

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DO CONSELHO PEDAGÓGICO

**ORIENTAÇÕES PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO D@S DOCENTES INTEGRAD@S NA
CARREIRA E NOS REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO**



I. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

INTRODUÇÃO

Apesar da relevância e influência de muitos outros fatores, a qualidade de ensino é o aspeto mais importante do desenvolvimento e da aprendizagem dos alunos na escola. Por esse motivo, é fundamental consagrar grande atenção ao aprofundamento da qualidade dos (as) profissionais a quem cabe assegurar o ensino: os (as) docentes (as). A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como ação intencional, orientada para a promoção das aprendizagens, especializada e fundamentada em saberes específicos. Esta função pressupõe a definição de um perfil profissional que se estrutura em três dimensões fundamentais: **desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.**

Estas dimensões são fundamentais para orientar as práticas docentes ao longo da carreira porque consagram os conceitos essenciais sobre o que representa integrar a profissão e identificam conhecimentos, capacidades e atitudes que lhe atribuem a especificidade no quadro da sociedade atual. Nesse sentido, poderá contribuir para orientar a ação dos (as) docentes (as), para estimular a respetiva auto - reflexão, para articular a avaliação do seu desempenho e para catalisar um debate construtivo e enriquecedor sobre o profissionalismo docente.

A - DIMENSÕES

A dimensão científica e pedagógica operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assente num conhecimento científico e pedagógico-didático profundo e rigoroso. A planificação implica orientação estratégica da ação, a coerência e articulação das ações planeadas e 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.

A dimensão da participação na escola e da relação com a comunidade educativa 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 (A) 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.

A dimensão da 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 domínio do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos (as) alunos (as).

No âmbito destas três dimensões assume um lugar central a dimensão do desenvolvimento do ensino e da aprendizagem, pois, embora o trabalho do (a) docente se desenvolva de forma articulada e integrada em todas as dimensões, a função principal deste profissional é ensinar e promover a aprendizagem dos (as) alunos (as).

Desta forma, o processo de conceção, planeamento, operacionalização e regulação do ensino e da aprendizagem constitui o cerne da atividade docente e a missão central da escola, sendo o restante trabalho desenvolvido de forma integrada e complementar a esta dimensão. Assim, as restantes dimensões não devem ser olhadas isoladamente, mas na sua esperada contribuição para a melhoria da qualidade de ensino. O trabalho organizacional e colaborativo, a inserção e articulação com a comunidade devem refletir-se no ensino realizado, na qualidade das aprendizagens e na formação dos (as) alunos (as).

B – PARÂMETROS E INDICADORES

Os parâmetros operacionalizam as dimensões em planos mais restritos permitindo descrever de forma clara os aspetos do desempenho docente e os correspondentes deveres e responsabilidades profissionais. Assim, devem ser analisados de forma integrada e globalizante no interior da dimensão a que se reportam.

Os indicadores traduzem a operacionalização do desempenho docente em evidências nos domínios, contribuindo para orientar a ação profissional.

C – NÍVEIS E DESCRITORES

A definição de níveis de desempenho tem por objetivo a descrição pormenorizada do desempenho docente por forma a clarificar o que deve ser avaliado. A formulação dos níveis descreve comportamentos passíveis de serem observados ou documentados e de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização. Os níveis propostos constituem uma orientação e um referencial no sentido de objetivar a apreciação do desempenho.

Tomando como referência os cinco níveis de avaliação de desempenho docente vigentes - **Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente** - as descrições do nível **Bom** caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados. Os níveis **Regular e Insuficiente** correspondem, respetivamente, a desempenhos com limitações graves, limitações no essencial dos indicadores enunciados. Os níveis **Muito Bom e Excelente** situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento (para ambos dependendo do grau) a que acresce, para o nível de **Excelente**, o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.

A apreciação final deve resultar da articulação dos vários desempenhos descritos em cada parâmetro, bem como da relação entre as dimensões propostas.

II. LINHAS ORIENTADORAS PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO D@S DOCENTES INTEGRAD@S NA CARREIRA E NOS REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO.

