

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DA DIRETORA

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

1. Nos termos da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral definir os critérios de avaliação do desempenho do Diretor.
2. A avaliação interna do desempenho do Diretor tem por base o relatório de autoavaliação previsto no artigo 7.º da referida Portaria e considera, como referência, os compromissos assumidos na Carta de Missão e nos instrumentos de autonomia e gestão do Agrupamento.

Objetivo

A avaliação interna do desempenho do Diretor visa apreciar o grau de concretização da Carta de Missão, bem como a qualidade do exercício das funções de gestão, liderança e formação contínua, tendo em vista a melhoria contínua do funcionamento do Agrupamento e dos resultados dos alunos.

Parâmetros e ponderações

1. A avaliação interna do desempenho do Diretor incide sobre os seguintes parâmetros:
 - a) Compromissos - Incidem sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido/fixado na Carta de Missão do Diretor, tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade, com a ponderação de 50%;
 - b) Competências - Incidem sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de gestão, liderança, visão estratégica e de representação externa demonstradas, com a ponderação de 30%;
 - c) Formação Contínua - realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD, com a 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 parâmetro 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 do Diretor, constante no Anexo II.

Procedimentos de avaliação interna

1. A avaliação interna tem por base o relatório de autoavaliação do Diretor e a evidência documental relativa aos conteúdos enunciados no anexo I (Projeto Educativo, Plano Anual de Atividades, Plano de Formação, relatórios de atividades, relatórios de autoavaliação, mapas de gestão de recursos, entre outros).
2. As pontuações parciais e finais são registadas na “Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente – Avaliação do Diretor”, constante do Anexo II, que faz parte integrante do presente documento.
3. A classificação final do Diretor resulta da ponderação entre a avaliação interna (60%) e a avaliação externa (40%), de acordo com o modelo previsto na Portaria n.º 266/2012.

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

Anexo I

Parâmetro	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. Compromissos (50%)	A.1. Implementação do Projeto Educativo	O Projeto Educativo foi plenamente concretizado, revelando um impacto excecional nas aprendizagens dos alunos, na inovação pedagógica e no reconhecimento pela comunidade escolar.	10
		O Projeto Educativo foi totalmente implementado, com repercussões muito positivas ao nível das aprendizagens e das práticas pedagógicas.	9
		O Projeto Educativo foi cumprido na íntegra, registando resultados positivos que comprovam a sua eficácia e eficiência.	8
		O Projeto Educativo foi cumprido na sua maioria, evidenciando impacto favorável e uma boa articulação com os restantes instrumentos de gestão.	7
		O Projeto Educativo foi amplamente desenvolvido, alcançando resultados globalmente satisfatórios, ainda que com algumas fragilidades na execução.	6
		O Projeto Educativo foi apenas parcialmente implementado, com impacto limitado e execução desigual.	5
		O Projeto Educativo foi parcialmente executado, apresentando falhas significativas na concretização e na articulação com outros documentos estratégicos.	4
		O Projeto Educativo teve baixa execução, refletindo impacto reduzido e ausência de monitorização eficaz.	3
		O Projeto Educativo teve um grau de concretização muito reduzido, sem evidências de impacto ou articulação com os restantes instrumentos de gestão.	2
		O Projeto Educativo não foi implementado, não havendo qualquer indício de execução ou de impacto.	1
	A.2. Implementação do Plano Anual de Atividades	O Plano Anual de Atividades foi integralmente concretizado, demonstrando níveis de eficácia, eficiência e qualidade de excelência.	10
		O Plano Anual de Atividades foi executado na totalidade, revelando-se muito eficaz, eficiente e de elevada qualidade.	9
		O Plano Anual de Atividades foi praticamente concluído, evidenciando eficácia, eficiência e um bom nível de qualidade.	8
		O PAA foi cumprido na sua maioria, registando impacto positivo, boa parceria e padrões adequados de eficácia, eficiência e qualidade.	7
		O PAA foi amplamente desenvolvido, com impacto globalmente esmagador, ainda que tenham sido selecionadas algumas lacunas na execução e nas articulações.	6
		O PAA foi parcialmente implementado, com impacto limitado e execução irregular, apresentando, apesar disso, alguns aspetos positivos em termos de eficácia e qualidade.	5
		O PAA foi concretizado apenas em parte, com falhas relevantes na execução e articulação, refletindo uma eficácia reduzida.	4
		O PAA teve baixo grau de concretização, com impacto limitado e ausência de eficácia, eficiência e acompanhamento sistemático.	3
		O PAA registou uma execução muito reduzida, sem evidências de impacto e com fragilidade na articulação com os demais instrumentos de gestão.	2
		O PAA foi executado apenas de forma residual, sem relevância prática, nem demonstração de eficácia ou de impacto significativo.	1

