

ESCOLA BÁSICA DOS 2.º E 3.º CICLOS DO ESTREITO DE CÂMARA DE LOBOS

Escola, Porto Seguro

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

Manual de procedimentos 2019-2022

Proposta apresentada pelos elementos da secção de avaliação de desempenho docente e pelos avaliadores internos na sequência do trabalho desenvolvido na reunião que decorreu no dia __/__/2019

Aprovado
em reunião de conselho pedagógico de
____ de _____ de 2019

Índice

1. Introdução	3
2. Constituição da secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico e horas atribuídas	3
3. Designação dos avaliadores internos e horas atribuídas	3
4. Componentes da avaliação	4
5. Dimensões da avaliação e melhoria contínua	4
6. Regimes de avaliação do desempenho docente.....	5
7. Procedimentos a adotar na escola anualmente, por ordem cronológica	7
8. Universos de docentes	11
9. Critérios de desempate.....	11
10. Resultado da avaliação.....	12
11. Efeitos da avaliação	12
12. Alguns deveres e direitos dos diferentes órgãos/agentes escolares.....	14
13. Anexos.....	16

1. Introdução

Atendendo ao disposto no Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2012/M, de 8 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2018/M, de 15 de novembro, elaborou-se o presente manual de procedimentos, com o intuito de clarificar a operacionalização do previsto na lei, no âmbito da avaliação do desempenho do pessoal docente, na Escola Básica dos 2.º e 3.º Ciclos do Estreito de Câmara de Lobos. Complementarmente, foi considerado o plasmado no Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira (Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 21/2008, de 24 de abril, e alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2010/M, de 18 de agosto, 20/2012/M, de 29 de agosto, e 7/2018/M, de 17 de abril).

Relativamente à avaliação do desempenho dos titulares dos órgãos de gestão, que obedece ao definido na Portaria n.º 2/2013, de 23 de janeiro, não entraremos em detalhes, mas anexamos os modelos de relatório de autoavaliação (*vide* anexo I) e de ficha de avaliação (*vide* anexo II).

No que concerne à avaliação através de ponderação curricular, a ocorrer de acordo com o previsto na Portaria n.º 3/2013, de 30 de janeiro, e no Despacho n.º 113-A/2013, de 12 de julho, com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 281/2014, de 4 de novembro, anexamos a ficha de avaliação a utilizar (*vide* anexo III).

2. Constituição da secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico

A secção de avaliação é composta pelo presidente do conselho executivo, que a preside, e quatro outros docentes eleitos pelo conselho pedagógico.

3. Designação dos avaliadores internos e horas atribuídas

Os avaliadores internos são designados anualmente pelo presidente do conselho executivo, ouvido o respetivo coordenador de departamento curricular, considerando o disposto no artigo 14.º do DRR n.º 13/2018/M, de 15 de novembro. Posteriormente, os serviços administrativos darão conhecimento da designação, facto que será formalizado com

Avaliação de desempenho do pessoal docente a assinatura em documento próprio para o efeito. Logo após, a informação seja registada no registo biográfico dos docentes.

Será atribuída uma redução de um tempo letivo semanal ao avaliador que tiver até três avaliados e de dois tempos letivos se tiver mais, preferencialmente ao nível da componente não letiva de trabalho no estabelecimento de ensino.

4. Componentes da avaliação

Componentes	Operacionalização
Interna	Efetuada pelo avaliador do estabelecimento de ensino.
Externa ^{a)}	Centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas ou estratégias de intervenção, por avaliadores externos.

a) Considerando o plasmado no n.º 4 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 23/2018/M, de 28 de dezembro, bem como no Ofício Circular n.º 01/2019, de 04/01, da Direção Regional de Inovação e Gestão da Secretaria Regional de Educação da R.A.M., a observação de aulas ou estratégias de intervenção encontra-se suspensa durante o período de recuperação do tempo de serviço.

