



CONSELHO GERAL Agrupamento de Escolas Santos Simões

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 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 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, com uma ponderação final de 50%, tendo por base os resultados alcançados na:
 - i. Concretização do Projeto Educativo;
 - ii. Concretização do Plano Anual de Atividades;
 - iii. Gestão dos Recursos Humanos;
 - iv. Gestão dos Recursos Financeiros;
 - v. Gestão dos Recursos Materiais.
 - b. **Competências**, com uma ponderação final de 30%, incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de:
 - i. Gestão;
 - ii. Liderança;
 - iii. Visão estratégica;
 - iv. Representação externa.
 - c. **Formação Contínua**, realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD), com uma ponderação 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 um dos parâmetros corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.
4. O cálculo da avaliação interna corresponde à média ponderada, arredondada às milésimas, das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{PMa \times 0,50 + PMb \times 0,30 + PMc \times 0,20}$$

PMa: pontuação média dos compromissos (arredondada às milésimas)

PMb: pontuação média das competências (arredondada às milésimas)

PMc: pontuação média da formação contínua (arredondada às milésimas)

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

Critérios de Avaliação aprovados em reunião do Conselho Geral a 02/12/2021

O Presidente do Conselho Geral

José Manuel Cruz

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Critérios de Avaliação

Anexo I

Parâmetro	Conteúdo	Pontuação	Descritores
A. Compromissos 50%	A.1 Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	O Projeto Educativo não foi cumprido.
	A.2 Concretização Plano Anual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
	A.3 Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A gestão dos recursos humanos revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	A gestão dos recursos humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
	A.4 Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A gestão dos recursos financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	A gestão dos recursos financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
A.5 Gestão dos Recursos Materiais	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 muito boa 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, ineficiente e de má qualidade.	

Parâmetro	Conteúdo	Pontuação	Descritores
B. Competências 30%	B.1 Gestão	9 a 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 todo o agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		8 a 8,9	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 todo o agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		6,5 a 7,9	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.
		5 a 6,4	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.
		1 a 4,9	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.
	B.2 Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder do agrupamento: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e da comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8 a 8,9	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder do agrupamento: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		6,5 a 7,9	Exerceu a sua missão de líder do agrupamento: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, geriu os recursos materiais e humanos, promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		5 a 6,4	Exerceu, regularmente, a sua missão de verdadeiro líder do agrupamento, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando ativamente a participação dos pais e da 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 a 4,9	Não exerceu a sua missão de líder do agrupamento não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e da comunidade, não gerindo os recursos materiais e humanos, não promovendo a formação do pessoal docente e não docente.
	B.3 Visão Estratégica	9 a 10	As orientações estratégicas estabelecidas na carta de missão revelaram-se completamente adequadas, eficientes e eficazes no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8 a 8,9	As orientações estratégicas estabelecidas na carta de missão revelaram-se muito adequadas, eficientes e eficazes no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		6,5 a 7,9	As orientações estratégicas estabelecidas na carta de missão revelaram-se adequadas, eficientes e eficazes no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		5 a 6,4	As orientações estratégicas estabelecidas na carta de missão revelaram-se pouco adequadas, eficientes e eficazes no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		1 a 4,9	As orientações estratégicas estabelecidas na carta de missão não se revelaram adequadas, eficientes e eficazes 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.
		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, com uma dedicação excepcional.
C. Formação Contínua 20%	C.1 Realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD)	9 a 10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		8 a 8,9	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		6,5 a 7,9	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		5 a 6,4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		1 a 4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo apenas quando formalmente exigido.

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Anexo II

Ficha de Avaliação Interna

Nome do Diretor _____ Escalão _____

Escola _____ Grupo de Recrutamento _____

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

Parâmetros	Conteúdos	Ponderação	Pontuação
A. Compromisso	A.1 Concretização do Projeto Educativo	20 %	
	A.2 Concretização do Plano Anual de Atividades	20 %	
	A.3 Gestão dos Recursos Humanos	20 %	
	A.4 Gestão dos Recursos Financeiros	20 %	
	A.5 Gestão dos Recursos Materiais	20 %	
			50%
B. Competências	B.1 Gestão	25 %	
	B.2 Liderança	25 %	
	B.3 Visão Estratégica	25 %	
	B.4 Representação Externa	25 %	
			30%
C. Formação Contínua	Realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD)	100 %	
		20%	
Classificação da Avaliação Interna			

Ficha de Avaliação Externa

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação de 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:
