

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 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 da Diretora, constante no Anexo II.
6. A proposta de classificação final apurada em 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 do ano escolar previsto para a conclusão do ciclo avaliativo do docente e respetiva progressão na carreira.

Crítérios de avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Atouguia da Baleia em 21 dezembro de 2021.

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	DESCRIPTORIOS
A. COMPROMISSOS (50%)	A.1. Promover o Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens	9 a 10	A promoção do Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens, foi completamente cumprida, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A promoção do Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens, foi completamente cumprida, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A promoção do Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens, foi parcialmente cumprida, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	A promoção do Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens, foi parcialmente cumprida, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A promoção do Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens, não foi cumprida.
	A.2. Operacionalizar as linhas orientadoras das componentes da Gestão	9 a 10	A operacionalização das linhas orientadoras das componentes da Gestão foi cumprida, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A operacionalização das linhas orientadoras das componentes da Gestão foi completamente cumprida, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A operacionalização das linhas orientadoras das componentes da Gestão foi parcialmente cumprida, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	A operacionalização das linhas orientadoras das componentes da Gestão foi parcialmente cumprida, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A operacionalização das linhas orientadoras das componentes da Gestão não foi cumprida.
	A.3. Valorizar os resultados sociais	9 a 10	A valorização dos resultados sociais foi contemplada, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A valorização dos resultados sociais foi contemplada, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A valorização dos resultados sociais foi contemplada, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	A valorização dos resultados sociais foi contemplada, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A valorização dos resultados sociais não foi contemplada.

	A.4. Garantir um serviço educativo de qualidade	9 a 10	A garantia de um serviço educativo de qualidade revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A garantia de um serviço educativo de qualidade revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A garantia de um serviço educativo de qualidade revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A garantia de um serviço educativo de qualidade revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A garantia de um serviço educativo de qualidade revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
	A.5. Desenvolver Redes de Parceria	9 a 10	O desenvolvimento de Redes de Parceria revelou-se bastante eficaz e adequado às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	O desenvolvimento de Redes de Parceria revelou-se muito eficaz e adequado às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	O desenvolvimento de Redes de Parceria revelou-se eficaz e adequado às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	O desenvolvimento de Redes de Parceria revelou-se pouco eficaz e pouco adequado às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	O desenvolvimento de Redes de Parceria revelou-se ineficaz e inadequado às características/contexto do Agrupamento.
	A.6. Promover a transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos	9 a 10	A promoção da transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos revelou-se bastante eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		8 a 8,9	A promoção da transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		6,5 a 7,9	A promoção da transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto do Agrupamento.
		5 a 6,4	A promoção da transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto do Agrupamento.
		1 a 4,9	A promoção da transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto do Agrupamento.
	A.7. Valorizar a participação dos encarregados de educação	9 a 10	A valorização da participação dos encarregados de educação revelou-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 a 8,9	A valorização da participação dos encarregados de educação revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 a 7,9	A valorização da participação dos encarregados de educação revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6,4	A valorização da participação dos encarregados de educação revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4,9	A valorização da participação dos encarregados de educação 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
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 Atougua da Baleia em 21 dezembro de 2021.

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 Atougua da Baleia Grupo de Recrutamento: _____
 Período em avaliação: de ___/___/___ a ___/___/___

Ficha de Avaliação Interna

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A.1. Promoção do Sucesso Educativo, numa perspetiva da melhoria da qualidade das aprendizagens		
	A.2. Operacionalização das linhas orientadoras das componentes da Gestão		
	A.3. Valorização dos resultados sociais		
	A.4. Garantia de um serviço educativo de qualidade		
	A.5. Desenvolvimento de Redes de Parceria		
	A.6. Promoção da transparência da administração e das atividades dos diferentes órgãos		
	A.7. Valorização da participação dos encarregados de educação		
	Subtotal A = média (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)		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 n.º 2 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 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 Externa		60%		
Avaliação Interna		40%		

Data: ___ / ___ / ___

A Diretora:

A Presidente do Conselho Geral: