



CONSELHO GERAL

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

–AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR

Critérios de Avaliação

De acordo com a Portaria n.º 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 n.º 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 n.º 2 do artigo 37.º do ECD e inerente ao cargo desempenhado, com uma ponderação final de 20%. Deverão ser apresentados os certificados das respetivas formações.

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 será obtido segundo a seguinte fórmula: (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 do Agrupamento, constante no Anexo II.



CONSELHO GERAL

ANEXO I

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE –

AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR

CrITÉrios de Avaliação

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. COMPROMISSOS	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade
		6,5 a 7,9	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo não foi cumprido.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade
		6,5 a 7,9	Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz,



			eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
	A.3. Concretização do Plano Anual de Formação	9 a 10	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz.
		8 a 8,9	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz.
		6,5 a 7,9	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz
		5 a 6,4	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz.
		1 a 4,9	O Plano Anual de Formação não foi cumprido.
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.



		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
	A.6. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
	B.1. Gestão	9 a 10	Centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		8 a 8,9	Centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		6,5 a 7,9	Centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo,



			crítico, participativo e ativo
		5 a 6,4	Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		1 a 4,9	Não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, não cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
	B.2. Liderança	9 a 10	O Diretor é bastante reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.
		8 a 8,9	O Diretor é muito reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.
		6,5 a 7,9	O Diretor é reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando alguma abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.



		5 a 6,4	O Diretor é pouco reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando pouca abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.
		1 a 4,9	O Diretor não é reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, não mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.
	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 8,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		6,5 a 7,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		5 a 6,4	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	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, eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com elevada



			dedicação.
		8 a 8,9	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com muita dedicação.
		6,5 a 7,9	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação.
		5 a 6,4	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com pouca dedicação.
		1 a 4,9	Não projetou a imagem do Agrupamento nem desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD 9; formação inerente ao cargo desempenhado	9 a 10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		8 a 8,9	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		6,5 a 7,9	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		5 a 6,4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		1 a 4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.



CONSELHO GERAL

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR DO AGRUPAMENTO

Nome do Diretor _____ Escalão _____
Escola _____ Grupo de _____
Recrutamento _____ Período em avaliação: de ____/____/____ a ____/____/____

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 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 n.º 2 do artigo 37.º do ECD e formação inerente ao cargo desempenhado		
	Subtotal C.		20%
Total = (Subtotal A. 50%) + (Subtotal B. 30%) + (Subtotal C. 20%)			100%
Total Classificação da avaliação interna			

Ficha de Avaliação Externa

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

avaliação interna do diretor - critérios de avaliação



Ficha de Avaliação Final

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

Critérios aprovados em reunião do Conselho Geral de 09/09/2021

A Presidente do Conselho Geral,

Mónica Elisabete Teixeira Morais Neves