



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



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	O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se completamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	7	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	5 a 6	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
	1 a 4	O Projeto Educativo não foi cumprido.
A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual de Atividades foi totalmente cumprido, mostrando-se completamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	O Plano Anual de Atividades foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	7	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	5 a 6	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
	1 a 4	O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação	9 a 10	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi totalmente cumprido, mostrando-se completamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	7	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	5 a 6	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
	1 a 4	O Plano Anual ou Plurianual de Formação não foi cumprido.
A.4. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se completamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	7	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	5 a 6	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
	1 a 4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
A.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se completamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	7	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	5 a 6	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
	1 a 4	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
A.6. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se completamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	7	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	5 a 6	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
	1 a 4	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.

(continua)

**Anexo I (continuação)**

Parâmetro B) Competências (30%)		
Conteúdos	Pontuação	Descritor
B.1. Gestão	9 a 10	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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 linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	7	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	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	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	Projetou de forma sistemática, eficaz, eficiente e com excelência a imagem do Agrupamento.
	8	Projetou de forma sistemática, eficaz e eficiente, a imagem do Agrupamento.
	7	Projetou de forma eficaz a imagem do Agrupamento.
	5 a 6	Projetou de forma regular a imagem do Agrupamento.
	1 a 4	Não projetou a imagem do Agrupamento.

(continua)



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	Tomou iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	8	Tomou iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	7	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	5 a 6	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
	1 a 4	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo apenas quando formalmente exigido.

O presidente do Conselho Geral

**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		
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação		
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos		
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.6. Gestão dos Recursos Materiais		
	Subtotal A. = média (A.1;A.2;A.3;A.4;A.5;A.6)		50%
B. Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B. = média (B.1;B.2;B.3;B.4)		30%
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37º do ECD		
	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