

## 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
<b>A.1.</b> Concretização do projeto educativo e do regulamento interno	9 a 10	Os compromissos no âmbito do projeto educativo e do regulamento interno foram totalmente cumpridos, mostrando-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade.
	8	Os compromissos no âmbito do projeto educativo e do regulamento interno foram totalmente cumpridos, mostrando-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.
	7	Os compromissos no âmbito do projeto educativo e do regulamento interno foram parcialmente cumpridos, mostrando-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.
	5 a 6	Os compromissos no âmbito do projeto educativo e do regulamento interno foram parcialmente cumpridos, mostrando-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.
	1 a 4	Os compromissos no âmbito do projeto educativo e do regulamento interno não foram cumpridos.
<b>A.2.</b> Concretização do plano anual e plurianual de atividades	9 a 10	Os compromissos no âmbito do plano anual e plurianual de atividades foram totalmente cumpridos, mostrando-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade.
	8	Os compromissos no âmbito do plano anual e plurianual de atividades foram totalmente cumpridos, mostrando-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.
	7	Os compromissos no âmbito do plano anual e plurianual de atividades foram parcialmente cumpridos, mostrando-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.
	5 a 6	Os compromissos no âmbito do plano anual e plurianual de atividades foram parcialmente cumpridos, mostrando-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.
	1 a 4	Os compromissos no âmbito do plano anual e plurianual de atividades não foram cumpridos.
<b>A.3.</b> Concretização do plano anual de formação	9 a 10	Os compromissos no âmbito do plano anual de formação foram totalmente cumpridos, mostrando-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade.
	8	Os compromissos no âmbito do plano anual de formação foram totalmente cumpridos, mostrando-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.
	7	Os compromissos no âmbito do plano anual de formação foram parcialmente cumpridos, mostrando-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.
	5 a 6	Os compromissos no âmbito do plano anual de formação foram parcialmente cumpridos, mostrando-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.
	1 a 4	Os compromissos no âmbito do plano anual de formação não foram cumpridos.
<b>A.4.</b> Gestão dos recursos humanos	9 a 10	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos humanos revelaram-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade.
	8	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos humanos revelaram-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.
	7	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos humanos revelaram-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.
	5 a 6	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos humanos revelaram-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.
	1 a 4	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos humanos revelaram-se ineficazes, ineficientes e de má qualidade.
<b>A.5.</b> Gestão dos recursos financeiros	9 a 10	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos financeiros revelaram-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade.
	8	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos financeiros revelaram-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.
	7	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos financeiros revelaram-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.
	5 a 6	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos financeiros revelaram-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.

	1 a 4	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos financeiros revelaram-se ineficazes, ineficiente e de má qualidade.
A.6. Gestão dos recursos materiais e patrimoniais	9 a 10	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos materiais e patrimoniais revelaram-se completamente eficazes, eficientes e de excelente qualidade.
	8	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos materiais e patrimoniais revelaram-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.
	7	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos materiais e patrimoniais revelaram-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.
	5 a 6	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos materiais e patrimoniais revelaram-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.
	1 a 4	Os compromissos no âmbito da gestão dos recursos materiais e patrimoniais revelaram-se ineficazes, ineficientes e de má qualidade.

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>B.3.</b> 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>B.4.</b> 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.

Parâmetro C. formação Contínua (20%)		
Conteúdos	Pontuação	Descritor
<b>C.1.</b> 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.

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

### Anexo II

Nome do Diretor: \_\_\_\_\_ Escalão \_\_\_\_\_

Agrupamento de Escolas Cego do Maio Grupo de Recrutamento: \_\_\_\_\_

Período em Avaliação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### 1. Ficha de Avaliação Interna

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação final
A. Compromissos	<b>A.1.</b> Concretização do projeto educativo		
	<b>A.2.</b> Concretização do plano anual e plurianual de atividades		
	<b>A.3.</b> Concretização do plano anual de formação		
	<b>A.4.</b> Gestão dos recursos humanos		
	A.5. Gestão dos recursos financeiros		
	A.6. Gestão dos recursos materiais e patrimoniais		
	Subtotal A. = média (A.1; A.2; A.3; A.4; A.5; A.6)		
B. Competências	<b>B.1.</b> Gestão		
	<b>B.2.</b> Liderança		
	<b>B.3.</b> Visão estratégica		
	<b>B.4.</b> Representação externa		
	Subtotal B. = média (B.1; B.2; B.3; B.4)		
C. Formação Contínua	<b>C.1.</b> Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD		
	Subtotal C.		
<b>Total =</b> (Total = (subtotal A.*50%) + (subtotal B.*30%) + (subtotal C.*20%))			100%

#### 2. Ficha de Avaliação Externa

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação do serviço educativo	
Liderança e gestão	
Classificação da avaliação externa	

### 3. Ficha de Avaliação Final

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação interna		60%		
Avaliação externa		40%		

**Nota:** De acordo com o ponto 4 do artigo 16.º da portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, caso a avaliação externa não se tenha verificado, se tenha verificado no ciclo avaliativo anterior ou no mandato de outro diretor a avaliação do desempenho reporta-se exclusivamente ao resultado da avaliação interna.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

O Diretor

O Presidente do Conselho Geral

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_