AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILA NOVA DE PAIVA

Avaliação do Desempenho Docente

Documento Orientador



Índice

Introdução 2
1. Enquadramento 3
2. Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências 4
3. Periodicidade 5
   3.1. Docentes integrados na carreira 5
   3.2. Docentes em regime de contrato 5
   3.3. Docentes em período probatório 6
4. Dimensões da avaliação 7
   4.1. Dimensão A: Científica e pedagógica 7
   4.2. Dimensão B: Participação na escola e relação com a comunidade 9
   4.1. Dimensão C: Formação contínua e desenvolvimento profissional 9
5. Perfis de desempenho 11
6. Resultado da avaliação 11
7. Critérios de desempate 12
8. Documentos da avaliação 12
   8.1. Projeto docente 12
   8.2. Documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente. 13
   8.3. Relatório de autoavaliação 13
9. Avaliação por ponderação curricular 13
10. Calendarização 17
11. Disposições finais 18

Introdução

No âmbito do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, o presente documento orientador da avaliação do desempenho docente serve de referencial e visa clarificar o processo aplicado operacionalizado no Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva.

O disposto no presente documento orientador elaborado pela Secção de Avaliação do Desempenho Docente (SADD) do Conselho Pedagógico do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva de escolas aplica-se aos docentes integrados na carreira, aos docentes em período probatório e aos docentes em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo.

Este documento orientador 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.

Após um processo de auscultação dos docentes, através dos departamentos curriculares, o documento foi aprovado por unanimidade, em reunião do Conselho Pedagógico de 10 de janeiro de 2024, entrando de imediato em vigor.

1. Enquadramento

O modelo atual de avaliação do desempenho docente emerge do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário (Estatuto da Carreira Docente), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, na redação atual, com a redação que lhe conferiu o Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro. Neste contexto, o modelo de avaliação do desempenho dos docentes visa simplificar o processo e promover, simultaneamente, um regime exigente, rigoroso, autónomo e de responsabilidade (cf. preâmbulo do Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro).

A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes.

Neste contexto, são definidas três grandes dimensões em que incide a avaliação do desempenho docente: científico-pedagógica, que se destaca pela sua centralidade no exercício profissional; participação na vida da escola e na relação com a comunidade educativa; formação contínua e desenvolvimento profissional.

Posteriormente, o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, vem regulamentar o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, acompanhado por normativos subsidiários.

Os elementos de referência da avaliação são constituídos pelos objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas e pelos parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, aprovados pelo conselho pedagógico.

A avaliação do desempenho docente é composta por uma componente interna e externa. A avaliação interna é efetuada pelo agrupamento de escolas do docente e é realizada em todos os escalões. A avaliação externa centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas por avaliadores externos.

2. Intervenientes no processo de avaliação e respetivas competências

Para além do avaliado, são intervenientes no processo de avaliação do desempenho docente os elementos que a seguir se elencam.

Interveniente	Competências
Presidente do Conselho Geral	Homologar a proposta de decisão do recurso à reclamação; Notificar o diretor ou a secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico para, em fase de recurso, contra-alegar e nomear o seu árbitro.
Diretor	Proceder à avaliação dos docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente e os que exerçam as funções de subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de departamento curricular e o avaliador por este designado; Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que for avaliador.
Conselho Pedagógico	Eleger os quatro docentes que integram a secção de avaliação do desempenho docente; Aprovar o documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões: científica e pedagógica; participação na escola e relação com a comunidade; formação contínua e desenvolvimento profissional; Aprovar os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões.
Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico	Aplicar o sistema de avaliação do desempenho docente tendo em consideração, designadamente, o projeto educativo do agrupamento de escolas e o serviço distribuído ao docente; Calendarizar os procedimentos de avaliação do desempenho docente; Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas três dimensões; Acompanhar e avaliar todo o processo de avaliação do desempenho docente; Aprovar a classificação final harmonizando as propostas dos avaliadores e garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos; Apreciar e decidir as reclamações, nos processos em que atribui a classificação final; Aprovar o plano de formação previsto na alínea b) do n.º 6 do artigo 23.º, sob proposta do avaliador.
Avaliador Externo	Proceder à avaliação externa da dimensão científica e pedagógica dos docentes por ela abrangidos.
Avaliador Interno	Avaliar o desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas três dimensões através dos seguintes elementos: projeto docente, sem prejuízo do disposto do n.º 4 do artigo 17.º; documento de registo e avaliação; relatórios de autoavaliação.

3. Periodicidade

3.1. Docentes integrados na carreira

Os ciclos de avaliação dos docentes integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente.

Escalões	Ciclo avaliativo
1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º e 10.º	4 anos
5.º	2 anos

Os docentes têm que ter prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação.

Os docentes que não preencherem o requisito de tempo mínimo no período correspondente ao escalão podem requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação (cf. n.º 1 do artigo 2.º do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto).

A avaliação realiza-se uma única vez no escalão. Esta deve estar concluída no ano escolar anterior ao final do ciclo avaliativo.

A observação de aulas corresponde a um período de 180 minutos, distribuído por, no mínimo, dois momentos distintos, e realiza-se num dos dois últimos anos escolares anteriores ao fim de cada ciclo de avaliação do docente integrado na carreira.

O requerimento para a observação de aulas é obrigatório apenas para os escalões/situações em que não constitui um requisito obrigatório, ou seja, para além dos 2.º e 4.º escalões. No entanto, como medida de precaução, nada obsta a que os docentes posicionados nos 2.º e 4.º escalões colaborem com o diretor na identificação desta necessidade.

Os docentes que requerem observação de aulas e desistem por motivos injustificados estão condicionados à obtenção de uma classificação máxima de Bom no respetivo ciclo avaliativo (cf. n.º 5 do artigo 10.º do Despacho normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro).

3.2. Docentes em regime de contrato

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

Quando o limite mínimo resultar da celebração de mais do que um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.

Na eventualidade dos contratos terminarem na mesma data, cabe ao docente optar pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada que efetua a sua avaliação.

Completados 1460 dias de serviço, o docente contratado passa a ser remunerado pelo índice 188 da mesma escala indiciária, verificados cumulativamente dos seguintes requisitos: avaliação de desempenho com a menção mínima de Bom obtida nos dois últimos anos escolares; frequência, com aproveitamento, de formação contínua no mínimo de 50 horas.

Completados 2920 dias de serviço, o docente contratado passa a ser remunerado pelo índice 205, da mesma escala indiciária, verificados cumulativamente dos seguintes requisitos: avaliação de desempenho com a menção mínima de Bom obtida nos dois últimos anos escolares; cumprimento do requisito de observação de aulas; frequência, com aproveitamento, de formação contínua no mínimo de 50 horas.

3.3. Docentes em período probatório

O ciclo de avaliação dos docentes em período probatório corresponde ao ano escolar coincidente com esse período.

4. Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente: Científica e pedagógica; Participação na escola e relação com a comunidade; Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Consideram-se elementos de referência da avaliação os objetivos e as metas fixadas no projeto educativo do agrupamento de escolas e os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões aprovados pelo conselho pedagógico.

Dimensões	Parâmetros
A: Científica e pedagógica	a) Preparação e realização das atividades letivas b) Relação pedagógica com os alunos c) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos
B: Participação na escola e relação com a comunidade	a) Contributo para a realização de objetivos e metas do Projeto Educativo e de planos de ação b) Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão c) Dinamização de ações que promovam o envolvimento da comunidade d) Dinamização de projetos de investigação e ou de desenvolvimento e inovação educativa
C: Formação contínua e desenvolvimento profissional	a) Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) b) Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos do agrupamento de escolas c) Mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo e no desenvolvimento do agrupamento de escolas d) Análise crítica da formação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas

4.1. Dimensão A: Científica e pedagógica

A dimensão científica e pedagógica tem uma ponderação global de 60%, assumindo-se, desta forma, como o eixo central da atividade docente.

Neste contexto, a avaliação desta dimensão é determinada por três parâmetros com as seguintes ponderações:

- Preparação e realização das atividades letivas: 20%
- Relação pedagógica com os alunos: 20%
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos: 20%

Para clarificação e objetividade, os parâmetros apresentam um conjunto de descritores de desempenho.

Dimensão A: Científica e pedagógica	
Parâmetros	**Descritores**
Preparação e realização das atividades letivas	a) Nível de desempenho evidenciado no âmbito do rigor, da coerência e da inovação que implica no exercício de planificação das atividades letivas b) Nível de desempenho evidenciado na promoção da articulação curricular com outras disciplinas e áreas curriculares c) Nível de desempenho evidenciado na promoção de articulação entre pares d) Nível de desempenho evidenciado no âmbito do conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular ou outros componentes em que exerce função e) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da conceção de estratégias de ensino adequadas às necessidades e ao contexto dos alunos
Relação pedagógica com os alunos	a) Nível de desempenho evidenciado na criação de ambientes de ensino e aprendizagem eficazes onde prevalece o respeito mútuo e a interação b) Nível de desempenho evidenciado na promoção do desenvolvimento de competências pelos alunos e a inclusão dos contributos destes c) Nível de desempenho evidenciado na promoção e na gestão de situações de interação entre os alunos
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos	a) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da conceção e da implementação de estratégias e de instrumentos de avaliação diversificados e rigorosos b) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos c) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da elaboração e da comunicação de rubricas aos alunos d) Nível de desempenho evidenciado no âmbito do feedback proporcionado aos alunos

4.2. Dimensão B: Participação na escola e relação com a comunidade

A dimensão da participação na escola e relação com a comunidade tem uma ponderação global de 20% e centra-se na participação do docente na dinâmica do agrupamento de escolas e nas diferentes estruturas da organização, assim como na relação com a comunidade educativa.

Neste contexto, a avaliação desta dimensão é determinada por quatro parâmetros com as seguintes ponderações:

- Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo: 5%
- Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão: 5%
- Dinamização de ações que promovam o envolvimento da comunidade: 5%
- Dinamização de projetos de investigação e de desenvolvimento e inovação educativa: 5%

Dimensão B: Participação na escola e relação com a comunidade	
Parâmetros	**Descritores**
Contributo para a realização de objetivos e metas do Projeto Educativo e de planos de ação	a) Nível de desempenho evidenciado no envolvimento no âmbito da conceção, do desenvolvimento e da avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida do agrupamento de escolas b) Nível de desempenho evidenciado no âmbito do empenho no cumprimento dos objetivos e das metas do agrupamento de escolas
Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão	a) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da participação nos diferentes órgãos e estruturas educativas do agrupamento de escolas b) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da apresentação de sugestões que contribuam para a melhoria da qualidade do agrupamento de escolas
Dinamização de ações que promovam o envolvimento da comunidade	a) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da promoção, da criação, do desenvolvimento e ou da participação em projetos e ou atividades que implicam o envolvimento da comunidade educativa
Dinamização de projetos de investigação e ou de desenvolvimento e inovação educativa	a) Nível de desempenho evidenciado no âmbito da promoção, da criação, do desenvolvimento e ou da participação em projetos e ou atividades orientados para a melhoria da qualidade da ação educativa do agrupamento de escolas

4.1. Dimensão C: Formação contínua e desenvolvimento profissional

A dimensão de formação contínua e desenvolvimento profissional tem uma ponderação global de 20% e centra-se na componente da formação e do desenvolvimento profissional. Nesta dimensão prevê-se: a atualização e o aperfeiçoamento de conhecimentos, capacidades e competências, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de

aperfeiçoamento do seu desempenho; a participação de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente e a mobilização das competências adquiridas na prática profissional; a partilha com os outros docentes de informação, recursos didáticos e métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas e de aconselhar aqueles que se encontrem no início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional; a reflexão, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e coletivamente, tendo em vista a melhoria das práticas e o contributo para o sucesso educativo dos alunos (cf. artigo 10º-B do Estatuto da Carreira Docente).

Neste contexto, a avaliação desta dimensão é determinada por quatro parâmetros com as seguintes ponderações:

- Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático): 5%
- Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos do agrupamento de escolas: 5%
- Mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo e no desenvolvimento do agrupamento de escolas: 5%
- Análise crítica da sua formação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas: 5%

Dimensão C: Formação contínua e desenvolvimento profissional	
Parâmetros	**Descritores**
Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático)	Nível de desempenho evidenciado no âmbito da participação em processos de aquisição e atualização de conhecimento profissional
Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos do agrupamento de escolas	Nível de desempenho evidenciado no âmbito da promoção do desenvolvimento profissional em sede de trabalho colaborativo
Mobilização do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo e no desenvolvimento do agrupamento de escolas	Nível de desempenho evidenciado na mobilização do conhecimento adquirido, na melhoria das suas práticas e na prossecução das metas do agrupamento de escolas
Análise crítica da formação, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas	Nível de desempenho evidenciado no âmbito da reflexão sobre a mobilização do conhecimento profissional para a melhoria das suas práticas docentes

5. 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.

O perfil de desempenho docente é uma descrição das competências, habilidades, conhecimentos e comportamentos que um professor deve possuir e demonstrar no desempenho profissional para atingir um padrão de excelência. Para tal, os níveis de desempenho visam proporcionar uma estrutura clara para avaliar e desenvolver o desempenho docente.

Níveis de desempenho	Perfil
Excelente	Desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais do perfil docente, se caracteriza por níveis elevados de iniciativa, colaboração, investimento e reconhecimento da sua influência e papel de referência na profissão e no agrupamento de escolas.
Muito Bom	Desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais do perfil docente, se caracteriza por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.
Bom	Desempenho que se caracteriza pela satisfação dos requisitos essenciais, sem limitações dos indicadores enunciados no perfil docente.
Regular	Desempenho que se caracteriza pela regularidade, mas com algumas limitações no essencial dos indicadores enunciados no perfil docente.
Insuficiente	Desempenho que se caracteriza pela insuficiência, com limitações graves no essencial dos indicadores enunciados no perfil docente.

6. Resultado da avaliação

O resultado final da avaliação a atribuir em cada ciclo de avaliação é expresso numa escala graduada de 1 a 10 valores.

Menção qualitativa	Escala graduada em valores
Excelente	9,000 a 10,000
Muito Bom	8,000 a 8,999
Bom	6,500 a 7,999
Regular	5,000 a 5,499
Insuficiente	1,000 a 4,999

As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

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

Os avaliadores internos, sempre que propuserem uma avaliação final global correspondente à menção de Excelente, devem fundamentá-la criteriosamente.

7. Critérios de desempate

Para os efeitos da validação da avaliação final, sendo necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final na avaliação do desempenho, relevam, sucessivamente, os seguintes critérios:

a) A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;
b) A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
c) A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;
d) A graduação profissional calculada nos termos do ordenamento jurídico educacional em vigor;
e) O tempo de serviço em exercício de funções públicas;
f) O docente com mais idade, com base na data de nascimento.

8. Documentos da avaliação

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes documentos: projeto docente, sem caráter obrigatório; documento de registo de participação nas dimensões da avaliação; relatório de autoavaliação e o respetivo parecer elaborado pelo avaliador.

8.1. Projeto docente

O projeto docente, de caráter opcional, tem por referência as metas e objetivos traçados no projeto educativo do agrupamento de escolas e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.

O projeto docente materializa-se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído. A apreciação do projeto docente pelo avaliador é comunicada por escrito ao avaliado.

O projeto docente é entregue nos Serviços Administrativos e arquivado no processo do docente. Os Serviços Administrativos digitalizam e enviam este exemplar, por correio eletrónico, ao avaliador.

8.2. Documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente

O documento de registo de participação nas dimensões do desempenho do pessoal docente, aprovado pelo Conselho Pedagógico, reveste caráter obrigatório e deve ser preenchido pelo avaliador e, posteriormente, entregue, nos Serviços Administrativos, sendo o exemplar arquivado no processo do avaliado.

8.3. Relatório de autoavaliação

O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos: prática letiva; atividades promovidas; análise dos resultados obtidos; contributo para os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do agrupamento de escolas; formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa.

O relatório de autoavaliação, de caráter obrigatório, é anual e reporta-se ao trabalho efetuado nesse período. Deve ter um máximo de três páginas, não lhe podendo ser anexados documentos.

