



Quadro Referencial
Avaliação do Desempenho
Docente

Índice

	Página
Índice	01
Introdução	02
Pressupostos	02
Dimensões da Avaliação	03
Domínios e Indicadores da Avaliação	03
Níveis de Desempenho da Avaliação	07
Elementos de Referência	07
Elementos Obrigatórios da Avaliação	07
Instrumentos de Registo	09
Estruturas Organizacionais na ADD	11
Calendário da ADD	12



Introdução

O presente documento tem como objetivo central a definição de um modelo simplificado para a avaliação do desempenho dos docentes contratados para o ano letivo 2011-2012, em conformidade com as orientações do Ministério da Educação e da Ciência. No sentido de trabalhar a partir da experiência já colocada no terreno, utilizaram-se como referência os modelos anteriormente implementados pelo Ministério da Educação. Por outro lado, pretendeu-se adequar as orientações em função dos princípios e valores consagrados nos documentos estratégicos da escola, nomeadamente no Projeto Educativo, Regulamento Interno, Projeto Curricular, Plano Anual de Atividades, Plano Anual de Formação e nos Projetos Curriculares de Turma. Neste processo, pretende-se sempre adequar o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente ao contexto em que se desenvolve a atividade profissional, ganhando sentido como instrumento de desenvolvimento da organização educativa em favor do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos e formandos que integra.

Considera-se fundamental aproveitar esta oportunidade para recentrar a atenção e o investimento na qualidade do processo de ensino-aprendizagem, no sentido de se reconhecerem e replicarem boas práticas e de se desenvolver a profissionalidade docente.

Pressupostos

Assim, o que se pretende com o dispositivo de avaliação do desempenho do pessoal docente será:

- Colocar no terreno um modelo simplificado, no cumprimento das orientações agora emitidas;
- Garantir a exequibilidade do dispositivo, não permitindo que se sobreponha à função primacial da escola e dos seus profissionais e que é a ação educativa;
- Assegurar que a avaliação é um processo transparente, fundamentado e rigoroso;
- Pretende-se que o dispositivo adotado:
 - Fomente as relações colegiais, desenvolvendo os contextos colaborativos e a confiança entre pares;
 - Promova a construção de um clima profissional que propicie o desenvolvimento do sucesso educativo/formativo dos jovens e adultos que a escola integra;
 - Propicie um ambiente profissional compatível com a necessidade de formação e investigação permanentes, com o desenvolvimento de atitudes de abertura à partilha de experiências, à inovação pedagógica, adequando as práticas educativas aos desafios colocados pela contemporaneidade;

Assim, os procedimentos a adotar pela escola nesta matéria devem:

- Desenvolver uma abordagem de cariz fundamentalmente holístico;
- Garantir que o desempenho docente é visto de forma integrada e global;
- Garantir que, para além do docente em avaliação, os seus interlocutores diretos nos processos educativos, também podem ser chamados a participar na sua avaliação, se os avaliadores assim o solicitarem, democratizando os procedimentos adotados (delegados de grupo, coordenadores de ano/disciplina, diretores de curso e diretores de turma);
- Desenvolver uma abordagem essencialmente orientada para a análise dos processos e numa perspetiva formativa;
- Privilegiar a ação do docente junto dos alunos ou dos respetivos formandos, estabelecendo qual foi o ponto de partida e o ponto de chegada, em matéria educativa, ou seja, garantir que o docente reflete sobre o seu impacto junto daqueles que estiveram sob a alçada da sua ação educativa.



Dimensões da Avaliação

Serão contempladas as dimensões que integravam o diploma anterior:

«A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como ação intencional, orientada para a promoção de aprendizagens, especializada e fundamentada em saberes específicos. Esta função pressupõe a definição de um perfil profissional que se estrutura em quatro dimensões fundamentais»¹:

Dimensões	Descritores
Profissional, social e ética	Representa a vertente deontológica e de responsabilidade social da prática docente na qual se destaca a atitude face ao exercício da profissão. Daqui decorre a assunção da responsabilidade pela construção e uso do conhecimento profissional, assim como pela promoção da qualidade do ensino e da escola.
Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem	Operacionaliza o eixo central da profissão docente, considerando duas vertentes fundamentais: Preparação e organização das atividades letivas; processos de avaliação das aprendizagens.
Participação na escola	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. Tem fundamentalmente em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a atuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.
Desenvolvimento e formação profissional	Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da ação educativa, envolvendo saberes e competências no âmbito do currículo e da didática, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos ou formandos.

