

# 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 nº 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 1º ciclo do Ensino Básico)</p> <p>Programas curriculares;</p>
Nível interno	<p>Objetivos e metas fixados em:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projeto Educativo de Escola;</li> <li>• Plano Plurianual de Atividades;</li> <li>• Plano Anual de Atividades</li> </ul> <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.

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

<b>A - Conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área disciplinar</b>		
O docente evidencia lacunas graves no conhecimento científico.		<b>1,0 a 4,9</b>
O docente evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina / área curricular.		<b>5,0 a 6,9</b>
O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.		<b>7,0 a 7,9</b>
O docente evidencia <b>elevado</b> conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular.		<b>8,0 a 10</b>
<b>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</b>		
O docente evidencia falta de rigor na planificação.		<b>1,0 a 4,9</b>
O docente planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.		<b>5,0 a 6,9</b>
O docente planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.		<b>7,0 a 7,9</b>
O docente planifica <b>com rigor</b> , integrando <b>de forma coerente</b> propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.		<b>8,0 a 10</b>
<b>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.</b>		
O docente planifica o ensino mas não realiza processos de articulação curricular.		<b>1,0 a 4,9</b>
O docente planifica o ensino com os pares, mas não realiza processos de articulação curricular.		<b>5,0 a 6,9</b>
O docente participa em processos de articulação e de planificação conjunta com os pares.		<b>7,0 a 7,9</b>
O docente <b>dá relevância à articulação</b> com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares.		<b>8,0 a 10</b>
<b>(A+B+C)/3</b>		

## 1.2– Avaliação das aprendizagens dos alunos

<b>A - Planificação integrada e coerente dos vários tipos de avaliação</b> - 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 <b>implementa</b> estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos.	7,0 a 7,9	
O docente <b>concebe e implementa</b> estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas e informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e <b>as necessidades de melhoria.</b>	8,0 a 10	
<b>B - Aplicação de instrumentos adequados à monitorização da sua atividade</b> - 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 <b>utiliza ocasionalmente</b> processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	7,0 a 7,9	
O docente <b>utiliza processos</b> 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 <b>colabora, quando solicitado</b> , na sua concepção, desenvolvimento e avaliação	7,0 a 7,9	
O docente <b>colabora</b> 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, <b>colaborando</b> com os diferentes órgãos e estruturas educativas, <b>quando solicitado</b>	7,0 a 7,9	
O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, <b>colaborando de forma continuada e ativa</b> 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

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

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

O avaliador: \_\_\_\_\_

Nazaré, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

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

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

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

<b>CONDIÇÕES DE AVALIAÇÃO</b>			
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 %		
<b>Pontuação total</b>				
<b>Proposta de classificação final</b>				

## COMUNICAÇÃO DA PROPOSTA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Data ____/____/____  Assinatura do avaliador:  _____	Tomei conhecimento Data ____/____/____  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: \_\_\_\_\_