



REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

DO

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS ABADE DE BAÇAL

SECÇÃO DE AVALIAÇÃO DO CONSELHO PEDAGÓGICO

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS ABADE DE BAÇAL
REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE
SECÇÃO DE AVALIAÇÃO

1. ÂMBITO

Dando cumprimento ao disposto no Decreto-Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Agrupamento de Escolas Abade de Baçal produziu o presente documento que tem como objetivo primordial o enquadramento do processo de avaliação do pessoal docente. Deste documento constam os procedimentos de avaliação apresentados pela SADD, e aprovados em Conselho Pedagógico, a serem aplicados aos docentes integrados na carreira e aos docentes em regime de contrato a termo.

Contudo, este documento não dispensa a leitura dos diplomas legais que regem a avaliação do desempenho docente, bem como outra legislação complementar, notas informativas e demais esclarecimentos, publicados pelo Ministério da Educação.

2. DIMENSÕES DA AVALIAÇÃO

2.1 Regime Geral

A avaliação incide sobre as seguintes dimensões que têm como referência os objetivos e metas fixadas no Projeto Educativo do Agrupamento:

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

Dimensão 1: Científica e pedagógica

Com uma **ponderação de 60% na classificação final**, esta dimensão operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de 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:

- a) Orientação estratégica da ação, a coerência e a articulação das ações planeadas, a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos;
- b) Eficácia e rigor na condução e organização das atividades de ensino;

c) A gestão eficaz dos processos de comunicação e das interações em sala de aula.

Por sua vez, a regulação do ensino e das aprendizagens implica a análise das atividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados. Esta dimensão é composta por uma componente interna e ou externa, sendo que a componente externa da avaliação neste domínio tem., sempre que obrigatória ou solicitada pelo docente, um peso de 70% do total do domínio.

A avaliação desta dimensão envolve a apreciação dos seguintes parâmetros:

- Preparação e organização das atividades letivas;
- Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- Análise dos resultados obtidos.

DIMENSÃO 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa

Com uma ponderação de 20% na classificação final, para esta dimensão relevam 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 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 análise desta dimensão é baseada nos seguintes parâmetros:

- Contributo para a realização dos objetivos e metas do Projeto Educativo (entende-se que este parâmetro abrange, de forma implícita, todos os projetos e atividades através dos quais os objetivos do Projeto Educativo se operacionalizaram).
- Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão.

DIMENSÃO 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional

Com uma ponderação de 20% na classificação final, esta dimensão evidencia o reconhecimento de que o exercício da docência é legitimado pela posse de um conhecimento científico, pedagógico, didático e tecnológico específico, autonomamente reconstruído por todos os que exercem a profissão. Relevam, ainda, todas as formações realizadas não creditadas que visam a atualização nos domínios atrás citados ou que respondem a necessidades ou solicitações do Agrupamento.

2.2. Regime Especial

- Estes docentes entregam o Relatório de autoavaliação no final do ano escolar anterior ao do ciclo avaliativo.

- Os docentes do 10º escalão entregam o relatório quadrienalmente.

“O relatório de autoavaliação é avaliado pelo diretor, após parecer emitido pela secção de avaliação do desempenho docente do conselho pedagógico, considerando as dimensões previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 4.º” - ponto 5 do artigo 27.º Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro. Assim, nestes casos, a ponderação a atribuir às dimensões é a seguinte:

- DIMENSÃO 2: Participação na escola e relação com a comunidade educativa –50%

- DIMENSÃO 3: Formação contínua e desenvolvimento profissional –50%.

A classificação final resulta da média aritmética das duas dimensões não podendo ser a menção a atribuir ser superior a Bom.

Relativamente à Dimensão 3, os docentes avaliados pelo regime especial regem-se também pelo estipulado no Quadro 1 e Quadro 2 (páginas 9 e 10 deste documento).

