

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Nos termos do Decreto-Lei n. 75/2008 de 22 de abril, na sua redação dada pelo Decreto-Lei n.º 137/2012 de 02 de julho, artigo 13.º alínea q) compete ao Conselho Geral, de acordo com o preconizado na Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, 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 de Escolas 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:

Os compromissos incidem 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%. Entenda-se, em sentido lato, por eficácia o grau de concretização dos conteúdos e por eficiência, o impacto dessa concretização na comunidade escolar;

#### b) Competências

As competências incidem 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

A formação contínua reporta-se à que foi realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 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 eixos e conteúdos objeto de avaliação, estando o Diretor incumbido, no relatório de auto-avaliação, por espelhar a sua concretização no período a que reporta a 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, constante no **Anexo II**.

**AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE**  
**AVALIAÇÃO DO DIRETOR CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO - ANEXO I**

Parâmetros	Eixos	Pontuação	Referenciais
<b>A. Compromissos</b>	<b>A.1. Concretização do Projeto Educativo</b>	10	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e a sua concretização 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 foi insuficientemente cumprido.
	<b>A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades</b>	10	O Plano Anual de Atividades foi amplamente cumprido, mostrando-se muito 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 e pouco eficiente.
		1	O Plano Anual de Atividades foi insuficientemente cumprido.
	<b>A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação</b>	10	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		4	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz e pouco eficiente.
		1	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi insuficientemente cumprido.
	<b>A.4. Gestão dos Recursos Humanos</b>	10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.
		1	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
	<b>A.5. Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais</b>	10	A Gestão dos Recursos 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.
		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.
<b>A.6. Reconhecimento da Comunidade</b>	10	Construção plenamente 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 solução 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 solução dos problemas diagnosticados.	
	6	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 regularmente inovadoras de solução dos problemas diagnosticados.	
	4	Construção pouco eficiente de formas de valorização do sucesso dos alunos e implementação de estratégias pouco eficazes conducentes a um patamar de excelência com apresentação de propostas pouco inovadoras de solução 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 solução dos problemas diagnosticados.	

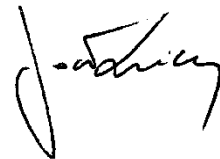
Parâmetros	Eixos	Pontuação	Referenciais
<b>B. Competências</b>	<b>B.1. Gestão</b>	10	Centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar e segurança dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		8	Centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar e segurança dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		6	Centralizou, por vezes, o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar e segurança dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		4	Raramente centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica e raramente cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar e segurança dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		1	Não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica e 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 e segurança dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
	<b>B.2. Liderança</b>	10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento: conciliou <u>constantemente</u> as questões administrativas e pedagógicas, estimulou <u>ativamente</u> a participação dos pais e comunidade, geriu <u>eficazmente</u> todos os recursos materiais e humanos, promoveu <u>eficazmente</u> a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8	Exerceu, <u>de forma sistemática</u> , a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento: conciliou <u>constantemente</u> as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu <u>eficazmente</u> todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		6	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 e promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		4	Exerceu <u>pontualmente</u> 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 do pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		1	<u>Não exerceu</u> a sua missão de 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, não promovendo a formação do pessoal docente e não docente.
	<b>B.3. Visão Estratégica</b>	10	A estratégia estabelecida na carta de missão foi bastante adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8	A estratégia estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		6	A estratégia estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		4	A estratégia estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		1	A estratégia 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>	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.
		8	Projetou eficiente e eficazmente, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.
		6	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com alguns resultados.
		4	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com fracos resultados.
		1	Projetou insuficientemente a imagem do Agrupamento e não desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.

Parâmetros	Eixos	Pontuação	Referenciais
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	Média ponderada da classificação das ações de formação *	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, que permitiram uma muito boa ou excelente resposta às prioridades definidas nos documentos estratégicos do Agrupamento de Escolas. Participou em processos de atualização do conhecimento profissional no número de horas formalmente exigido.
		6	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional em apenas 75% do formalmente exigido.
		4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional em apenas 50% do formalmente exigido.
		1	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.

\*- A ponderação é efetuada ao número de horas de cada ação de formação

Aprovado em reunião do Conselho Geral no dia 29 setembro 2021

O Presidente do Conselho Geral



(João Manuel da Costa Lucas)

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE

### AVALIAÇÃO DO DIRETOR CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO - ANEXO II

Nome do Diretor: ..... Escalão:.....

Grupo de recrutamento: ..... Período em avaliação: .....

#### Ficha de Avaliação Interna

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
<b>A. Compromissos</b>	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 e Materiais		
	A.6. Reconhecimento da Comunidade		
	<b>SUBTotal A. = média (A.1; A.2; A.3; A.4; A.5; A.6)</b>		<b>50%</b>
<b>B. Competências</b>	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B. 4. Representação Externa		
	<b>SUBTotal B. = média (B.1; B.2; B.3; B.4)</b>		<b>30%</b>
<b>C. Formação Contínua</b>	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD		
	<b>SUBTotal C</b>		<b>20%</b>
<b>Total = (Total = (subtotal A.*50%) + (subtotal B.*30%) + (subtotal C.*20%))</b>			<b>100%</b>

#### 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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_