Domínios e Indicadores da Avaliação

«Os domínios 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 globalizadora 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».

¹ Despacho n.º 16034/2010, Diário da República, 2.ª série — N.º 206 — 22 de outubro de 2010.



Dimensão		VERTENTE PROFISSIONAL E ÉTICA	
Domínios	Descritores (Excelente)		Recolha de evidências
Compromisso com a construção e o uso do conhecimento profissional;	As reflexões e o envolvimento do docente na construção do conhecimento profissional e no seu uso na melhoria das práticas constituem uma referência para todos os profissionais e contribuíram de uma forma clara para o desenvolvimento da organização, em áreas passíveis de identificação.	Excelente	Relatório de autoavaliação (para os docentes que se candidatam a menções qualitativas de Muito Bom e Excelente é obrigatória a referência a situações concretas ou exemplos que comprovem as afirmações contidas no documento). Parecer informal dos pares, responsáveis pelas estruturas de orientação educativa, quando solicitado pela CCADD.
	O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional e no seu uso na melhoria das práticas de uma forma constante, sendo passíveis de identificação os contributos que protagoniza nesta área;	Muito Bom	
	O docente demonstra que reflete e se envolve na construção do conhecimento profissional e no seu uso na melhoria das práticas;	Bom	
Compromisso com o grupo de pares e com a escola;	As ações do docente, em sede de trabalho colaborativo bem como no desenvolvimento de Projetos, contribuíram de uma forma clara para o desenvolvimento da organização em áreas passíveis de identificação, constituindo-se como figura de referência nesta área.	Excelente	
	O docente atua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de Projetos da escola com a comunidade, sendo passíveis de identificação os contributos que protagonizou nesta área.	Muito Bom	
	O docente participa no trabalho colaborativo e no apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de Projetos da escola com a comunidade.	Bom	



Dimensão	VERTENTE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO E DA APRENDIZAGEM		
Domínios	Descritores	Recolha de evidências	
Preparação e organização das atividades letivas;	As propostas apresentadas pelo docente, nas atividades de preparação e organização das atividades letivas com os pares, nomeadamente no âmbito da planificação e articulação curricular, mobilização e construção de meios, recursos e estratégias educativas, dada a sua pertinência, adequação, e inovação introduzidas, revelam-se estratégicas para a instituição atendendo ao seu impacto no sucesso educativo dos alunos/formandos.	Excelente	Relatório de autoavaliação (para os docentes que se candidatam a menções qualitativas de Muito Bom e Excelente é obrigatória a referência a situações concretas ou exemplos que comprovem as afirmações contidas no documento). Parecer informal dos pares, responsáveis pelas estruturas de orientação educativa, quando solicitado pela CCADD.
	O docente apresenta, nas atividades de preparação e organização das atividades letivas com os pares, soluções inovadoras e exequíveis e que são promotoras do sucesso educativo dos alunos, nomeadamente no que respeita a propostas no âmbito da planificação e articulação curricular, mobilização e construção de meios, recursos e estratégias educativas.	Muito Bom	
	O docente colabora nas atividades de preparação e organização das atividades letivas com os pares, nomeadamente no que respeita ao trabalho de planificação e articulação curricular, mobilização e construção de meios, recursos e estratégias educativas.	Bom	
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.	As estratégias e os instrumentos de avaliação concebidos pelo docente, as metodologias adotadas na monitorização do desenvolvimento das aprendizagens dos alunos ou formandos bem como as reflexões que desenvolve sobre os resultados por estes obtidos, dada a sua pertinência, adequação, revelam-se estratégicas para a instituição, atendendo ao seu impacto no sucesso educativo dos alunos/formandos. O docente utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade.	Excelente	
	O docente concebe e implementa estratégias e instrumentos de avaliação diversificados e rigorosos, monitorizando o desenvolvimento das aprendizagens dos alunos ou formandos e reflete sobre os resultados por estes obtidos informando-os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria. Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.	Muito Bom	
	O docente colabora na conceção e implementação de estratégias e instrumentos de avaliação diversificados e rigorosos, cumprindo as orientações emitidas pelas respetivas estruturas de orientação educativa.	Bom	