- A obtenção das menções de Muito Bom e Excelente por parte destes docentes implica a sujeição ao regime geral de avaliação do desempenho (ponto 7 artigo 27.º, Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro). Para este efeito deverão solicitar à Diretora a passagem do regime especial de avaliação para o regime geral, até ao prazo determinado na calendarização do processo de ADD.

2.3. Procedimentos relativos à avaliação dos docentes em exercício de funções não docentes

Os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salgarde o direito à progressão na carreira de origem e não tenham funções letivas distribuídas são avaliados para efeitos do artigo 37.º do ECD, pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.

O mesmo se aplica aos docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efetiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

Estes docentes podem ainda solicitar a avaliação do desempenho através de ponderação curricular, nos seguintes casos:

a) Na falta da avaliação do desempenho;

b) Tendo sido atribuída a avaliação do desempenho pretendam a sua alteração;

c) Docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.

Ler: ECD – ponto 6 e 9 - artigo 40.º

2.4. Ponderação Curricular (Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto)

2.4.1 - A ponderação curricular é solicitada pelo docente, no decurso do ano escolar anterior ao fim do ciclo de avaliação, de acordo com a calendarização fixada pelo agrupamento, através de requerimento apresentado à Diretora.

Neste requerimento, o docente deve anexar a cópia dos seguintes documentos necessários à ponderação curricular:

- a) Currículo do docente;
- b) Documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades;
- c) Outra documentação considerada relevante, caso não conste no processo do docente.

2.4.2 - Os elementos a considerar na avaliação de desempenho por ponderação curricular são os seguintes:

a) As habilitações académicas e profissionais (art.4.º):

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira.

b) A experiência profissional (art.5.º):

Pondera o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

O docente deverá declarar a sua experiência profissional, descrevendo os cargos, funções e atividades exercidas e indicando a participação em ações ou projetos de relevante interesse. Esta experiência profissional deverá ser confirmada pela entidade na qual é ou foi desenvolvida. Nos critérios de qualificação e avaliação dos elementos relativos à experiência profissional, definidos pela SADD, são consideradas ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em:

- Grupos de trabalho;
- Estudos ou projetos;
- A atividade de formador;
- A realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

c) A valorização curricular (art.º 6.º):

Na análise da valorização curricular são consideradas as habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do docente na carreira.

É, ainda, considerado (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações de desempenho):

- a participação em ações de formação, estágios, congressos e seminários ou oficinas de trabalho;
- as publicações científicas ou pedagógicas.

A SADD fixa a valoração a atribuir às ações acima previstas, podendo estabelecer diferentes pontuações, nomeadamente em função da respetiva duração e da existência de avaliação.

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (art.7.º e 8.º).

Os cargos ou funções de **relevante interesse público** são os seguintes:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes na Administração Pública;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Os cargos ou funções de relevante interesse social são os seguintes:

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo **relevante interesse social** seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

A classificação final é da competência da SADD, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 43.º do ECD, respeitando a escala quantitativa e as menções qualitativas previstas no artigo 46.º do ECD.

Cada um dos elementos de ponderação curricular, referenciados no ponto 2.4., é avaliado com uma pontuação de 1 a 10, de acordo com critérios definidos pela SADD.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos elementos de ponderação curricular, nos termos do **ANEXO 1**.

Sem prejuízo no disposto no n.º 6 do artigo 40.º do ECD, todos os docentes posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente abrangidos por este despacho normativo (se for

essa a sua opção através de requerimento apresentado à Diretora) são avaliados pela última menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho. Esta norma apenas se aplica aos docentes que tenham obtido em todos os escalões da carreira docente a classificação mínima de Bom ou equivalente.

- A reclamação e o recurso regem -se pelo disposto nos artigos 24.º e 25.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

2.5. Procedimentos relativos à avaliação dos docentes contratados

O sistema de avaliação de desempenho dos docentes em funções nas escolas é regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro e outros diplomas vários que regulamentam os seus artigos.