5. Dimensões da avaliação e melhoria contínua

Dimensões	Pretendem valorizar a melhoria ao nível:
A - Científica e pedagógica	- do conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina, área curricular ou área de intervenção; - da planificação do ensino/das estratégias de intervenção; - da adequabilidade do trabalho desenvolvido à especificidade dos alunos, contextos, anos de escolaridade, disciplina e das orientações curriculares oficiais; - do trabalho colaborativo, interdisciplinar e transdisciplinar; - da avaliação contínua, sistemática, diversificada e diferenciada.
B - Participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino	- contributo dado para a concretização do plano anual de escola e dos objetivos e metas fixados no projeto educativo; - do envolvimento nas decisões escolares, nas dinâmicas e práticas institucionais, na cultura organizacional. Nota: as atividades em questão são aquelas cuja concretização resultam do seu contributo (conselho(s) de disciplina, conselho(s) de turma, clubes/projetos, entidades externas, ...), não aquelas a que assiste.
C - Formação contínua e desenvolvimento profissional	- do desenvolvimento profissional registado no desempenho das suas funções, no serviço a assegurar, ou seja, é a formação que a organização precisa que o docente faça para rentabilizar o seu potencial de acordo com as metas e objetivos do PEE. - O valor a considerar resulta da média da classificação quantitativa atribuída às ações de formação contínua validadas ou acreditadas concluídas no ciclo de avaliação. Desta forma, as ações de formação contínua que não tenham sido objeto

	de uma menção quantitativa não serão consideradas neste cálculo. - Frequentar 12 horas e 30 minutos por cada ano completo de serviço; - Todas as formações cujos certificados de formação são entregues nos serviços administrativos devem ser indicadas no relatório de autoavaliação; - Toda a formação referida no relatório será considerada para efeitos de avaliação do desempenho. Depois de a referir não poderá solicitar a sua desconsideração; - Aos docentes que não referirem qualquer formação no ciclo avaliativo serão atribuídos 6,5 valores. - Nesta dimensão não é considerada a formação ministrada pelo docente.
--	--

6. Regimes de avaliação do desempenho docente

		Regimes de avaliação	
		Geral	Especial – artigo 28.º
Docentes abrangidos		Todos os docentes a prestar serviço docente efetivo (com componente letiva no horário), excetuando os abrangidos pelo regime especial que não solicitaram a transição para este regime.	Docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente e aqueles que acedam a estes escalões em data posterior à data da entrada em vigor do presente diploma, desde que preencham os requisitos impostos na lei, bem como avaliadores internos.
Podem transitar de regime de avaliação?		Não, salvo se forem designados avaliadores internos ou progredirem para os 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente.	Sim, no início de cada ciclo avaliativo, entregando nos serviços administrativos o requerimento próprio para o efeito (<i>vide</i> anexo IV), respeitando a calendarização da escola.
Por quem são avaliados?		Avaliadores internos designados pelo presidente do conselho executivo, de entre docentes do seu departamento curricular, ouvido o respetivo coordenador de departamento curricular.	Presidente do conselho executivo ou outro titular do órgão de gestão que partilhe ou no qual o primeiro tenha delegado esta competência
Ponderações a considerar nas dimensões da avaliação		Componente externa^{a)}	Componente interna
	A	70%	30%
		60%	
	B	-----	20%
	C	-----	20%
		Componente interna	

		50%	
		50%	

Menções qualitativas que lhes podem ser atribuídas	Com observação de aulas ou estratégias de intervenção	Sem observação de aulas ou estratégias de intervenção	Bom Regular Insuficiente Nota: A obtenção das menções de Muito bom e Excelente implica a sujeição ao regime geral
	Excelente Muito Bom Bom Regular Insuficiente	Muito Bom Bom Regular Insuficiente	
Projeto docente	De carácter obrigatório e elaborado anualmente pelo avaliado (vide anexo V).		De carácter facultativo. Caso o avaliado o pretenda elaborar, deve fazê-lo no início do ciclo avaliativo (vide anexo VI).
Apreciação do projeto docente	De carácter obrigatório e elaborada anualmente pelo avaliador. Comunicada por escrito ao avaliado (vide anexo VII).		Sempre que o projeto docente seja elaborado, a apreciação será feita no mesmo ano escolar pelo avaliador e comunicada por escrito ao avaliado (vide anexo VIII).
Relatório de autoavaliação	De carácter obrigatório e elaborado anualmente (vide anexo IX).		De carácter obrigatório e elaborado no final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo (vide anexo X), salvo no caso docentes integrados no 10.º escalão, que o elaboram quadrienalmente.
Apreciação do relatório de autoavaliação	Sobre o relatório de autoavaliação é emitida anualmente uma apreciação quantitativa, sendo a mesma comunicada pelo avaliador interno ao avaliado, por escrito, até ao final do respetivo ano escolar (vide anexo XI).		1.º A secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico emite um parecer relativo ao relatório (vide anexo XII).
			2.º Avaliação pelo presidente do conselho executivo ou outro titular do órgão de gestão no qual foi delegada ou está a ser partilhada esta competência (vide anexo XIII).

