



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE RIO TINTO
CALENDRÁRIO - Processo de ADD - ano escolar de 2016-17
Decreto Regulamentar nº 26/2012 de 21 de fevereiro

Ação	Prazo
Pedido de observação de aulas: docentes em período probatório; docentes integrados no 2.º e 4.º escalão da carreira docente; para atribuição da menção de <i>Excelente</i> ; docentes integrados na carreira com a menção de <i>Insuficiente</i>	* REQUERIMENTOS - Portal da Avaliação Externa – ADD http://www.bdavext.cfjulioresende.org/ até ao dia 24 de outubro de 2016 , com anexação de horário; * Validação pela respetiva escola/agrupamento na aplicação do Centro de Formação Júlio Resende.
Entrega do Projeto Docente (caráter opcional)	Até fim de novembro de 2016
Apreciação do Projeto Docente pelo avaliador e comunicação por escrito ao avaliado.	Até 12 de dezembro de 2016
Entrega do relatório de autoavaliação pelos docentes (anual) ☞ Consultar Regimes especiais de avaliação do desempenho; Artigo 27.º Procedimento especial de avaliação	Até 30 de junho de 2017
Elaboração da proposta de avaliação pelos avaliadores.	Até 10 de julho de 2017
Análise das propostas dos avaliadores pela SADD.	De 11 a 14 de julho de 2017
Comunicação da avaliação final ao Avaliado, por escrito.	De 17 a 21 de julho (contratados) e de 4 a 8 de setembro de 2017 (outros docentes)
Apresentação da reclamação escrita pelo docente avaliado.	De 11 a 22 de setembro de 2017 – 10 dias úteis
Decisão da reclamação.	De 25 de setembro a 13 de outubro de 2017 - 15 dias úteis
Recurso da decisão sobre a reclamação para o Presidente do Conselho Geral.	De 16 a 27 de outubro de 2017 – 10 dias úteis
Notificação do Diretor ou SADD, pelo Presidente do Conselho Geral, para contra-alegar e nomear o seu árbitro.	De 30 de outubro a 10 de novembro de 2017 – 10 dias úteis
Notificação, pelo Presidente do Conselho Geral, dos dois árbitros que se reúnem para escolher um terceiro árbitro, que preside.	Até 17 de novembro de 2017 – 5 dias úteis
Designação do 3.º árbitro pelo Presidente do Conselho Geral, no caso de falta de acordo para a escolha do 3.º árbitro.	Até 21 de novembro de 2017 – 2 dias úteis
Submissão da decisão do recurso à homologação do Presidente do Conselho Geral.	Até 5 de dezembro de 2017 – 10 dias úteis
Homologação da proposta do recurso pelo Presidente do Conselho Geral.	Até 12 de dezembro de 2017 – 5 dias úteis

A Diretora

(Paula Costa)

AVALIAÇÃO DAS DIMENSÕES A, B e C por referência aos PARÂMETROS DE ESCOLA

A – DIMENSÃO: CIENTÍFICA E PEDAGÓGICA

A1. Preparação e realização das atividades letivas

9 - 10 - O docente caracteriza-se pela autoridade científica que lhe é reconhecida no seio do seu grupo disciplinar, sendo frequentemente consultado para o esclarecimento de dúvidas. Promove o trabalho colaborativo na planificação com os pares, que elabora com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Incrementa estratégias de ensino diversificadas e adequadas aos diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos, com rigor e elevada eficácia.

8 – 8,9 - O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à sua disciplina/área curricular. Dá relevância ao trabalho colaborativo na planificação com os pares, planificando com rigor e integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Incrementa estratégias de ensino diversificadas e adequadas aos diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos, com rigor e eficiência.

6,5 – 7,9 - O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à sua disciplina/área curricular. Participa em processos de planificação conjunta com os pares, planificando de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. Procura incrementar estratégias de ensino adequadas aos diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.

5 – 6,4 - O docente evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à sua disciplina/área curricular. Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre as propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, nem realiza processos de articulação curricular com os pares. Incrementa estratégias de ensino nem sempre adequadas aos ritmos de aprendizagem dos alunos.

1 - 4,9 - O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação. Não incrementa estratégias de ensino diversificadas, de acordo com os diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.

A.2. Relação pedagógica com os alunos

9 – 10 - O docente cria ambientes de ensino e aprendizagem eficazes onde prevalece o respeito mútuo e a interação. Promove o desenvolvimento cognitivo e criativo dos alunos e a inclusão dos contributos destes. Promove e gere de forma eficiente situações de interação entre os alunos.

8 – 8,9 - O docente cria ambientes de ensino e aprendizagem onde prevalece o respeito mútuo e a interação. Promove o desenvolvimento cognitivo e criativo dos alunos e a inclusão dos contributos destes. Promove e gere situações de interação entre os alunos.

6,5 – 7,9 - O docente cria ambientes de ensino e aprendizagem onde prevalece o respeito mútuo e a interação. Promove o desenvolvimento cognitivo dos alunos.

5 – 6,4 - O docente cria ambientes de ensino e aprendizagem globalmente equilibrados, embora com falhas na interação.

1 - 4,9 - O docente revela claras dificuldades na criação de ambientes de ensino e aprendizagem apropriados.

A.3. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos

9 - 10 - O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, refletindo sobre os resultados dos alunos e informando-os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria. Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade.

8 – 8,9 - O docente concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas. Informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria. Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.

6,5 – 7,9 O docente implementa estratégias de avaliação adequadas e informa regularmente os alunos sobre os seus progressos. Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.

5 – 6,4 O docente utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos. Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.

1 - 4,9 O docente utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos. Não usa processos de regulação do seu desempenho.

B. DIMENSÃO: PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

B.1. Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo

9 - 10 O docente envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Empenha-se sistematicamente no cumprimento dos objetivos e das estratégias, constantes das áreas de intervenção do plano estratégico definido no PE.

8 – 8,9 O docente colabora na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Empenha-se no cumprimento dos objetivos e das estratégias, constantes das áreas de intervenção do plano estratégico definido no PE.

6,5 – 7,9 O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado, na sua conceção, desenvolvimento e avaliação. Envolve-se pontualmente no cumprimento dos objetivos e das estratégias, constantes das áreas de intervenção do plano estratégico definido no PE.

5 – 6,4 O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola. Não se envolve no cumprimento dos objetivos e das estratégias, constantes das áreas de intervenção do plano estratégico definido no PE.

1 - 4,9 O docente revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização. Desvaloriza a importância do plano estratégico definido no PE.

B.2. Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão

9 - 10 O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando sistematicamente com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na instituição escolar. Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe, frequentemente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.

8 – 8,9 O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas. 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.

6,5 – 7,9 O docente apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado. 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.

5 – 6,4 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.

1 - 4,9 O docente não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.

C. DIMENSÃO: FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

9 - 10 O docente cumpre o requisito de frequência de formação contínua creditada num total de 25 horas, no 5.º escalão, ou 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente, com uma classificação não inferior a 9 valores*. Toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, refletindo consistentemente sobre as suas práticas e mobilizando o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha do conhecimento, do desenvolvimento profissional e da melhoria organizacional da sua escola.

8 – 8,9 O docente cumpre o requisito de frequência de formação contínua creditada num total de 25 horas, no 5.º escalão, ou 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente, com uma classificação não inferior a 8 valores *. Toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, refletindo sobre as suas práticas e mobilizando o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha do conhecimento, do desenvolvimento profissional e da melhoria organizacional da sua escola.

6,5 – 7,9 O docente cumpre o total de horas de formação legalmente previsto, ainda que parcialmente não creditada*. Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. Desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, partilhando os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades.

5 – 6,4 O docente não cumpre o total de horas de formação legalmente previsto *. Participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido. Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.

1 - 4,9 O docente não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido. Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional, e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.

* O indicador não se aplica aos docentes contratados.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

DGAE - Direção-Geral da Administração Escolar

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE RIO TINTO - Código 152006

Nome do avaliado:

Departamento Curricular:

Situação profissional – Docente de carreira contrato a termo em período probatório

Período em avaliação: 2016-17

- Confirmo as declarações da docente, constantes do seu relatório de autoavaliação, que correspondem ao desenvolvido nas três dimensões.

O docente avaliador _____, em _____

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

DGAE - Direção-Geral da Administração Escolar

AGRUPAMENTO VERTICAL DE RIO TINTO - Código 152006

Nome do avaliado:

Departamento Curricular:

Situação profissional- Docente: de carreira contrato a termo em período probatório

Período em avaliação: 2016-17

• Analisadas as declarações da docente, constantes do seu relatório de autoavaliação, que correspondem ao desenvolvido nas três dimensões, sou do **parecer** que lhe seja atribuída a menção de ----- .

O docente avaliador _____, em _____

• A Secção de Avaliação de Desempenho Docente, após análise da proposta do docente avaliador, decidiu aprovar a **classificação final** de, em(No entanto, aplicados os critérios de seriação, foi atribuída a menção de **Bom (7,9)** em -----).

Homologação

De acordo com a decisão da Secção de Avaliação de Desempenho Docente, a diretora

Paula Costa

• Tomei conhecimento da avaliação final que me foi atribuída.

O docente avaliado _____, em ____/____/____

Exma. Senhora

Diretora do Agrupamento de Escolas de Rio Tinto

Nome _____, professor(a) de carreira do Grupo de Recrutamento__ - _____, em exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Rio Tinto, posicionado(a) no _____ escalão, da carreira docente, *desempenhando funções de Avaliador no seu Grupo de Recrutamento no presente ano letivo*, vem requerer a transição do Regime Especial para o Regime Geral, no processo de Avaliação do Desempenho Docente, conforme previsto no nº7 do artigo 27º do Capítulo III do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro.

Rio Tinto, ____ de _____ de 201__

Pede deferimento

O Requerente



Avaliação Desempenho Docente – ADD

Designação de Funções de Avaliador Interno

Exma. Sr.^a Diretora

De acordo com o art.º 14 do Dec. Regulamentar nº26/2012, na função de coordenador de departamento de _____, venho por este meio designar o docente _____, como avaliador interno dos docentes _____, na disciplina de _____, uma vez que reúne cumulativamente os requisitos previstos na lei para exercer essa função.

Compete ao docente **avaliador interno** a avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos docentes **avaliados**:

Nas dimensões:

- . Científica e pedagógica
- . Participação na escola e relação com a comunidade
- . Formação contínua e desenvolvimento profissional

Através dos seguintes *elementos*:

- Projeto docente
- Documento de registo e avaliação aprovado pelo conselho pedagógico
- Relatório de autoavaliação

A coordenadora do Departamento de _____,

()

Rio Tinto, outubro 2016

A Diretora

Paula Costa