

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

No âmbito artigo 13.º, alínea q) do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22/04, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 02/07, compete ao Conselho Geral, de acordo com o preconizado na Portaria n.º 266/2012, de 30/08, 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 autoavaliação, de 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
A. Compromissos	A.1. Concretização do Projeto Educativo	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.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	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.
	A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação	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.
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos	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.
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais	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.
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 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. Competências	B.1. Gestão	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 todo 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.2. Liderança	10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder da Escola: 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 verdadeiro 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.3. Visão Estratégica	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. 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.
		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	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 de Escolas.
		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 de Escolas.
		6	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, que permitiram uma boa resposta às prioridades definidas nos documentos estratégicos do Agrupamento de Escolas.
		4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		1	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE

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

Nome do Diretor: ..... Escalão: .....

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

#### 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>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>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>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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_