

CONSELHO GERAL

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DO DIRETOR(a)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com a Portaria n.º266/2012, de 30 de agosto, o Conselho Geral deste Agrupamento definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor(a):

1 – A avaliação interna do desempenho do Diretor(a) far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artigo 7.º da Portaria n.º266/2012, de 30 de agosto, tendo como referência três parâmetros:

- a) «Compromissos» - grau de cumprimento de cada conteúdo assumido na Carta de Missão do Diretor(a), tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com uma ponderação final de 50%;
- b) «Competências» - nível de liderança, de visão estratégica, de gestão 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 – A classificação da avaliação interna do diretor(a), far-se-á de acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria n.º266/2012 de 30 de agosto.

4 – As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor(a), constante no Anexo II.

Aprovado pelo Conselho Geral a 20 de julho 2021

José Carmindo Silva - PCGAEJD

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Anexo I

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A – Compromissos 50%	A1 Concretização do Projeto Educativo do Agrupamento (PEA).	10	O PEA foi completamente cumprido com o máximo de eficácia, eficiência e de excelente qualidade.
		8 a 9	O PEA foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O PEA foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O PEA foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O PEA não foi cumprido.
	A2 Concretização do Plano Anual de Atividades (PAA).	10	O PAA foi completamente cumprido com o máximo de eficácia, eficiência e de excelente qualidade.
		8 a 9	O PAA foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O PAA foi parcialmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O PAA foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O PAA não foi cumprido.
	A3 Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação.	10	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido com o máximo de eficácia, eficiência e de excelente qualidade.
		8 a 9	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual ou Plurianual de Formação não foi cumprido.
	A4 Gestão dos Recursos Humanos.	10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se com o máximo de eficácia, eficiência e de excelente qualidade.
		8 a 9	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.
A5 Gestão dos Recursos Financeiros.	10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se com o máximo de eficácia, eficiência e de excelente qualidade.	
	8 a 9	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.	
A6 Gestão dos Recursos Materiais.	10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se com o máximo de eficácia, eficiência e de excelente qualidade.	
	8 a 9	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 s revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	
	1 a 4	A Gestão dos Recursos Materiais s revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	
B – Competências 30%	B1 Gestão	10	Centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, com o máximo de eficácia e eficiência na gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.
		8 a 9	Centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.
		7	Centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.
		5 a 6	Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.
		1 a 4	Não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, não cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.

B – Competências 30%	B2 Liderança	10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8 a 9	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder do Agrupamento: conciliou muito bem as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, geriu muito bem todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a sua missão de líder do Agrupamento: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, geriu satisfatoriamente todos os recursos materiais e humanos, promoveu satisfatoriamente a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		5 a 6	Exerceu regularmente a sua missão de líder do Agrupamento, não consegui, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulou sempre a participação dos pais e da comunidade, não geriu sempre todos os recursos materiais e humanos, nem promoveu sempre a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		1 a 4	Não exerceu a sua missão de líder do Agrupamento, não consegui conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulou sempre a participação dos pais e da comunidade, não geriu sempre todos os recursos materiais e humanos, nem promoveu sempre a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
	B3 Visão Estratégica	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 9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		7	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	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	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	B4 Representação Externa	10	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade, com uma dedicação excepcional.
		8 a 9	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade, com muita dedicação.
		7	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade, com dedicação.
		5 a 6	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade com pouca dedicação.
		1 a 4	Não projetou a imagem do Agrupamento, nem desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade.
Formação Contínua 20%	C1 Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º2 do artigo 37.º do ECD.	10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		8 a 9	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		7	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		5 a 6	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		1 a 4	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo apenas quando formalmente exigido.

Critérios de avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral em 20/07/2021

O presidente do Conselho Geral,
José Carmindo Silva - PCGAEJD

Ficha de AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DO DIRETOR(a)

Anexo II

Nome da Diretor(a): _____

Escalão: _____

Agrupamento: _____

Grupo de Recrutamento : _____

Período de avaliação: de ___/___/___ a ___/___/___

Ficha de Avaliação Interna

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A Compromissos	A1 – Concretização do Projeto Educativo		
	A2 – Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A3 – Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação		
	A4 – Gestão de Recursos Humanos		
	A5 - Gestão de Recursos Financeiros		
	A6 - Gestão de Recursos Materiais		
	Subtotal A = (A1+A2+A3+A4+A5+A6)/6		50%
B Competências	B1 - Gestão		
	B2 - Liderança		
	B3 – Visão Estratégica		
	B4 – Representação Externa		
	Subtotal B = (B1+B2+B3+B4)/4		30%
C Formação Contínua	C - Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º2 do artigo 37.º do ECD.		
	Subtotal C		
TOTAL = (subtotal A * 50%) + (subtotal B *30%) + (subtotal C * 20%)			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%		

Aprovado em Conselho Geral, em reunião de 20/07/2021

José Carmindo Silva - PCGAEJD