Com base nestes documentos, foram definidos pela Secção de Avaliação de Desempenho Docente (SADD) do Conselho Pedagógico (CP) as seguintes orientações e procedimentos, cuja leitura, no entanto, não substitui a leitura integral da legislação:

- Serão avaliados os docentes que tenham um limite mínimo de 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado (art.º 5.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 de 21 de fevereiro).
- Se este limite mínimo resultar de mais de um contrato a termo, a avaliação será realizada pelo agrupamento de escolas ou escola não agrupada cujo contrato termine em último lugar, recolhidos os elementos avaliativos das outras escolas.
- No caso de os contratos terminarem na mesma data, o docente deverá optar pelo Agrupamento onde quer ser avaliado.
- Para o efeito, deverá ser entregue, nos Serviços Administrativos, o documento modelo com essa solicitação, no prazo definido pela calendarização.
- O avaliador é o Coordenador de Departamento ou o docente que este nomear, dentro do grupo de recrutamento do docente avaliado.

DOCUMENTOS DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

3.1 Instrumentos de registo e avaliação

Os instrumentos de registo e avaliação a utilizar durante o processo da Avaliação de Desempenho Docente neste Agrupamento são os seguintes:

- Para os docentes que solicitaram avaliação externa – os documentos constantes do Despacho n.º 13981/2012 de 26 de outubro, sem prejuízo dos documentos a preencher pelo avaliado e avaliador interno.

- Para os docentes sem avaliação externa:

- a) Projeto docente e respetivo parecer (se entregue);
- b) O documento de registo e avaliação nas dimensões previstas no artigo 4.º do decreto regulamentar n.º 26/2012;
- c) O relatório de autoavaliação e respetivo parecer.

3.2. Relatório de autoavaliação

O relatório de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida, incidindo nos elementos referidos no ponto 2, e circunscreve-se ao período temporal em que o docente se encontrou no exercício efetivo das suas funções ou, no caso de docente contratado, ao período do contrato, reportando-se ao trabalho efetuado nesse período. (Anexo 2)

O documento deve respeitar as seguintes orientações:

- **É anual** (n.º 3 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012), exceto para os docentes que possam e queiram ser avaliados segundo o artigo 27.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

- Deve ser elaborado segundo o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012 (exceto para os docentes avaliados pelo procedimento especial de avaliação).

- Deve ser redigido de forma clara, sucinta e objetiva utilizando letra Trebuchet MS, 10 (letra oficial do MEC), espaçamento 1,5, não lhe podendo ser anexados documentos.

- Deve respeitar a formatação do modelo elaborado e aprovado em Conselho Pedagógico.

- Deve ser entregue, em suporte de papel, nos Serviços Administrativos do Agrupamento, nas datas indicadas na calendarização. Relativamente aos docentes sujeitos à avaliação externa, os relatórios são entregues em envelope fechado, com a identificação do avaliado e endereçados aos respetivos avaliadores, externo e interno, com a indicação de “CONFIDENCIAL”.

Sempre que um prazo seja atingido em feriado ou fim de semana, é diferido para o dia útil imediatamente a seguir.

3.2.1. Orientações para elaborar o Relatório de autoavaliação

A estrutura do relatório de autoavaliação deve incidir sobre os seguintes aspetos:

A prática letiva (Dimensão A Científica e Pedagógica):

Referir:

- O serviço letivo atribuído, atividades de enriquecimento e de complemento curricular, de apoio educativo e de orientação dos alunos no espaço escolar, atividades extracurriculares...
- uma reflexão sobre o desempenho na dimensão científica e pedagógica de acordo com os parâmetros de avaliação definidos pelo CP para a Dimensão A;
- reflexão sobre as aulas observadas, se for o caso.

As atividades promovidas

Identificar e avaliar o desempenho: nas atividades desenvolvidas ao longo do ano no Plano Anual de Atividades,

(Considera-se que o docente **coordena** uma atividade quando organiza e orienta um projeto ou trabalho de uma equipa. A Coordenação diz respeito à liderança da atividade implicando a divisão de tarefas e o levantamento de necessidades...

