistirem empates, serão considerados como critérios de desempate as avaliações nos seguintes campos e por esta ordem:

1º - “Assiduidade”

2º - “Formação contínua e desenvolvimento profissional”

5. Níveis classificativos

O processo de Avaliação do Desempenho Docente em curso considera e valoriza os padrões de desempenho docente. O resultado final da avaliação do docente é expresso nas seguintes menções qualitativas, correspondentes às classificações de:

Muito Bom — de 8 a 10 valores;

Bom — de 6,5 a 7,9 valores;

Regular — de 5 a 6,4 valores;

Insuficiente — de 1 a 4,9 valores.

Tem de existir sempre uma correspondência total entre a menção qualitativa atribuída e a classificação, devendo esta situar-se no respetivo intervalo.

A diferenciação dos desempenhos é garantida pela fixação da percentagem de 25% para a atribuição da menção qualitativa de Muito Bom.

A menção de Muito Bom está dependente do cumprimento de 95% do serviço letivo distribuído no ano a que se reporta a avaliação.

Aprovado em reunião do Conselho Pedagógico em 18 de abril de 2012.

ANEXOS

Avaliação de desempenho do pessoal docente
INSTRUMENTO DE REGISTO

Docente avaliado		NIF	
Departamento		Disciplina(s):	
Avaliador		NIF	

DIMENSÃO 1 – CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA
1.1 – PREPARAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS

A - Conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área disciplinar		
O docente evidencia lacunas graves no conhecimento científico.		1,0 a 4,9
O docente evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular.		5,0 a 6,9
O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.		7,0 a 7,9
O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.		8,0 a 10
B - Planificação do ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e rentabilização dos meios e recursos disponíveis - Planificação integrada e coerente dos vários tipos de avaliação		
O docente evidencia falta de rigor na planificação.		1,0 a 4,9
O docente planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.		5,0 a 6,9
O docente planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.		7,0 a 7,9
O docente planifica com rigor , integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.		8,0 a 10
C - Integração da planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos da decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares.		
O docente planifica o ensino mas não realiza processos de articulação curricular.		1,0 a 4,9
O docente planifica o ensino com os pares, mas não realiza processos de articulação curricular.		5,0 a 6,9
O docente participa em processos de articulação e de planificação conjunta com os pares.		7,0 a 7,9
O docente dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares.		8,0 a 10
(A+B+C)/3		

1.2– Avaliação das aprendizagens dos alunos

A - Planificação integrada e coerente dos vários tipos de avaliação - Desenvolvimento de atividades de avaliação das aprendizagens para efeitos de diagnóstico, regulação do processo de ensino e avaliação e certificação de resultados - Promoção de processos de auto-regulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos		
O docente utiliza processos inadequados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos	1,0 a 4,9	
O docente utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos	5,0 a 6,9	
O docente implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos.	7,0 a 7,9	
O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas e informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria.	8,0 a 10	
B - Aplicação de instrumentos adequados à monitorização da sua atividade - Utilização de evidências na análise crítica do seu processo de ensino e formulação de hipóteses explicativas dos resultados - Reorientação da planificação e do desenvolvimento do ensino de acordo com a apreciação realizada		
O docente não usa processos de monitorização do seu desempenho nem procura refletir nas estratégias de ensino que delineou.	1,0 a 4,9	
O docente não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino	5,0 a 6,9	
O docente utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	7,0 a 7,9	
O docente utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade.	8,0 a 10	
	(A+B)/2	

DIMENSÃO 2 – PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

2.1 – CONTRIBUTO PARA A REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS E METAS DO PROJETO EDUCATIVO E DOS PLANOS ANUAL E PLURIANUAL DE ATIVIDADES

- Participação na construção dos documentos orientadores da vida da escola - Participação na concepção e uso de dispositivos de avaliação da escola - Participação em Projetos de investigação e de inovação no quadro do Projeto de escola - Participação em Projetos de trabalho colaborativo na escola		
O docente revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização.	1,0 a 4,9	
O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola	5,0 a 6,9	
O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado , na sua concepção, desenvolvimento e avaliação	7,0 a 7,9	
O docente colabora na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	8,0 a 10	

2.2 – PARTICIPAÇÃO NAS ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO EDUCATIVA E SUPERVISÃO PEDAGÓGICA E NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

- Apresentação de propostas que contribuam para a melhoria do desempenho da escola - 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		
O docente não apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade da escola, nem colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	1,0 a 4,9	
O docente não apresenta sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade da escola, mas colabora com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.	5,0 a 6,9	
O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado	7,0 a 7,9	
O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada e ativa com os diferentes órgãos e estruturas educativas.	8,0 a 10	

