

Avaliação Interna do Desempenho Docente do Diretor

(Portaria n.º 266/2012 – n.ºs 1 e 2 do art.º 5º, art.º 9º)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I (Indicadores de Medida/Descritores)

Parâmetro A		Indicadores de Medida/Descritores	Pontuação
Compromissos (50%)			
Projeto Educativo	A.1. Concretização do Projeto Educativo	O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	10
		O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	9
		O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de boa qualidade.	8
		O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de regular qualidade.	7
		O Projeto Educativo foi totalmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de regular qualidade.	6
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de regular qualidade.	5
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de má qualidade.	4
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de má qualidade.	3
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	2
		O Projeto Educativo não foi cumprido	1
Plano Anual de Atividades	A.2. Concretização do PAA	O Plano Anual de Atividades foi totalmente cumprido e avaliado	10
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (81-90%)	9
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (71-80%)	8
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (61-70%)	7
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (51-60%)	6
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (41-50%)	5
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (31-40%)	4
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (21-30%)	3
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido e avaliado (10-20%)	2
O Plano Anual de Atividades não foi cumprido nem avaliado	1		
Gestão dos Recursos Humanos	A.3. Concretização da gestão dos recursos humanos	A gestão dos recursos humanos revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade	10
		A gestão dos recursos humanos revelou-se bastante eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	9
		A gestão dos recursos humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		A gestão dos recursos humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	6
		A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz, eficiente e de regular qualidade.	5
		A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz, eficiente e de pouca qualidade.	4
		A gestão dos recursos humanos revelou-se eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	3
		A gestão dos recursos humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	2
		A gestão dos recursos humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1

Avaliação Interna do Desempenho Docente do Diretor

(Portaria n.º 266/2012 – n.ºs 1 e 2 do art.º 5º, art.º 9º)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I (Indicadores de Medida/Descritores)

Gestão dos Recursos Financeiros	A.4. Concretização da gestão dos recursos financeiros	A gestão dos recursos financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	10
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se bastante eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	9
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	6
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de regular qualidade.	5
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de pouca qualidade.	4
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	3
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	2
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1

Parâmetro A - Compromissos (50%)		Indicadores de Medida/Descritores	Pontuação
Gestão dos Recursos Materiais	A.5. Concretização da gestão dos recursos materiais	A gestão dos recursos materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	10
		A gestão dos recursos materiais revelou-se bastante eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	9
		A gestão dos recursos materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8
		A gestão dos recursos materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de boa qualidade.	7
		A gestão dos recursos materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	6
		A gestão dos recursos materiais revelou-se eficaz, eficiente e de regular qualidade.	5
		A gestão dos recursos materiais revelou-se eficaz, eficiente e de pouca qualidade.	4
		A gestão dos recursos materiais revelou-se eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	3
		A gestão dos recursos materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de pouca qualidade.	2
		A gestão dos recursos materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1

Avaliação Interna do Desempenho Docente do Diretor

(Portaria n.º 266/2012 – n.ºs 1 e 2 do art.º 5º, art.º 9º)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I (Indicadores de Medida/Descritores)

Parâmetro B - Competências (30%)	Indicadores de Medida	Pontuação
B.1. GESTÃO	Organizou, supervisionou e avaliou sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	10
	Organizou, supervisionou e avaliou sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	9
	Organizou, supervisionou e avaliou quase sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	8
	Organizou, supervisionou e avaliou quase sempre o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo, muitas vezes, um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	7
	Organizou, supervisionou e avaliou, muitas vezes, o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo regularmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	6
	Organizou, supervisionou e avaliou regularmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo regularmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	5
	Organizou, supervisionou e avaliou pontualmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo regularmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	4
	Organizou, supervisionou e avaliou pontualmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo pontualmente um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	3
	Organizou, supervisionou e avaliou pontualmente o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos, não criando nem mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	2
	Não organizou, supervisionou ou avaliou o funcionamento dos serviços, com vista à melhoria do desempenho escolar dos alunos nem procurou criar e manter um ambiente escolar reflexivo, crítico e participativo.	1
B.2. LIDERANÇA	Promoveu de uma forma excelente e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	10
	Promoveu de uma forma excelente e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou quase sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	9
	Promoveu de uma forma muito boa e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou quase sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou quase sempre, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	8
	Promoveu de uma forma muito boa e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou quase sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou, por vezes, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima	7

