**CONSELHO GERAL**

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO INTERNA 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%. Deverão ser apresentados os certificados das respetivas formações.

2. A avaliação de cada conteúdo referente aos três parâmetros anteriores farse-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 do Agrupamento, constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral a 13/09/2018

**O Presidente do Conselho Geral,**

José Manuel Carvalho dos Santos

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Parâmetros** | **Conteúdos** | **Pontuação** | **Descritores** |
| **A. Compromissos 50%** | **A.1.**  **Concretização do Projeto Educativo** | 9 a 10 | Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente 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, eficiente 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, eficiente 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, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| 1 a 4,9 | Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo não foi cumprido. |
| **A.2.**  **Concretização do Plano Anual de Atividade** | 9 a 10 | Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade. |
| 8 a 8,9 | Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade. |
| 6,5 a 7,9 | Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade. |
| 5 a 6,4 | Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. |
| 1 a 4,9 | Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades não foi cumprido. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Parâmetros** | **Conteúdos** | **Pontuação** | **Descritores** |
| **A. Compromissos 50%** | **A.3.**  **Concretização do Plano Anual 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 caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 8 a 8,9 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 6,5 a 7,9 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 5 a 6,4 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 1 a 4,9 | A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| **Parâmetros** | **Conteúdos** | **Pontuação** | **Descritores** |
| **A. Compromissos 50%** | **A.5.**  **Gestão dos Recursos Financeiros** | 9 a 10 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 8 a 8,9 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 6,5 a 7,9 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 5 a 6,4 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento. |
| 1 a 4,9 | A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às caraterísticas/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. |
| **Parâmetros** | **Conteúdos** | **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 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. |
| **B.2.**  **Liderança** | 9 a 10 | 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 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, que desempenha 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. |
| **Parâmetros** | **Conteúdos** | **Pontuação** | **Descritores** |
| **B. Competências 30%** | **B.2.**  **Liderança** | 6,5 a 7,9 | 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 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, que desempenha as 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, que desempenha as 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 missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com elevada dedicação. |
| 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, com pouca dedicação. |
| 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 |
| **C.**  **Formação Contínua**  **20%** | **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. |

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral a 13/09/2018.

**O Presidente do Conselho Geral,**

José Manuel Carvalho dos Santos

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**CONSELHO GERAL**

**ANEXO II**

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR DO AGRUPAMENTO**

**Nome do Diretor \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Escalão \_\_\_\_\_\_\_\_**

**Escola \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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 de Formação | |  |  | |
| A.4 Gestão dos Recursos Humanos | |  |  | |
| A.5 Gestão dos Recursos Financeiros | |  |  | |
| A.6 Gestão dos Recursos Materiais | |  |  | |
| **Subtotal A. = média (A.1; A.2; A.3; A.4; A.5; A.6)** | |  | **50%** | |
| **B. Competências** | B.1 Gestão | |  |  | |
|  | B.2 Liderança | |  |  | |
| B.3 Visão Estratégica | |  |  | |
| B.4 Representação Externa | |  |  | |
| **Subtotal B. = média (B.1; B.2; B.3; B.4)** | |  | **30%** | |
| **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 Classificação da avaliação interna** | | |  | **100%** | |
| **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% |

\_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

**O Diretor: O Presidente do Conselho Geral:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_