

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, 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 farse-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:

$(\text{pontuação média dos compromissos} \times 50\%) + (\text{pontuação média das competências} \times 30\%) + (\text{pontuação da formação contínua} \times 20\%).$

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

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR

A.1. Concretização do Projeto Educativo	10	O Projeto Educativo foi completamente cumprido mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	O Projeto Educativo foi cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e a sua concretização de muito boa qualidade.
	6	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade
	4	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz e pouco eficiente.
	1	O Projeto Educativo insuficientemente cumprido.
A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	10	o Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	6	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	4	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente.
	1	O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação	10	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
	6	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
	4	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz e pouco eficiente.
	1	O Plano Anual de Formação não foi cumprido.
A.4. Gestão dos Recursos Humanos	10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
	8	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
	6	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
	4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
	1	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
	10	A Gestão dos Recursos e Financeiros e Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
	8	A Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.

	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais	6	A Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	
		4	A Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	
		1	A Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	
	A.6. Reconhecimento da Comunidade	10	Construção muito eficiente de formas de valorização do sucesso dos alunos e implementação de estratégias muito eficazes conducentes a um patamar de excelência com apresentação de propostas muito inovadoras de soluções dos problemas diagnosticados.	
		8	Construção bastante eficiente de formas de valorização do sucesso dos alunos e implementação de estratégias bastante eficazes conducentes a um patamar de excelência com apresentação de propostas bastante inovadoras de soluções dos problemas diagnosticados.	
		6	Construção muito eficiente de formas de valorização do sucesso dos alunos e implementação de estratégias muito eficazes conducentes a um patamar de excelência com apresentação de propostas muito inovadoras de soluções dos problemas diagnosticados.	
		4	Construção eficiente de formas de valorização do sucesso dos alunos e implementação de estratégias eficazes conducentes a um patamar de excelência com apresentação de propostas inovadoras de soluções dos problemas diagnosticados.	
		1	Construção ineficiente de formas de valorização do sucesso dos alunos e implementação de estratégias ineficazes conducentes a um patamar de excelência com apresentação de propostas medíocres de soluções dos problemas diagnosticados.	
	B. Competências	B.1. Gestão	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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
			8	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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo
6			Centralizou o seu trabalho na 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, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	

		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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		1	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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
	B.2. Liderança	10	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.
		8	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.
		6	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.
	B.3. Visão Estratégica	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	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.
		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 bastante adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.

		6	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		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 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	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	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	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação.
		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	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. For maç ão Con tínu a	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional que permitiram uma excelente resposta às prioridades definidas nos documentos estratégicos do Agrupamento.
		8	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional que permitiram uma resposta muito boa às prioridades definidas nos documentos estratégicos do Agrupamento.
		6	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional que permitiram uma boa resposta às prioridades definidas nos documentos estratégicos do Agrupamento.
		4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		1	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 ____ / ____ / ____

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 de Formação		
	A.4 Gestão dos Recursos Humanos		
	A.5 Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais		
	A.6 Reconhecimento da Comunidade		
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		
Subtotal C.			20%
Total = (Subtotal A. 50%) + (Subtotal B. 30%) + (Subtotal C. 20%) Total			100%
Classificação da avaliação interna 100%			

Ficha de Avaliação Externa

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

Ficha de Avaliação Interna

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

____/____/____

A Diretora

A Presidente do Conselho Geral