A – ENQUADRAMENTO LEGAL

A avaliação do desempenho docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no **art. 39º da LBSE e nos art. 40.º a 49.º do ECD**;

Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro – Estatuto da Carreira Docente;

Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro – Regulamenta o sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente estabelecido no ECD;

Declaração de retificação n.º 20/2012, de 20 de abril – retificação ao Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro;

Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto – avaliação por ponderação curricular;

Despacho n.º 12 567/2012, de 26 de setembro – percentis máximos para as classificações de Muito Bom e Excelente;

Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro – Estabelece os parâmetros nacionais de avaliação externa no processo de avaliação de desempenho docente;

Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro – bolsa de avaliadores;

Declaração de Retificação n.º 1451/ 2012, de 8 de novembro – retificação ao Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro.

Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro – Estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis para atribuição das medidas qualitativas de Excelente e Muito Bom.

B – PRINCÍPIO ORIENTADOR

O princípio elementar definido por esta Secção é **o da transparência do dispositivo de avaliação** – o dispositivo de avaliação deve ser objeto de conhecimento de todos (as) os (as) intervenientes, que devem colaborar, através do Conselho Pedagógico, na discussão e aprovação do instrumento de registo e avaliação referente à avaliação dos (as) docentes (as).

C – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

C1. Natureza da avaliação

A avaliação de desempenho é composta por uma componente interna e externa:

- **a avaliação interna** é efetuada pelo agrupamento e 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 (as) externos (as) para os (as) docentes em período probatório, **docentes integrados (as) no 2.º e 4.º escalões** da carreira docente, **atribuição da menção de Excelente** e docentes integrados (as) na carreira que obtenham a menção de *Insuficiente*.

C2. Elementos de referência da avaliação

A avaliação de desempenho tem como referência **os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo do Agrupamento e os parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões** aprovadas pelo Conselho Pedagógico. (ponto 1, do artigo 6.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012, de 21 fevereiro).

C3. Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões (artigo 4.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/212):

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

C4. Parâmetros de avaliação

As dimensões aferem-se com base nos parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, aprovadas pelo Conselho Pedagógico que se passam a discriminar:

Dimensão científica e pedagógica - aprecia o contributo e a qualidade científico-pedagógica do trabalho desenvolvido pelo (a) docente nos seguintes parâmetros:

- a) Preparação e organização das atividades letivas;
- b) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.
- c) Científico;
- d) Pedagógico.

A avaliação dos parâmetros c) e d) realiza-se em sala de aula e tem como objetivo reconhecer a qualidade do desempenho dos (as) docentes, **através do processo de observação de aulas** (avaliação externa).

Dimensão “Participação na escola e relação com a comunidade educativa” - aprecia os contributos dos (as) docentes para o funcionamento e qualidade do serviço prestado pelo agrupamento nos seguintes parâmetros:

- a) Contributo para a realização dos objetivos e metas do Plano Anual de Atividades;
- b) Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

Dimensão “Formação contínua e desenvolvimento profissional”- aprecia a incorporação da formação na prática profissional do (a) docente, operacionalizando-a no parâmetro desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

C5. Periodicidade e requisito temporal

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

Estes (as) docentes realizam a avaliação do desempenho desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, metade do período em avaliação (se o ciclo de avaliação for de quatro anos terá de prestar, no mínimo, dois anos de serviço docente efetivo).

Os (as) docentes que não preencham este requisito de tempo mínimo podem requerer, para efeitos de avaliação, a ponderação curricular até ao final do ciclo avaliativo.

O processo de avaliação deverá estar concluído no final do ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.

C6. Documentos do procedimento de avaliação

O processo de avaliação do desempenho é constituído pelos seguintes documentos (artigo 16.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012) :

Da responsabilidade do (a) avaliado (a):

- Projeto Docente (artigo 17º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012) - opcional;
- Relatório de autoavaliação (artigo 19º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012);
- Requerimento para a observação de aulas (artigo 18º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012)

Ao (À) avaliado (a) compete a demonstração do seu desempenho docente, selecionando os aspetos mais evidentes do seu desempenho anual.

Da responsabilidade do avaliador interno:

- Apreciação do projeto docente com comunicação por escrito, caso tenha sido entregue pelo (a) avaliado (a), de acordo com o ponto 3, artigo 17.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.
- Parecer escrito sobre o relatório de autoavaliação;
- Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos (as) avaliados (as);
- Ficha global de avaliação.

Da responsabilidade do avaliador externo:

- Guião de observação da dimensão científica e pedagógica (anexo I – Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro);
- Classificação da observação de aulas (anexo II – Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro).

C7. Elaboração/ Preenchimento dos documentos do procedimento de avaliação

Do avaliado:

- Projeto docente

Artigo 17.º

Projeto docente

“1 — O projeto docente tem por referência as metas e objetivos traçados no projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada e consiste no enunciado do contributo do docente para a sua concretização.

2 — O projeto docente traduz -se num documento constituído por um máximo de duas páginas, anualmente elaborado em função do serviço distribuído.

3 — (...)

4 — O projeto docente tem carácter opcional, sendo substituído, para efeitos avaliativos, se não for apresentado pelo avaliado, pelas metas e objetivos do projeto educativo do agrupamento de escolas ou escola não agrupada” (Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

- **Relatório de autoavaliação**

A Secção de Avaliação do Desempenho Docente definiu um modelo próprio para a elaboração do Relatório de autoavaliação.

Deve ser elaborado no tipo de letra *calibri*, tamanho 10 com parágrafo simples, no máximo de **três** páginas, não lhe podendo ser anexos documentos;

O (A) avaliado (a) deverá entregar o relatório, em envelope fechado, em suporte papel nos serviços administrativos, de acordo com o calendário de avaliação do desempenho.

Do avaliador interno:

- **Apreciação do Projeto docente**, em documento próprio, criado pela SAAD, caso haja lugar;
- **Elaboração de parecer escrito**, em impresso próprio, sobre o desempenho do avaliado com base no relatório de autoavaliação, enquadrando a sua proposta nos descritores de cada dimensão/parâmetro;
- **Preenchimento do documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades** nas dimensões previstas no artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro. A pontuação é atribuída em cada dimensão/parâmetro tendo em consideração os indicadores de avaliação do desempenho inseridos no documento de registo e avaliação;

O valor a inserir na pontuação é o que resulta da validação dos descritores de desempenho e é expresso **às décimas, numa escala de 1 a 10.**

- **Preenchimento da ficha global**

O valor inserido na pontuação do documento anterior é transcrito, em cada dimensão/parâmetro correspondente, para a Ficha de Avaliação Global.

Sempre que ocorra avaliação externa (observação de aulas), a pontuação obtida nos parâmetros Científico e Pedagógico deverá ser transcrita para esta ficha.

Esta ficha é preenchida no ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo.

Do avaliador externo:

- Guião de observação da dimensão científica e pedagógica;
- Ficha de classificação de observação de aulas.

A classificação a inserir nesta ficha efetua-se numa escala de 1 a 10 e é atribuída de acordo com os parâmetros científicos e pedagógicos e níveis de desempenho previstos no anexo III - Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro.

O **avaliador interno** deverá entregar todos os documentos do processo de avaliação em envelope fechado nos serviços administrativos, de acordo com o calendário de avaliação.

C8. Avaliação Final

A **classificação final** corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas três dimensões referidas em C3, sendo consideradas as seguintes:

Com avaliação interna:

- a) 60% para a dimensão científica e pedagógica;
- b) 20% para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) 20% para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

Quando não há lugar à observação de aulas a proposta de classificação final não pode expressar-se na menção qualitativa de *Excelente*.

Com avaliação interna e externa:

- a) 60% para a dimensão científica e pedagógica:

Dado que a avaliação nesta dimensão é feita com base numa componente interna e externa estas apresentam ponderações diferentes.

- Avaliação externa – 70% da avaliação global obtida nos parâmetros Científico e Pedagógico
- Avaliação interna – 30% da avaliação global obtida nos parâmetros Preparação e organização das atividades letivas e Processo de avaliação das aprendizagens dos (as) alunos (as).

A classificação final obtém-se pela ponderação de 60% do valor total das duas componentes.

- b) 20% para a dimensão participação na escola e relação com a comunidade;
- c) 20% para a dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional.