- a) Considerando o plasmado no n.º 4 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 23/2018/M, de 28 de dezembro, bem como no Ofício Circular n.º 01/2019, de 04/01, da Direção Regional de Inovação e Gestão da Secretaria Regional de Educação da R.A.M., a observação de aulas ou estratégias de intervenção encontra-se suspensa durante o período de recuperação do tempo de serviço.

7.Procedimentos a adotar na escola anualmente, por ordem cronológica

Etapa	Objetivo	Interveniente(s)	Vínculo		
			Docentes com contrato a termo resolutivo	Docentes com contrato por tempo indeterminado	
			Regime geral	Regime geral	Regime especial
1. Elaboração da calendarização anual	Definir e informar dos prazos a cumprir, no ano escolar, no âmbito dos procedimentos de avaliação.	Secção de avaliação	X	X	X
2. Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação	Conceber e publicitar o instrumento de registo e avaliação do desenvolvimento das atividades realizadas pelos avaliados nas dimensões da avaliação.	Secção de avaliação	X	X	X
3. Apresentação do requerimento relativo à avaliação do desempenho	Requerer a avaliação do desempenho.	Avaliado	X	X	Docentes que optarem por elaborar projeto docente
3.1. Solicitação da integração no regime geral de avaliação	Permitir aos docentes posicionados nos 8.º, 9.º, 10.º escalão da carreira, e aos avaliadores internos a obtenção da menção de Muito Bom e Excelente.	Avaliado	-----	-----	X
3.2. Solicitação de observação de aulas ou estratégias de intervenção	Observar aulas ou estratégias de intervenção: - para atribuição da menção de Excelente (em qualquer escalão); - dos docentes CTI que obtiveram na última avaliação de desempenho a menção de Insuficiente.	Avaliado	-----	X	-----

4. Apresentação do projeto docente	Considerando os objetivos e metas do Projeto Educativo, o docente apropria-os ao serviço que lhe foi atribuído e estabelece a forma e o grau de concretização esperados.	Avaliado	X	X	Opcional
5. Apreciação do projeto docente	Verificar o projeto docente apresentado com a consecução das metas e objetivos do projeto educativo.	Avaliador	X	X	Para os docentes que optarem por elaborar o projeto docente
6. Entrega do relatório de autoavaliação	Promover a reflexão sobre a prática docente, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho. O relatório de autoavaliação é um documento de <u>reflexão relativo ao trabalho desenvolvido no ano escolar</u> (1 de setembro a 31 de agosto), nele devendo ser apresentada uma análise dos resultados obtidos e do grau de concretização efetiva quanto ao definido no projeto docente (quando aplicável), considerando os objetivos e metas do projeto educativo e o plano anual de escola. A análise deve ser objetiva e quantitativa, sempre que possível. Caso o docente não tenha cumprido algum aspeto previsto no projeto docente deve apresentar os motivos para tal, assim como deve abordar as alterações ocorridas no serviço atribuído. De salientar que a avaliação do desempenho docente não é proporcionalmente direta ao cumprimento dos objetivos e metas do PEE, do previsto no PAE, mas sim ao trabalho desenvolvido pelo docente nesse sentido. Quanto à formação contínua, o docente deve indicar a/as ação/ações de formação frequentadas (número de horas, classificação/menção obtida) e o contributo respetivo para a melhoria da sua atividade educativa.	Avaliado	X	X	No final do ano escolar anterior ao do fim do ciclo avaliativo ou quadrienalmente para os docentes integrados no 10.º escalão

