

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE

AVALIAÇÃO DO DIRETOR – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

No uso das competências definidas pela Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, o Conselho Geral procedeu à definição dos critérios em que se baseia a avaliação interna do diretor.

Assim, a componente interna da avaliação do desempenho do diretor incide sobre os seguintes parâmetros:

COMPROMISSOS	<ul style="list-style-type: none">○ Integram a carta de missão (anexo I);○ Têm como base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade.
COMPETÊNCIAS	<ul style="list-style-type: none">○ De liderança;○ De visão estratégica;○ De gestão;○ De representação externa.
FORMAÇÃO CONTÍNUA	<ul style="list-style-type: none">○ Realizada nos termos da alínea c), do n.º 2, do art. 37.º

- ✓ A elaboração de um relatório conciso de autoavaliação pelo avaliado é a principal evidência a ter em consideração no quadro da avaliação interna.
- ✓ A avaliação interna, numa escala de 1 a 10 valores, incide sobre o grau de cumprimento de cada compromisso constante na carta de missão e o nível de demonstração de cada uma das competências.

No quadro seguinte estabelece-se a ponderação a ter em conta para cada um dos parâmetros, bem como os respetivos itens e descritores.

Parâmetros	Ponderação	Itens	Descritores
Compromissos	50%	Concretização do Projeto Educativo, do Contrato de Autonomia e do Plano Anual de Atividades	<ul style="list-style-type: none"> Promove o envolvimento da comunidade escolar. Incentiva o desenvolvimento de projetos/atividades. Faculta os meios necessários para atingir os objetivos. Acompanha a implementação e desenvolvimento de projetos/atividades. Contribui para a avaliação periódica de projetos/atividades. Incentiva e participa na implementação de planos de melhoria.
		Gestão dos Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Otimiza os recursos humanos da escola. Estimula o envolvimento dos atores na vida da escola, tendo em conta as suas competências. Garante todas as condições necessárias e suficientes para o normal desenvolvimento da avaliação docente e não docente. Incentiva o relacionamento interpessoal. Proporciona e incentiva uma constante comunicação entre as diversas estruturas e atores da escola.
		Gestão dos Recursos Financeiros e Materiais	<ul style="list-style-type: none"> Demonstra rigor na gestão dos recursos. Promove a conservação e manutenção do património público. Otimiza a organização e utilização do património, tendo em conta a defesa da causa pública e os interesses da escola. Promove uma boa rentabilização dos recursos da escola.
Competências	30%	Gestão	<ul style="list-style-type: none"> Organiza, supervisiona e otimiza o funcionamento dos serviços. Cumprir os prazos estipulados na legislação. Garante o cumprimento das decisões e orientações emanadas dos superiores hierárquicos.
		Liderança	<ul style="list-style-type: none"> Estimula e promove a interação das equipas de trabalho. Incentiva o trabalho colaborativo. Pauta a sua atuação com assertividade. Motiva a comunidade educativa. Promove lideranças intermédias. Incentiva o mérito. Promove as condições necessárias para premiar o mérito e a competência.
		Visão Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Demonstra capacidade de inovação. Estimula e promove a mudança. Assume riscos controlados. Garante uma ESJR presente, a pensar no futuro.
		Representação Externa	<ul style="list-style-type: none"> Representa a escola em atos públicos. Promove a imagem da escola.
Formação contínua	20%	Frequência	<ul style="list-style-type: none"> Frequenta cursos de formação contínua nos termos da legislação em vigor.

Cumprimento do compromisso	Classificação (valores)
Excelente	[9, 10]
Muito Bom	[8, 9[
Bom	[7, 8[
Regular	[5, 7[
Insuficiente	[1, 5[

A avaliação interna é calculada tendo em consideração a média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros, conforme estabelecido no anexo II.

A proposta da classificação final a atribuir é da responsabilidade do Conselho Geral, expressa numa escala graduada de 1 a 10 valores, em resultado da aplicação da média ponderada, arredondada às milésimas, das pontuações atribuídas a cada uma das componentes avaliativas.

A classificação final é obtida tendo em conta 60% da avaliação interna e 40% da avaliação externa.

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE

CARTA DE MISSÃO

Nome do Diretor _____

Escalão _____ Grupo de Recrutamento _____

Período de avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

Missão

Compromisso	Conteúdo
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	

Escola Secundária José Régio, ____/____/____

O(A) Diretor(a)

O(A) Presidente do Conselho Geral

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE

FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA

Nome do Diretor _____

Escalão _____ Grupo de Recrutamento _____

Período de avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

Parâmetros	Conteúdo	Pontuação	Ponderação final
Compromissos (50%)			
Competências (30%)			
Formação contínua (20%)			

Classificação da avaliação interna

Ficha de avaliação externa

Dimensão	Resultados	Prestação do Serviço Educativo	Liderança e Gestão	Classificação da Avaliação Externa
Pontuação				

Ficha de avaliação final

Natureza	Pontuação	Ponderação (%)	Classificação final	Menção
Avaliação interna		60		
Avaliação externa		40		

Escola Secundária José Régio, ____/____/____

O(A) Diretor(a)

O(A) Presidente do Conselho Geral