Parâmetro	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. Compromissos (50%)	A.3. Gestão dos Recursos Humanos	A gestão dos recursos humanos destacou-se pela excelência, evidenciando planeamento estratégico, execução altamente eficaz, articulação plena e acompanhamento contínuo, promovendo o desenvolvimento profissional e produzindo um impacto muito expressivo na organização e nos resultados realizados.	10
		A gestão dos recursos humanos revelou-se muito eficaz, sustentada num planeamento sólido, numa execução eficiente e numa coordenação integrada, promovendo de forma consistente o desenvolvimento profissional e contribuindo significativamente para a melhoria dos processos organizacionais.	9
		A gestão dos recursos humanos demonstrada é eficaz e bem estruturada, com procedimentos claros de planeamento, organização, monitoramento e valorização das competências, garantindo o bom funcionamento dos serviços.	8
		A gestão dos recursos humanos apresentou um desempenho positivo e funcional, garantindo os aspetos essenciais de planeamento, execução e controle, refletindo um impacto globalmente dominante na dinâmica organizacional.	7
		A gestão dos recursos humanos revelou-se globalmente adequada, embora tenham sido identificadas fragilidades pontuais nas articulações, execução ou acompanhamento, o que condicionou a amplitude do seu impacto.	6
		A gestão dos recursos humanos apresentou desempenho moderado, com deficiências ao nível da melhoria, eficácia e apoio ao desenvolvimento profissional, exigindo uma intervenção mais estruturada e consistente.	5
		A gestão dos recursos humanos mostrou-se limitada, marcada por insuficiências no planeamento, articulação frágil e investimento limitado na valorização dos profissionais, o que comprometeu a eficácia dos serviços.	4
		A gestão dos recursos humanos revelou um desempenho fraco, evidenciando ausência de planeamento consistente e de mecanismos eficazes de monitoramento, refletindo impacto negativo na produtividade e no funcionamento da equipe.	3
		A gestão dos recursos humanos apresentou-se muito fraca, sem evidência de coordenação funcional, revelando desvalorização dos profissionais e consequências claramente negativas para a organização.	2
		A gestão dos recursos humanos registou intervenção meramente residual, sem orientação estratégica e com falhas graves na organização e valorização das pessoas, comprometendo de forma crítica a eficácia institucional.	1
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros	A gestão dos recursos financeiros evidencia um desempenho de excelência, caracterizado por um planeamento rigoroso, execução integral e equilibrada do orçamento, controle permanente e transparente, bem como uma utilização estratégica dos recursos, traduzindo-se num impacto altamente positivo ao nível educativo e organizacional.	10
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se muito eficaz e eficiente, assegurando uma execução orçamental sólida, um controlo rigoroso e uma afetação criteriosa dos recursos em conformidade com as prioridades estratégicas da escola.	9
		A gestão dos recursos financeiros foi apresentada de forma eficaz e bem estruturada, com planeamento adequado, execução amplamente concretizada e práticas consistentes de monitoramento e avaliação.	8
		A gestão dos recursos financeiros demonstrados é positiva e funcional, garantindo uma execução orçamental garantida e um controlo adequado, ainda que com algumas limitações no domínio do planeamento e da articulação.	7
		A gestão dos recursos financeiros mostrou-se globalmente aceitável, cumprindo as funções essenciais, embora tenham sido verificadas fragilidades pontuais na execução ou na monitorização do orçamento.	6
		A gestão dos recursos financeiros apresentou um desempenho moderado, com lacunas no planeamento e algumas ineficiências na execução e controle, comprometendo a otimização dos recursos disponíveis.	5
		A gestão dos recursos financeiros revelou-se limitada, com planeamento insuficiente, execução parcial e práticas de controle irregulares, afetando de forma negativa a eficácia global da gestão.	4
		A gestão dos recursos financeiros mostrou-se fraca, com organização e transparência insuficientes na afetação e controlo dos recursos, dificultando a concretização dos objetivos institucionais.	3
		A gestão dos recursos financeiros apresentou-se muito fraca, sem planeamento adequado, com práticas pouco eficientes e utilização consumida dos recursos, refletindo-se em impactos negativos sobre o desempenho global da escola.	2
		A gestão dos recursos financeiros registou natureza residual, traduzindo-se em atuação ocasional, ausência de visão estratégica e fraco controlo, sem garantir condições mínimas de eficiência e eficácia.	1

