

- a) _____
- b) _____
- c) _____

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

NOME _____

CARGO _____ REFERÊNCIA _____ ESCALÃO _____

PERÍODO A QUE SE REFERE A AVALIAÇÃO _____

- a) Ministério
- b) Concelho
- c) Designação do Estabelecimento de Ensino

PONTUAÇÃO DOS FACTORES

Qualidade do processo de ensino-aprendizagem _____

Aperfeiçoamento profissional _____

Inovação pedagógica _____

Responsabilidade _____

Relações humanas no trabalho _____

Actividades não lectivas _____

Pontuação total _____

Avaliação de desempenho de _____

Apreciação Geral (Comentários do avaliador)

NOME _____

FUNÇÃO _____

DATA _____

O avaliador,

ENTREVISTA COM O AVALIADO _____

CONCORDÂNCIA COM A AVALIAÇÃO

CONCORDO

NÃO CONCORDO

O avaliado,

HOMOLOGANTE

NOME _____

FUNÇÃO _____

DATA _____

Comentários

O homologante,

FACTORES OU INDICADORES DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES E ANIMADORES DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DOCENTES (FICHA MOD. 1)

Factores	Coeficiente	1ª Graduação	2ª Graduação	3ª Graduação	4ª Graduação
<p>1. Qualidade do processo ensino – aprendizagem:</p> <p>Avalia a actividade lectiva, tendo em conta: a pertinência dos objectivos e das estratégias; a qualidade dos planos de aula e animação comunitária e dos materiais didácticos; o cumprimento dos programas curriculares e o domínio de conhecimentos científico – metodológicos.</p>	3.0	Actividades com alguns erros, quer de leccionação, quer relativos a materiais elaborados (planos de aula, fichas de avaliação e materiais concretizadores), exigindo acompanhamento e correcções frequentes. 5	Actividades sem erros, mas que exigem aperfeiçoamentos de pormenor, tendo em vista a qualidade do ensino aprendizagem que se pretende. 10	Actividades bem executadas: planos de aulas bem elaborados; materiais concretizadores bem organizados, sem deficiências que chamem a atenção. 15	Actividades de excelente qualidade, muito bem organizadas e executadas. Trabalho que chama a atenção pela sua perfeição e rigor de execução 20
<p>2. Aperfeiçoamento profissional.</p> <p>Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e facilidade de se ajustar às novas exigências e situações relacionadas com a função.</p>	1.0	Mostra pouco interesse em adquirir novos conhecimentos e revela na prática resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina 5	Mostra algum interesse em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho, embora hesite perante situações menos frequentes. 10	Revela interesse em aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. Adapta-se bem às novas exigências e a situações pouco frequentes. 15	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho. A sua adaptação à mudança é excepcional 20
<p>3. Inovação pedagógica:</p> <p>Avalia a contribuição do docente na criação e implementação de métodos e técnicas educativas e na realização de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica.</p>	1.0	Não se esforça por desenvolver ou criar novos métodos, estudos e trabalhos de investigação 5	Esforça-se por desenvolver ou criar novos métodos, estudos e trabalhos de investigação, embora os resultados nem sempre sejam adequados ou oportunos. 10	Esforça-se por desenvolver ou criar novos métodos, estudos e trabalhos de investigação, apresentando sugestões normalmente adequadas e oportunas. 15	Destacado empenhamento em desenvolver e criar métodos, estudos e trabalhos de investigação. As soluções apresentadas são sempre adequadas e oportunas. 20
<p>4. Responsabilidade:</p> <p>Avalia o grau de observância das normas disciplinares e de assunção das responsabilidades inerentes ao cargo</p>	2.0	É normalmente pouco cumpridor das normas disciplinares, faltando-lhe a noção exacta das responsabilidades 5	É normalmente disciplinado e responsável, inspirando no entanto alguns cuidados nestes domínios 10	É disciplinado e assume as responsabilidades inerentes ao cargo. 15	É muito disciplinado e assume plenamente as suas responsabilidades 20
<p>5. Relações humanas no trabalho.</p> <p>Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e toda a comunidade escolar</p>	1.0	Estabelece fracas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e a comunidade escolar. Pouco contribui para existência de um bom ambiente de trabalho. 5	Estabelece relações satisfatórias com os alunos, pais, encarregados de educação e comunidade escolar. Contribui algumas vezes para a existência de um bom ambiente de trabalho. 10	Estabelece boas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e a comunidade escolar. Contribui sempre para manter um bom ambiente de trabalho. 15	Em qualquer situação sabe sempre estabelecer óptimas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e toda a comunidade escolar. A sua maneira de ser e de estar incentiva sempre um bom ambiente de trabalho. 20
<p>6. Actividades não lectivas:</p> <p>Avalia o grau de empenhamento do docente na realização das tarefas que integram a componente não lectiva (actividades de complemento curricular, ligação com a família e a comunidade, reuniões de âmbito pedagógico, etc.), nos termos do nº3 do art. 51º do Estatuto do Pessoal Docente.</p>	2.0	Descura a realização das tarefas que integram a componente não lectiva a que está obrigado. 5	Dispensa alguma atenção à realização das tarefas não lectivas a que está obrigado 10	Boa participação nas tarefas que integram a componente não lectiva a que está obrigado. 15	Excelente participação nas tarefas da componente não lectiva a que está obrigado. 20