2.3 – DINAMIZAÇÃO DE PROJETOS DE INVESTIGAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO EDUCATIVA E SUA CORRESPONDENTE AVALIAÇÃO

A - Envolvimento em Projetos e atividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade		
Quando solicitado, o docente não participa em Projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.	1,0 a 4,9	
Quando solicitado, o docente participa em Projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.	5,0 a 6,9	
O docente participa em Projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.	7,0 a 7,9	
O docente participa regularmente no desenvolvimento de Projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.	8,0 a 10	
B - Envolvimento em ações que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola		
- Envolvimento em Projetos ou atividades de âmbito nacional ou internacional que sejam relevantes para a escola e/ou comunidade		
O docente não promove o envolvimento dos pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola	1,0 a 4,9	
Quando solicitado, o docente participa em atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	5,0 a 6,9	
O docente colabora no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	7,0 a 7,9	
O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade	8,0 a 10	
	(A+B)/2	

DIMENSÃO 3 – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
3.1 – FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A - Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de actualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didáctico)		
O docente não revela interesse em actualizar o seu conhecimento profissional.	1,0 a 4,9	
O docente participa em processos de actualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido	5,0 a 6,9	
O docente desenvolve processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional.	7,0 a 7,9	
O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional	8,0 a 10	
B - Análise crítica da sua ação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas		
O docente 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.	1,0 a 4,9	
O docente participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	5,0 a 6,9	
O docente participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	7,0 a 7,9	
O docente reflecte sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.	8,0 a 10	
C - Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos da escola		
- Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola		
- Aplicação do conhecimento adquirido ou melhoria do trabalho colaborativo		
O docente não colabora em iniciativas de reflexão sobre as práticas do trabalho colaborativo com pares, não reconhecendo os benefícios daquelas no desenvolvimento do conhecimento profissional e organizacional da escola.	1,0 a 4,9	
O docente participa em iniciativas de reflexão mas não partilha conhecimentos que permitam um desenvolvimento do conhecimento profissional e organizacional da escola	5,0 a 6,9	
O docente partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionem oportunidades.	7,0 a 7,9	
O docente contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.	8,0 a 10	
		(A+B+C)/3
Observações:		

O avaliador: _____

Nazaré, ____/____/____

Ficha de avaliação global do desempenho do Pessoal Docente**REGIME DE CONTRATO A TERMO**

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO			
Nome			
Escola		Código:	
Grupo de Recrutamento		NIF:	
Situação profissional		Contratado <input type="checkbox"/>	Técnico Especializado <input type="checkbox"/>

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR			
Nome			
Grupo de Recrutamento		NIF:	
Condição	de	Coordenador	de Departamento
Avaliador:	Diretor <input type="checkbox"/>	Curricular <input type="checkbox"/>	Outra <input type="checkbox"/>

CONDIÇÕES DE AVALIAÇÃO

1. Período de Avaliação ____/____/____ a ____/____/____	2. Com componente letiva: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>		
3. Observação de aulas: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	4. Função exercida:		
5. Em exercício de funções noutra instituição: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>			
5.1. Instituição onde exerceu funções			
5.2. Funções exercidas:			
6. Cumprimento do Serviço			
100% <input type="checkbox"/>	Entre 99,9% e 97% <input type="checkbox"/>	Entre 96,9% e 95% <input type="checkbox"/>	Menos de 95% <input type="checkbox"/>
7. Apresentou projeto docente: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>			

Avaliação

DIMENSÃO	DOMÍNIO	PONDE RAÇÃO	PONTUA ÇÃO	TOTAIS
Científica e pedagógica	Preparação e organização das atividades letivas	60 %		
	Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos			
Participação na escola e relação com a comunidade	Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de Atividades	20%		
	Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão			
	Dinamização de Projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação			
Formação contínua e desenvolvimento profissional	Formação contínua e desenvolvimento profissional	20 %		
Pontuação total				
Proposta de classificação final				

COMUNICAÇÃO DA PROPOSTA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Data ____/____/____	Tomei conhecimento Data ____/____/____
Assinatura do avaliador: _____	Assinatura do avaliado: _____

Avaliação Final do Desempenho

1. Avaliação atribuída pela Secção de avaliação de desempenho docente – SADD

Classificação:

Menção Qualificativa:

2. Fundamentação da avaliação:

Data da reunião ____ / ____ / ____

Assinaturas: _____

COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DE DESEMPENHO

Tomei Conhecimento

Data ____ / ____ / ____

Assinatura do Avaliado: _____