Na elaboração do relatório de autoavaliação, o docente avaliado deve indicar uma proposta de avaliação quantitativa por parâmetro.

O relatório de autoavaliação é entregue nos Serviços Administrativos e, em data útil, entregue ao respetivo avaliador. O avaliador emite um parecer sobre o relatório de autoavaliação no próprio documento, sendo, este, posteriormente, entregue, nos Serviços Administrativos, e arquivado no processo do avaliado.

9. Avaliação por ponderação curricular

Os docentes que se encontrem numa situação que inviabilize a avaliação nos termos do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, podem, para efeitos de suprimento, solicitar a avaliação

do desempenho através de ponderação curricular, tal como sucede relativamente aos demais trabalhadores da Administração Pública.

Nesta secção estabelecem-se os critérios para aplicação do suprimento de avaliação através da ponderação curricular previsto no n.º 9 do artigo 40.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, na redação atual, nos termos do Despacho Normativo n.º 19/2012, publicado a 17 de agosto.

A ponderação curricular é solicitada por requerimento do docente apresentado ao diretor, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento de escolas.

O requerimento deve ser acompanhado de cópia dos documentos necessários à ponderação curricular, designadamente do currículo do docente, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e de outra documentação que o docente considere relevante, caso não constem no processo do docente.

Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

a) As habilitações académicas e profissionais;
b) A experiência profissional;
c) A valorização curricular;
d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular é da competência da secção de avaliação de desempenho docente. Cada um dos elementos de ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios que a seguem.

a) Habilitações académicas e profissionais (10%)	
Critérios de valoração	Valor
Habilitação igual ou equivalente à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira.	10
Habilitação inferior à legalmente exigível à data da integração do docente na carreira.	1

b) Experiência profissional (40%)		
CRITÉRIOS DE QUALIFICAÇÃO	**CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**	Valor
1 - Desempenha funções ou atividades no âmbito do exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. **2 - Participa em grupos de trabalho.** **3 - Participa em estudos ou projetos.** **4 - Dinamiza conferências.** **5 - Realiza palestras ou outras atividades de idêntica natureza.**	Cumpre, sem falhas, os cinco critérios	10
	Cumpre, sem falhas, quatro critérios	9
	Cumpre, sem falhas, três critérios	8
	Cumpre, sem falhas, dois critérios	7
	Cumpre, sem falhas, um critério	6
	Revela algumas falhas relevantes no desempenho das funções	4
	Revela bastantes falhas relevantes no desempenho das funções	3
	Inexistência de desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes e a não participação em ações ou projetos	1

c) Valorização profissional (30%)		
CRITÉRIOS DE QUALIFICAÇÃO	**CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**	Valor
1 - É detentor(a) de habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira. **2 - É autor(a) de publicações científicas ou pedagógicas.** **3 - Concluiu uma pós-graduação.** **4 - Frequentou ou frequenta uma pós-graduação.** 5 - Participou em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho, respeitando o que está legalmente definido quanto aos requisitos de progressão na carreira, no que respeita à formação contínua. **6 - Participação em ações de formação ou estágios ou oficinas de trabalho não avaliados.** **7 - Participou em congressos ou seminários devidamente certificados, com duração mínima de 50 horas (não incluídos no descritor n.º 5).** 8 - Participou em congressos ou seminários devidamente certificados, e com a duração inferior a 50 horas.	Cumpre os oito critérios	10
	Cumpre o primeiro critério e mais seis	9
	Cumpre o primeiro critério e mais cinco	8
	Cumpre o primeiro critério e mais quatro	7
	Cumpre cinco dos oito critérios	6
	Cumpre quatro dos oito critérios	5
	Cumpre três dos oito critérios	4
	Cumpre dois dos oito critérios	3
	Cumpre um dos oito critérios	2
	Inexistência de ações de formação, publicações, estágios, congressos, seminários e oficinas de trabalho, pós-graduações e habilitação académica não superior à legalmente exigida à data da integração do docente na carreira	1

d) Cargos ou funções de relevante interesse público ou social (20%)		
CRITÉRIOS DE QUALIFICAÇÃO	**CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**	Valor
Foi/É/Teve/Tem: **(Cargos ou funções de relevante interesse público:)** 1 - Titular de órgão de soberania; 2 - Titular de outros cargos políticos; 3 - Cargos dirigentes na Administração Pública; 4 - Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; 5 - Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; **(Cargos ou funções de relevante interesse social:)** 6 - Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical; 7 - Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; 8 - Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	Exercício efetivo de mais do que um cargo ou função de relevante interesse público ou social por um período igual ou superior a três anos	10
	Exercício efetivo de cargo ou função de relevante interesse público ou social por um período igual ou superior a três anos	9
	Exercício efetivo de mais do que um cargo ou função de relevante interesse público ou social por um período de dois anos	8
	Exercício efetivo de cargo ou função de relevante interesse público ou social por um período de dois anos	7
	Exercício efetivo de mais do que um cargo ou função de relevante interesse público ou social por um período de um ano	6
	Exercício efetivo de cargo ou função de relevante interesse público ou social por um período de um ano	5
	Colaboração em estruturas de relevante interesse público ou social por um período igual ou superior a três anos	4
	Colaboração em estruturas de relevante interesse público ou social por um período de dois anos	3
	Colaboração em estruturas de relevante interesse público ou social por um período de um ano	2
	Não colaborou em qualquer estrutura de relevante interesse público ou social	1

10.Calendarização

Interveniente	Etapas	Calendarização
Avaliados	Apresentação do Projeto Docente (facultativo)	Até 31 de dezembro de 2023
	Apresentação do pedido de observação de aulas para 2024/2025	A definir pelo coordenador da bolsa de avaliadores externos
	Solicitação de avaliação por ponderação curricular	Até 31 de dezembro de 2023
	Entrega do relatório de autoavaliação: **docentes avaliados no ano letivo de 2023/2024**	Até 14 de junho de 2024
	Entrega do relatório de autoavaliação: docentes não avaliados no ano letivo de 2023/2024	Até 31 de agosto de 2024
	Observação de aulas	A definir pelo coordenador da bolsa de avaliadores externos
	Reclamação	Nos 10 dias úteis após tomar conhecimento, por escrito, da avaliação final
	Recurso para júri especial de recurso	Nos 10 dias úteis após a decisão final da reclamação
Diretor do agrupamento de escolas	Avaliação dos docentes previstos no art.º 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012	Até 12 de julho de 2024
	Decisão da reclamação	Nos 15 dias subsequentes
Avaliadores internos	Apreciação do Projeto Docente	Até 12 de janeiro de 2024
	Parecer do avaliador interno	Até 12 de julho de 2024
	Articulação entre o avaliador interno e o avaliador externo	Até 12 de julho de 2024
Avaliadores externos	Observação de aulas	A definir pelo coordenador da bolsa de avaliadores externos
	Parecer do avaliador externo	Até 12 de julho de 2024
	Articulação entre o avaliador interno e o avaliador externo	Até 12 de julho de 2024
Secção de Avaliação do Desempenho Docente	Emissão de parecer sobre o relatório dos docentes previstos no art.º 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012	Até 19 de julho de 2024
	Aprovação das classificações finais	Até 26 de julho de 2024
	Comunicação da avaliação final ao avaliado	Até 31 de agosto de 2024
	Decisão de reclamação	Nos 15 dias úteis subsequentes
Júri especial	Decisão do recurso	Nos 10 dias úteis subsequentes
Conclusão do processo de avaliação de desempenho		Até 31 de agosto de 2024
Os docentes que, à data de entrega do relatório de autoavaliação, não se encontrem ao serviço, por baixa médica ou equiparado, devem entregá-lo nos 3 dias úteis subsequentes ao retorno ao serviço.		
Os docentes identificados no art.º 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 (regime especial para os **integrados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões, subdiretor, adjunto, assessor de direção, coordenador de**		

departamento curricular e avaliador por este designado) **que pretendam ser avaliados pelo regime geral** devem manifestar expressamente esse interesse até ao final de dezembro de 2023.

11.Disposições finais

A consulta deste guião não substitui a leitura atenta do ordenamento jurídico educacional aplicável e em vigor, que, em caso de dúvidas ou omissões, prevalece sempre sobre o presente documento.