O **resultado final da avaliação** do (a) docente é expressa numa escala de 1 a 10 valores, arredondado às décimas. As classificações quantitativas são convertidas em menções qualitativas nos seguintes termos:

Excelente - se cumulativamente a classificação for igual ou superior ao percentil 93, não for inferior a 9 e o (a) docente tiver tido aulas observadas;

Muito Bom – se cumulativamente a classificação for igual ou superior ao percentil 71, não for inferior a 8 e não tenha sido atribuída ao docente a menção de Excelente;

Bom – se cumulativamente a classificação for igual ou superior a 6,5 e se não tiver sido atribuída a menção de Muito Bom ou Excelente;

Regular – se a classificação for igual ou superior a 5 e inferior a 6,5;

Insuficiente – se a classificação for inferior a 5.

C9. Efeitos da assiduidade

A atribuição da menção qualitativa de Muito Bom depende do cumprimento efetivamente verificado de 95% da componente letiva, distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando, para o efeito, as ausências legalmente equiparadas ao serviço efetivo nos termos do **ECD, artigo n.º 103**.

C10. Critérios de desempate para a atribuição da menção qualitativa de Muito Bom e de Excelente

A secção de avaliação do desempenho docente atribui a classificação final após analisar e harmonizar as propostas dos (as) avaliadores (as), garantindo o percentil para atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom e Excelente*.

Os (as) candidatos (as) são seriados pela classificação final, arredondada às milésimas. Caso se verifique ultrapassagem do percentil máximo para diferenciação do desempenho e se for necessário proceder ao desempate entre docentes com a mesma classificação final, relevam sucessivamente os seguintes critérios:

1º A classificação obtida na dimensão científica e pedagógica;

2º A classificação obtida na dimensão participação na escola e relação com a comunidade;

3º A classificação obtida na dimensão formação contínua e desenvolvimento profissional;

4º A graduação profissional calculada nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho;

5º O tempo de serviço em exercício de funções públicas.

C11. Comunicação da avaliação final ao avaliado

A avaliação final é comunicada ao avaliado por escrito, de acordo com o calendário da avaliação.

D – PROCEDIMENTOS PARA RECLAMAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DO DESEMPENHO DOCENTE

O (A) avaliado (a) poderá reclamar da avaliação final mediante requerimento, disponível nos Serviços Administrativos e deverá ser entregue nos mesmos, dentro do prazo previsto por lei. (ponto 1, do artigo 24.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

A Secção de avaliação do desempenho docente proferirá, por escrito, a sua decisão no prazo máximo de quinze dias úteis, previsto por lei. (ponto 2, do artigo 24.º do Dec. Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro).

E – REGIMES ESPECIAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

E1. Âmbito de aplicação

No regime especial de avaliação (artigo 27.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro) são avaliados os (as) seguintes docentes:

- **Posicionados no 8.º escalão** da carreira docente, desde que, nas avaliações efetuadas ao abrigo da legislação anterior à data da entrada em vigor do Decreto-lei n.º 15/2001, de 19 de janeiro, tenham obtido a classificação de pelo menos Satisfaz, e que nos termos do presente decreto-regulamentar, tenham obtido pelo menos a classificação de Bom;
- **Posicionados (as) no 9.º e 10.º escalão** da carreira docente;
- **Que exerçam funções** de subdiretor (a), adjunto (a), assessor (a) de direção, coordenador (a) de departamento curricular e avaliador (a) por este (a) designado.

E2. Dimensões da avaliação

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões (ponto 6, do artigo 27.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012):

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

E3. Parâmetros de avaliação

As dimensões aferem-se com base nos parâmetros estabelecidos para cada uma das dimensões, aprovadas pelo Conselho Pedagógico que se passam a discriminar:

Dimensão “Participação na escola e relação com a comunidade educativa” - aprecia os contributos dos (as) docentes para o funcionamento e qualidade do serviço prestado pelo agrupamento nos seguintes parâmetros:

- a) Contributo dos (as) docentes para a realização dos objetivos e metas do PAA do agrupamento;
- b) Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

Dimensão “Formação contínua e desenvolvimento profissional”- aprecia a incorporação da formação na prática profissional do (a) docente, operacionalizando-a no parâmetro desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

E3. Documentos do Procedimento da avaliação

Da responsabilidade do (a) avaliado (a):

- Relatório de autoavaliação (pontos 2, 3 e 4 do artigo 27.º do Decreto - Regulamentar n.º 26/2012).

