

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Enquadramento

O presente documento, aprovado pelo Conselho Geral Da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Vagos em reunião realizada a 17 de maio, 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 CONTINUA** 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.

A presidente do Conselho Geral,

(Carla Maria Lemos Azevedo Reis)

CONSELHO GERAL – ANEXO I

Avaliação Interna do diretor

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. Compromissos 50%	A1. 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 completamente 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,
	A2. 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 Anual 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.
	A3. 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.
		10	A gestão dos recursos humanos revelou-se bastante eficaz e muito adequada às características/Contexto Escola.

B. Competências 30%	A4. Gestão dos Recursos Humanos	8,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto Escola.
		7,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto Escola.
		6,4	A gestão dos recursos humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto Escola.
		4,9	A gestão dos recursos humanos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto Escola.
	A5. Gestão dos Recursos Financeiros	10	A gestão dos recursos financeiros revelou-se bastante eficaz e muito adequada às características/Contexto Escola.
		8,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto Escola.
		7,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz e adequada às características/contexto Escola.
		6,4	A gestão dos recursos financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto Escola.
		4,9	A gestão dos recursos financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto Escola.
	A6. Gestão dos Recursos Materiais	10	A gestão dos recursos materiais revelou-se bastante eficaz e muito adequada às características/Contexto Escola.
		8,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto Escola.
		7,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se eficaz e adequada às características/contexto Escola.
		6,4	A gestão dos recursos materiais revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto Escola.
		4,9	A gestão dos recursos materiais revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto Escola.
	B1. 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.
	B2. 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 e diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Escola 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 e diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Escola 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 e diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Escola e mobilizar os profissionais que dirige.
		6,4	O Diretor é pouco reconhecido pela comunidade educativa como um excelente exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando pouca abertura e diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Escola e mobilizar os profissionais que dirige.
		4,9	O Diretor não é reconhecido pela comunidade educativa como um excelente exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, não mostrando abertura e diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de Escola e mobilizar os profissionais que dirige.
	B3. 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.

	B4, Representação Externa	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.
		10	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem da Escola 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 da Escola 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 da Escola e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação.
		6,4	Projetou a imagem da Escola 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 da Escola e nem desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.
C. Formação contínua 20%	C1. Formação realizadas nos termos da alínea c) do n.º2 do artigo 37º 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 aquisição e atualização do conhecimento profissional
		4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.

Critérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 17 de maio de 2024

A presidente do Conselho Geral,

(Carla Maria Lemos Azevedo Reis)