Parâmetro	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. Compromissos (50%)	A.5. Gestão dos Recursos Materiais e Digitais	A gestão dos recursos materiais e digitais destacou-se pela excelência, sustentada num planeamento estratégico, numa alocação eficiente e numa manutenção específica e sustentável, contribuindo significativamente para a criação de ambientes educativos seguros, específicos e inovadores.	10
		A gestão dos recursos materiais e digitais revelou-se muito eficaz e eficiente, com planeamento cuidadoso, utilização equilibrada e manutenção adequada dos espaços e equipamentos, garantindo boas condições de qualidade e funcionalidade em todo o contexto escolar.	9
		A gestão dos recursos materiais e digitais apresentados é eficaz e organizada, com planeamento adequado, uso racional dos recursos e práticas regulares de conservação e atualização das infraestruturas.	8
		A gestão dos recursos declarados é positiva e funcional, garantindo o essencial em matéria de utilização e manutenção, embora tenham algumas limitações ao nível de modernização e renovação dos equipamentos.	7
		A gestão dos recursos materiais e digitais revelou-se globalmente adequada, garantindo o funcionamento básico dos espaços e equipamentos, ainda que com algumas deficiências na conservação e na adequação dos recursos às necessidades emergentes.	6
		A gestão dos recursos materiais e digitais apresentou um desempenho moderado, evidenciando falhas no planeamento, na distribuição ou na manutenção, com reflexos na funcionalidade e na eficácia do ambiente educativo.	5
		A gestão dos recursos materiais e digitais mostrou-se limitada, com utilização pouco eficiente dos recursos, conservação insuficiente e impacto desfavorável no bom funcionamento das atividades escolares.	4
		A gestão dos recursos materiais e digitais apresentou falha na organização, com défice de conservação e ausência de medidas sistemáticas de valorização do património, comprometendo parcialmente a qualidade dos espaços educativos.	3
		A gestão dos recursos materiais e digitais revelou-se muito fraca, marcada pela falta de adequação entre os meios disponíveis e as necessidades reais, ausência de manutenção regular e impacto negativo evidente nas condições de ensino e aprendizagem.	2
		A gestão dos recursos materiais e digitais registou uma atuação residual, com instruções pontuais, fraco controlo e inexistência de estratégias de preservação, colocando em risco o funcionamento básico da escola e a qualidade do ambiente educativo.	1
	A.6. Autoavaliação e Melhoria Contínua	A autoavaliação do Agrupamento destaca-se pela excelência, desenvolvida através de processos sistemáticos, rigorosos e amplamente participados, sustentados em dados consistentes, que permitem diagnósticos claros e a concretização de melhorias com impacto comprovado na qualidade das aprendizagens educativas e da organização.	10
		A autoavaliação do Agrupamento revelou-se muito eficaz e eficiente, estruturada em procedimentos bem organizados, com envolvimento ativo de diferentes agentes escolares e aplicação prática dos resultados para fomentar a melhoria contínua.	9
		A autoavaliação do Agrupamento apresentou-se eficaz, assente em práticas regulares de recolha e análise de informação, proporcionando diagnósticos úteis para a tomada de decisão e a otimização dos processos educativos.	8
		A autoavaliação do Agrupamento declarou-se funcional e positiva, com coleta e análise de dados inadequados, embora tenham sido selecionadas limitações na utilização efetiva dos resultados como instrumentos de melhoria.	7
		A autoavaliação do Agrupamento revelou-se aceitável, com evidência de práticas de avaliação interna, ainda que sem sistematização plena e com impacto pouco visível no aperfeiçoamento das práticas e dos resultados.	6
		A autoavaliação do Agrupamento apresentou um desempenho moderado, com iniciativas pontuais, pouco articuladas entre si, e fraca integração dos resultados nos processos de planeamento estratégico.	5
		A autoavaliação do Agrupamento mostrou-se limitada, com coleta de informação reduzida, participação insuficiente e pouco vínculo entre os diagnósticos e as decisões de melhoria.	4
		A autoavaliação do Agrupamento revelou-se fraca, marcada por grande informalidade, ausência de instrumentos adequados e nulo ou escasso impacto prático nas estruturas de gestão.	3
		A autoavaliação do Agrupamento apresentou-se muito fraca, sem planeamento estruturado, com recolha de dados pouco significativa e sem utilização dos resultados no processo de decisão e gestão.	2
		A autoavaliação do Agrupamento revelou-se residual, baseada em opiniões soltas e perceções casuísticas, sem instrumentos válidos e sem ligação efetiva aos processos de planeamento e melhoria.	1

