

CONSELHO GERAL

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE DO DIRETOR

De acordo com a Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral definir os critérios de avaliação interna do desempenho docente do diretor de estabelecimento público de educação pré-escolar e de ensino básico e secundário. Assim, no uso das competências estabelecidas na referida Portaria, o Conselho Geral do Agrupamento de Escolas da Cidadela, definiu e aprovou os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho docente do diretor:

1. A avaliação interna do desempenho docente 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 os três parâmetros previstos no artigo 4.º da mesma Portaria:

a) **“COMPROMISSOS”** - incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo fixado na Carta de Missão do diretor, tendo por base os indicadores de medida descritos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com uma ponderação final de 50%;

b) **“COMPETÊNCIAS”** – incidindo sobre o nível de demonstração de cada uma das competências de gestão, de liderança, de visão estratégica e de representação externa, com uma ponderação final de 30%;

c) **“FORMAÇÃO CONTÍNUA”** - realizada nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 37.º, do Estatuto da Carreira Docente, 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 de cada parâmetro 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 pelo Conselho Geral a 4 de novembro de 2021



A Presidente do Conselho Geral

(Patrícia Maria Fernandes dos Santos)

ANEXO I

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. COMPROMISSOS	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	Foi cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, muito eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Foi maioritariamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Foi maioritariamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	Foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização com alguma eficácia e eficiência e com alguma qualidade.
		1 a 4,9	Não foi suficientemente cumprido.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	Foi cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, muito eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Foi maioritariamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Foi maioritariamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	Foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização com alguma eficácia e eficiência e com alguma qualidade.
		1 a 4,9	Não foi suficientemente cumprido.
	A.3. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, muito eficaz, muito eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, com alguma eficácia e eficiência e com alguma qualidade.
		5 a 6,4	Revelou-se pouco adequada às características /contexto do agrupamento, pouco eficaz, pouco eficiente e com pouca qualidade.
		1 a 4,9	Revelou-se inadequada às características/contexto do agrupamento, ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, muito eficaz, muito eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, com alguma eficácia e eficiência e com alguma qualidade.
		5 a 6,4	Revelou-se pouco adequada às características /contexto do agrupamento, pouco eficaz, pouco eficiente e com pouca qualidade.
		1 a 4,9	Revelou-se inadequada às características /contexto do agrupamento, ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
	A.5. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, muito eficaz, muito eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Revelou-se adequada às características/contexto do agrupamento, com alguma eficácia e eficiência e com alguma qualidade.
		5 a 6,4	Revelou-se pouco adequada às características /contexto do agrupamento, pouco eficaz, pouco eficiente e com pouca qualidade.
		1 a 4,9	Revelou-se inadequada às características/contexto do agrupamento, ineficaz, ineficiente e de má qualidade.

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
B. COMPETÊNCIAS	B.1. Gestão	9 a 10	Centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou com muita eficácia e eficiência da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o agrupamento e respetiva 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 e cuidou eficaz e eficientemente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o agrupamento e respetiva 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 usualmente o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou com alguma eficácia e eficiência da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o agrupamento e respetiva comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo geralmente um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		5 a 6,4	Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou com pouca eficácia e pouca eficiência da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o agrupamento e respetiva comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo por vezes um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		1 a 4,9	Não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica e não cuidou eficazmente, nem eficientemente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o agrupamento e respetiva comunidade no desempenho escolar dos alunos, não criando um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
	B.2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder do agrupamento, conciliando sempre as questões administrativas e pedagógicas, estimulando ativamente a participação dos pais e da comunidade, gerindo com muita eficácia todos os recursos materiais e humanos e promovendo a formação do pessoal docente e não docente, de modo a garantir o sucesso dos alunos.
		8 a 8,9	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder do agrupamento, conciliando muito frequentemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulando quase sempre a participação dos pais e da comunidade, gerindo com eficácia todos os recursos materiais e humanos e promovendo a formação do pessoal docente e não docente, de modo a garantir o sucesso dos alunos.
		6,5 a 7,9	Exerceu, de forma quase sistemática, a sua missão de líder do agrupamento, conciliando frequentemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulando usualmente a participação dos pais e da comunidade, gerindo com alguma eficácia os recursos materiais e humanos e promovendo a formação de pessoal docente e não docente, de modo a garantir o sucesso dos alunos.
		5 a 6,4	Exerceu, de forma regular, a sua missão de líder do agrupamento, conciliando por vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulando pouco a participação dos pais e da comunidade, gerindo com pouca eficácia os recursos materiais e humanos e não promovendo sempre a formação de pessoal docente e não docente, de modo a garantir o sucesso dos alunos.
		1 a 4,9	Não exerceu a sua missão de líder do agrupamento, não conseguindo conciliar devidamente as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e da comunidade, não gerindo adequadamente os recursos materiais e humanos e não promovendo a formação pessoal docente e não docente.

B. COMPETÊNCIAS	B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, revelando-se muito 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, revelando-se 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, revelando-se razoavelmente 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, revelando-se pouco eficiente e pouco 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, não se revelando eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	B.4. Representação Externa	9 a 10	Projetou, de forma sistemática, a imagem do agrupamento e desempenhou muito eficiente e eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com uma dedicação excecional.
		8 a 8,9	Projetou, de forma sistemática, a imagem do agrupamento e desempenhou eficiente e eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com muita dedicação.
		6,5 a 7,9	Projetou, de forma quase sistemática, a imagem do agrupamento e desempenhou eficiente e eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com dedicação.
		5 a 6,4	Projetou, de forma regular, 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	Projetou insuficientemente a imagem do agrupamento e não desempenhou satisfatoriamente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.
C. FORMAÇÃO CONTÍNUA	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 de atualização do conhecimento profissional, com aproveitamento.
		8 a 8,9	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e de atualização do conhecimento profissional, com aproveitamento.
		6,5 a 7,9	Desenvolveu processos de aquisição e de atualização do conhecimento profissional, com aproveitamento.
		5 a 6,4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido, com aproveitamento.
		1 a 4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.