

CONSELHO GERAL

AValiação DO DESEMPENHO DOCENTE

CrITÉrios para a Avaliação Interna do Diretor (2015/2019)

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 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 parâmetro corresponde à média aritmética das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.

4. O cálculo final da avaliação interna será obtido segundo a seguinte fórmula: (pontuação dos compromissos × 50%) + (pontuação das competências × 30%) + (pontuação da formação contínua × 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 em reunião de Conselho Geral de 19 de julho de 2016

O Presidente do Conselho Geral,
Helder Miguel Fernandes

ANEXO I

PARÂMETRO	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRIPTORIOS
A. COMPROMISSOS	A1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi cumprido, mostrando-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Projeto Educativo foi cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Projeto Educativo não foi cumprido.
	A2. Concretização do Plano Anual de atividades	9 a 10	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
	A3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação	9 a 10	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi cumprido, mostrando-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi 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	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se extremamente 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.
	A5. Gestão dos recursos financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se extremamente 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.
	A6. Gestão dos recursos materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se extremamente 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.

ANEXO I (Continuação)

PARÂMETRO	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRIPTORIOS
A. COMPROMISSOS	A7. Promoção de uma cultura de autoavaliação	9 a 10	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
B. COMPETÊNCIAS	B1. 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	Centralizou muitas vezes 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.
		7	Centralizou algumas vezes 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	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	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.
	B2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a liderança do Agrupamento: conciliou sempre as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e da comunidade, promoveu com eficácia a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8	Exerceu, de forma sistemática, a liderança do Agrupamento: conciliou muitas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a liderança do Agrupamento: conciliou algumas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da 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 liderança do Agrupamento, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais e da comunidade, 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 liderança do Agrupamento, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e da comunidade, não promovendo a formação do pessoal docente e não docente.

ANEXO I (Continuação)

PARÂMETRO	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRIPTORIOS
B. COMPETÊNCIAS	B3. Visão estratégica	9 a 10	A linha estratégica traçada na carta de missão foi extremamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8	A linha estratégica traçada na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		7	A linha estratégica traçada na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		5 a 6	A linha estratégica traçada 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 traçada na carta de missão não foi adequada nem eficiente nem eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	B4. 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 uma dedicação excecional.
		8	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.
		7	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	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	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	C1. 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	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.

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Nome: _____	Escalão: _____
Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Paiva	Grupo de Recrutamento: _____
Período em avaliação: de ____/____/____ a ____/____/____	

Ficha de Avaliação Interna

Parâmetro	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 dos recursos humanos		
	A5. Gestão dos recursos financeiros		
	A6. Gestão dos recursos materiais		
	A7. Promoção de uma cultura de autoavaliação		
	Subtotal A = média (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)		50%
B. Competências	B1. Gestão		
	B2. Liderança		
	B3. Visão estratégica		
	B4. Representação externa		
	Subtotal B = média (B1, B2, B3, B4)		30%
C. Formação contínua	C1. 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%)			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%		

Data,	O Diretor,	O Presidente do Conselho Geral,
____/____/____	_____	_____