

## 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(a) Diretor(a) 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(a) Diretor(a):

1. A avaliação interna do desempenho do(a) Diretor(a) 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, sem prejuízo de o Conselho Geral poder recorrer a outros instrumentos, como por exemplo inquéritos, atas, relatórios ou os indicadores de medida no quadro da concretização do Projeto Educativo e do Plano Anual de Atividades do Agrupamento, tendo como referência três parâmetros:

a) **COMPROMISSOS** - Incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido/fixado na Carta de Missão do(a) Diretor(a), 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 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.

CrITÉrios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral 21/04/2021

A Presidente do Conselho Geral,



(Prof. Vera Cruz)

## ANEXO I

### Avaliação do Desempenho Docente – Avaliação Interna do Diretor Critérios de Avaliação

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. Compromissos 50%	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	Do que depende do(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), o Projeto Educativo não foi cumprido.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	Do que depende do(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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(a) Diretor(a), 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 características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
A.5 Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	

<b>B.</b> <b>Competências</b> <b>30%</b>	<b>A.6.</b> <b>Gestão dos</b> <b>Recursos</b> <b>Materiais</b>	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.	
		9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	
		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	
	<b>B.1.</b> <b>Gestão</b>	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>B.2.</b> <b>Liderança</b>	9 a 10	O(A) Diretor(a) 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(A) Diretor(a) 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(A) Diretor(a) 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(A) Diretor(a) 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(A) Diretor(a) 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>B.3. Visão Estratégica</b>	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>B.4. Representação Externa</b>	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.
<b>C. Formação Contínua 20%</b>	<b>C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD</b>	9 a 10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional.
		8 a 8,9	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional.
		6,5 a 7,5	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.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral 21/04/2021

A Presidente do Conselho Geral,

  
(Prof. Vera Cruz)

## ANEXO II

### Avaliação do Desempenho Docente – Avaliação Interna do(a) Diretor(a)

Nome da Diretor(a): \_\_\_\_\_ Escalão: \_\_\_\_\_

Escola: \_\_\_\_\_ Grupo de Recrutamento: \_\_\_\_\_

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

#### 1 - 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 de Recursos Humanos		
	A.5. Gestão de Recursos Financeiros		
	A.6. Gestão de Recursos Materiais		
			50%
B. Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
			30%
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do artigo 37º do ECD		
			20%
<b>Classificação da Avaliação Interna</b>			

#### 2 – Ficha de Avaliação Externa

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação do Serviço Educativo	
Liderança e Gestão	
<b>Classificação da Avaliação externa</b>	

#### 3- Ficha de Avaliação Final

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

A Diretora

A Presidente do Conselho Geral