

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

AVALIAÇÃO INTERNA DO(A) DIRETOR(A)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com a Portaria nº 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 do Agrupamento de Escolas de Sardoal definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do(a) Diretor(a):

1. A avaliação interna do desempenho do(a) Diretor(a) 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(a) Diretor(a), 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 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 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 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(a) Diretor(a), constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação aprovados pelo Conselho Geral em reunião de 14 de março 2024

A Presidente do Conselho Geral



Carmina Maria Santos Nascimento

ANEXO I

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. COMPROMISSOS (50%)	1. Concretização dos compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo.	No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo foram completamente cumpridos, tendo a sua concretização sido bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo foram completamente cumpridos, tendo a sua concretização sido muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo foram parcialmente cumpridos, tendo a sua concretização sido eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo foram parcialmente cumpridos, tendo a sua concretização sido pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo não foram cumpridos.	1 a 4
	2. Concretização dos compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades.	No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades foram completamente cumpridos, tendo a sua concretização sido bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades foram completamente cumpridos, tendo a sua concretização sido muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades foram parcialmente cumpridos, tendo a sua concretização sido eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades foram parcialmente cumpridos, tendo a sua concretização sido pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6
		No que dependeu do(a) Diretor(a) os compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades não foram cumpridos.	1 a 4
	3. Concretização dos compromissos assumidos na Carta de Missão relativos à gestão de 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 fraca qualidade.	1 a 4

	4. Concretização dos compromissos assumidos na Carta de Missão relativos à gestão de 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 fraca qualidade.	1 a 4
	5. Concretização dos compromissos assumidos na Carta de Missão relativos à gestão de 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 fraca qualidade.	1 a 4

B. Competências (30%)	1. Gestão	O(A) Diretor(a) centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, desenvolvendo sempre um ambiente de partilha, desempenho e motivação, com vista à prestação de um serviço público de educação de qualidade.	9 a 10
		O(A) Diretor(a) centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, desenvolvendo quase sempre um ambiente de partilha, desempenho e motivação, com vista à prestação de um serviço público de educação de qualidade.	8
		O(A) Diretor(a) centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, desenvolvendo um ambiente de partilha, desempenho e motivação, com vista à prestação de um serviço público de educação de qualidade.	7
		O(A) Diretor(a) centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, desenvolvendo pouco um ambiente de partilha, desempenho e motivação, com vista à prestação de um serviço público de educação de qualidade.	5 a 6
		O(A) Diretor(a) não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, não cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, não desenvolvendo um ambiente de partilha, desempenho e motivação, com vista à prestação de um serviço público de educação de qualidade.	1 a 4

2. Liderança	O(A) Diretor(a) exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder do Agrupamento: contribuiu constantemente para o desenvolvimento de uma cultura de rigor e eficiência ao nível organizacional e pedagógico; geriu efizamente todos os recursos humanos e materiais; estimulou ativamente a participação dos pais e da comunidade na vida do Agrupamento; promoveu eficazmente a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso escolar dos alunos.	9 a 10
	O(A) Diretor(a) exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder do Agrupamento: contribuiu para o desenvolvimento de uma cultura de rigor e eficiência ao nível organizacional e pedagógico; geriu efizamente todos os recursos humanos e materiais; estimulou a participação dos pais e da comunidade na vida do Agrupamento; promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso escolar dos alunos.	8
	O(A) Diretor(a) exerceu a sua missão de líder do Agrupamento: contribuiu para o desenvolvimento de uma cultura de rigor e eficiência ao nível organizacional e pedagógico; geriu os recursos humanos e materiais; estimulou a participação dos pais e da comunidade na vida do Agrupamento; promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso escolar dos alunos.	7
	O(A) Diretor(a) exerceu regularmente a sua missão de líder do Agrupamento, embora não contribuindo sempre para o desenvolvimento de uma cultura de rigor e eficiência ao nível organizacional e pedagógico; não gerindo sempre os recursos humanos e materiais; não estimulando sempre a participação dos pais e da comunidade na vida do Agrupamento; não promovendo sempre a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso escolar dos alunos.	5 a 6
	O(A) Diretor(a) não exerceu a sua missão de líder do Agrupamento, não contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura de rigor e eficiência ao nível organizacional e pedagógico; não gerindo os recursos humanos e materiais; não estimulando a participação dos pais e da comunidade na vida do Agrupamento; não promovendo a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso escolar dos alunos.	1 a 4
3. Visão Estratégica	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	9 a 10
	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	8
	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	7
	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	5 a 6
	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	1 a 4

	4. 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 excelente dedicação.	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 e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.	1 a 4
C. Formação Contínua (20%)	1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37º do ECD.	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	9 a 10
		Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	8
		Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	7
		Participou em processos de atualização do conhecimento profissional, apenas quando formalmente exigido.	5 a 6
		Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.	1 a 4

ANEXO II

Nome do(a) Diretor(a): _____ Escalão: _____

Agrupamento de Escolas de Sardoal

Grupo de Recrutamento: _____

Período de avaliação: _____

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	1. Concretização dos compromissos assumidos no quadro da concretização do Projeto Educativo.		
	2. Concretização dos compromissos assumidos no quadro da concretização do Plano Anual de Atividades.		
	3. Concretização dos compromissos assumidos na Carta de Missão relativos à gestão de recursos humanos.		
	4. Concretização dos compromissos assumidos na Carta de Missão relativos à gestão de recursos financeiros.		
	5. Concretização dos compromissos assumidos na Carta de Missão relativos à gestão de recursos materiais.		
	Subtotal A =média (A1; A2; A3; A4;A5)		
B. Competências	1. Gestão		
	2. Liderança		
	3. Visão Estratégica		
	4. Representação Externa		
	Subtotal B =média (B1; B2; B3; B4)		
C. Formação Contínua	1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37º do ECD.		
	Subtotal C		20%
Classificação da Avaliação Interna = (subtotal A*50%)+(subtotal B*30%)+(subtotal C*20%)			

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%		

Sardoal, _____

O(A) Diretor(a)

O(A) Presidente do Conselho Geral