

afceamad



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO



agrupamento
ESCOLAS
FREI
heitor
PINTO



unesco

Membro da Rede
Escolas Associadas

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS FREI HEITOR PINTO

Avaliação do Desempenho do Diretor

CrITÉrios de Avaliação Interna

Outubro de 2022



De acordo com a Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, a avaliação do desempenho dos diretores de estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e de ensino básico e secundário: a) é composta por uma componente interna e outra externa; b) é da competência do Conselho Geral definir os critérios em que se baseia a avaliação interna dos diretores.

No uso das competências definidas na referida Portaria, o Conselho Geral do Agrupamento de Escolas Frei Heitor Pinto, estabeleceu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor:

1. A avaliação interna do desempenho do Diretor far-se-á tendo em consideração a apreciação do relatório de autoavaliação crítica e da Carta de Missão, previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, assim como outras evidências representativas do seu desempenho, incidindo sobre os seguintes parâmetros:
 - a) Compromissos – tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com uma ponderação final de 50%;
 - b) 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 compromisso corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.
4. O cálculo final da avaliação interna será obtido por aplicação da seguinte fórmula:
$$(pontuação\ média\ dos\ compromissos\ x\ 50\%) + (pontuação\ média\ das\ competências\ x\ 30\%) + (pontuação\ da\ formação\ contínua\ x\ 20\%).$$
5. As pontuações serão registadas na Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente - Avaliação do Diretor, constante no Anexo II.

Critérios de Avaliação aprovados na reunião do Conselho Geral de 17 de outubro de 2022

O Presidente do Conselho Geral

Aurélio José da Costa Cabral Amaral

Anexo I**Avaliação do desempenho docente – Critérios de Avaliação do Diretor**

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. Compromissos 50%	A.1 Concretização do Projeto Educativo	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 a 8,9
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7 a 7,9
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6,9
		O Projeto Educativo foi insuficientemente cumprido.	1 a 4,9
	A.2 Concretização do Plano Anual de Atividades	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		O Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 a 8,9
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7 a 7,9
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6,9
		O Plano Anual de Atividades foi insuficientemente cumprido.	1 a 4,9
	A.3 Gestão dos Recursos Humanos	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 a 8,9
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7 a 7,9
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6,9
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 a 4,9
	A.4 Gestão dos Recursos Financeiros	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 a 8,9
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7 a 7,9
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6,9
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 a 4,9
	A.5 Gestão dos Recursos Materiais	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 a 10
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 a 8,9
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7 a 7,9
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 a 6,9
		A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 a 4,9

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
B. Competências 30%	B.1 Liderança	Promoveu, de forma excelente e eficaz, o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, a partilha de competências e de responsabilidades; Estimulou, de forma excelente e eficaz, a participação dos pais/EE e da comunidade. Promoveu sempre os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; Fomentou sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.	9 a 10
		Promoveu muito bem e eficazmente o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, a partilha de competências e de responsabilidades; Estimulou e forma muito bem e eficazmente a participação dos pais/EE e da comunidade. Promoveu quase sempre os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; Fomentou quase sempre entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.	8 a 8,9
		Promoveu bem e eficazmente o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, a partilha de competências e de responsabilidades; Estimulou bem e eficazmente a participação dos pais/EE e da comunidade. Promoveu algumas vezes os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; Fomentou algumas vezes entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.	7 a 7,9
		Promoveu algumas vezes e pouco eficazmente o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, a partilha de competências e de responsabilidades; Estimulou algumas vezes e pouco eficazmente a participação dos pais/EE e da comunidade. Promoveu pouco os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; Fomentou raramente entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.	5 a 6,9
		Não promoveu bem e eficazmente o espírito colaborativo entre os diferentes tipos de liderança, a partilha de competências e de responsabilidades; Não estimulou e forma bem e eficazmente a participação dos pais/EE e da comunidade. Não promoveu os valores e os princípios fundamentais da atividade administrativa; Não fomentou entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança e na partilha.	1 a 4,9
	B.2 Visão Estratégica	A linha estratégica na carta de missão utilizada para realizar o planeamento organizacional, económico e pedagógico ao longo do seu mandato, visando alcançar os objetivos definidos e melhorar os resultados foi totalmente adequada, foi muito eficiente e bastante eficaz.	9 a 10
		A linha estratégica na carta de missão utilizada para realizar o planeamento organizacional, económico e pedagógico ao longo do seu mandato, visando alcançar os objetivos definidos e melhorar os resultados foi totalmente adequada, foi eficiente e eficaz.	8 a 8,9
		A linha estratégica na carta de missão utilizada para realizar o planeamento organizacional, económico e pedagógico ao longo do seu mandato, com vista a alcançar os objetivos definidos e melhorar os resultados foi adequada, eficiente e eficaz.	7 a 7,9
		A linha estratégica na carta de missão utilizada para realizar o planeamento organizacional, económico e pedagógico ao longo do seu mandato, visando alcançar os objetivos definidos e melhorar os resultados foi adequada, pouco eficiente e pouco eficaz.	5 a 6,9
		A linha estratégica na carta de missão utilizada para realizar o planeamento organizacional, económico e pedagógico ao longo do seu mandato, visando alcançar os objetivos definidos e melhorar os resultados não foi adequada, foi pouco eficiente e pouco eficaz.	1 a 4,9