Considera-se que o docente **dinamiza** a atividade quando promove a criação de condições, para que esta se venha a realizar. Implica desenvolver as ações previstas em articulação com o coordenador; estabelece contactos, providencia os materiais, ...

Considera-se que o docente **participa** na atividade quando faz parte desta, contribui para a sua consecução, mas não desenvolveu qualquer tarefa de preparação da mesma.)

- nas assessorias da Direção, no desempenho de cargos de natureza pedagógica; na participação em grupos de trabalho propostos pela Direção ou pelo Conselho Pedagógico;
- no Departamento/concelho de docentes, Conselho de Turma, ...;
- na elaboração dos documentos do Agrupamento.

A análise dos resultados obtidos (Dimensão B):

- Refletir sobre os resultados obtidos pelos seus alunos.
- Referir as estratégias que implementou para a melhoria dos resultados/aprendizagens dos seus alunos/das suas turmas e resultados obtidos.

O contributo para os objetivos fixados no PEA

Referir para que metas contribuiu e como:

- atividades que visam atingir os objetivos do Projeto Educativo/ o envolvimento dos pais e da comunidade educativa que coordenou/dinamizou/em que participou;
- os projetos ou estudos/trabalhos de investigação desenvolvidos;
- as parcerias/protocolos que estabeleceu.

A formação realizada e o seu contributo para a melhoria da ação educativa (Dimensão C):

Referir o contributo da formação frequentada para a melhoria da ação educativa e identificar a formação especializada, formação contínua creditada realizada; formação contínua não creditada realizada; outro tipo de formação realizada/prestada; **fazer uma**

reflexão sobre o contributo da formação realizada para o seu desempenho profissional, principalmente a que foi feita durante o período avaliativo e sua aplicação na prática pedagógica.

Todas as ações de formação devem ser devidamente identificadas, devendo ser indicada a entidade formadora, o tema, a duração/data de realização, os créditos e classificação obtida, se for o caso (a cópia dos certificados deverá estar no seu processo). No ano letivo em que o docente de carreira é avaliado, deverá referir quais as Ações que pretende que lhe sejam consideradas para efeitos de ADD.

É igualmente relevante destacar as ações cuja “componente da formação contínua incida em, pelo menos, 50% na dimensão científica e pedagógica e que, pelo menos, quatro quintos da formação sejam acreditados pelo CCPFC” (Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro), atendendo também ao disposto no Despacho n.º 779/2019 de 18 de janeiro e à Carta Circular CCPFC – 3/2019, março de 2019.

Um quinto da formação (10 horas ou 5 horas no 5.º escalão) pode ser realizado com ações de curta duração reconhecidas nos termos do Despacho n.º 5741/2015, de 29 de maio (Artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro).

Descritores	Pontuação
Realizou a totalidade de horas de formação previstas no ECD E Refere no relatório o contributo que esta trouxe para a melhoria da sua ação educativa.	A obtida na formação.
Realizou a totalidade de horas de formação previstas no ECD Mas Não refere no relatório o contributo que esta trouxe para a melhoria da sua ação educativa.	Menos 2 valores que a obtida na formação
Realizou formação em ações acreditadas e creditadas pelo CCPFC.	- Em pelo menos 50% do n.º de horas da formação exigidos – 5 valores; - Mais de 15h – 4 valores; - Entre 7h a 15h – 3 valores; - Entre 3h a 6h – 2 valores.
Não realizou ações acreditadas/creditadas, mas participou em palestras, seminários, conferências, jornadas temáticas, ou outros eventos de cariz científico e pedagógico que:	Perfazem um total de 7h ou mais OU

	Publicou trabalhos científico-pedagógicos – 3 valores;
	Perfazem um total de 3 a 6 horas – 2 valores.

Quadro 1

4. PERFIS DE DESEMPENHO

Os perfis de desempenho propostos constituem uma orientação e um referencial comum a adotar no sentido de objetivar a apreciação do desempenho. Visam descrever comportamentos passíveis de serem documentados, de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização, caracterizando, deste modo, o objeto de avaliação.

PERFIL DE DESEMPENHO

Menção qualitativa	Perfil de desempenho	Pontuação
Excelente	Acresce à identificação das características inerentes ao desempenho Muito Bom, o reconhecimento de uma ação tida como referente e influente, quer na comunidade escolar, quer na profissão.	9 a 10
Muito Bom	Neste patamar de desempenho, para além da satisfação dos requisitos essenciais, são perceptíveis níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento.	8 a 8,9
Bom	Este perfil é caracterizado pela consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos parâmetros avaliados.	6,5 a 7,9
Regular	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações no essencial dos parâmetros avaliados.	5 a 6,4
Insuficiente	Neste perfil integram-se os desempenhos com limitações graves na concretização dos parâmetros avaliados.	1 a 4,9

Quadro 2

Os docentes que se candidatam à menção de Excelente, em qualquer escalão, devem possuir, no mínimo, o número de horas de formação exigidas por lei e mais 50% do número de horas de formação exigidas, com a classificação de Excelente.

5. PERCENTIS (Despacho n.º 12567/2012 de 26 de setembro)

Os percentis serão determinados segundo o disposto nos artigos 4.º e 5.º do Despacho n.º 12567/2012 de 26 de setembro e serão aplicados aos seguintes universos (n.º 1 do artigo 3.º do mesmo despacho):

- Docentes contratados;
- Docentes integrados na carreira, incluindo os docentes em período probatório e os docentes avaliados através de ponderação curricular;
- Coordenadores de Departamento Curricular e Coordenadores de Estabelecimento;
- Avaliadores Internos e membros da SADD do CP, que não integrem a alínea c).

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
Dimensões	Parâmetros de Avaliação	Ponderação
I. Dimensão Científica e Pedagógica	I.1. "Excelente" (9 a 10): I.1.1. O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. I.1.2. Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. I.1.3. Promove consistentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares. I.1.4. Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e elevada eficácia. I.1.5. Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação. I.1.6. Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflete sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria. I.1.7. Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade. I.1.8. Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.	60% - Regime geral 0% - Procedimento especial de avaliação
	I.2. "Muito Bom" (8 a 8,9): I.2.1. O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. I.2.2. Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. I.2.3. Dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares. I.2.4. Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e eficácia. I.2.5. Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação. I.2.6. Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria. I.2.7. Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	
	I.3. "Bom" (6,5 a 7,9): I.3.1. O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. I.3.2. Planifica de forma adequada, integrando propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens. I.3.3. Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares. I.3.4. Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos e comunica com rigor. I.3.5. Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interação. I.3.6. Implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos. I.3.7. Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.	
	I.4. "Regular" (5 a 6,4): I.4.1. O docente evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didático inerente à disciplina/área curricular. I.4.2. Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de atividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, nem realiza processos de articulação curricular e com os pares. I.4.3. Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos e revela dificuldade ao nível da comunicação.	

	I.4.4. O ambiente de aprendizagem é globalmente equilibrado, embora com falhas na interação. I.4.5. Utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos. I.4.6. Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.	
	I.5. "Insuficiente" (1 a 4,9): I.4.1. O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação. I.4.2. Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos. I.4.3. Revela claras dificuldades na criação de ambiente de aprendizagem apropriados. I.4.4. Utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos, não os informa sobre os seus progressos. I.4.5. Não usa processos de monitorização do seu desempenho.	
II. Dimensão “Participação na Escola e Relação com a Comunidade”	II.1. "Excelente" (9 a 10): II.1.1. O docente envolve-se ativamente na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. II.1.2. Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização. II.1.3. Promove a criação e o desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação. II.1.4. Mostra iniciativa no desenvolvimento de atividades que visam atingir os objetivos institucionais da escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade. II.1.5. Atua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade. II.2. "Muito Bom" (8 a 8,9): II.2.1. O docente colabora na conceção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola. II.2.2. Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas. II.2.3. Participa regularmente no desenvolvimento de projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola. II.2.4. 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. II.2.5. Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projetos da escola e com a comunidade. II.3. "Bom" (6,5 a 7,9): II.3.1. O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado, na sua conceção, desenvolvimento e avaliação. II.3.2. Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado. II.3.3. Participa em projetos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola. II.3.4. 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. II.3.5. Participa no trabalho colaborativo e nos projetos da escola com alguma regularidade. II.4. "Regular" (5 a 6,4): II.4.1. O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola.	20% - Regime geral 50% - Procedimento especial de avaliação

	II.4.2. 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. II.4.3. Quando solicitado, o docente desenvolve trabalho colaborativo.	
	II.5. "Insuficiente" (1 a 4,9): II.5.1. O docente revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em atividades que promovam a sua concretização. II.5.2. O docente não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.	
III. Dimensão “Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional”	III.1. "Excelente" (9 a 10): III.1.1. O docente cumpre o requisito de frequência de formação contínua acreditada num total de 25 horas, no 5.º escalão, ou 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente *. III.1.2. O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. III.1.3. Reflete consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. III.1.4. Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola. III.2. "Muito Bom" (8 a 8,9): III.2.1. O docente cumpre o requisito de frequência de formação contínua acreditada num mínimo de 12 horas, no 5.º escalão, ou 25 horas, nos restantes escalões da carreira docente *. III.2.2. O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. III.2.3. Reflete sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. III.2.4. Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola. III.3. "Bom" (6,5 a 7,9): III.3.1. O docente cumpre um mínimo de 25 horas de formação*. III.3.2. O docente desenvolve processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. III.3.3. Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho. III.3.4. Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades. III.4. "Regular" (5 a 6,4): III.4.1. O docente não cumpre o total de 25 horas de formação*. III.4.2. O docente participa em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido. III.4.3. Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola. III.5. "Insuficiente" (1 a 4,9): III.5.1. O docente não revela interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido. III.5.2. 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.	20% - Regime geral 50% - Procedimento especial de avaliação
Observações:	* - O indicador não se aplica aos docentes contratados.	

6. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Aplicam-se, sucessivamente, os critérios identificados no artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012.

7. CALENDARIZAÇÃO

Nos termos da alínea b) do ponto 2 do artigo 12.º e do artigo 15.º do Decreto-regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, a Secção de Avaliação do Desempenho Docente do Conselho Pedagógico, aprova a calendarização do processo de ADD anualmente.

Nota: O presente regulamento pode ser objeto de revisão sempre que se justifique, mediante proposta da Secção de Avaliação de Desempenho Docente.

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente regulamento, aplicam-se as disposições constantes da legislação em vigor.

