

Agrupamento de Escolas Afonso de Paiva

# Avaliação Interna do Desempenho docente do Diretor

CrITÉrios de Avaliação



julho 2021

## Enquadramento

O presente documento, aprovado pelo Conselho Geral do Agrupamento de Escolas Afonso de Paiva em reunião realizada a 27 de julho de 2021, visa dar cumprimento à **Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto**, referente à **avaliação do desempenho docente dos diretores** dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas dos ensinos básico e secundário.

Como refere o preâmbulo do normativo legal supramencionado, “a avaliação do desempenho dos diretores centra-se no exercício efetivo da função, resultando “da articulação entre uma avaliação interna e uma avaliação externa.” De acordo com o artigo n.º 3 do mesmo diploma, a avaliação interna do diretor do agrupamento de escolas é efetuada pelo conselho geral. Aquele normativo determina, ainda, que a avaliação externa do diretor “tem por base os resultados da última avaliação externa realizada pela Inspeção-Geral de Educação e Ciência”.

## Parâmetros de avaliação interna do diretor

A avaliação interna do desempenho do diretor far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto. Essa avaliação assenta em três parâmetros:

1. **COMPROMISSOS** - Incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido/fixado na Carta de Missão do Diretor e tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade.
2. **COMPETÊNCIAS** – Incidindo sobre cada um dos conteúdos referentes às competências de liderança, de visão estratégica, de gestão e de representação externa demonstradas.
3. **FORMAÇÃO CONTÍNUA** realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD.

Os compromissos assumidos pelo diretor devem integrar uma **carta de missão** elaborada num prazo máximo de 90 dias após o início do mandato, validada através da assinatura do presidente do conselho geral, após aprovação de maioria simples dos membros do conselho geral. De acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, “da carta de missão devem constar, de forma quantificada sempre que relevante e tecnicamente possível e com a calendarização anual, os compromissos a atingir pelo diretor no decurso do seu mandato, em número a fixar entre cinco e sete.” Na carta de missão, o diretor explicita, de modo claro e objetivo, os grandes compromissos que pretende concretizar durante a vigência do seu mandato, designadamente, “os resultados a alcançar no quadro da concretização do projeto educativo e do plano de atividades, bem como da gestão dos respetivos recursos humanos, financeiros e materiais.”

Até ao final do ano escolar anterior à data prevista para a conclusão do ciclo avaliativo, o diretor entrega ao conselho geral as cópias autenticadas da **formação contínua** concluída com sucesso no período em causa.

## Classificação da avaliação interna

De acordo com o artigo 9.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, a classificação da avaliação interna do diretor obedece às seguintes normas:

1 – O relatório de autoavaliação do diretor é objeto de apreciação pelo conselho geral até ao dia 15 de outubro do ano escolar previsto para a conclusão do ciclo avaliativo do docente e respetiva progressão na carreira.

2 – A avaliação interna incide sobre o grau de cumprimento de cada compromisso fixado, bem como sobre o nível de demonstração de cada uma das competências, utilizando, para o efeito, uma escala graduada de 1 a 10 valores.

3 – O cálculo da avaliação interna corresponde à média ponderada, arredondada às milésimas, das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros, aplicando-se as seguintes ponderações:

- 50 % para o parâmetro «compromissos»;
- 30 % para o parâmetro «competências»;
- 20 % para o parâmetro «formação contínua».

As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor do Agrupamento, constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral de 27/07/2021.

A Presidente do Conselho Geral,



---

(Maria Alice Almeida do Nascimento)

*Handwritten signature*

**CONSELHO GERAL – ANEXO I**  
**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR**  
**Critérios de Avaliação**

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. Compromissos 50%	A.1. Concretização do Projeto Educativo	10	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8,9	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7,9	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		6,4	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		4,9	Do que depende do Diretor, o Projeto Educativo não foi cumprido.
	A.2. Concretização do Plano de Atividades	10	Do que depende do Diretor, o Plano de Atividades foi cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8,9	Do que depende do Diretor, o Plano de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7,9	Do que depende do Diretor, o Plano de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		6,4	Do que depende do Diretor, o Plano de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		4,9	Do que depende do Diretor, o Plano de Atividades não foi cumprido.
	A.3. Concretização do Plano de Formação	10	Do que depende do Diretor, o Plano de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização bastante eficaz.
		8,9	Do que depende do Diretor, o Plano de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz.
		7,9	Do que depende do Diretor, o Plano de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz.
		6,4	Do que depende do Diretor, o Plano de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz.
		4,9	Do que depende do Diretor, o Plano de Formação não foi cumprido.
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos	10	A gestão dos recursos humanos revelou-se bastante eficaz e muito adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		8,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se muito eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		7,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		6,4	A gestão dos recursos humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		4,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se ineficaz e inadequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros	10	A gestão dos recursos financeiros revelou-se bastante eficaz e muito adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		8,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		7,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz e adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		6,4	A gestão dos recursos financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
		4,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às caraterísticas/contexto do Agrupamento.
A.6. Gestão dos Recursos Materiais	10	A gestão dos recursos materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	
	8,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	
	7,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	
	6,4	A gestão dos recursos materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	
	4,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
B. Competências 30%	B.1. Gestão	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.
		8,9	Centralizou quase sempre 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.
		7,9	Centralizou frequentemente 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.
		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.
		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	10	O Diretor é reconhecido pela comunidade educativa como um excelente 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.
		8,9	O Diretor é reconhecido pela comunidade educativa como um bom 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.
		7,9	O Diretor é reconhecido 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.
		6,4	O Diretor é pouco reconhecido 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.
		4,9	O Diretor não é reconhecido 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	10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		7,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		6,4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		4,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
B. Competências 30%	B.4. Representação Externa	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 elevada dedicação.
		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.
		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.
		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.
		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	10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		8,9	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		7,9	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		6,4	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados em reunião do Conselho Geral de 27/07/2021.

A Presidente do Conselho Geral,



(Maria Alice Almeida do Nascimento)

**CONSELHO GERAL – ANEXO II  
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR DO AGRUPAMENTO**

Nome do Diretor: \_\_\_\_\_ Escalão: \_\_\_\_\_

Agrupamento/ Escola: \_\_\_\_\_

Grupo de Recrutamento: \_\_\_\_\_ Período em avaliação: \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

***Ficha de Avaliação Interna***

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
<b>A. Compromissos</b>	A.1 Concretização do Projeto Educativo		
	A.2 Concretização do Plano Anual de Atividades		
	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		
	<b>Subtotal A. = média (A.1; A.2; A.3; A.4; A.5; A.6)</b>		<b>50%</b>
<b>B. Competências</b>	B.1 Gestão		
	B.2 Liderança		
	B.3 Visão Estratégica		
	B.4 Representação Externa		
	<b>Subtotal B. = média (B.1; B.2; B.3; B.4)</b>		<b>30%</b>
<b>C. Formação Contínua</b>	C.1 Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2do artigo 37.º do ECD		
	<b>Subtotal C.</b>		<b>20%</b>
<b>Total = (Subtotal A. 50%) + (Subtotal B. 30%) + (Subtotal C. 20%) Total da Classificação da Avaliação Interna</b>			<b>100%</b>

***Ficha de Avaliação Externa***

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação do Serviço Educativo	
Liderança e Gestão	
<b>Classificação da avaliação externa</b>	

*Handwritten signature*

**Ficha de Avaliação Final**

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação interna		60%		
Avaliação externa		40%		

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

O Diretor

A Presidente do Conselho Geral

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_