Da responsabilidade do Diretor:

- Instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos (as) avaliados (as);
- Ficha global de avaliação.

Da responsabilidade da SADD:

- Parecer escrito sobre o relatório de autoavaliação.

E4. Elaboração/ Preenchimento dos documentos do procedimento de avaliação

Do (a) avaliado (a):

- **Relatório de autoavaliação**

A Secção de Avaliação do Desempenho Docente definiu um modelo próprio para a elaboração do Relatório de autoavaliação;

Deve ser elaborado no tipo de letra *calibri*, tamanho 10 com parágrafo simples, no máximo de **três páginas**, não lhe podendo ser anexos documentos;

O (A) avaliado (a) deverá entregar o relatório de autoavaliação nos serviços administrativos, no final do ano escolar imediatamente anterior ao final do ciclo avaliativo.

Da Diretora:

- **Avaliação do relatório de autoavaliação** (após o parecer da SADD);

- **Preenchimento do documento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades** nas dimensões previstas no ponto 6, do artigo 27.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro (ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo);

A pontuação é atribuída em cada dimensão/parâmetro tendo em consideração os indicadores de avaliação do desempenho inseridos no documento de registo e avaliação;

O valor a inserir na pontuação é o que resulta da validação dos descritores de desempenho e é expresso **às décimas, numa escala de 1 a 10.**

- **Preenchimento da ficha global**

O valor inserido na pontuação do documento anterior é transcrito, em cada dimensão/parâmetro correspondente, para a Ficha de Avaliação Global (ano escolar anterior ao fim do ciclo avaliativo);

A classificação final resulta da média aritmética simples das pontuações obtidas nas dimensões previstas em **E2.**

Os (As) docentes integrados (as) no regime especial de avaliação, a proposta de classificação final não pode exceder o 7,9 o que corresponde à menção qualitativa de *Bom*.

Da SADD

Parecer escrito sobre o relatório de autoavaliação.

E5. Comunicação da avaliação final ao avaliado

A avaliação final é comunicada ao avaliado por escrito até final do ciclo avaliativo.

G - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

G1. Observação de aulas realizada em modelos de avaliação anteriores

A classificação atribuída na observação de aulas de acordo com modelos de avaliação do desempenho docente anteriores à data de entrada em vigor do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, pode ser recuperado pelo (a) avaliado (a), no primeiro ciclo de avaliação, nos seguintes casos:

- Docentes integrados (as) no 2.º e 4.º escalão da carreira docente;
- Atribuição da menção de *Excelente*, em qualquer escalão.

Para a recuperação desta classificação, o (a) docente comunica esta intenção por escrito à diretora do Agrupamento, no primeiro ciclo de avaliação e é considerada a classificação obtida nos domínios correspondentes à observação de aulas na dimensão desenvolvimento do ensino e da aprendizagem (realização das atividades letivas e relação pedagógica com os (as) alunos (as)).

G2. Efeitos da avaliação na progressão da carreira.

Após a avaliação de desempenho obtida nos termos do regime estabelecido pelo Decreto – Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro, no final do primeiro ciclo de avaliação, cada docente opta, **apenas para efeitos de progressão** na carreira, pela classificação mais favorável que obteve num dos últimos três ciclos de avaliação.

H – DISPOSIÇÕES FINAIS

Os documentos de Avaliação de Desempenho obrigatórios serão arquivados no processo do (a) docente avaliado (a). Serão enviados via email para cada docente e estarão disponíveis para consulta nos estabelecimentos de educação/ensino, os seguintes documentos inerentes à avaliação de desempenho docente:

- Linhas Orientadoras;
- Relatório de Autoavaliação;
- Documento de Registo e Avaliação das atividades desenvolvidas;
- Ficha de Avaliação Global.

A SADD

17 de janeiro de 2024

Aprovado em reunião de Conselho Pedagógico realizada em 24 janeiro de 2024