



CONSELHO GERAL

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Critérios de Avaliação

De acordo com a Portaria 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral definir os critérios de avaliação do desempenho do Diretor dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e de ensino básico e secundário. Assim, no uso das competências definidas na referida Portaria, o Conselho Geral deste Agrupamento definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor:

1. A avaliação interna do desempenho do Diretor far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artigo 7.º da Portaria 266/2012, de 30 de agosto, tendo como referência três parâmetros:

- A. COMPROMISSOS - Incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido/fixado na Carta de Missão do Diretor, tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com uma ponderação final de 50%;
- B. COMPETÊNCIAS – Incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de gestão, liderança, visão estratégica e de representação externa demonstradas, com uma ponderação final de 30%;
- C. FORMAÇÃO CONTÍNUA – Realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37.º do ECD, com uma ponderação final de 20%.

2. A avaliação de cada conteúdo referente aos três parâmetros anteriores, far-se-á utilizando uma escala graduada de 1 a 10 valores, de acordo com a pontuação atribuída a cada um dos descritores previstos no Anexo I.

3. O cálculo da avaliação final em cada compromisso corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.

4. O cálculo final da avaliação interna resulta da aplicação da fórmula seguinte:

Classificação final = Pontuação média dos compromissos x 50% + Pontuação média das competências x 30% + Pontuação da formação contínua x 20%

5. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente — Avaliação do Diretor, constante no Anexo II.

O presidente do Conselho Geral
Artur Alberto Mendes de Elvas

**AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR**
Anexo I

| Parâmetro A) Compromissos(50%) | | |
|--|------------------------------------|--|
| Conteúdos | Pontuação | Descritor |
| A.1. Concretização do Projeto Educativo | 9 a 10 (Excelente) | Os compromissos no âmbito do Projeto Educativo foram totalmente cumpridos, mostrando-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Os compromissos no âmbito do Projeto Educativo foram totalmente cumpridos, mostrando-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Os compromissos no âmbito do Projeto Educativo foram parcialmente cumpridos, mostrando-se eficazes, eficientes e de boa qualidade. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Os compromissos no âmbito do Projeto Educativo foram parcialmente cumpridos, mostrando-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Os compromissos no âmbito do Projeto Educativo não foram cumpridos |
| A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades | 9 a 10 (Excelente) | Os compromissos no âmbito do Plano Anual de Atividades foram totalmente cumpridos, mostrando-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Os compromissos no âmbito do Plano Anual de Atividades foram totalmente cumpridos, mostrando-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Os compromissos no âmbito do Plano Anual de Atividades foram parcialmente cumpridos, mostrando-se eficazes, eficientes e de boa qualidade. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Os compromissos no âmbito do Plano Anual de Atividades foram parcialmente cumpridos, mostrando-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Os compromissos no âmbito do Plano Anual de Atividades não foram cumpridos. |
| A.3. Gestão dos Recursos Humanos | 9 a 10 (Excelente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos revelaram-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos revelaram-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos revelaram-se eficazes, eficientes e de boa qualidade. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos revelaram-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos revelaram-se ineficazes, ineficientes e de má qualidade. |
| A.4. Gestão dos Recursos Financeiros | 9 a 10 (Excelente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Financeiros revelaram-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Financeiros revelaram-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Financeiros revelaram-se eficazes, eficientes e de boa qualidade. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Financeiros revelaram-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Financeiros revelaram-se ineficazes, ineficiente e de má qualidade. |
| A.5. Gestão dos Recursos Materiais | 9 a 10 (Excelente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Materiais revelaram-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Materiais revelaram-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Materiais revelaram-se eficazes, eficientes e de boa qualidade. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Materiais revelaram-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Os compromissos no âmbito da Gestão dos Recursos Materiais revelaram-se ineficazes, ineficientes e de má qualidade. |

(continua)

**Anexo I (continuação)**

| Parâmetro B) Competências (30%) | | |
|--|-------------------------------|--|
| Conteúdos | Pontuação | Descritor |
| B.1. Gestão | 9 a 10 (Excelente) | Orientou sempre o seu trabalho para a gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Orientou quase sempre o seu trabalho para a gestão pedagógica, cuidando eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Orientou o seu trabalho para a gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Orientou pouco o seu trabalho para a gestão pedagógica, cuidando pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Não orientou o seu trabalho para a gestão pedagógica, não cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos. |
| B.2. Liderança | 9 a 10 (Excelente) | Exerceu, sempre e de forma sistemática a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Exerceu, de forma sistemática a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Exerceu a sua missão de líder do Agrupamento: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Exerceu regularmente a sua missão de líder do Agrupamento, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais e comunidade, não gerindo sempre os recursos materiais e humanos, nem promovendo sempre a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Não exerceu a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e comunidade, não gerindo os recursos materiais e humanos e não promovendo a formação de pessoal docente e não docente. |
| B.3. Visão estratégica | 9 a 10 (Excelente) | A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato. |
| B.4. Representação Externa | 9 a 10 (Excelente) | Projetou de forma sistemática, eficaz, eficiente e com excelência a imagem do Agrupamento. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Projetou de forma sistemática, eficaz e eficiente, a imagem do Agrupamento. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Projetou de forma eficaz a imagem do Agrupamento. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Projetou de forma regular a imagem do Agrupamento. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Não projetou a imagem do Agrupamento. |



Anexo I (continuação)

| Parâmetro C. Formação Contínua (20%) | | |
|--|---------------------------------|---|
| Conteúdos | Pontuação | Descritor |
| C. 1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37º do ECD | 9 a 10 (Excelente) | Tomou iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. |
| | 8 a 8,9 (Muito Bom) | Tomou iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. |
| | 7 a 7,9 (Bom) | Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. |
| | 5 a 6,9 (Suficiente) | Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido. |
| | 1 a 4,9 (Insuficiente) | Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo apenas quando formalmente exigido. |

O Presidente do Conselho Geral

Artur Elvas



CONSELHO GERAL

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR Anexo II

Nome do Diretor: _____ Escalão: _____

Escola: _____ Grupo de Recrutamento: _____

Período de avaliação: de ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

Ficha de Avaliação Interna

| Parâmetros | Conteúdos | Pontuação | Ponderação Final |
|---|---|-------------|------------------|
| A. Compromissos | A.1. Concretização do Projeto Educativo | | 50% |
| | A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades | | |
| | A.3. Gestão dos Recursos Humanos | | |
| | A.4. Gestão dos Recursos Financeiros | | |
| | A.5. Gestão dos Recursos Materiais | | |
| | Subtotal A. = média (A.1;A.2;A.3;A.4;A.5;) | | |
| B. Competências | B.1. Gestão | | 30% |
| | B.2. Liderança | | |
| | B.3. Visão Estratégica | | |
| | B.4. Representação Externa | | |
| | Subtotal B. = média (B.1;B.2;B.3;B.4) | | |
| C. Formação Contínua | C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37º do ECD | | 20% |
| | | Subtotal C. | |
| TOTAL = (subtotal A.*50%)+(subtotal B.*30%)+(subtotal C.*20%) | | | 100% |

Ficha de Avaliação Externa

| Dimensão | Pontuação |
|------------------------------------|-----------|
| Resultados | |
| Prestação do Serviço Educativo | |
| Liderança e Gestão | |
| Classificação da avaliação externa | |

Ficha de Avaliação Final

| Natureza da Avaliação | Pontuação | Ponderação | Classificação Final | Menção |
|-----------------------|-----------|------------|---------------------|--------|
| Avaliação Interna | | 60% | | |
| Avaliação Externa | | 40% | | |

____ / ____ / ____

O Diretor

O Presidente do Conselho Geral