Dimensão	VERTENTE PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA		
Domínios	Descritores		Recolha de evidências
Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo da ESAS.	<p>O docente envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola, trabalhando de forma continuada com diferentes órgãos e estruturas educativas;</p> <p>O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e as suas iniciativas são estratégicas para a instituição.</p>	Excelente	<p>Relatório de autoavaliação (para os docentes que se candidatam a menções qualitativas de Muito Bom e Excelente é obrigatória a referência a situações concretas ou exemplos que comprovem as afirmações contidas no documento).</p> <p>Parecer informal dos pares, responsáveis pelas estruturas de orientação educativa, quando solicitado pela CCADD.</p>
	O docente mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola, constituindo, nesta matéria, uma referência para os seus pares.	Muito Bom	
	O docente contribui para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo da ESAS.	Bom	

Dimensão	VERTENTE DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL AO LONGO DA VIDA		
Domínios	Descritores		Recolha de evidências
Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) ² ; Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria das suas práticas e ao nível do trabalho colaborativo.	<p>O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, partilhando-os com os pares em sede de trabalho colaborativo. As suas práticas são uma referência nesta área.</p>	Excelente	<p>Relatório de autoavaliação (para os docentes que se candidatam a menções qualitativas de Muito Bom e Excelente é obrigatória a referência a situações concretas ou exemplos que comprovem as afirmações contidas no documento).</p> <p>Apresentação de certificados ou declarações que comprovem a presença ou participação nas referidas ações, Projetos,...</p>
	O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	Muito Bom	
	O docente desenvolve estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático).	Bom	

² Desde que realizadas por entidades reconhecidas e independentemente de processos de acreditação, tema ou duração da ação. Podem ser Projetos, conferências, ações de formação, oficinas, congressos, colóquios, estudos individuais, pesquisas.



Níveis de Desempenho

Nesta matéria, foram adotados os princípios consagrados no anterior diploma legal: «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».

Níveis de Desempenho	Correspondência	Pontuação	Cumprimento do Serviço
Excelente	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.	9 a 10 valores	100%
Muito Bom		8 a 8,9 valores	97%
Bom	As descrições do nível Bom caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados.	6,5 a 7,9 valores	95%,
Regular	Desempenho com limitações no essencial dos indicadores enunciados.	5 a 6,4 valores	Inferior a 95%,
Insuficiente	Desempenho com graves limitações no essencial dos indicadores enunciados.	1 a 4,9 valores	

Elementos de Referência

A avaliação do desempenho tem por referência:

- Padrões de desempenho estabelecidos neste documento;
- Objetivos e metas fixadas no Projeto Educativo e nos Planos Anual e Plurianual de Atividades;



Elementos obrigatórios do processo de avaliação

	Natureza do instrumento	
Relatório de Autoavaliação	Formal	A autoavaliação concretiza-se através de um relatório que deve abordar os seguintes objectos: <ul style="list-style-type: none"> – Descrição breve da atividade profissional desenvolvida no período em avaliação; – Contributo do avaliado para a prossecução dos objetivos e metas da escola; – Análise e balanço sobre as atividades desenvolvidas; Para os docentes que se candidatam a menções qualitativas de Muito Bom e Excelente, o relatório deverá ter, em anexo, os documentos considerados relevantes para a apreciação do desempenho do docente em avaliação.
Pareceres dos Pares	Informal	– Pareceres recolhidos informalmente junto das diversas estruturas de orientação educativa que o docente integra.
Ficha de avaliação global	Formal	<ul style="list-style-type: none"> – A ficha de avaliação global faz a síntese e a ponderação de todos os domínios relevantes da avaliação, pontuados na escala de 1 a 10, e regista a atribuição da classificação final e a correspondente menção qualitativa. – Na impossibilidade de avaliação em algum dos domínios constantes da ficha de avaliação global, deve ser feita a reconversão da escala de classificação para que seja possível atingir a classificação máxima (10 pontos)

Regras e padrões de uniformização para a elaboração do relatório de autoavaliação