- a) _____
- b) _____
- c) _____

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES
EM EXERCÍCIO DE CARGOS DE GESTÃO E DE COORDENAÇÃO**

NOME _____

CARGO _____ REFERÊNCIA _____ ESCALÃO _____

PERÍODO A QUE SE REFERE A AVALIAÇÃO _____

- a) Ministério
- b) Concelho
- c) Designação do Estabelecimento de Ensino

PONTUAÇÃO DOS FACTORES

Qualidade do trabalho _____

Aperfeiçoamento profissional _____

Iniciativa _____

Criatividade _____

Responsabilidade _____

Relações humanas no trabalho _____

Espírito de equipa _____

Capacidade para dirigir ou coordenar _____

Pontuação total _____

Avaliação de desempenho de _____

Apreciação Geral (Comentários do avaliador)

NOME _____

FUNÇÃO _____

DATA _____

O avaliador,

ENTREVISTA COM O AVALIADO _____

CONCORDÂNCIA COM A AVALIAÇÃO

CONCORDO

NÃO CONCORDO

O avaliado,

HOMOLOGANTE

NOME _____

FUNÇÃO _____

DATA _____

Comentários

O homologante,

**FACTORES OU INDICADORES DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES
EM EXERCÍCIO DE CARGOS DE GESTÃO (FICHA MOD.II)***

Factores	Coefficiente	1ª Graduação	2ª Graduação	3ª Graduação	4ª Graduação
1. Qualidade de trabalho: Avalia a qualidade do trabalho realizado com vista ao desenvolvimento global e equilibrado da sua unidade orgânica.	1.5	Dá pouca atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um deficiente funcionamento da sua unidade orgânica. 5	Dá alguma atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um normal funcionamento da sua unidade orgânica. 10	Dá atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um bom funcionamento da sua unidade orgânica. 15	Dá muita atenção à qualidade do trabalho, contribuindo para um excelente funcionamento da sua unidade orgânica. 20
2. Aperfeiçoamento profissional. Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e facilidade de se ajustar às novas exigências e situações relacionadas com a função.	1.0	Mostra pouco interesse em adquirir novos conhecimentos e revela na prática resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina. 5	Mostra algum interesse em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho, embora hesite perante situações menos frequentes. 10	Revela interesse em aumentar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho. Adapta-se bem a novas exigências e a situações pouco frequentes. 15	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho. A sua adaptação à mudança é excepcional. 20
3. Iniciativa: Avalia a facilidade de adoptar soluções para os problemas, independentemente da intervenção superior.	1.0	É incapaz de tomar iniciativa, trabalhando apenas sob orientação pormenorizada. 5	Em certos casos, toma iniciativa, mas dificilmente consegue concluir ou encontrar soluções adequadas. 10	Toma iniciativa e quase sempre de forma acertada 15	Sempre toma iniciativa e resolve os problemas de uma forma rápida e acertada 20
4. Criatividade: Avalia o esforço demonstrado para criar ou desenvolver novas metodologias e estratégias para superar as dificuldades.	1.0	Faz alguns esforços para criar novas metodologias e estratégias, embora os resultados nem sempre sejam adequados. 5	Esforça-se por criar e desenvolver novas metodologias, e estratégias normalmente adequadas e oportunas. 10	Esforça-se por criar e desenvolver novas metodologias normalmente adequadas e oportunas. 15	É muito criativo. As metodologias e estratégias utilizadas são sempre adequadas e oportunas. 20
5. Responsabilidade: Avalia o grau de resposta às solicitações superiores e observância das normas disciplinares e das demais responsabilidades inerentes ao cargo.	1.5	Dificilmente responde às solicitações superiores. É normalmente pouco cumpridor das normas disciplinares 5	Responde algumas vezes às solicitações superiores. É cumpridor das normas disciplinares. 10	Responde às solicitações superiores. É cumpridor das normas disciplinares. 15	Responde prontamente às solicitações superiores. É muito cumpridor das normas disciplinares. 20
6 Espírito de equipa: Avalia a facilidade de promover uma gestão participada e incentiva atitudes de trabalho em equipa	1.0	Promove uma gestão pouco participada e privilegia o trabalho individualizado 5	Por vezes, promove uma gestão participada e incentiva o trabalho em equipa. 10	Promove uma gestão participada e incentiva o trabalho em equipa. 15	Revela grande capacidade em promover uma gestão participada e privilegia sempre o trabalho em equipa. 20
7.Capacidade para dirigir ou coordenar: Avalia a capacidade para planificar, orientar e controlar o trabalho, tendo em conta os recursos disponíveis.	2.0	Normalmente, a programação e a coordenação das acções não são adequadas e os recursos existentes são deficientemente aproveitados 5	A programação e a coordenação das acções são feitas de forma satisfatória, carecendo, no entanto, de melhorias. 10	Programa, orienta e controla as acções de forma adequada, com bom aproveitamento dos recursos existentes 15	Programa, orienta e controla as acções de modo excelente, com óptimo aproveitamento dos recursos existentes. 20
8.Relações Humanas: Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com o pessoal docente e administrativo, os alunos, pais e encarregados de educação e toda a comunidade.	1.0	Estabelece fracas relações com o pessoal docente, alunos, pais, encarregados de educação e comunidade escolar. Pouco contribui para existência de um bom ambiente de trabalho. 5	Estabelece relações satisfatórias com o pessoal docente, alunos, pais encarregados da educação e a comunidade escolar. Contribui sempre para manter um bom ambiente de trabalho. 10	Estabelece boas relações com o pessoal docente, alunos, pais, encarregados de educação e a comunidade escolar. Contribui sempre para manter um bom ambiente de trabalho. 15	Em qualquer situação sabe sempre estabelecer óptimas relações com os alunos, pais, encarregados de educação e toda a comunidade escolar. A sua maneira de ser e de estar incentiva sempre um bom ambiente de trabalho. 20

* Incluem-se os membros do Conselho Directivo do Ensino Secundário, os Gestores dos Pólos do EBI, os Coordenadores Pedagógicos do EBI, os Coordenadores e Orientadores Pedagógicos da Alfabetização e Educação de Adultos.