

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO 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%.
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, constante no Anexo II.

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

| Parâmetros | Conteúdos | Pontuação | Descritores |
|------------------------|---|-----------|---|
| A. Compromissos 50% | A.1. Concretização do Projeto Educativo | 10 | O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | O Projeto Educativo foi insuficientemente cumprido. |
| | A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades | 10 | O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | O Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | O Plano Anual de Atividades foi insuficientemente cumprido. |
| | A.3. Concretização do Plano Anual de Formação | 10 | O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | O Plano Anual de Formação foi insuficientemente cumprido. |
| | A.4. Gestão dos Recursos Humanos | 10 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade. |
| | A.5. Gestão dos Recursos Financeiros | 10 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade. |
| | A.6. Gestão dos Recursos Materiais | 10 | A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade. |
| | A.7. Autoavaliação | 10 | A autoavaliação de Agrupamento revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| | | 8 a 9 | A autoavaliação de Agrupamento revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| | | 6 a 7 | A autoavaliação de Agrupamento revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| | | 4 a 5 | A autoavaliação de Agrupamento revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| | | 1 a 3 | A autoavaliação de Agrupamento revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade. |

| | | | |
|------------------------------|--|-------|---|
| B. Competências 30 % | 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 toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo. |
| | | 8 a 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 a 7 | 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. |
| | | 4 a 5 | 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 3 | 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 | 10 | Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder da Escola: 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 a 9 | Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos. |
| | | 6 a 7 | Exerceu a sua missão de líder da Escola: 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. |
| | | 4 a 5 | Exerceu regularmente a sua missão de líder da Escola, 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 3 | Não exerceu a sua missão de verdadeiro líder da Escola, 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 pessoal docente e não docente. |
| | B.3. Visão Estratégica | 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 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 a 7 | A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato. |
| | | 4 a 5 | 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 3 | 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 uma dedicação excecional. |
| | | 8 a 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 a 7 | 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 a 5 | 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 3 | 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 20 % | C.1. Formação realizada nos termos do definido pelo Conselho Geral | 10 | Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. |
| | | 8 a 9 | Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. |
| | | 6 a 7 | Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional. |
| | | 4 a 5 | Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido. |
| | | 1 a 3 | Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo apenas quando formalmente exigido. |

Critérios de Avaliação aprovados pelo Conselho Geral em 23/06/2021

A presidente do Conselho Geral,

Isabel Félix Oliveira Rodrigues

Anexo II

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Nome do Diretor: _____ Escalão: _____

Escola/CAFE: _____ Grupo de Recrutamento: _____

Período em avaliação: de ____/____/____ a ____/____/____

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 ou Plurianual de Formação | | |
| | A.4. Gestão dos Recursos Humanos | | |
| | A.5. Gestão dos Recursos Financeiros | | |
| | A.6. Gestão dos Recursos Materiais | | |
| | A.7. Autoavaliação | | |
| | Subtotal A.= média (A1;A2;A3;A4;A5;A6;A7) | | 50% |
| B. Competências | B.1. Gestão | | |
| | B.2. Liderança | | |
| | B.3. Visão Estratégica | | |
| | B.4. Representação Externa | | |
| | Subtotal B.= média (B1;B2;B3;B4) | | 30% |
| C. Formação Contínua | C.1. Formação realizada nos termos nos termos do definido pelo Conselho Geral | | |
| | Subtotal C. | | |
| TOTAL= (subtotal A. *50%) + (subtotal B. *30%) + (subtotal C. *20%) Total | | | 100% |

Avaliação Externa

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

Avaliação Final

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

____/____/____

O Diretor:

A Presidente do Conselho Geral:

Critérios de Avaliação aprovados pelo Conselho Geral em 23/06/2021

A presidente do Conselho Geral,

Isabel Félix Oliveira Rodrigues