

Conselho Geral

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE

AVALIAÇÃO DO DIRETOR

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 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 os seguintes 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 parâmetro corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos, objeto de avaliação, sendo arredondado às milésimas.

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.

Crítérios de avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral do Agrupamento de Escolas do Cadaval em 21 de março de 2023.

A Presidente do Conselho Geral:


(Dora Sofia Ferreira de Jesus)

Conselho Geral

ANEXO I

PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRIPTORIOS
A. COMPROMISSOS (50%)	A.1. Concretização do Projeto Educativo do Agrupamento (PEA).	9 a 10	O PEA foi cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	O PEA foi cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	O PEA foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	O PEA foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	O PEA não foi cumprido.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades (PAA)	9 a 10	O PAA foi cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	O PAA foi cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	O PAA foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	O PAA foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	O PAA não foi cumprido.
	A.3. 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.4. Gestão dos recursos financeiros.	9 a 10	A gestão dos recursos financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz, eficiente e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A gestão dos recursos financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.

	A.5. Gestão dos recursos materiais.	1 a 4,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
		9 a 10	A gestão dos recursos materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muita 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 e ineficiente.
B. COMPETÊNCIAS (30%)	B.1. Gestão	9 a 10	Efetuiu uma excelente gestão, focalizando todo o Agrupamento e a comunidade na concretização de uma escola inclusiva, centrada nas necessidades e potencialidades das crianças e alunos, visando o seu sucesso e bem-estar: focou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidou sempre eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, e estimulou ativamente um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e dinâmico.
		8 a 8,9	Efetuiu uma gestão muito eficiente e muito eficaz, focalizando todo o Agrupamento e a comunidade na concretização de uma escola inclusiva, centrada nas necessidades e potencialidades das crianças e alunos, visando o seu sucesso e bem-estar: focou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidou quase sempre da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, e estimulou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e dinâmico.
		6,5 a 7,9	Efetuiu uma gestão eficiente e eficaz, focalizando todo o Agrupamento e a comunidade na concretização de uma escola inclusiva, centrada nas necessidades e potencialidades das crianças e alunos, visando o seu sucesso e bem-estar: focou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, e contribuiu para um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e dinâmico.
		5 a 6,4	Efetuiu uma gestão pouco eficiente e pouco eficaz, focalizando todo o Agrupamento e a comunidade na concretização de uma escola inclusiva, centrada nas necessidades e potencialidades das crianças e alunos, visando o seu sucesso e bem-estar: nem sempre focou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidou pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, e poucas vezes contribuiu para um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e dinâmico.

		1 a 4,9	Efetuiu uma gestão ineficiente e ineficaz, do Agrupamento: não focou o seu trabalho na gestão pedagógica, não cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, e não contribuiu para um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e dinâmico.
	B.2. Liderança	9 a 10	O Diretor é bastante reconhecido pela comunidade educativa como um excelente 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 Diretor é muito reconhecido pela comunidade educativa como um bom 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 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.
		5 a 6,4	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 a 4,9	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.
	B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica traçada na carta de missão foi bastante adequada, muito eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
8 a 8,9		A linha estratégica traçada 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 traçada 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 traçada 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 traçada na carta de missão não foi adequada, nem eficiente nem eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	B.4. Representação Externa	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 uma dedicação excepcional.
		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.		
C. FORMAÇÃO CONTÍNUA (20%)	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	9 a 10	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional e obteve menção de excelente nas formações acreditadas pelo CCPFC.
		8 a 8,9	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional e obteve menção de muito bom nas formações acreditadas pelo CCPFC.
		6,5 a 7,9	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional e obteve menção de bom nas formações acreditadas pelo CCPFC.
		5 a 6,4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido e obteve menção de regular nas formações acreditadas pelo CCPFC.
		1 a 4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo apenas quando formalmente exigido.

Conselho Geral

ANEXO II

Avaliação do desempenho

Ficha de Avaliação Interna

Nome do Diretor _____ Escalão _____

Escola _____ Grupo de Recrutamento _____

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

Parâmetros	Conteúdo	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A.1. Concretização do Projeto Educativo do Agrupamento (PEA)		
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades (PAA)		
	A.3. Gestão dos recursos humanos		
	A.4. Gestão dos recursos financeiros		
	A.5. Gestão dos recursos materiais		
	Subtotal A = média (A1, A2, A3, A4, A5)		
B. Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B = média (B1, B2, B3, B4)		
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD		
	Subtotal C		
Classificação da avaliação interna			
TOTAL = (Subtotal A x 50%) + (Subtotal B x 30%) + (Subtotal C x 20%)			

Ficha de Avaliação Final

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação interna		100%		

_____ / ____ / 2023

O Diretor:

A Presidente do Conselho Geral:
