



CONSELHO GERAL

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Proposta de Critérios para a Avaliação Interna do Diretor (2013/2017)

(Portaria n.º 266/2012 – n.º 1 e 2 do art.º 5.º / art.º 9.º ; anexo II)

Critérios de avaliação

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 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 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 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 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 do Diretor, constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a ----/-----/ 2013

A Presidente do Conselho Geral

(Maria de Lurdes Silva)

CONSELHO GERAL

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Critérios de avaliação

ANEXO I

| Parâmetros | Indicadores | Pontuação | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| A. Compromissos 50% | Cumpriu com eficácia, eficiência e qualidade os compromissos assumidos na Carta de Missão | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| B. Competências 30% | b1) Competência de Liderança | | | | | | | | | | | | |
| | b 1.1) Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço. | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| | b 1.2) Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| b 1.3) Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades. | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| | b 1.4.) Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança. | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| b 2) Competência de Visão Estratégica | b 2.1) Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito da sua atuação. | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| b 2.2) Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas. | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| | b 2.3) Alinha os objetivos e a atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro das orientações recebidas. | <table border="1"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |



CONSELHO GERAL

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| | b 2.4) Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| b3) Competência de Gestão | b 3.1) Coloca a administração da escola ao serviço da aprendizagem dos alunos. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| | b 3.2) Gere os recursos humanos–pessoal docente - do Agrupamento de Escolas de Eixo segundo o perfil, disponibilidade e competências profissionais. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| | b 3.3) Gere os recursos humanos – pessoal não docente - do Agrupamento de Escolas de Eixo segundo o perfil, disponibilidade e competências profissionais. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| b 3.4) Gere o funcionamento adequado das instalações disponíveis no Agrupamento de Escolas de Eixo. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| b 3.5) Gere os recursos financeiros de forma eficaz. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| b4) Competência de representação externa | b 4.1) Aceita a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| b 4.2) Representa o Agrupamento de Escolas de Eixo, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| | b 4.3) Promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores ao Agrupamento de Escolas de Eixo e empenha-se nela. | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| C.Formação Contínua (20%) | Frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, pelo menos, metade do ciclo avaliativo, num total não inferior à regra geral (25 horas, no 5.º escalão da carreira docente, e a 50 horas, nos restantes escalões da carreira docente). | <table border="1"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |



CONSELHO GERAL

N.B.

| | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <i>Não observado</i> | <i>Não cumpriu</i> | | | | | | | | | <i>Cumpriu totalmente</i> |

Critérios de avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a -----/-----/ 2013.

A Presidente do Conselho Geral

(Maria de Lurdes Silva)



CONSELHO GERAL

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

Nome do Diretor _____ Escalão: _____

Escola _____ Grupo de Recrutamento: _____

Período em avaliação de ----/----/----/ a ----/----/----

ANEXO II

| Parâmetros | Conteúdos | Pontuação | Ponderação Final |
|---|--|-----------|------------------|
| A. Compromissos | A.1. concretização do projeto educativo | | |
| | A.2. Concretização do PAA | | |
| | A.3. Concretização do Plano Anual de Formação | | |
| | A.4. Gestão dos Recursos Humanos | | |
| | A.5. Gestão dos Recursos Financeiros | | |
| | A.6. Gestão dos Recursos Materiais | | |
| | Subtotal A= média (A1, A2, A3, A4, A5, A6) | | 50% |
| B. Competências | B.1. Gestão | | |
| | B.2. Liderança | | |
| | B.3. Visão Estratégica | | |
| | B.4. Representação Externa | | |
| | Subtotal B= média (B1, B2, B3, B4) | | 30% |
| C. Formação Contínua | C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº2 do artigo 37º ECD | | |
| | Subtotal C. | | 20% |
| Total – (subtotal A. *50%)+ (subtotal B. *30%) + (subtotal C*20%) | | | 100% |

Ficha de Avaliação Externa

| DIMENSÃO | PONTUAÇÃO |
|------------------------------------|-----------|
| Resultados | |
| Prestação dos serviços Educativos | |
| Liderança e Gestão | |
| Classificação da Avaliação Externa | |



CONSELHO GERAL

Ficha de Avaliação Final

| Natureza da avaliação | Pontuação | Ponderação | Classificação Final | Menção |
|-----------------------|-----------|------------|---------------------|--------|
| Avaliação Interna | | 60% | | |
| Avaliação Externa | | 40% | | |

Critérios de avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 12/09/ 2013.

A Presidente do Conselho Geral

(Maria de Lurdes Silva)