Parâmetro	Conteúdos	Descritores	Pontuação
B. Competências (30%)	B. 1. Liderança	Cumpriu, de forma excecional e sustentada, a sua missão de líder da Escola, articulando de forma integrada as dimensões pedagógicas e administrativas, envolvendo a forma ativa pais e comunidade, gerenciando com excelência os recursos humanos, materiais e financeiros e promovendo a formação contínua de docentes e não docentes, assegurando de forma estratégica e consistente o sucesso educativo dos alunos.	10
		Exerceu com grande consistência a sua função de liderança escolar eficaz, conciliando a forma com as áreas pedagógicas e administrativas, dinamizando a participação da comunidade educativa, otimizando a gestão dos recursos e promovendo a formação do pessoal, contribuindo de forma clara para o sucesso dos alunos.	9
		Desempenhou eficazmente a sua missão de líder da Escola, integrando as principais vertentes da gestão, incentivando a participação da comunidade e promovendo a formação profissional, garantindo resultados educativos globalmente positivos.	8
		Exercer a liderança de forma positiva e regular, coordenando aprimorar as áreas principais da gestão, mobilizando pontualmente a comunidade e promovendo o desenvolvimento profissional, contribuindo de forma satisfatória para o sucesso dos alunos.	7
		Assumiu a função de liderança de forma aceitável, com ações equilibradas entre gestão pedagógica e administrativa, embora com dificuldades na plena mobilização da comunidade e na consolidação de práticas de formação contínua.	6
		Exerceu a liderança de formação moderada, com articulação ocasional entre os domínios pedagógico e administrativo, envolvimento limitado da comunidade e iniciativas de formação pouco frequentes e pouco estruturadas.	5
		Desempenhou a liderança de forma irregular, revelando falhas progressivas entre as áreas de gestão, fraco incentivo à participação externa e valorização reduzida da formação como instrumento de melhoria.	4
		Assumiu uma liderança de forma frágil, com gestão fragmentada das diversas dimensões escolares, limitado envolvimento da comunidade e ausência de uma estratégia formativa organizada, comprometendo a eficácia da ação educativa.	3
		Exerceu uma liderança de forma muito fraca, sem articulação coerente entre os domínios pedagógico e administrativo, com pouca ou nula participação da comunidade e sem promoção de ações de formação estruturadas, refletindo-se em impacto negativo no funcionamento da escola	2
		Revelou graves falhas no desempenho da liderança, não integrando especificamente os aspetos essenciais da gestão, sem mobilizar a comunidade e sem desenvolver iniciativas formativas consistentes, comprometendo de forma significativa a qualidade dos resultados educativos.	1
	B. 2. Visão Estratégica	A linha estratégica prevista na carta de missão revelou-se completamente adequada, altamente eficiente e eficaz, tendo sido concretizados todos os compromissos reforçados, com impacto muito expressivo e demonstrado na melhoria global do Agrupamento.	10
		A linha estratégica definida apresentou grande adequação, eficiência e eficácia, garantindo o cumprimento quase total dos compromissos do mandato e contribuindo de forma significativa para o desenvolvimento organizacional e pedagógico da escola.	9
		A linha estratégica demonstrada adequada, eficiente e eficaz, permitindo o cumprimento consistente da maioria dos compromissos e produzindo efeitos positivos no funcionamento e no desempenho educativo da escola.	8
		A linha estratégica constitui-se como claramente orientadora, com grau de adequação e eficácia globalmente dominante, embora não se tenha verificado o cumprimento integral de todos os compromissos reforçados.	7
		A linha estratégica foi revelada globalmente adequada, com eficácia moderada, permitindo o cumprimento parcial dos compromissos definidos e originando um impacto positivo, mas limitado.	6
		A linha estratégica foi parcialmente adequada e eficaz, com execução irregular dos compromissos e alguma dificuldade de alinhamento com os objetivos estratégicos globais da escola.	5
		A linha estratégica mostrou-se um pouco adequada aos desafios do contexto, com baixa eficiência e eficácia, refletindo-se num cumprimento limitado e pouco estruturado dos compromissos do mandato.	4
		A linha estratégica revelou-se débil e pouco orientada, com impacto residual na concretização dos compromissos e na coerência global do projeto educativo.	3
		A linha estratégica apresentou-se problemática, com falhas estruturais de planeamento e de execução, sem resultados relevantes face aos compromissos reforçados.	2
		A linha estratégica mostrou-se claramente desajustada e ineficaz, com graves lacunas no alinhamento estratégico e sem evidência de concretização dos compromissos previstos na carta de missão.	1

