

Conselho Geral

Critérios de avaliação interna do Diretor do Agrupamento de Escolas de Argoncilhe

Elaborados de acordo com a Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto

Período de avaliação: 2017-2021

Parâmetros	Critérios de Avaliação	Pontuação	Ponderação Final
A -Compromissos	1. Cumprimento das metas do Projeto Educativo. 2. Implementação dos Planos Anuais de Atividades. 3. Gestão de recursos humanos, financeiros e materiais. 4. Promoção do cumprimento do Regulamento Interno. 5. Relacionamento com a comunidade educativa e com a comunidade envolvente. 6. Promoção de iniciativas de formação contínua e de autoavaliação. 7. Prestação do serviço educativo.	1 a 10 pontos para cada item, em valores inteiros ou com uma casa decimal. A pontuação final deste parâmetro resulta da média aritmética simples arredondada às milésimas. a)	50%
B - Competências	1. Gestão. 2. Liderança. 3. Visão Estratégica. 4. Representação Externa.	1 a 10 pontos para cada item, em valores inteiros ou com uma casa decimal. A pontuação final deste parâmetro resulta da média aritmética simples arredondada às milésimas. b)	30%
C - Formação contínua	1. Realização da formação nos termos da alínea c) do n.º2 do artigo 37º do ECD.	1 a 10 pontos para cada item, em valores inteiros ou com uma casa decimal. c)	20%

- a) A avaliação de cada item deste parâmetro resulta da apreciação do Relatório de Autoavaliação e do grau de cumprimento dos compromissos assumidos na Carta de Missão entregues pelo Diretor. Esta última deverá ser elaborada tendo por base cada um dos itens em avaliação, sendo que os compromissos devem estar de acordo com os mesmos e em número de 5 a 7, tal como prevê a Lei. De acordo com a mesma, os compromissos devem assumir uma “forma quantificada sempre que relevante e tecnicamente possível e com a calendarização anual”.
- b) A avaliação de cada item do parâmetro “competências” será realizada através dos descritores que se apresentam de seguida:

1. Gestão	9 a 10	<u>Centralizou sempre</u> 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 a 8,9	<u>Centralizou quase sempre</u> 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 a 7,9	<u>Centralizou</u> 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.
	5 a 6,9	<u>Centralizou pouco</u> 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.
	1 a 4,9	<u>Não centralizou, ou raramente o fez,</u> 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.
2. Liderança	9 a 10	<u>Exerceu, de forma sistemática,</u> a sua missão de líder da Escola; <u>conciliou constantemente</u> as questões administrativas e pedagógicas, <u>estimulou ativamente</u> a participação dos pais e comunidade, <u>geriu eficazmente</u> todos os recursos materiais e humanos, <u>promoveu eficazmente</u> a formação de pessoal docente e não docente, com vista ao sucesso dos alunos.
	8 a 8,9	<u>Exerceu, de forma sistemática,</u> a sua missão de líder da Escola; <u>conciliou</u> as questões administrativas e pedagógicas, <u>estimulou</u> a participação dos pais e comunidade, <u>geriu eficazmente</u> todos os recursos materiais e humanos, <u>promoveu</u> a formação de pessoal docente e não docente, com vista ao sucesso dos alunos.
	7 a 7,9	<u>Exerceu</u> a sua missão de líder da Escola; <u>conciliou, parcialmente,</u> as questões administrativas e pedagógicas, <u>estimulou, parcialmente,</u> a participação dos pais e comunidade, <u>geriu</u> os recursos materiais e humanos, <u>promoveu, parcialmente,</u> a formação de pessoal docente e não docente, com vista ao sucesso dos alunos.
	5 a 6,9	<u>Exerceu regularmente</u> a sua missão de líder da Escola; <u>não conseguiu, porém, conciliar sempre</u> as questões administrativas e pedagógicas, <u>não estimulou sempre</u> a participação dos pais e comunidade, <u>geriu, com alguma dificuldade,</u> os recursos materiais e humanos, <u>promoveu pouco</u> a formação de pessoal docente e não docente, com vista ao sucesso dos alunos.
	1 a 4,9	<u>Não exerceu regularmente</u> a sua missão de líder da Escola; <u>não conseguiu conciliar</u> as questões administrativas e pedagógicas, <u>não estimulou</u> a participação dos pais e comunidade, <u>não geriu</u> os recursos materiais e humanos, <u>não promoveu</u> a formação de pessoal docente e não docente, com vista ao sucesso dos alunos.

3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi <u>completamente adequada</u> , eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	8 a 8,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi <u>muito adequada</u> , eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	7 a 7,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi <u>adequada</u> , eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	5 a 6,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi <u>pouco adequada</u> , eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	1 a 4,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão <u>não foi adequada</u> , eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
4. Representação Externa	9 a 10	Projetou, <u>de forma sistemática</u> , eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, <u>com uma dedicação excepcional</u> .
	8 a 8,9	Projetou, <u>de forma sistemática</u> , eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, <u>com muita dedicação</u> .
	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, <u>com dedicação</u> .
	5 a 6,9	Projetou a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, <u>com pouca dedicação</u> .
	1 a 4	<u>Não projetou</u> a imagem do Agrupamento nem desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.

c) A avaliação do parâmetro “Formação contínua” terá em conta os seguintes descritores:

Formação realizada nos termos da alínea c) do artigo 37º do ECD	9 a 10	<u>Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática</u> , processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	8 a 8,9	<u>Tomou a iniciativa de desenvolver</u> processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	7 a 7,9	<u>Desenvolveu</u> processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
	5 a 6,9	<u>Participou</u> em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional <u>apenas quando formalmente exigido</u> .
	1 a 4,9	<u>Não revelou interesse</u> em atualizar o seu conhecimento profissional.

Aprovado na reunião do Conselho Geral de 28 de setembro de 2017

A Presidente do Conselho Geral

Maria Helena Dias Oliveira Gonçalves

Anexo I

Modelo para a Carta de Missão a ser elaborada pelo Diretor, de acordo com o disposto na Portaria supramencionada.

Carta de Missão	
Nome do Diretor _____	Escalão _____
Escola _____	Grupo de Recrutamento _____
Período em avaliação: de ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____	
Missão: 	
Compromissos	Conteúdo
1.º	
2.º	
3.º	
4.º	
5.º	
6.º	
7.º	
____ / ____ / ____	
O Diretor: _____	A Presidente do Conselho Geral: _____