	Notas: - Os docentes CTI que frequentaram ações de formação após a data limite para entrega do relatório de autoavaliação num dado ano escolar, referem-nas no relatório do ano seguinte, indicando que a ação de formação só foi concluída a dd/mm/aaaa. - Os docentes CTR só podem mencionar a formação realizada no ano escolar a que se refere o relatório.				
7. Apreciação prévia do relatório de autoavaliação	Análise do relatório apresentado.	Avaliador/secção de avaliação	X	X	X
	Emitir um parecer relativo ao relatório	Secção de avaliação	-----	-----	X
8. Preenchimento dos documentos de registo e avaliação nas dimensões	Apreciar quantitativamente o trabalho desenvolvido pelo avaliado, considerando todos os seus aspetos.	Avaliador	X	X	X
9. Apresentação das propostas de avaliação à secção de avaliação	Dar a conhecer a proposta de avaliação.	Avaliado	X	X	X
10. Conferência e harmonização das propostas de avaliação	Monitorizar e acompanhar o processo de conferências e harmonização das propostas de classificação, através da apresentação à secção de avaliação da proposta de classificação final.	Avaliador	X	X	X
	Harmonizar as avaliações e validar as propostas de avaliação final, garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos.	Secção de avaliação	X	X	X
10.1. Avaliação final	Dar conhecimento ao avaliado das menções qualitativa e quantitativa atribuídas na avaliação final de desempenho.	Secção de avaliação	X	X	X

10.2. Comunicação individual e institucional	A secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico comunica aos avaliadores as avaliações finais, os quais as irão comunicar por escrito a cada avaliado individualmente, fornecendo uma fotocópia do documento ao avaliado depois de datado e assinado pelo próprio e entregando o original à secção de avaliação posteriormente. A secção de avaliação afixa os resultados não nominais do processo e entrega-os à equipa de autoavaliação da escola, que os dará a conhecer à DRIG e que irá analisar a evolução dos resultados, apresentando-os de forma gráfica sempre que possível.		
11.Reclamação	Contestar a classificação atribuída.	Avaliado	No prazo de 10 dias úteis após a notificação.
	Apreciar os fundamentos do avaliado e do avaliador e decidir as reclamações.	Secção de avaliação	-
	Fundamentar a proposta de avaliação apresentada	Avaliador	
	Decidir sobre a reclamação	Secção de avaliação	
	Dar conhecimento ao avaliado da decisão tomada.	Secção de avaliação	No prazo de 15 dias úteis após a apresentação da reclamação
12.Recurso	Contestar a classificação atribuída.	Avaliado	No prazo de 10 dias úteis após a notificação da decisão sobre a reclamação
	Proceder a contra- alegação e nomeação do árbitro que representará a secção.	Presidente do CCE	-
		Secção de avaliação	No prazo de 10 dias úteis
	Nomear o terceiro árbitro.	Presidente do CCE	No prazo de 5 dias úteis - Notificação dos dois árbitros para escolher um terceiro (que preside) No prazo de 2 dias úteis - Caso não haja acordo, designar o terceiro árbitro
	Apresentar a proposta de decisão.	Árbitros	No prazo de 10 dias úteis
	Homologar a decisão final.	Presidente do CCE	No prazo de 5 dias úteis

8. Universos de docentes

Os universos de docentes a considerar são os seguintes:

- **Docentes contratados;**
- **Docentes integrados na carreira;**
- **Avaliadores internos;**
- **Membros da secção de avaliação.**

Os docentes são considerados no universo da escola onde se encontram efetivamente a exercer funções. Somente nas situações em que são avaliados por ponderação curricular, a qual é efetuada pela escola de vínculo, é que entram no cômputo dos universos/percentis da escola de origem.

Independentemente do regime, os docentes que mantenham a sua condição de avaliador interno no momento de aplicação dos percentis, deverão concorrer no universo destinado aos avaliadores internos. De outra forma, caso optassem pelo regime geral e incorporassem o universo destinado aos docentes integrados na carreira, estariam a competir diretamente com os seus avaliados, o que não seria viável.

Os docentes em mobilidade nos estabelecimentos privados integram o universo do docentes integrados na carreira da escola da rede pública de origem para efeitos de aplicação de percentis, devendo ser solicitado às respetivas escolas privadas o resultado da avaliação.

