

Conselho Geral

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DA DIRETORA

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(a) Diretor(a) 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 da Diretora:

1. A avaliação interna do desempenho da Diretora 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 da Diretora, 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%.
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 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 da Diretora, constante no Anexo II.
6. A proposta de classificação final apurada no Conselho Geral, de acordo com o previsto no nº5, do artigo 11.º, da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, será comunicada ao Conselho Coordenador da Avaliação da DGAE, até ao dia 15 de outubro de 2019.

Critérios de avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Atouguia da Baleia em 28 fevereiro de 2019.

A Presidente do Conselho Geral:

Ana Paula Rodrigues

Conselho Geral

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE –
AVALIAÇÃO DA DIRETORA

Anexo I

PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRITORES
A. COMPROMISSOS 50%	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	O Projeto Educativo não foi cumprido.
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	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	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	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	O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
	A.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual 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 completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz.
		5 a 6,4	O Plano Anual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz.
		1 a 4,9	O Plano Anual de Formação não foi cumprido.
	A.4. Gestão de Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
A.5. Gestão de Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.	
	1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.	

	A.6. Gestão de Recursos Materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
	A.7. 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 8,9	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A Promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
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 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.
		6,5 a 7,9	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 6,4	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	A Diretora é bastante reconhecida 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	A Diretora é muito reconhecida 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.
		6,5 a 7,9	A Diretora é reconhecida 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	A Diretora é pouco reconhecida 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	A Diretora não é reconhecida 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 traçada na carta de missão foi extremamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	
		8 a 8,9	A linha estratégica traçada 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 traçada 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 traçada 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 traçada na carta de missão não foi adequada, nem eficiente nem 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 uma dedicação excepcional.	
		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 apenas quando formalmente exigido.	

CrITÉRIOS de avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Atouguia da Baleia em 28 fevereiro de 2019.

A Presidente do Conselho Geral:
Ana Paula Rodrigues



Conselho Geral

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DA DIRETORA Anexo II

Nome: _____ Escalão: _____
 Agrupamento de Escolas de Atouguia da Baleia 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 ou Plurianual de Formação		
	A.4. Gestão de Recursos Humanos		
	A.5. Gestão de Recursos Financeiros		
	A.6. Gestão de Recursos Materiais		
	A.7. Promoção de uma cultura de Autoavaliação		
	Subtotal A = média (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)		
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.º2 do artigo 37.º do ECD		
	Subtotal C		
Classificação da avaliação interna TOTAL = (Subtotal A x 50%) + (Subtotal B x 30%) + Subtotal C x 20%)			100%

Ficha de Avaliação Final

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação Interna		100%		

Data: ___/___/2019

A Diretora:

A Presidente do Conselho Geral: