

**AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE
AVALIAÇÃO DA DIRETORA**

Diretora: Lúcia Maria Lopes Gonçalves

Escalão: 3º

Grupo de Recrutamento: 110

Estabelecimento de Ensino: Agrupamento de Escolas do Crato

Período em avaliação: 1 de janeiro de 2018 a 31 de março de 2020

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com a Portaria nº 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral definir os critérios de avaliação do desempenho da Diretora dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do ensino básico e secundário.

Assim, no uso das competências definidas na referida Portaria, o Conselho Geral deste Agrupamento definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho da Diretora:

1. A avaliação interna do desempenho da Diretora far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artº 7º da Portaria nº 266/2012, de 30 de agosto, tendo como referência três parâmetros:
 - a) COMPROMISSOS – incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido/fixado na Carta de Missão da Diretora, tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com uma ponderação final de 50%.
 - b) COMPETÊNCIAS – incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das 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 nº 2 do artº 37º do ECD, com uma ponderação 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 um dos compromissos corresponde à média das pontuações obtidas nos respetivos conteúdos objeto de avaliação.
4. O cálculo final da avaliação interna será obtido segundo a seguinte fórmula: (pontuação média dos compromissos x 50%) + (pontuação média das competências x 30%) + (pontuação da formação contínua x 20%).
5. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação da Diretora, constante no Anexo II.

**AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE
AVALIAÇÃO DA DIRETORA**

Diretora: Lúcia Maria Lopes Gonçalves

Escalão: 3º

Grupo de Recrutamento: 110

Estabelecimento de Ensino: Agrupamento de Escolas do Crato

Período em avaliação: 1 de janeiro de 2018 a 31 de março de 2020

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Anexo I

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A. Compromissos (50%)	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi cumprido na íntegra, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Projeto Educativo foi cumprido na íntegra, mostrando-se 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 não foi cumprido.
	A.2. Concretização do Plano de Ação Estratégica de Promoção do Sucesso Escolar	9 a 10	O Plano de Ação Estratégica foi cumprido na íntegra, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano de Ação Estratégica foi cumprido na íntegra, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	Plano de Ação Estratégica foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	Plano de Ação Estratégica foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano de Ação Estratégica não foi cumprido.
	A.3. Concretização do Plano Anual/Plurianual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual/Plurianual de Atividades foi cumprido na íntegra, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual/Plurianual de Atividades foi cumprido na íntegra, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual/Plurianual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual/Plurianual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual/Plurianual de Atividades não foi cumprido.
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muitíssimo 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 má qualidade.
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muitíssimo 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 má qualidade.
	A.6. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muitíssimo 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 pouco ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	
A.7. Desenvolvimento das práticas de autoavaliação	9 a 10	O desenvolvimento das práticas de autoavaliação revelou-se muitíssimo eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	
	8	O desenvolvimento das práticas de autoavaliação revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	
	7	O desenvolvimento das práticas de autoavaliação revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	
	5 a 6	O desenvolvimento das práticas de autoavaliação revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	
	1 a 4	O desenvolvimento das práticas de autoavaliação revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	
B. Competências	B.1.	9 a 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 que o desempenho escolar dos alunos

(30%)	Gestão		seja o foco de toda a escola e restante comunidade, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		8	Centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a que o desempenho escolar dos alunos seja o foco de toda a escola e restante comunidade, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		7	Centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a que o desempenho escolar dos alunos seja o foco de toda a escola e restante comunidade, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
		5 a 6	Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica, cuidando pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a 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, não cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a que o desempenho escolar dos alunos seja o foco de toda a escola e restante comunidade, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
	B.2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de verdadeiro líder da Escola: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos encarregados de educação e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente e 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 da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos encarregados de educação e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente e formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a sua missão de líder da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos encarregados de educação e comunidade, geriu os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		5 a 6	Exerceu regularmente a sua missão de líder da Escola, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos encarregados de educação 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 sempre o sucesso dos alunos.
		1 a 4	Não exerceu a sua missão de verdadeiro líder da Escola, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos encarregados de educação e comunidade, não gerindo os recursos materiais e humanos, não promovendo a formação de pessoal docente e não docente.
	B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, adaptada à realidade e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi bastante adequada, adaptada à realidade e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		7	A linha estratégica estabelecida na carta de missão adequada, adaptada à realidade 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, pouco adaptada à realidade e pouco eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		1 a 4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, não foi adaptada à realidade e não foi eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
	B.4. Representação Externa	9 a 10	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do Agrupamento 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 do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com muita dedicação.
		7	Projetou a imagem do Agrupamento 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 do Agrupamento e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com pouca dedicação.
		1 a 4	Não projetou a imagem do Agrupamento nem desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.
C. Formação Contínua (20%)	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº 2 do artº 37º 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, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.

**AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE
AVALIAÇÃO DA DIRETORA
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

Diretora: Lúcia Maria Lopes Gonçalves

Escala: 3º

Grupo de Recrutamento: 110

Estabelecimento de Ensino: Agrupamento de Escolas do Crato

Período em avaliação: 1 de janeiro de 2018 a 31 de março de 2020

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA

Anexo II

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A.1. Concretização do Projeto Educativo		
	A.2. Concretização do Plano Anual/Plurianual de Atividades		
	A.3. Concretização do Plano Anual de Formação		
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos		
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.6. Gestão dos Recursos Materiais		
	A.7. Desenvolvimento das práticas de Autoavaliação		
	Subtotal A. = média (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)		
B. Competências	B.1. Gestão		
	B.2. Liderança		
	B.3. Visão Estratégica		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B. = média (B1, B2, B3, B4)		
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 37º do ECD		
	Subtotal C.		20%
TOTAL= (subtotal A.*50%) + (subtotal B.*30%) + (subtotal C.*20%)			100%

Diretora: Lúcia Maria Lopes Gonçalves

Escalão: 3º

Grupo de Recrutamento: 110

Estabelecimento de Ensino: Agrupamento de Escolas do Crato

Período em avaliação: 1 de janeiro de 2018 a 31 de março de 2020

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%		

Aprovado em Conselho Geral, em reunião de 17/05/2018

O Presidente do Conselho Geral

José Manuel Ranita Ruas