



## AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

### Critérios de avaliação

De acordo com a portaria nº 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 suas 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 7º da Portaria nº 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 i) os resultados alcançados no quadro da concretização do projeto educativo e do plano anual de atividades; com uma ponderação de 50%;
  - b) **COMPETÊNCIAS** – incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de i) gestão, ii) liderança, iii) visão estratégica e de iv) representação externa demonstradas, com uma ponderação final de 30%;
  - c) **FORMAÇÃO CONTÍNUA** – realizada nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 37º 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 do Diretor, constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 30/09/2019

O Presidente do Conselho Geral

---

(António Carlos Silva dos Santos Teixeira)



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CrITÉRIOS de avaliação

ANEXO I

Parâmetro A – Compromissos (50%)	Indicadores de Medida/Descritores (artigo 4º) Em termos de eficácia, eficiência e qualidade	Pontuação
A.1. Concretização do compromisso assumido sobre a melhoria dos resultados escolares dos alunos	As medidas de melhoria dos resultados escolares dos alunos implementadas revelaram-se <b>bastante eficazes, eficientes e de muito boa qualidade</b>	<b>9 a 10</b>
	A medidas de melhoria dos resultados escolares dos alunos implementadas revelaram-se <b>muito eficazes, eficientes e de boa qualidade</b>	<b>7 a 8</b>
	A medidas de melhoria dos resultados escolares dos alunos implementadas revelaram-se <b>eficazes, eficientes e de qualidade suficiente</b>	<b>5 a 6</b>
	A medidas de melhoria dos resultados escolares dos alunos implementadas revelaram-se <b>pouco eficazes, eficientes e de pouca qualidade</b>	<b>3 a 4</b>
	A medidas de melhoria dos resultados escolares dos alunos implementadas revelaram-se <b>nada eficazes, ineficientes e de má qualidade</b>	<b>1 a 2</b>
A.2. Concretização do compromisso assumido sobre a monitorização das atividades, medidas e resultados escolares dos alunos	A monitorização das atividades, medidas e resultados escolares dos alunos revelou-se <b>bastante eficaz, eficiente e de muito boa qualidade</b>	<b>9 a 10</b>
	A monitorização das atividades, medidas e resultados escolares dos alunos revelou-se <b>muito eficaz, eficiente e de boa qualidade</b>	<b>7 a 8</b>
	A monitorização das atividades, medidas e resultados escolares dos alunos revelou-se <b>eficaz, eficiente e de qualidade suficiente</b>	<b>5 a 6</b>
	A monitorização das atividades, medidas e resultados escolares dos alunos revelou-se <b>pouco eficaz, eficientes e de pouca qualidade</b>	<b>3 a 4</b>
	A monitorização das atividades, medidas e resultados escolares dos alunos revelou-se <b>nada eficaz, ineficiente e de má qualidade</b>	<b>1 a 2</b>
A.3. Concretização do compromisso assumido sobre a formação do pessoal docente e não docente	Os planos anuais de formação foram <b>bastante eficazes</b> (completamente cumpridos), <b>eficientes e de muito boa qualidade</b>	<b>9 a 10</b>
	Os planos anuais de formação foram <b>muito eficazes</b> (completamente cumpridos), <b>eficientes e de boa qualidade</b>	<b>7 a 8</b>
	Os planos anuais de formação foram <b>pouco eficazes</b> (parcialmente cumpridos), <b>eficientes e de qualidade suficiente</b>	<b>5 a 6</b>
	Os planos anuais de formação foram <b>pouco eficazes</b> (parcialmente cumpridos), <b>pouco eficientes e de pouca qualidade</b>	<b>3 a 4</b>
	Os planos anuais de formação não foram <b>nada eficazes (não foram cumpridos), ineficientes e de má qualidade</b>	<b>1 a 2</b>
A.4. Concretização do compromisso assumido para a execução do projeto educativo	As ações levadas a cabo para a execução do projeto educativo revelaram-se <b>bastante eficazes, eficientes e de muito boa qualidade</b>	<b>9 a 10</b>
	As ações levadas a cabo para a execução do projeto educativo revelaram-se <b>muito eficazes, eficientes e de boa qualidade</b>	<b>7 a 8</b>
	As ações levadas a cabo para a execução do projeto educativo revelaram-se <b>eficazes, eficientes e de qualidade suficiente</b>	<b>5 a 6</b>
	As ações levadas a cabo para a execução do projeto educativo revelaram-se <b>pouco eficazes, eficientes e de pouca qualidade</b>	<b>3 a 4</b>
	As ações levadas a cabo para a execução do projeto educativo	<b>1 a 2</b>



## AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE EIXO - AVEIRO



	revelaram-se <b>nada eficazes, ineficientes</b> e de <b>má qualidade</b>	
A.5. Concretização do compromisso assumido para a organização e execução dos planos anuais de atividades	Os planos anuais de atividades foram <b>bastante eficazes</b> (completamente cumpridos), <b>eficientes</b> e de <b> muito boa qualidade</b>	<b>9 a 10</b>
	Os planos anuais de atividades foram <b>muito eficazes</b> (completamente cumpridos), <b>eficientes</b> e de <b>boa qualidade</b>	<b>7 a 8</b>
	Os planos anuais de atividades foram pouco <b>eficazes</b> (parcialmente cumpridos), <b>eficientes</b> e de <b>qualidade suficiente</b>	<b>5 a 6</b>
	Os planos anuais de atividades foram <b>pouco eficazes</b> (parcialmente cumpridos), <b>pouco eficientes</b> e de <b>pouca qualidade</b>	<b>3 a 4</b>
	Os planos anuais de atividades não foram <b>nada eficazes (não foram cumpridos), ineficientes</b> e de <b>má qualidade</b>	<b>1 a 2</b>
A.6. Concretização do compromisso assumido para a promoção do envolvimento dos intervenientes da comunidade educativa	As estratégias implementadas para a promoção do envolvimento da comunidade educativa foram <b>bastante eficazes, eficientes</b> e de <b> muito boa qualidade</b>	<b>9 a 10</b>
	As estratégias implementadas para a promoção do envolvimento da comunidade educativa foram <b>muito eficazes, eficientes</b> e de <b>boa qualidade</b>	<b>7 a 8</b>
	As estratégias implementadas para a promoção do envolvimento da comunidade educativa foram pouco <b>eficazes, eficientes</b> e de <b>qualidade suficiente</b>	<b>5 a 6</b>
	As estratégias implementadas para a promoção do envolvimento da comunidade educativa foram <b>pouco eficazes, pouco eficientes</b> e de <b>pouca qualidade</b>	<b>3 a 4</b>
	As estratégias implementadas para a promoção do envolvimento da comunidade educativa não foram <b>nada eficazes, ineficientes</b> e de <b>má qualidade</b>	<b>1 a 2</b>
A.7. Concretização do compromisso assumido sobre a gestão dos Recursos Humanos e Financeiros	A Gestão dos Recursos Humanos e Financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e de muito boa qualidade	<b>9 a 10</b>
	A Gestão dos Recursos Humanos e Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de boa qualidade	<b>7 a 8</b>
	A Gestão dos Recursos Humanos e Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de qualidade suficiente	<b>5 a 6</b>
	A Gestão dos Recursos Humanos e Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade	<b>3 a 4</b>
	A Gestão dos Recursos Humanos e Financeiros não se revelou nada eficaz, ineficiente e de má qualidade	<b>1 a 2</b>

<b>Parâmetro B - Competências (30%)</b>	<b>Indicadores de Medida</b>	<b>Pontuação</b>
B.1. GESTÃO	Organizou, supervisionou e avaliou sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	<b>9 a 10</b>
	Organizou, supervisionou e avaliou quase sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	<b>7 a 8</b>
	Organizou, supervisionou e avaliou, muitas vezes, o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo regularmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	<b>5 a 6</b>
	Organizou, supervisionou e avaliou pontualmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos,	<b>3 a 4</b>



## AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE EIXO - AVEIRO



	criando e mantendo regularmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	
	Organizou, supervisionou e avaliou pontualmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, não criando nem mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	<b>1 a 2</b>
<b>B.2. LIDERANÇA</b>	Promoveu de uma forma excelente e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	<b>9 a 10</b>
	Promoveu de uma forma muito boa e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou quase sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou quase sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	<b>7 a 8</b>
	Promoveu de uma forma boa e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou quase sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou, por vezes, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	<b>5 a 6</b>
	Promoveu de forma pouco eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou com alguma transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; não criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	<b>3 a 4</b>
	Não promoveu o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou com pouca transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; não criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	<b>1 a 2</b>
<b>B.3. VISÃO ESTRATÉGICA</b>	Apoiou-se sempre numa visão estratégica organizacional; baseou sempre as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu sempre sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	<b>9 a 10</b>
	Apoiou-se quase sempre numa visão estratégica organizacional; baseou quase sempre as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu quase sempre sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	<b>7 a 8</b>
	Apoiou-se, por vezes, numa visão estratégica organizacional; algumas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, muitas vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	<b>5 a 6</b>
	Apoiou-se, por vezes, numa visão estratégica organizacional; algumas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, poucas vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	<b>3 a 4</b>
	Apoiou-se, poucas vezes, numa visão estratégica organizacional; não baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e não refletiu sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	<b>1 a 2</b>
<b>B.4. REPRESENTAÇÃO EXTERNA</b>	Deu visibilidade, de forma sistemática, ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, sempre com empenho e dedicação e projetou sempre uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	<b>9 a 10</b>



## AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE EIXO - AVEIRO



	Deu, quase sempre, visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, quase sempre com empenho e dedicação e projetou quase sempre uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	<b>7 a 8</b>
	Deu alguma visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com algum empenho e dedicação e projetou, quase sempre, uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	<b>5 a 6</b>
	Deu alguma visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com algum empenho e dedicação e, raramente, projetou uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	<b>3 a 4</b>
	Deu pouca visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com pouco empenho e dedicação e, não projetou uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	<b>1 a 2</b>

<b>Parâmetro C – Formação Contínua (20%)</b>	<b>Indicadores de Medida</b>	<b>Pontuação</b>
<b>C.1. FORMAÇÃO CONTÍNUA</b>	Realizou, de forma sistemática, formação contínua nos termos previstos, refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou sempre o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	<b>9 a 10</b>
	Realizou, muitas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou muitas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	<b>7 a 8</b>
	Realizou, algumas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu sobre as suas práticas e mobilizou muitas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	<b>5 a 6</b>
	Realizou, poucas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu sobre as suas práticas e mobilizou poucas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	<b>3 a 4</b>
	Realizou, poucas vezes, formação contínua nos termos previstos, não refletiu sobre as suas práticas e não mobilizou o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	<b>1 a 2</b>

Critérios de avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 30/09/2019

O Presidente do Conselho Geral

(António Carlos Silva dos Santos Teixeira)



**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR**

Nome do Diretor: Isabel Maria de Oliveira Arribança Escalão: \_\_\_\_\_

Agrupamento de Escolas de Eixo, Aveiro Grupo de Recrutamento: \_\_\_\_\_

Período em avaliação de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**ANEXO II**

***Ficha de Avaliação Interna***

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
Compromissos	A.1. Concretização da melhoria dos resultados escolares		
	A.2. Concretização da monitorização		
	A.3. Concretização do Plano Anual de Formação		
	A.4. Concretização do projeto educativo		
	A.5. Concretização do PAA		
	A.6. Concretização da promoção do envolvimento da comunidade educativa		
	A.7. Gestão dos Recursos Materiais e Financeiros		
		Subtotal A = média (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)	
Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
		Subtotal B = média (B1, B2, B3, B4)	
Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37º ECD		
		Subtotal C	20%
Total – (subtotal A X 50%) + (subtotal B X 30%) + (subtotal C X 20%)			



***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%		

O Diretor

O Presidente do Conselho Geral

---

(Isabel Maria de Oliveira Arribança)

---

(António Carlos Silva dos Santos Teixeira)