

CONSELHO GERAL
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE
AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR -
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

O Conselho Geral do Agrupamento de Escolas D. Sancho II definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor (de acordo com a Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto):

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, tendo por base os indicadores de medida estabelecidos 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 previstos das alínea c) do n.º 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.

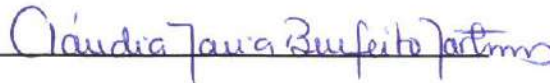
3. O cálculo da avaliação final em cada compromisso corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.

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.

CrITÉRIOS de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral a 22/03/2024.

A Presidente do Conselho Geral



(Cláudia Maria Benfeito Martins)

ANEXO I

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR

Critérios de Avaliação

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.	6 a 7
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade	4 a 5
		O Projeto Educativo não foi cumprido	1 a 3
	A2. Concretização dos Planos Anuais de Atividades	Do que depende do Diretor e/ou justificadamente, os Planos Anuais de Atividades foram cumpridos, mostrando-se bastante eficazes, eficientes e de excelente qualidade.	9 a 10
		Do que depende do Diretor e/ou justificadamente, os Planos Anuais de Atividades foram cumpridos, mostrando-se muito eficazes, eficientes e de muito boa qualidade.	8
		Do que depende do Diretor e/ou justificadamente, os Planos Anuais de Atividades foram cumpridos/parcialmente, cumpridos, mostrando-se eficazes, eficientes e de boa qualidade.	6 a 7
		Do que depende do Diretor e/ou justificadamente, os Planos Anuais de Atividades foram parcialmente cumpridos, mostrando-se pouco eficazes, pouco eficientes e de regular qualidade.	4 a 5
		Do que depende do Diretor e/ou justificadamente, os Planos Anuais de Atividades não foram cumpridos.	1 a 3
	A3. Gestão dos Recursos Humanos	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante eficaz e adequada às características do Agrupamento.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características do Agrupamento.	8
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às características do Agrupamento.	6 a 7
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz às características do Agrupamento.	4 a 5
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, e inadequada às características do Agrupamento.	1 a 3
	A4. Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais	A gestão dos recursos financeiros e materiais revelou-se bastante eficaz e adequada às características do Agrupamento.	9 a 10
		A gestão dos recursos financeiros e materiais revelou-se muito eficaz e adequada às características do Agrupamento.	8
		A gestão dos recursos financeiros e materiais revelou-se eficaz e adequada às características do Agrupamento.	6 a 7
		A gestão dos recursos financeiros e materiais revelou-se pouco eficaz e adequada às características do Agrupamento.	4 a 5
		A gestão dos recursos financeiros e materiais revelou-se ineficaz e inadequada às características do Agrupamento.	1 a 3



	A5. Monitorização das práticas do Agrupamento	Fomentou uma interpelação sistemática sobre as práticas do Agrupamento e os seus resultados, implementando procedimentos de uma cultura de reflexão e de autoavaliação.	9 a 10
		Fomentou uma interpelação contínua sobre as práticas do Agrupamento e os seus resultados, implementando procedimentos de uma cultura de reflexão e de autoavaliação.	8
		Fomentou uma interpelação sobre as práticas do Agrupamento e os seus resultados, sem implementar procedimentos de uma cultura de reflexão e de autoavaliação.	6 a 7
		As práticas do Agrupamento e os seus resultados foram avaliados, mas de forma descontínua.	4 a 5
		Não existiu uma cultura de reflexão e as práticas de autoavaliação são pontuais e incipientes.	1 a 3
b) Competências - 30%	B1. Liderança	O Diretor é bastante reconhecido pela comunidade educativa como 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, promovendo de forma excelente e eficaz o trabalho colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades.	9 a 10
		O Diretor é muito reconhecido pela comunidade educativa como 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, promovendo muito bem e eficazmente o trabalho colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades.	8
		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, promovendo bem e de forma eficaz o trabalho colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades.	6 a 7
		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, promovendo de forma pouco eficaz o trabalho colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, de partilha de competências e de responsabilidades.	4 a 5
		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, não promovendo o trabalho colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, não partilhando competências nem responsabilidades.	1 a 3
	B2.	A linha estratégica estabelecida no Projeto de Intervenção foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	9 a 10
		A linha estratégica estabelecida no Projeto de Intervenção foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	8

	Visão Estratégica	A linha estratégica estabelecida no Projeto de Intervenção foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	6 a 7
		A linha estratégica estabelecida no Projeto de Intervenção foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	4 a 5
		A linha estratégica estabelecida no Projeto de Intervenção não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	1 a 3
	B3. Gestão	Organizou, supervisionou e avaliou sistematicamente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria de desempenhos e dos resultados dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	9 a 10
		Organizou, supervisionou e avaliou quase sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria de desempenhos e dos resultados dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	8
		Organizou, supervisionou e avaliou pontualmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria de desempenhos e dos resultados dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	6 a 7
		Organizou, mas nem sempre supervisionou e avaliou o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria de desempenhos e dos resultados dos alunos, promovendo pontualmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	4 a 5
		Não organizou, supervisionou ou avaliou o funcionamento dos serviços, nem procurou criar e manter um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	1 a 3
	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 elevada 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.	6 a 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.	4 a 5
		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 3
	c) Formação Contínua - 20%	C1.	Realizou a formação, nos termos previstos, tendo obtido a menção de Excelente ou ultrapassou o número de horas de formação tendo obtido a menção de Muito Bom.
Realizou a formação, nos termos previstos, tendo obtido a menção de Muito Bom.			8
Realizou a formação, nos termos previstos.			6 a 7



	Formação realizada nos termos das alínea c) do n.º 2 do artigo 37º do ECD	Não realizou a formação, nos termos previstos, mas participou em formações não creditadas ou em palestras, seminários, conferências, jornadas temáticas ou outros eventos de cariz científico ou pedagógico.	4 a 5
		Não realizou a formação, nos termos previstos, nem participou em qualquer ação de formação.	1 a 3

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Nome de Diretor: _____ Escalão: _____

Escola /CFAE: _____ Grupo de Recrutamento: _____

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

Parâmetros	Conteúdo	Pontuação	Ponderação Final
Compromissos	A1. Concretização do Projeto Educativo		
	A2. Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A3. Gestão dos Recursos Humanos		
	A4. Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais		
	A5. Monitorização das práticas do Agrupamento		
	Subtotal A		50%
Competências	B1. Liderança		
	B2. Visão Estratégica		
	B3. Gestão		
	B4. Representação Externa		
	Subtotal B		30%
Formação Contínua	C1. Formação realizada Formação realizada nos termos das alínea c) do n.º 2 do artigo 37º do ECD		
	Subtotal C		20%
Classificação da Avaliação Interna			

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%		

Aprovado em Conselho Geral 22 / 03 / 2024

O Diretor



A Presidente do Conselho Geral