Aurélio José da Costa Cabral Amaral

B. Competências 30%	B.3 Gestão	Promoveu excelentemente os valores e os princípios de uma gestão democrática e conciliadora. Centralizou o seu trabalho ao nível da gestão pedagógica de forma excelente, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais do Agrupamento, conseguindo melhorar o desempenho escolar dos alunos internamente e externamente. Promoveu excelentemente a partilha do conhecimento criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	9 a 10
		Promoveu muito bem os valores e os princípios de uma gestão democrática e conciliadora. Centralizou o seu trabalho ao nível da gestão pedagógica de forma muito adequada, cuidando eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais conseguindo melhorar o desempenho escolar dos alunos internamente e externamente. Promoveu muito bem a partilha do conhecimento criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	8 a 8,9
		Promoveu de forma adequada os valores e os princípios de uma gestão democrática e conciliadora. Centralizou o seu trabalho ao nível da gestão pedagógica de forma adequada, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais conseguindo melhorar o desempenho escolar dos alunos internamente e externamente. Promoveu bem a partilha do conhecimento criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	7 a 7,9
		Promoveu os valores e os princípios de uma gestão democrática e conciliadora. Centralizou o seu trabalho ao nível da gestão pedagógica de forma adequada, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais conseguindo melhorar ligeiramente o desempenho escolar dos alunos internamente e externamente. Promoveu a partilha do conhecimento criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	5 a 6,9
		Não promoveu os valores e os princípios de uma gestão democrática e conciliadora. Não centralizou o seu trabalho ao nível da gestão pedagógica de forma, cuidando pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais para melhorar o desempenho escolar dos alunos internamente e externamente. Não promoveu a partilha do conhecimento não criando um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	1 a 4,9
	B.4 Representação externa	Projetou, de forma eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento. Manteve ao longo do seu mandato excelente relação com as entidades locais, regionais e nacionais, e as outras escolas/agrupamentos da região. Desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com uma dedicação excepcional.	9 a 10
		Projetou muito bem a imagem do Agrupamento. Manteve ao longo do seu mandato boa relação com as entidades locais, regionais e nacionais, as outras escolas/agrupamentos da região. Desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com uma bastante dedicação.	8 a 8,9
		Projetou a imagem do Agrupamento. Manteve ao longo do seu mandato boa relação com as entidades locais, regionais e nacionais, e as outras escolas/agrupamentos da região. Desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação.	7 a 7,9
		Projetou a imagem do Agrupamento. Manteve ao longo do seu mandato uma relação adequada com as entidades locais, regionais e nacionais, e as outras escolas/agrupamentos da região. Desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com dedicação.	5 a 6,9
		Projetou, de forma inadequada, a imagem do Agrupamento. Manteve ao longo do seu mandato uma relação pouco adequada com as entidades locais, regionais e nacionais, e as outras escolas/agrupamentos da região. Desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com pouca dedicação.	1 a 4,9

C. Formação contínua 20%	C.1 Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	Realizou formação contínua creditada para além do exigido no artigo 37.º do ECD com excelente aproveitamento.	9 a 10
		Realizou formação contínua para além do exigido no artigo 37.º do ECD, com muito bom aproveitamento.	8 a 8,9
		Realizou formação contínua de acordo com o exigido no artigo 37.º do ECD, com excelente aproveitamento.	7 a 7,9
		Realizou formação contínua de acordo com o exigido no artigo 37.º do ECD, com bom aproveitamento.	5 a 6,9
		Não realizou formação contínua de acordo com o exigido no artigo 37.º do ECD.	1 a 4,9

CrITÉRIOS de Avaliação aprovados em reunião do Conselho Geral de 17 de outubro de 2022

O Presidente do Conselho Geral - Aurélio José da Costa Cabral Amaral

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DO DIRETOR DO AGRUPAMENTO

Nome do Diretor: _____ Escalão: _____

Agrupamento de Escolas Frei Heitor Pinto Grupo de Recrutamento: _____

Período em avaliação: De ____ / ____ / _____ a ____ / ____ / _____

Ficha de Avaliação Interna

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A.1. Concretização do Projeto Educativo		
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades		
	A.3. Gestão dos Recursos Humano		
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.5. Gestão dos Recursos Materiais		
	Subtotal A = média (A.1; A.2; A.3; A.4; A.5)		
B. Competências	B.1. Liderança		
	B.2. Visão estratégica		
	B.3. Gestão		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B = média (B.1; B.2; B.3; B.4)		
C. Formação Contínua	C.1 Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD		
	Subtotal C		
Total = (Subtotal A x 50%) + (Subtotal B x 30%) + (Subtotal C x 20%)			100%
Classificação da Avaliação Interna			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 interna		60%		
Avaliação externa	-----	40%		

Covilhã, 17 / 10 / 2022

O Presidente do Conselho Geral



Aurélio José da Costa Cabral Amaral