Avaliação Interna do Desempenho Docente do Diretor

(Portaria n.º 266/2012 – n.ºs 1 e 2 do art.º 5º, art.º 9º)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I (Indicadores de Medida/Descritores)

	baseado na confiança.	
	Promoveu de uma forma boa e eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou quase sempre com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou, por vezes, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	6
	Promoveu de uma forma eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou com alguma transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; criou, por vezes, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	5
	Promoveu de forma pouco eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou com alguma transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; não criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	4
	Promoveu de forma pouco eficaz o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou com pouca transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; não criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	3
	Não promoveu o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; atuou com pouca transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; não criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	2
	Não promoveu o espírito colaborativo de partilha de competências e de responsabilidades; não atuou com transparência, imparcialidade, proporcionalidade e competência; não criou, entre os diferentes elementos da comunidade escolar, um clima baseado na confiança.	1
B.3. VISÃO ESTRATÉGICA	Apoiou-se sempre numa visão estratégica organizacional; baseou sempre as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu sempre sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	10
	Apoiou-se sempre numa visão estratégica organizacional; baseou sempre as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu quase sempre sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	9
	Apoiou-se quase sempre numa visão estratégica organizacional; baseou quase sempre as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu quase sempre sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	8
	Apoiou-se quase sempre numa visão estratégica organizacional; muitas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, muitas vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	7
	Apoiou-se, por vezes, numa visão estratégica organizacional; algumas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, muitas vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	6
	Apoiou-se, por vezes, numa visão estratégica organizacional; algumas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, por vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	5
	Apoiou-se, por vezes, numa visão estratégica organizacional; algumas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, poucas vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das	4

Avaliação Interna do Desempenho Docente do Diretor

(Portaria n.º 266/2012 – n.ºs 1 e 2 do art.º 5º, art.º 9º)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I (Indicadores de Medida/Descritores)

	escolas do Agrupamento	
	Apoiou-se, poucas vezes, numa visão estratégica organizacional; poucas vezes baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e refletiu, poucas vezes, sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	3
	Apoiou-se, poucas vezes, numa visão estratégica organizacional; não baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e não refletiu sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento	2
	Não se apoiou numa visão estratégica organizacional, não baseou as suas decisões nos resultados da avaliação interna e externa e não refletiu sobre os sinais de evolução e mudança do contexto das escolas do Agrupamento.	1
B.4. REPRESENTAÇÃO EXTERNA	Deu visibilidade, de forma sistemática, ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, sempre com empenho e dedicação e projetou sempre uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	10
	Deu visibilidade, de forma sistemática ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, sempre com empenho e dedicação e projetou quase sempre uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	9
	Deu, quase sempre, visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, quase sempre com empenho e dedicação e projetou quase sempre uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	8
	Deu alguma visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, quase sempre com empenho e dedicação e, projetou, quase sempre, uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	7
	Deu alguma visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com algum empenho e dedicação e projetou, quase sempre, uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	6
	Deu alguma visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com algum empenho e dedicação e, por vezes, projetou uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	5
	Deu alguma visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com algum empenho e dedicação e, raramente, projetou uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	4
	Deu pouca visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com pouco empenho e dedicação e, raramente, projetou uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	3
	Deu pouca visibilidade ao Agrupamento, representando-o em diferentes contextos educativos, com pouco empenho e dedicação e, não projetou uma imagem de credibilidade, através de diversas ações abertas à comunidade	2
Não deu visibilidade ao Agrupamento nem projetou uma imagem de credibilidade	1	

Avaliação Interna do Desempenho Docente do Diretor

(Portaria n.º 266/2012 – n.ºs 1 e 2 do art.º 5º, art.º 9º)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – Anexo I (Indicadores de Medida/Descritores)

Parâmetro C - Formação Contínua (20%)	Indicadores de Medida	Pontuação
C.1. FORMAÇÃO CONTÍNUA ¹	Realizou, de forma sistemática, formação contínua nos termos previstos, refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou sempre o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	10
	Realizou, de forma sistemática, formação contínua nos termos previstos, refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou quase sempre o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	9
	Realizou, muitas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou muitas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	8
	Realizou, algumas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu consistentemente sobre as suas práticas e mobilizou muitas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	7
	Realizou, algumas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu sobre as suas práticas e mobilizou muitas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	6
	Realizou, algumas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu sobre as suas práticas e mobilizou algumas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	5
	Realizou, poucas vezes, formação contínua nos termos previstos, refletiu sobre as suas práticas e mobilizou poucas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	4
	Realizou, poucas vezes, formação contínua nos termos previstos, não refletiu sobre as suas práticas e mobilizou poucas vezes o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	3
	Realizou, poucas vezes, formação contínua nos termos previstos, não refletiu sobre as suas práticas e não mobilizou o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	2
Não realizou formação contínua nos termos previstos, não refletiu sobre as suas práticas nem mobilizou o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho	1	

Critérios de Avaliação Interna definidos e aprovados pelo Conselho Geral a 19 de novembro de 2018

A Presidente do Conselho Geral



(Ana Paula Pombinho Lopes Esteves Fernandes)

¹Realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 37.º do Decreto-Lei n.º 41/2012 de 21 de fevereiro.