Anexo 1

Avaliação de desempenho docente por Ponderação Curricular

Elemento	Parâmetro	Descritores	Ponderação
1. As habilitações académicas e profissionais	1.1 Habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do docente na carreira	Excelente (9 a 10) Titular de doutoramento Muito Bom (8 a 8,9) Titular de Mestrado Bom (6,5 a 7,9) Titular de Licenciatura ou formação equivalente Regular (5 a 6,4) Titular de Bacharelato ou formação equivalente Insuficiente (1 a 4,9) Não aplicável	10% - Regime geral (Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto, art.º 9º, ponto 4) 10% - Na falta de exercícios ou cargos dirigentes ou outros cargos e funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (Despacho Normativo n.º 19/2012 de 17 de agosto, art.º 9º, ponto 7)
2. Valorização curricular	3.1 Títulos académicos, superiores às habilitações académicas e profissionais legalmente exigidas à data da integração do(a) docente na carreira e ou desenvolvimento de estratégias de aquisição e de atualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didático) como por exemplo a participação em: ações de formação, estágios, congressos, seminários, publicações científicas ou pedagógicas ou oficinas de trabalho (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho). 3.1.1. Os processos de valorização curricular devem: ocorrer no período de tempo de quatro anos letivos, incluindo o ano letivo em que o(a) docente require e é submetido(a) a avaliação de desempenho por ponderação curricular; ser devidamente confirmados pela entidade organizadora/promotora dos mesmos; pertencer à área disciplinar do(a) docente ou a áreas relativas ao processo ensino-aprendizagem.	Excelente (9 a 10) - O(A) docente adquiriu o doutoramento e ou tomou a iniciativa de participar, de forma sistemática, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, em: ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de pelo menos 25 horas de formação contínua em áreas relacionadas com a educação. Muito Bom (8 a 8,9) - O(A) docente adquiriu o mestrado e ou tomou a iniciativa de participar, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, em: ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de mais de 12,5 horas e menos de 25 horas de formação contínua em áreas relacionadas com a educação. Bom (6,5 a 7,9) - O(A) docente adquiriu uma pós-graduação e ou participou, apenas quando formalmente exigido, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, em: ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de 12,5 horas de formação contínua em áreas relacionadas com a educação. Regular (5 a 6,4) - O(A) docente adquiriu a licenciatura no período em avaliação e ou participou, pontualmente, em ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho; realização de 12,5 horas de formação contínua em áreas relacionadas com a educação. Insuficiente (1 a 4,9) - O(A) docente, no período de tempo e nas áreas indicadas pelo parâmetro, desvalorizou o princípio do desenvolvimento profissional e não reconheceu os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou do agrupamento, não tendo participado em ações de formação e ou estágios e ou congressos e ou seminários; publicações científicas e ou publicações pedagógicas e ou oficinas de trabalho, nem realizando 12,5 horas de formação contínua em áreas relacionadas com a educação.	30% - Regime geral [Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, art.º 9º, ponto 4] 35% - Na falta de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. [Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, art.º 9º, ponto 5]
4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse	4.1 Constituem cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto. O exercício dos cargos ou funções devem ocorrer no período de tempo de quatro anos letivos, incluindo o ano letivo em que o(a) docente require e é submetido(a) a avaliação de desempenho por ponderação curricular (desde que não tenham sido tomadas em consideração em anteriores avaliações do desempenho). São considerados: 4.1.1 Cargos ou funções de relevante interesse público (artigo 7.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto): a) Titular de órgão de soberania; b) Titular de outros cargos políticos; c) Cargos dirigentes na Administração Pública;	Excelente (9 a 10) - Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, no período de tempo indicado pelo parâmetro. Muito Bom (8 a 8,9) - Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante pelo menos, 75% do período de tempo indicado pelo parâmetro. Bom (6,5 a 7,9) - Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante pelo menos, 50% no período de tempo indicado pelo parâmetro. Regular (5 a 6,4) - Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante pelo menos, 25% no período de tempo indicado pelo parâmetro.	20% - Regime geral [Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, art.º 9º, ponto 4] 10% - Na falta de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. [Despacho Normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, art.º 9º, ponto 5]

	d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação. 4.1.2 Cargos ou funções de relevante interesse social (artigo 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto): a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical; b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	Insuficiente (1 a 4,9) - Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho normativo n.º 19/2012, de 17 de agosto, durante menos de 25% no período de tempo indicado pelo parâmetro.	
--	---	--	--

Anexos

Relatório de Autoavaliação Docentes (Word) ([Abrir](#))

- › Ficha de registo e avaliação final – Docentes QA – Regime Geral (Word) ([Abrir](#))
- › Ficha de registo e avaliação final – Docentes QA – Regime Especial (Word) ([Abrir](#))
- › Ficha de registo e avaliação final – Docentes contratados sem ações de formação (Word) ([Abrir](#))

Revisto pela Secção de Avaliação de Desempenho Docente, analisado e aprovado em sede de CP de 22 de janeiro de 2026.