CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DIRETOR

(Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto)

CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

A avaliação do desempenho docente dos diretores de agrupamentos de escolas centra-se no exercício efetivo da função e no sentido da conjugação de dois tipos de avaliação: interna e externa.

É no campo da avaliação interna que o Conselho Geral exerce um papel preponderante, nomeadamente na análise da atividade do docente/diretor e mediante duas vertentes fundamentais:

- o grau de cumprimento dos compromissos assumidos, expressos numa "carta de missão", e que se focalizam no quadro de concretização do projeto educativo, dos planos anuais de atividades e de formação, bem como na gestão dos recursos existentes;

- o nível das competências evidenciadas no exercício de funções, tais como as de gestão, liderança, estratégia e representação externa.

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E ITENS DE DESENVOLVIMENTO

Considerando a avaliação interna, e nos termos da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, cabe ao Conselho Geral avaliar o diretor, tendo como referência os seguintes parâmetros:

a) Compromissos integrados numa "carta de missão", tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade;

b) Competências de liderança, de visão estratégica, de gestão e de representação externa demonstradas;

c) Formação contínua, realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD.

Para cada um dos parâmetros é considerada, respetivamente, a ponderação final de 50%, 30% e 20%.

Assim, tendo em conta os pressupostos referidos, definem-se, ainda, para além dos conteúdos específicos de cada um dos parâmetros, itens de desenvolvimento que correspondem a princípios a considerar, por avaliadores e avaliado, na ponderação da sua concretização.

Parâmetros	Conteúdos	Itens de desenvolvimento
Compromissos 50%	Concretização do Projeto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de Atividades	Promoção do envolvimento da comunidade escolar Garantia dos meios necessários para atingir os objetivos Acompanhamento da sua implementação/concretização Realização de uma avaliação periódica Apresentação de estratégias de melhoria em função da avaliação
	Gestão dos Recursos Humanos	Organização dos recursos humanos Garantia das condições necessárias à avaliação do pessoal docente e não docente Intervenção/execução da avaliação do pessoal Promoção do relacionamento interpessoal Garantia da comunicação entre as diversas estruturas
	Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais	Apresentação de rigor na gestão dos recursos públicos Promoção da conservação, manutenção e organização do património público Rentabilização dos recursos do Agrupamento

Parâmetros	Conteúdos	Itens de desenvolvimento
Competências 30%	Gestão	Organização, supervisão e avaliação do funcionamento dos serviços Cumprimento dos prazos legalmente estabelecidos Respeito pelas decisões e orientações superiores
	Liderança	Promoção da interação das equipas de trabalho Atuação assertiva Motivação da comunidade educativa Promoção de lideranças
	Visão estratégica	Demonstração de capacidade de inovação Promoção da mudança Assunção de riscos controlados
	Representação externa	Representação do Agrupamento em atos públicos Promoção de uma imagem credível do Agrupamento
Formação Contínua 20%		Frequência de cursos de formação contínua nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 37.º do Estatuto da Carreira Docente

QUANTIFICAÇÃO E DESCRITORES

A avaliação incide, assim, sobre o grau de cumprimento de cada compromisso fixado, bem como sobre o nível de demonstração de cada uma das competências, utilizando-se, para o efeito, e para cada um dos conteúdos, considerados os itens de desenvolvimento, uma escala graduada de 1 a 10 valores. À compartimentação da pontuação a atribuir a cada um dos conteúdos correspondem descritores, conforme o quadro que a seguir se apresenta.

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
1. Compromissos 50%	1.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se totalmente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Projeto Educativo foi insuficientemente cumprido.
	1.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual foi completamente cumprido, mostrando-se totalmente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual foi insuficientemente cumprido.
	1.3. Concretização do Plano Anual ou Plurianual de Formação	9 a 10	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual ou Plurianual de Formação foi insuficientemente cumprido.
	1.4. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se totalmente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de insuficiente qualidade.
	1.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se totalmente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de insuficiente qualidade.
	1.6. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se totalmente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de insuficiente qualidade.

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
2. Competências 30%	2.1. Gestão	9 a 10	Centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar todo o Agrupamento e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		8	Centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e 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, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		7	Centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou 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	Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou 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	Não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica e 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.
	2.2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder do Agrupamento: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu adequadamente todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a sua missão de líder: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		5 a 6	Exerceu regularmente a sua missão de líder, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais e comunidade, não gerindo sempre os recursos materiais e humanos, nem promovendo sempre a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		1 a 4	Não exerceu a sua missão de verdadeiro líder, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e comunidade, não gerindo os recursos materiais e humanos, não promovendo a formação pessoal docente e não docente.
	2.3. Visão Estratégica	9 a 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	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		7	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		5 a 6	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		1 a 4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	2. 4. Representação Externa	9 a 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 uma dedicação excecional.
		8	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	Projetou a imagem da Escola e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com dedicação.
		5 a 6	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.
		1 a 4	Projetou insuficientemente a imagem da Escola e não desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
3. Formação contínua 20%	3.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	9 a 10	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		8	Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		7	Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		5 a 6	Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.
		1 a 4	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.

OUTROS PRESSUPOSTOS AVALIATIVOS

1. O relatório de autoavaliação do diretor é objeto de apreciação por parte do Conselho Geral.
2. O cálculo da avaliação interna corresponde à média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos definidos.
3. A proposta de classificação final a atribuir é da responsabilidade do Conselho Geral, sendo expressa numa escala graduada de 1 a 10 valores e corresponde à média aritmética ponderada, arredondada às milésimas, das pontuações atribuídas a cada uma das componentes avaliativas.
4. A classificação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas na avaliação interna e na avaliação externa nos seguintes termos: 60% para a avaliação interna; 40% para a avaliação externa.

TABELA DE CONVERSÃO DA AVALIAÇÃO INTERNA

Avaliação quantitativa	Avaliação qualitativa
9 a 10 valores	Excelente
8 a 8,9 valores	Muito bom
6,5 a 7,9 valores	Bom
5 a 6,4 valores	Suficiente
1 a 4,9 valores	Insuficiente

Aprovado em reunião ordinária do Conselho Geral, aos 21 dias do mês de julho de 2017

A presidente do Conselho Geral,
Ana Lídia Fernandes Lopes