
CONSELHO GERAL

2022-2026

Avaliação Interna do Desempenho Docente - Avaliação do Diretor

Critérios de Avaliação

De acordo com a Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, é competência do Conselho Geral definir os critérios em que se baseia a avaliação interna do desempenho do Diretor. No exercício dessas competências, foram definidos os seguintes critérios:

1. A avaliação interna do desempenho do Diretor será realizada através da apreciação do respetivo relatório de autoavaliação, previsto nos artigos 7.º e 16.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, tendo como referência três parâmetros:

A – Compromissos – 50%

Incide sobre o grau de cumprimento dos compromissos assumidos no Projeto de Intervenção / Carta de Missão do Diretor, tendo por base:

1. Concretização do Projeto Educativo;
2. Concretização do Plano Anual de Atividades;
3. Gestão dos recursos humanos;
4. Gestão dos recursos financeiros;
5. Gestão dos recursos materiais.

B – Competências – 30%

Incide sobre:

1. Liderança;
2. Visão estratégica;
3. Gestão;
4. Representação externa.

C – Formação Contínua – 20%

1. Realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD).

2. A avaliação de cada conteúdo relativo aos três parâmetros anteriores será realizada utilizando uma escala graduada de 1 a 10 valores.

3. O cálculo final da avaliação interna será obtido segundo a seguinte fórmula:

$(\text{pontuação média dos compromissos} \times 50\%) + (\text{pontuação média das competências} \times 30\%) +$
 $(\text{pontuação da formação contínua} \times 20\%).$

O resultado final será arredondado às milésimas.

Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. Compromissos - 50%	A1. Concretização do projeto educativo	Superação das metas estabelecidas, promovendo melhorias sustentadas e reconhecidas.	[9 a 10]
		Cumprimento consistente e eficaz dos objetivos, com impacto positivo relevante.	8
		Cumprimento satisfatório das metas propostas, contribuindo para a melhoria da escola.	7
		Cumprimento parcial dos objetivos, com resultados limitados e pouco expressivos.	[5 a 6]
		Cumprimento insuficiente das metas estabelecidas, com impacto negativo ou inexistente na comunidade educativa.	[1 a 4]
	A2. Concretização do plano anual de atividades	Realização exemplar das atividades, com resultados notórios e impacto significativo	[9 a 10]
		Execução rigorosa e de elevada qualidade das atividades, com envolvimento significativo da comunidade.	8
		Cumprimento adequado das atividades programadas, em conformidade com os objetivos.	7
		Realização parcial das atividades, com deficiências que afetam o resultado final.	[5 a 6]
		Execução incompleta ou insatisfatória das atividades previstas, com falhas significativas.	[1 a 4]
	A3. Gestão dos recursos humanos	Gestão exemplar, promovendo um ambiente colaborativo, produtivo e inspirador.	[9 a 10]
		Gestão eficaz, valorizando e motivando os colaboradores, favorecendo o trabalho em equipa.	8
		Gestão adequada, promovendo um clima organizacional estável e funcional.	7
		Gestão aceitável, mas com dificuldades persistentes que comprometem o desempenho da equipa.	[5 a 6]
		Gestão ineficaz dos recursos humanos, evidenciando conflitos e baixa motivação.	[1 a 4]
	A4. Gestão dos recursos financeiros	Gestão financeira exemplar, com planeamento estratégico e total transparência.	[9 a 10]
		Gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, com boa otimização e transparência.	8
		Gestão financeira correta, cumprindo os objetivos e procedimentos definidos.	7
		Gestão financeira aceitável, porém, com algumas falhas na alocação e controlo orçamental.	[5 a 6]
		Gestão deficiente dos recursos financeiros, com ausência de transparência e controlo.	[1 a 4]

B. Competências - 30%	A5. Gestão dos recursos materiais	Gestão excelente dos recursos materiais, promovendo inovação e adequação plena às necessidades.	[9 a 10]
		Boa gestão dos recursos, com manutenção regular e melhoria contínua das infraestruturas.	8
		Gestão adequada dos recursos materiais, assegurando funcionalidade e manutenção.	7
		Condições materiais razoáveis, mas com carências que prejudicam o funcionamento.	[5 a 6]
		Recursos materiais mal conservados e insuficientes para as necessidades da escola.	[1 a 4]
	B1. Liderança	Liderança exemplar, que inspira e conduz a equipa a elevados níveis de desempenho.	[9 a 10]
		Liderança forte, motivadora e capaz de promover um clima organizacional positivo.	8
		Liderança competente, com capacidade de articulação e tomada de decisões adequadas.	7
		Liderança funcional, ainda que limitada em inspiração e envolvimento dos colaboradores.	[5 a 6]
		Demonstra pouca capacidade para mobilizar equipas e tomar decisões efetivas.	[1 a 4]
	B2. Visão estratégica	Visão estratégica exemplar, inovadora e orientada para o desenvolvimento sustentável do agrupamento.	[9 a 10]
		Visão estratégica sólida, com antecipação de desafios e inovação.	8
		Visão estratégica clara, com definição de metas e objetivos alinhados.	7
		Planeamento estratégico básico, com pouca capacidade de inovação ou antecipação.	[5 a 6]
		Ausência de planeamento estratégico e dificuldade em definir prioridades.	[1 a 4]
	B3. Gestão	Gestão exemplar, caracterizada por planeamento estratégico e otimização de recursos.	[9 a 10]
		Gestão eficaz, com organização rigorosa e monitorização constante dos processos.	8
		Gestão eficiente, cumprindo prazos e objetivos de forma adequada.	7
		Gestão aceitável, embora com algumas falhas na organização e controlo dos processos.	[5 a 6]
		Gestão deficiente, caracterizada por organização insuficiente e incumprimento de prazos.	[1 a 4]

	B4. Representa ção externa	Representação destacada e influente, fortalecendo a imagem e a rede de contactos do agrupamento.	[9 a 10]
		Representação ativa, promovendo boas relações institucionais e parcerias estratégicas.	8
		Representação adequada e cumprimento das responsabilidades externas.	7
		Participação funcional, mas com pouca iniciativa e proatividade na representação.	[5 a 6]
		Participação limitada em atividades externas e fraca articulação com parceiros.	[1 a 4]
C. Formação Contínua - 20%	C1. Realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	Formação contínua exemplar, integrada no desenvolvimento profissional e institucional.	[9 a 10]
		Participação regular em ações formativas, alinhadas com as necessidades do cargo.	8
		Formação adequada e pertinente, refletida na prática profissional.	7
		Participação pontual em formação, com aplicação limitada no desempenho profissional.	[5 a 6]
		Frequência insuficiente de ações formativas, sem relevância para o exercício das funções.	[1 a 4]

Aprovado em reunião de Conselho Geral de 24 de julho de 2025.

A Presidente do Conselho Geral

Maria Madalena da Silva