

Agrupamento de Escolas de São Gonçalo

Conselho Geral

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 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 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 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 compromisso corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.
4. No caso de desfasamento de prazos, o conteúdo A.1 – Concretização do Projeto Educativo não será objeto de avaliação.
5. 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%).
6. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor, constante no Anexo II.

CrITÉrios de AvaliaÇão definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 1 de 6 de 2023

O presidente do Conselho Geral,



(Professora Amélia Lourenço)

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO
ANEXO I

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. Compromissos 50%	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi cumprido até 100%.
		8	O Projeto Educativo foi cumprido até 89%.
		7	O Projeto Educativo foi cumprido até 79%.
		5 a 6	O Projeto Educativo foi cumprido até 69%.
		1 a 4	O Projeto Educativo foi cumprido até 49%.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual de Atividades foi cumprido até 100%.
		8	O Plano Anual de Atividades foi cumprido até 89%.
		7	O Plano Anual de Atividades foi cumprido até 79%.
		5 a 6	O Plano Anual de Atividades foi cumprido até 69%.
		1 a 4	O Plano Anual de Atividades foi cumprido até 49%.
	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 Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	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 Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	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 Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	
	7	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	

		5 a 6	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
B. Competências 30%	B.1. Gestão	9 a 10	O trabalho na gestão pedagógica, administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais foi altamente eficiente.
		8	O trabalho na gestão pedagógica, administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais foi muito eficiente.
		7	O trabalho na gestão pedagógica, administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais foi eficiente.
		5 a 6	O trabalho na gestão pedagógica, administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais foi pouco eficiente.
		1 a 4	O trabalho na gestão pedagógica, administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais não foi eficiente.
	B.2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder da Escola: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a sua missão de líder da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		5 a 6	Exerceu regularmente a sua missão de líder da Escola, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais e comunidade, não gerindo sempre os recursos materiais e humanos, nem promovendo sempre a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		1 a 4	Não exerceu a sua missão de verdadeiro líder da Escola, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e comunidade, não gerindo os recursos materiais e humanos, não promovendo a formação pessoal docente e não docente.
	B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente eficaz.
		8	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito eficaz.
		7	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi eficaz.
		5 a 6	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco eficaz.

	B. 4. Representação Externa	1 a 4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi eficaz.
		9 a 10	Projetou a imagem do agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação do mesmo de forma altamente eficiente.
		8	Projetou a imagem do agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação do mesmo de forma muito eficiente.
		7	Projetou a imagem do agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação do mesmo de forma eficiente.
		5 a 6	Projetou a imagem do agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação do mesmo de forma pouco eficiente.
		1 a 4	Não projetou a imagem do agrupamento e não desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação do mesmo.
C. Formação Contínua 20%	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	10	Realizou a totalidade de horas de formação contínua previstas no ECD e refletiu sobre o seu contributo na melhoria da ação educativa.
		1	Não realizou a totalidade de horas de formação contínua previstas no ECD e não refletiu sobre o seu contributo na melhoria da ação educativa.

CrITÉrios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 1 de 6 de 2023

O presidente do Conselho Geral,

Amélia Lourenço

(Professora Amélia Lourenço)

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO
ANEXO II

Nome do Diretor: _____ Escalão: _____

Escola/CFAE: _____ Grupo de Recrutamento: _____

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

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A.1. Concretização do Projeto Educativo		
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação		
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos		
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.6. Gestão dos Recursos Materiais		
	Subtotal A. = média (A1;A2;A3;A4;A5;A6)		
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.		20%
TOTAL= (subtotal A.*50%) + (subtotal B.*30%) + (subtotal C.*20%) Total			100%

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO EXTERNA

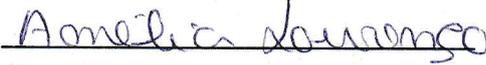
Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação do Serviço Educativo	
Liderança e Gestão	
Classificação da avaliação externa	

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação Interna		60%		
Avaliação Externa		40%		

Aprovado pelo Conselho Geral a 1 de 6 de 2023

O presidente do Conselho Geral,



(Professora Amélia Lourenço)