

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com a Portaria nº 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral Transitório 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 Transitório 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 7º da Portaria nº 266/2012, de 30 de agosto, tendo como referências 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 liderança, visão estratégica, gestão e representação externa demonstradas, com uma ponderação final de 30%;

c) **FORMAÇÃO CONTÍNUA** – realizada nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 37º 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 1 a 10 valores, de acordo com a pontuação atribuída a cada um dos descritores previstos no Anexo I.

3. O cálculo da avaliação em cada parâmetro corresponde à média, arredondada às milésimas, das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.

4. O cálculo final da avaliação interna corresponde à média ponderada, arredondada às milésimas, das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros de acordo com a fórmula:
(pontuação média dos compromissos × 0,5) + (pontuação média das competências × 0,3) + (pontuação da formação contínua × 0,2).

5. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor, constante no Anexo II.

ANEXO I

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. Compromissos 50%	A1. Concretização do Projeto Educativo	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		O Projeto Educativo não foi cumprido.	1 a 4
	A2. Concretização do Plano Anual de Atividades	O Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		O Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.	1 a 4
	A3. Gestão dos Recursos Humanos	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 a 4
	A4. Gestão dos Recursos Financeiros	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 a 4
	A5. Gestão dos Recursos Materiais	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 a 4

<p>B. Competências 30%</p>	<p>B1. Liderança</p>	<p>Promoveu de forma excelente e eficazmente o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades; promoveu sempre os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; criou sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.</p>	<p>9 a 10</p>
		<p>Promoveu muito bem e eficazmente o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades; promoveu quase sempre os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; criou quase sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.</p>	<p>8</p>
		<p>Promoveu bem e de forma eficaz o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades; nem sempre promoveu os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; nem sempre criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.</p>	<p>7</p>
		<p>Promoveu de forma pouco eficaz o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades; promoveu pouco os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; criou pouco, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.</p>	<p>5 a 6</p>
		<p>Não promoveu um espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, não partilhou competências nem responsabilidades; não promoveu os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; nunca criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.</p>	<p>1 a 4</p>
	<p>B2. Visão Estratégica</p>	<p>Para incrementar o seu potencial de mudança, apoiou-se sempre numa visão estratégica organizacional assumindo riscos e investindo energias e recursos.</p>	<p>9 a 10</p>
		<p>Para incrementar o seu potencial de mudança, apoiou-se quase sempre numa visão estratégica organizacional assumindo riscos e investindo energias e recursos.</p>	<p>8</p>
		<p>Para incrementar o seu potencial de mudança, nem sempre se apoiou numa visão estratégica organizacional assumindo riscos e investindo energias e recursos.</p>	<p>7</p>
		<p>Para incrementar o seu potencial de mudança, pouco se apoiou numa visão estratégica organizacional e não assumiu riscos nem investiu energias e/ou recursos.</p>	<p>5 a 6</p>
		<p>Não incrementou a mudança nem apresentou visão estratégica organizacional. Não assumiu riscos nem investiu energias e recursos.</p>	<p>1 a 4</p>
		<p>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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.</p>	<p>9 a 10</p>

	B3. Gestão	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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	8
		Centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	7
		Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	5 a 6
		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 todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	1 a 4
	B4. Representação Externa	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.	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 muita dedicação.	8
		Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação.	7
		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.	5 a 6
		Não projetou a imagem do Agrupamento, nem desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público, junto da comunidade educativa e na representação da mesma.	1 a 4
	C. Formação Contínua 20%	C1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 37º do ECD	Realizou sempre formação contínua nos termos previstos.
Realizou quase sempre formação contínua nos termos previstos.			8
Nem sempre realizou formação contínua nos termos previstos.			7
Realizou poucas vezes formação contínua nos termos previstos.			5 a 6
Nunca realizou formação contínua nos termos previstos.			1 a 4

ANEXO II

Nome do Diretor: _____ Escalão: _____

Agrupamento de Escolas: _____ Grupo de Recrutamento: _____

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

Ficha de Avaliação Interna

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A1. Concretização do Projeto Educativo		
	A2. Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A3. Gestão dos Recursos Humanos		
	A4. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A5. Gestão dos Recursos Materiais		
	Subtotal A= média (A1;A2;A3;A4;A5)		50%
B. Competências	B1. Liderança		
	B2. Visão Estratégica		
	B3. Gestão		
	B4. Representação Externa		
	Subtotal B = média (B1;B2;B3;B4)		30%
C. Formação Contínua	C1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 37º do ECD		
	Subtotal C		
Classificação da Avaliação Interna = (subtotal A × 0,5) + (subtotal B × 0,3) + (subtotal C × 0,2)			

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%		

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral Transitório em 20/09/2016.

O Diretor

A Presidente do Conselho Geral Transitório

Fernando Augusto Quaresma Mota

Maria Helena de Carvalho Martins Oliveira