

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DA DIRETORA

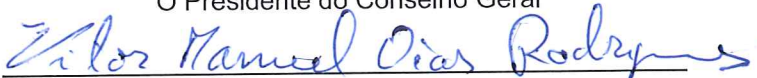
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

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 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 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 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 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 os intervalos de pontuação atribuídos a cada um dos descritores previstos no Anexo I.
3. A pontuação final de cada parâmetro, "COMPROMISSOS", "COMPETÊNCIAS" e "FORMAÇÃO CONTÍNUA", corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação arredondadas às milésimas.
4. O cálculo final da avaliação interna será efetuado segundo a seguinte fórmula: (pontuação final dos compromissos x 50%) + (pontuação final das competências x 30%) + (pontuação final 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 em 26 de setembro de 2022

O Presidente do Conselho Geral



(VÍtor Manuel Dias Rodrigues)



Pa. b.
26/09/2022

Tomei conhecimento em 26/09/2022

A Diretora do Agrupamento de Escolas D. Maria II – Braga

Ângela Maria Machado Meireles

(Ângela Maria Machado Meireles)

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ANEXO I

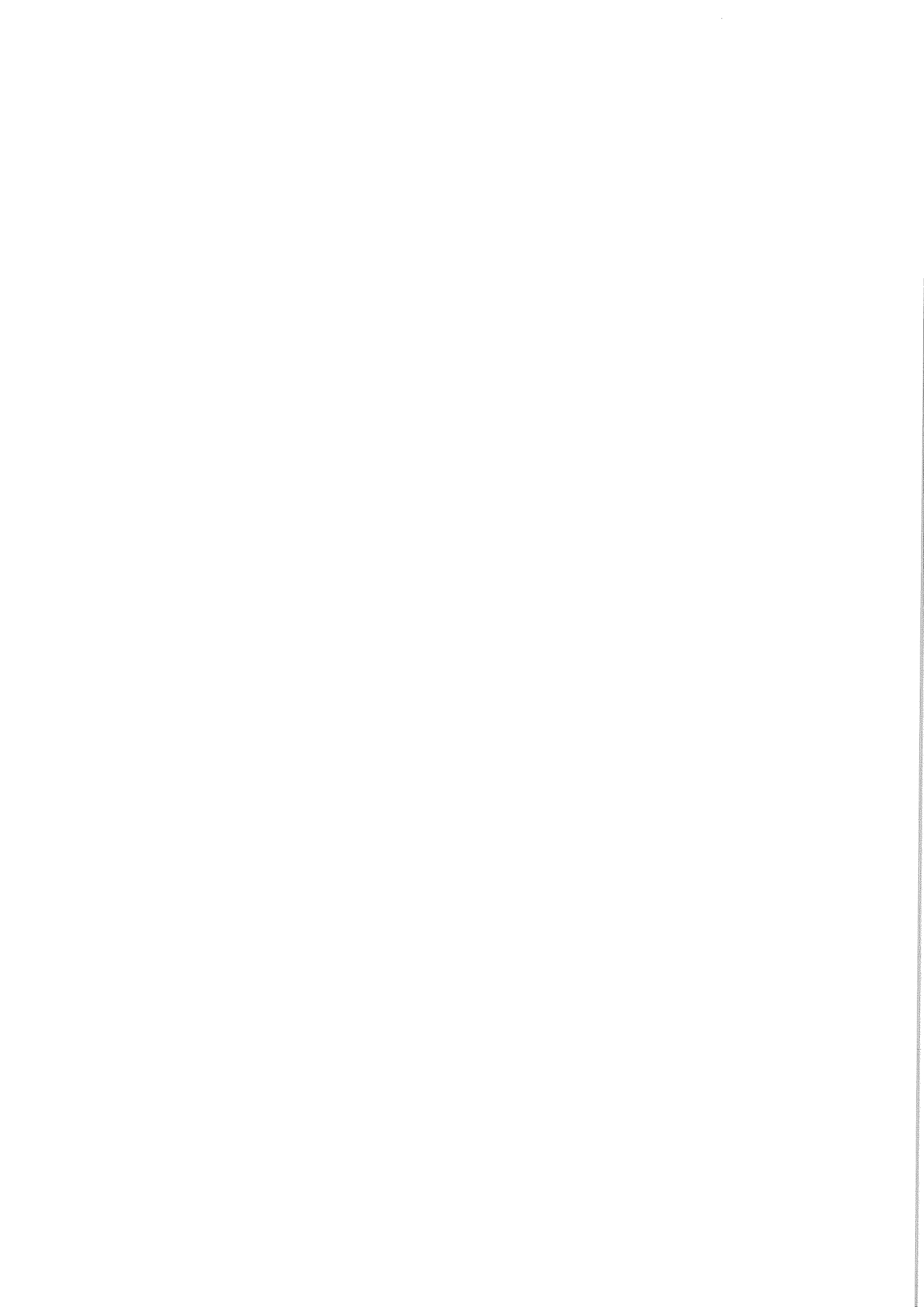
PARÂMETRO	CONTEÚDO	DESCRITORES/PONTUAÇÃO
A. COMPROMISSOS	A1. Concretização do Projeto Educativo	O Projeto Educativo foi cumprido com eficácia, a máxima eficiência e excelente qualidade. (Excelente – 9 a 10)
		O Projeto Educativo foi cumprido com eficácia, muita eficiência e muito boa qualidade. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		O Projeto Educativo foi cumprido com eficácia, eficiência e boa qualidade. (Bom – 7 a 7,9)
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido com pouca eficácia, pouca eficiência e regular qualidade. (Suficiente – 5 a 6,9)
		O Projeto Educativo não foi cumprido. (Insuficiente – 1 a 4,9)
	A2. Concretização do Plano Anual de Atividades	Os Planos Anuais de Atividades foram cumpridos com eficácia, a máxima eficiência e excelente qualidade. (Excelente – 9 a 10)
		Os Planos Anuais de Atividades foram cumpridos com eficácia, muita eficiência e muito boa qualidade. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		Os Planos Anuais de Atividades foram cumpridos com eficácia, eficiência e boa qualidade. (Bom – 7 a 7,9)
		Os Planos Anuais de Atividades foram parcialmente cumpridos com pouca eficácia, pouca eficiência e regular qualidade. (Suficiente – 5 a 6,9)
		Os Planos Anuais de Atividades não foram cumpridos. (Insuficiente – 1 a 4,9)
	A3. Gestão dos recursos humanos	A gestão dos recursos humanos foi eficaz, extremamente eficiente e de excelente qualidade. (Excelente – 9 a 10)
		A gestão dos recursos humanos foi eficaz, muito eficiente e de muito boa qualidade. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		A gestão dos recursos humanos foi eficaz, eficiente e de boa qualidade. (Bom – 7 a 7,9)
		A gestão dos recursos humanos foi pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. (Suficiente – 5 a 6,9)
		A gestão dos recursos humanos foi ineficaz, ineficiente e de má qualidade. (Insuficiente – 1 a 4,9)
	A4. Gestão dos recursos financeiros	A gestão dos recursos financeiros foi eficaz, extremamente eficiente e de excelente qualidade. (Excelente – 9 a 10)
		A gestão dos recursos financeiros foi eficaz, muito eficiente e de muito boa qualidade. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		A gestão dos recursos financeiros foi eficaz, eficiente e de boa qualidade. (Bom – 7 a 7,9)
		A gestão dos recursos financeiros foi pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. (Suficiente – 5 a 6,9)
		A gestão dos recursos financeiros foi ineficaz, ineficiente e de má qualidade. (Insuficiente – 1 a 4,9)
	A5. Gestão dos recursos materiais	A gestão dos recursos materiais foi eficaz, extremamente eficiente e de excelente qualidade. (Excelente – 9 a 10)
		A gestão dos recursos materiais foi eficaz, muito eficiente e de muito boa qualidade. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		A gestão dos recursos materiais foi eficaz, eficiente e de boa qualidade. (Bom – 7 a 7,9)
		A gestão dos recursos materiais foi pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade. (Suficiente – 5 a 6,9)
		A gestão dos recursos materiais foi ineficaz, ineficiente e de má qualidade. (Insuficiente – 1 a 4,9)

Wanda
P. J.
26/09/2012

PARÂMETRO	CONTEÚDO	DESCRIPTORIOS/PONTUAÇÃO
B. COMPETÊNCIAS	B1. Gestão	No exercício do cargo concedeu sempre prioridade à gestão pedagógica, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa e financeira e dos recursos humanos e materiais de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos e no seu desenvolvimento integral, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo. (Excelente – 9 a 10)
		No exercício do cargo concedeu muitas vezes prioridade à gestão pedagógica, cuidando eficazmente da gestão administrativa e financeira e dos recursos humanos e materiais de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos e no seu desenvolvimento integral, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		No exercício do cargo concedeu algumas vezes prioridade à gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa e financeira e dos recursos humanos e materiais de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos e no seu desenvolvimento integral, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo. (Bom – 7 a 7,9)
		No exercício do cargo concedeu poucas vezes prioridade à gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa e financeira e dos recursos humanos e materiais de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos e no seu desenvolvimento integral, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo. (Suficiente – 5 a 6,9)
		No exercício do cargo não concedeu prioridade à gestão pedagógica, não cuidou eficazmente da gestão administrativa e financeira e dos recursos humanos e materiais de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos e no seu desenvolvimento integral, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo. (Insuficiente – 1 a 4,9)
	B2. Liderança	Exerceu, de forma sistemática, a liderança do Agrupamento: conciliou sempre as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e da comunidade, promoveu com eficácia a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos. (Excelente – 9 a 10)
		Exerceu, de forma sistemática, a liderança do Agrupamento: conciliou muitas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		Exerceu a liderança do Agrupamento: conciliou algumas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos. (Bom – 7 a 7,9)
		Exerceu regularmente a liderança do Agrupamento, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais e da comunidade, nem promovendo sempre a formação do pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos. (Suficiente – 5 a 6,9)
		Não exerceu a liderança do agrupamento, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e da comunidade, não promovendo a formação do pessoal docente e não docente. (Insuficiente – 1 a 4,9)
	B3. Visão Estratégica	Revelou sempre uma linha estratégica centrada na melhoria, na inovação e na eficiência, sendo adequada e cumprindo os compromissos para o seu mandato. (Excelente – 9 a 10)
		Revelou quase sempre uma linha estratégica centrada na melhoria, na inovação e na eficiência, sendo adequada e cumprindo os compromissos para o seu mandato. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		Revelou várias vezes uma linha estratégica centrada na melhoria, na inovação e na eficiência, sendo adequada e cumprindo os compromissos para o seu mandato. (Bom – 7 a 7,9)
		Revelou poucas vezes uma linha estratégica centrada na melhoria, na inovação e na eficiência, sendo adequada e cumprindo os compromissos para o seu mandato. (Suficiente – 5 a 6,9)
		Não revelou uma linha estratégica. (Insuficiente – 1 a 4,9)

Wanda D.
20/09/2022

PARÂMETRO	CONTEÚDO	DESCRITORES/PONTUAÇÃO
B. COMPETÊNCIAS	B4. Representação externa	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 excecional. (Excelente – 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 muita dedicação. (Muito Bom – 8 a 8,9)
		Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação. (Bom – 7 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 pouca dedicação. (Suficiente – 5 a 6,9)
		Não projetou a imagem do Agrupamento nem desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma. (Insuficiente – 1 a 4,9)
C. FORMAÇÃO CONTÍNUA	C1. Formação realizada nos termos da alínea c) do artigo 37.º do ECD	Realizou formação contínua creditada, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (mínimo 50 horas). A pontuação a atribuir é igual à média aritmética das classificações obtidas nas várias formações arredondada às milésimas.
		Não realizou formação contínua creditada, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (menos de 50 horas). A pontuação a atribuir será um valor que varia de 1 a 4,9 .



AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ANEXO II

Nome do Diretor _____ Escalão _____

N.º DGRHE _____ NIF _____

Escola _____ Grupo de Recrutamento _____

Período em avaliação de ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

1. FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA

PARÂMETRO	CONTEÚDO	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO FINAL
A. COMPROMISSOS	A1. Concretização do Projeto Educativo		
	A2. Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A3. Gestão dos recursos humanos		
	A4. Gestão dos recursos financeiros		
	A5. Gestão dos recursos materiais		
B. COMPETÊNCIAS	B1. Gestão		
	B2. Liderança		
	B3. Visão Estratégica		
	B4. Representação externa		
C. FORMAÇÃO CONTÍNUA	C1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO INTERNA			



Wenem

26/09/22

2. AVALIAÇÃO EXTERNA

DIMENSÃO	PONTUAÇÃO
Resultados	
Prestação de serviço educativo	
Liderança e Gestão	
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO EXTERNA	

2. AVALIAÇÃO FINAL

DIMENSÃO	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO FINAL	MENÇÃO
AVALIAÇÃO INTERNA		60%		
AVALIAÇÃO EXTERNA		40%		

_____/_____/_____

A Diretora

O Presidente do Conselho Geral