9. Critérios de desempate

Ordem	Critério de desempate
1.º	A classificação obtida na dimensão «científica e pedagógica».
2.º	A classificação obtida na dimensão «participação nas atividades desenvolvidas no estabelecimento de ensino».
3.º	A classificação obtida na dimensão «formação contínua e desenvolvimento profissional».
4.º	A graduação profissional calculada nos termos dos artigos 11.º e 12.º do Decreto Legislativo Regional n.º 28/2016/M, de 15 de julho.
5.º	O tempo de serviço em exercício de funções públicas.
Nota: Caso seja necessário proceder ao desempate de docentes com a mesma menção quantitativa, abrangidos por diferentes sistemas de classificação, são aplicáveis, sucessivamente, os dois últimos critérios.	

10. Resultado da avaliação

As classificações quantitativas, expressas numa escala graduada de 1 a 10 valores, são ordenadas de forma crescente por universo de docentes de modo a proceder à sua conversão em menções qualitativas nos seguintes termos:	
Excelente	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior ao percentil 95, não for inferior a 9 e o docente tiver tido aulas observadas.
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.
Bom	Se, cumulativamente, a classificação for igual ou superior a 6,5 e 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.
Nota: A atribuição das menções qualitativas de Muito bom e Excelente depende do cumprimento efetivamente verificado de 95 % da componente letiva distribuída no decurso do ciclo de avaliação, relevando para o efeito as ausências ao abrigo dos artigos 92.º e 93.º do ECD da R.A.M., equiparadas a serviço efetivo.	

11. Efeitos da avaliação

Menção qualitativa	Efeitos
Excelente	Bonificação ^{b)} de um ano na progressão na carreira docente, a usufruir no escalão seguinte, para os docentes CTI. Esta menção nos 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem observância do requisito relativo à existência de vagas.
Muito bom	Bonificação ^{b)} de seis meses na progressão na carreira docente, a gozar no escalão seguinte, para os docentes CTI. Esta menção nos 4.º e 6.º escalões permite a progressão ao escalão seguinte, sem observância do requisito relativo à existência de vagas.
Bom ou superior	- O período de tempo do respetivo ciclo avaliativo é considerado para efeitos de progressão na carreira docente; - Termo, com sucesso, do período probatório; - Possibilidade de renovação do contrato a termo resolutivo.
Regular	O período de tempo a que respeita só é considerado para efeitos de progressão na carreira após a conclusão, com sucesso, de um plano de formação com a duração de um ano proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pela secção de avaliação.
Insuficiente	- Não contagem do tempo de serviço do respetivo ciclo avaliativo para efeitos de progressão na carreira docente e o reinício do ciclo de avaliação; - A obrigatoriedade de conclusão, com sucesso, de um plano de formação com a duração de um ano que integre a observação de aulas ou estratégias de intervenção, proposto pelo avaliador ou avaliadores e aprovado pela secção de

	avaliação; - A cessação do contrato por tempo indeterminado em período probatório, no termo do referido período; - A impossibilidade de nova candidatura, a qualquer título, à docência, no mesmo ano ou no ano escolar imediatamente subsequente àquele em que realizou o período probatório.
--	---

- b)** Considerando o plasmado no n.º 4 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 23/2018/M, de 28 de dezembro, bem como no Ofício Circular n.º 01/2019, de 04/01, da Direção Regional de Inovação e Gestão da Secretaria Regional de Educação da R.A.M., a atribuição de bonificações pela obtenção das menções qualitativas de Excelente e ou Muito bom encontra-se suspensa durante o período de recuperação do tempo de serviço.

12. Alguns deveres e direitos dos diferentes órgãos/agentes escolares

Presidente do Conselho Executivo	Secção de Avaliação	Avaliador Interno	Avaliado	Serviços Administrativos
1- Garantir que até final do mês de outubro todos os documentos orientadores da escola estão concebidos, aprovados e publicados para consulta. 2- Em outubro, receber a lista anual de docentes a avaliar por motivo de fim de ciclo avaliativo remetida pelos serviços administrativos (todos os docentes CTI com progressão no ano escolar seguinte e todos os docentes CTR). 3- Afixar a lista referida no número anterior para conhecimento dos interessados. 4- Designar os avaliadores internos nos termos da Lei e comunica aos serviços administrativos.	1- Efetuar a calendarização do processo de avaliação docente a ocorrer no ano escolar, publicitando a mesma na página da escola. 2- Remeter aos serviços administrativos a calendarização do processo avaliativo. 3- Proceder ao cumprimento dos procedimentos formais nos prazos definidos. 4- Proceder à harmonização das avaliações propostas pelos avaliadores garantindo a aplicação das percentagens de diferenciação de desempenho. 5- Comunicar aos avaliadores internos o resultado final das avaliações apuradas.	1- Tomar conhecimento formal da sua designação como avaliador interno. 2- Ser informado sobre os docentes que terá de avaliar. 3- Ser informado e informar o seu avaliado da calendarização definida pela escola. 4- Dar a conhecer os documentos orientadores da escola (PEE; PAE e RI) aos seus avaliados, bem como os documentos e procedimentos a considerar no âmbito da avaliação do desempenho. 5- Informar os avaliados sobre os elementos documentais que podem ser utilizados para assegurar uma avaliação objetiva e equilibrada. 6- Proceder à recolha e entrega dos documentos do processo de avaliação nos serviços administrativos nas datas definidas. 7- Emitir o parecer sobre o projeto docente devidamente fundamentado tendo como referência os documentos orientadores da Escola. 8- Acompanhar o seu avaliado durante o ano escolar. 9- Emitir o parecer	1- Dever de estar informado sobre a sua situação em termos de carreira docente. 2- Direito de ser informado pelo seu gestor de processo sobre a contagem do seu tempo de serviço. 3- Direito de ser informado sobre os documentos utilizados na escola no âmbito da avaliação do seu desempenho e de ter acesso aos mesmos. 4- Tomar conhecimento da calendarização adotada pelo estabelecimento de ensino para o ano escolar. 5- Proceder à entrega nos serviços administrativos de toda a documentação prevista no seu processo de avaliação, em função da sua situação. 6- Após o descrito no ponto anterior, toma formalmente conhecimento, pelo avaliador interno, do parecer do projeto docente e do relatório de autoavaliação. 7- Tomar conhecimento da proposta de classificação final do seu avaliador interno, 8- Tomar conhecimento, pelo avaliador interno, do resultado final da sua	1- Verificar e manter atualizado o processo de cada docente, nomeadamente ao nível do tempo de serviço e avaliação de desempenho. 2- Validar a contagem de serviço do docente no módulo de tempo correspondente ao escalão em que se encontra. 3- Elaborar a lista dos docentes a avaliar por motivo de fim de ciclo avaliativo (todos os docentes CTI com progressão no ano escolar seguinte e todos os docentes CTR). 4- Informar os avaliadores internos da sua designação e os avaliados do seu avaliador interno. 5- Tomar conhecimento dos docentes em regime especial de avaliação. 6- Tomar conhecimento da calendarização do processo avaliativo após divulgação por parte da secção de avaliação. 7- Proceder à entrega dos documentos aos avaliadores internos.

		devidamente fundamentado sobre o relatório de autoavaliação cuja apreciação será quantitativa e tem como referência os documentos orientadores da Escola. 10- Envia à secção de avaliação a proposta da classificação final. 11- Comunica formalmente ao avaliado fornecendo uma cópia do documento que depois de datado e assinado pelo próprio será remetido novamente à secção de avaliação.	avaliação após a realização dos procedimentos de harmonização de diferenciação de desempenho realizados pela secção de avaliação.	
--	--	--	---	--

13. Anexos

Anexo I

Modelo de relatório de autoavaliação a elaborar pelos titulares do órgão de gestão

Anexo II

Modelo de ficha de avaliação para os titulares do órgão de gestão

Anexo III

Modelo de ficha de avaliação para os docentes aos quais se aplica a avaliação através de ponderação curricular prevista na Portaria n.º 3/2013, de 30/01

Anexo IV

Requerimento relativo à avaliação do desempenho

Anexo V

Modelo de projeto docente para os docentes do regime geral

Anexo VI

Modelo de projeto docente para os docentes do regime especial

Anexo VII

Modelo de apreciação do projeto docente para os docentes do regime geral

Anexo VIII

Modelo de apreciação do projeto docente para os docentes do regime especial

Anexo IX

Modelo de relatório de autoavaliação para os docentes do regime geral

Anexo X

Modelo de relatório de autoavaliação para os docentes do regime especial

Anexo XI

Modelo de apreciação do relatório de autoavaliação para os docentes do regime geral

Anexo XII

Modelo de apreciação do relatório de autoavaliação para os docentes do regime especial, a elaborar pela secção de avaliação

Anexo XIII

Modelo de apreciação do relatório de autoavaliação para os docentes do regime especial