

*Aprovado em  
leis do Conselho Geral  
por unanimidade.  
O presidente  
do Conselho Geral  
[Assinatura]*

## CONSELHO GERAL

### PROPOSTA

#### **Avaliação Interna do Desempenho da Avaliação Docente – Avaliação do Diretor**

##### **Critérios de Avaliação**

Nos termos da 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 nesta 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 (artigo 4º da referida Portaria):

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%. Deverão ser apresentados os certificados das respetivas formações ou cópias autenticadas.

2. A avaliação de cada conteúdo referente aos três parâmetros anteriores far-se-á utilizando uma escala graduada de 1 a 10 valores, cumprindo o disposto no Artigo 9º, ponto 2 da Portaria n.º 266/2012.

3. O cálculo da avaliação final em cada parâmetro corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos que são 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 do Agrupamento, constante no Anexo II, da referida Portaria.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral a 08 de novembro 2017.

O presidente do Conselho Geral

A circular stamp with the text "AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA LOUSÃ" around the perimeter and a central emblem. A handwritten signature is written across the stamp.

## Anexo 1

### Avaliação do Desempenho Docente – Avaliação Interna do Diretor

#### Crítérios de Avaliação

Conteúdos	Pontuação	Descritores	Pontuação Atribuída
A1 Concretização dos Projetos Educativos	9 a 10	Do que depende do diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz e de excelente qualidade.	
	8 a 8,9	Do que depende do diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz e de muito boa qualidade.	
	6,5 a 7,9	Do que depende do diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz e de boa qualidade.	
	5 a 6,4	Do que depende do diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz e de regular qualidade.	
	1 a 4,9	Do que depende do diretor, o Projeto Educativo não foi cumprido	
A.2. Concretização dos Planos Anuais de Atividades	9 a 10	Do que depende do diretor, o PAA foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz e de excelente qualidade.	
	8 a 8,9	Do que depende do diretor, o PAA foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz e de muito boa qualidade.	
	6,5 a 7,9	Do que depende do diretor, o PAA foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz e de boa qualidade.	
	5 a 6,4	Do que depende do diretor, o PAA foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz e de regular qualidade.	
	1 a 4,9	Do que depende do diretor, o PAA não foi cumprido.	
A.3. Concretização dos Planos Anuais de Formação	9 a 10	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz.	
	8 a 8,9	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz.	
	6,5 a 7,9	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz.	
	5 a 6,4	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz.	
	1 a 4,9	O Plano Anual de Formação não foi cumprido.	
A.4. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	

Compromissos (50%)

	5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.	
A.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz e totalmente adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.	
A.6. 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	
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 toda a Escola 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 toda a Escola 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 toda a Escola 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 toda a Escola 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 toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	

Conteúdos	Pontuação	Descritores	Pontuação Atribuída
B.2. Liderança	9 a 10	O Diretor é bastante reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, desempenhando as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.	
	8 a 8,9	O Diretor é muito reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, desempenhando as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.	
	6,5 a 7,9	O Diretor é reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, desempenhando as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando alguma abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.	
	5 a 6,4	O Diretor é pouco reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, no desempenho das suas funções, no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando pouca abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes, de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.	
	1 a 4,9	O Diretor não é reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, no desempenho das suas funções, no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, não mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Agrupamento e mobilizar os profissionais que dirige.	
B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão* foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato	
	8 a 8,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão* foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	
	6,5 a 7,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão* foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	
	5 a 6,4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão* foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	
	1 a 4,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão* não foi adequada, eficiente e eficaz 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 função de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com elevada dedicação.	

Formação Contínua (20%)

	8 a 8,9	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua função 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 função 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 função de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com pouca dedicação.	
	1 a 4,9	Não projetou a imagem do Agrupamento nem desempenhou eficazmente a sua função de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.	
C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do 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-o apenas quando formalmente exigido.	

Corga do Lobão, 08 de novembro 2017

O presidente do Conselho Geral