- A sua apresentação é obrigatória;
- **A descrição da atividade profissional** desenvolvida no período em avaliação deve enunciar as ações exercidas no âmbito do serviço letivo e não letivo atribuído e os respetivos períodos de concretização;
- **O Contributo individual** para a prossecução dos objetivos e metas da escola no âmbito das atividades exercidas deve ser acompanhado da apresentação de evidências sobre o seu desempenho e respetiva apreciação, nos seguintes termos:
 - Para a avaliação de cada dimensão, e tendo por referência os respetivos domínios, o docente avaliado deverá mobilizar o mínimo de duas e o máximo de quatro evidências;
 - A evidência inclui a identificação da atividade ou tarefa, o seu enquadramento no Projeto Educativo e Planos Anual e Plurianual de Escola, metodologias e estratégias, resultados obtidos, referindo, em cada evidência apresentada, a sua apreciação.
- **A Análise pessoal e balanço** sobre a atividade letiva e não letiva desenvolvida deve ter como elementos de referência os padrões de desempenho docente aqui referidos, os objetivos e metas fixados no Projeto Educativo e nos Planos Anual e Plurianual de Escola;
- **A Formação realizada** e a apreciação dos seus benefícios devem integrar a identificação da designação, tipologia e duração das atividades de formação e respetivas entidades formadoras ou dinamizadoras;
- **O relatório de autoavaliação deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva, não podendo exceder cinco páginas A4.**
- O avaliado deve **juntar ao relatório** de autoavaliação os documentos relevantes para a avaliação do seu desempenho e que não constem do seu processo individual, designadamente:
 - Documentos correspondentes às evidências do desempenho referidas;
 - Informação do responsável ou dirigente máximo do órgão, serviço ou organismo da Administração Pública ou outra entidade em que o docente exerceu funções, para além das desempenhadas no agrupamento de escolas ou escola não agrupada.
- O relatório de autoavaliação **materializa-se, obrigatoriamente, em suporte de papel** (Decisão da CCAD) e deve ser entregue nos Serviços Administrativos.



ADD – Instrumento de Registo Grelha de Verificação do Relatório de Autoavaliação		
Departamento Curricular: _____		Grupo Disciplinar _____
Docente Avaliado: _____ (nome)		Data da Observação: __/__/____
Descritor	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Compromisso com a construção e o uso do conhecimento profissional; Nota: evidência fundamentada nas páginas <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> do relatório de autoavaliação		<input type="checkbox"/> Excelente (9 a 10)
		<input type="checkbox"/> Muito Bom (8 a 8,9)
		<input type="checkbox"/> Bom (6,5 a 7,9)
		<input type="checkbox"/> Regular (5 a 6,4)
		<input type="checkbox"/> Insuficiente (1 a 4,9)
Descritor	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Compromisso com o grupo de pares e com a escola. Nota: evidência fundamentada nas páginas <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> do relatório de autoavaliação		<input type="checkbox"/> Excelente (9 a 10)
		<input type="checkbox"/> Muito Bom (8 a 8,9)
		<input type="checkbox"/> Bom (6,5 a 7,9)
		<input type="checkbox"/> Regular (5 a 6,4)
		<input type="checkbox"/> Insuficiente (1 a 4,9)
Descritor	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Preparação e organização das atividades letivas Nota: evidência fundamentada nas páginas <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> do relatório de autoavaliação		<input type="checkbox"/> Excelente (9 a 10)
		<input type="checkbox"/> Muito Bom (8 a 8,9)
		<input type="checkbox"/> Bom (6,5 a 7,9)
		<input type="checkbox"/> Regular (5 a 6,4)
		<input type="checkbox"/> Insuficiente (1 a 4,9)
Descritor	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos. Nota: evidência fundamentada nas páginas <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> do relatório de autoavaliação		<input type="checkbox"/> Excelente (9 a 10)
		<input type="checkbox"/> Muito Bom (8 a 8,9)
		<input type="checkbox"/> Bom (6,5 a 7,9)
		<input type="checkbox"/> Regular (5 a 6,4)
		<input type="checkbox"/> Insuficiente (1 a 4,9)
Descritor	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo da ESAS.. Nota: evidência fundamentada nas páginas <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> do relatório de autoavaliação		<input type="checkbox"/> Excelente (9 a 10)
		<input type="checkbox"/> Muito Bom (8 a 8,9)
		<input type="checkbox"/> Bom (6,5 a 7,9)
		<input type="checkbox"/> Regular (5 a 6,4)
		<input type="checkbox"/> Insuficiente (1 a 4,9)
Descritor	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) Nota: evidência fundamentada nas páginas <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> do relatório de autoavaliação		<input type="checkbox"/> Excelente (9 a 10)
		<input type="checkbox"/> Muito Bom (8 a 8,9)
		<input type="checkbox"/> Bom (6,5 a 7,9)
		<input type="checkbox"/> Regular (5 a 6,4)
		<input type="checkbox"/> Insuficiente (1 a 4,9)
Descritores	Classificação (valores)	Nível alcançado (ADD)
Total ³	<input type="text" value=""/> , <input type="text" value=""/>	_____

A CCADD: _____

³ MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES.



