



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
E CIÊNCIA

DIREÇÃO GERAL DE ESTABELECIMENTOS ESCOLARES
DIREÇÃO DE SERVIÇOS DA REGIÃO DO ALGARVE

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS PADRE JOÃO COELHO CABANITA – LOULÉ

145440

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 Padre João Coelho Cabanita, 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 29 de janeiro de 2015

A Presidente do Conselho Geral

(Isabel Margarida Martins Monteiro da Silva Guerreiro)

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 majoritariamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Foi majoritariamente 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 majoritariamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	Foi majoritariamente 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. COMPETÊNCIAS	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.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.

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Nome do Diretor: _____ Escalão: _____

Agrupamento de Escolas Padre João Coelho Cabanita Grupo de Recrutamento: _____

Período em avaliação: de ____ / ____ / 20__ a ____ / ____ / 20__

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. Gestão dos Recursos Humanos		
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.5. Gestão dos Recursos Materiais		
	Subtotal A. = média (A1; A2; A3; A4; A5)		
B. Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B. = média (B1; B2; B3; B4)		
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 %
Classificação da Avaliação Interna	Total = (subtotalAx50%) + (subtotalBx30%) + (subtotalCx20%)		100 %

FICHA DE AVALIAÇÃO EXTERNA

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação de 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 %		

_____ / _____ / 20__

O Diretor

A Presidente do Conselho Geral