Data de Entrada nos Serviços Administrativos:

____/____/____ Assistente: _____

- Entregar recibo ao docente. Recibo n.º _____
 Anexar o original ao PI do(a) docente;
 1 cópia à CCADD.

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO⁴**Identificação do Avaliado**

Escola: _____ Código: _____

Nome: _____ Grupo de Recrutamento: _____ NIF: _____

Situação Profissional: Docente de Carreira Contratado Técnico EspecializadoFunções: Coordenador de Departamento Relator**Condições de Avaliação**Com Componente Letiva: SIM NÃO | Período de Avaliação (exclusivamente relativo a 2011/2012: ____/____/____ a ____/____/____)Cumprimento do Serviço: 100% Entre 99,9% e 97% Entre 96,9% e 95% Inferior a 95%

Funções Exercidas: _____

Após esta reflexão, o(a) docente considera que explicitou as evidências adequadas à atribuição da menção qualitativa de BOM MUITO BOM
 EXCELENTE, no âmbito da sua avaliação do desempenho docente, para o período acima referido.**REFLEXÃO SOBRE A AÇÃO DO AVALIADO, NO ÂMBITO DO DOMÍNIO PROFISSIONAL, SOCIAL E ÉTICO****REFLEXÃO SOBRE A AÇÃO E O CONTRIBUTO INDIVIDUAL DO DOCENTE NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO DO ENSINO E DA APRENDIZAGEM****REFLEXÃO SOBRE A AÇÃO E O CONTRIBUTO INDIVIDUAL DO DOCENTE NO ÂMBITO DA PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA****REFLEXÃO SOBRE A AÇÃO E O CONTRIBUTO INDIVIDUAL DO DOCENTE NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**⁴ Nota: o presente relatório diz respeito à ação e reflexão do docente exclusivamente no âmbito do período em avaliação.

**Estruturas Organizacionais na ADD****Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho**

Função	Composição	Competências
Coordenar e acompanhar diretamente a avaliação do desempenho dos docentes, em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada. Avaliar o Desempenho Docente.	<p>É constituída no âmbito do Conselho Pedagógico devendo ser assegurada a representação de todos os níveis de ensino existentes no agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas.</p> <p>É Constituída pelo Presidente do Conselho Pedagógico, que preside, e três outros docentes do Conselho Pedagógico eleitos de entre os respetivos membros.</p>	<p>Assegurar a aplicação objetiva e coerente do sistema de avaliação de desempenho;</p> <p>Elaborar a proposta dos instrumentos de registo da informação recolhida;</p> <p>Definir regras de elaboração simplificadas e padrões mínimos do relatório de autoavaliação;</p> <p>Assegurar o respeito pela aplicação das percentagens máximas fixadas de 5% para a atribuição da menção de Excelente e de 20% para a atribuição da menção de Muito Bom.</p> <p>Apreciação dos relatórios de autoavaliação dos docentes e atribuição de classificação aos docentes em função do seu desempenho profissional.</p>

**CALENDARIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE
2011/2012**

ETAPA	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO
Eleição da Comissão de Coordenação de Avaliação	C. Pedagógico	dezembro de 2011
Proposta de elaboração e aprovação dos Instrumentos de Registo e Calendário	C. Pedagógico	janeiro de 2012
ETAPA	RESPONSÁVEL	CONTRATADOS
Entrega do relatório de autoavaliação (a apresentar nos Serviços Administrativos)	Avaliados	De preferência, até 31 de julho de 2012 Limite legal: 31 de agosto de 2011 Ou no fim do contrato
Preenchimento das fichas de avaliação final pela CCADD	CCADD	setembro de 2012
Comunicação ao avaliado do resultado proposto da avaliação (via Serviços Administrativos)	CCADD	outubro de 2012
Requerimento (facultativo) do avaliado a solicitar entrevista individual	Avaliados	Até 5 dias úteis após a tomada de conhecimento da avaliação final
Realização da entrevista individual	CCADD	Até 5 dias úteis após a sua interposição
Comunicação ao avaliado do resultado final da avaliação (via Serviços Administrativos)	CCADD	novembro 2012