Parâmetro	Conteúdos	Descritores	Pontuação
B. Competências (30%)	B. 3. Gestão	Orientou prioritariamente a sua atuação para a gestão pedagógica, assegurando, de forma excecional, a articulação e o bom funcionamento da gestão administrativa, financeira, dos recursos humanos e materiais, mobilizando de forma consistente toda a Escola e a comunidade à volta do sucesso educativo, num contexto claramente reflexivo, crítico, participativo e inovador.	10
		Concentrou-se de forma muito acentuada no seu trabalho na gestão pedagógica, assegurando com elevada eficácia as demais vertentes de gestão, promovendo de forma consistente o desempenho escolar e um ambiente colaborativo, reflexivo e participativo.	9
		Deu prioridade clara à gestão pedagógica, garantindo um nível esmagador de eficácia na gestão administrativa, financeira e de recursos, fomentando o sucesso escolar e um clima globalmente positivo e envolvente.	8
		Alocou a maior parte do seu foco à gestão pedagógica, mantendo um equilíbrio razoável nas demais áreas de gestão, com impacto globalmente positivo na dinâmica escolar e no ambiente de aprendizagem.	7
		Dedicou parte do seu trabalho à gestão pedagógica, revelando algum cuidado na progressão dos diferentes domínios, embora com limitações na capacidade de mobilizar a escola em torno da melhoria das aprendizagens.	6
		Atuou de forma intermitente na gestão pedagógica, apresentando maior irregularidade na gestão administrativa e organizacional, gerando apenas efeitos pontuais no desempenho coletivo da escola.	5
		Centrou pouco a sua intervenção na gestão pedagógica e evidenciou dificuldades na melhoria das áreas restantes, comprometendo a capacidade da escola para se focalizar no sucesso educativo.	4
		Atribuiu escassa relevância à gestão pedagógica, com gestão deficiente das demais dimensões, produzindo um impacto globalmente negativo na mobilização e no uso eficaz dos recursos.	3
		Não substituímos a gestão pedagógica como eixo prioritário, sem liderança educativa clara nem gestão articulada das demais áreas, o que comprometeu o bom funcionamento e a qualidade do ambiente escolar.	2
		Demonstrou fraca capacidade de liderança, não priorizando a gestão pedagógica nem assegurando a concretização eficaz de quaisquer áreas de gestão, com impacto muito negativo na organização e nos resultados da escola.	1
	B. 4. Representação externa	Promoveu de forma sistemática, consistente e muito eficaz a imagem do Agrupamento e desempenhou a sua função de serviço público com dedicação excecional junto da comunidade educativa e na sua representação externa, reforçando claramente a confiança e a confiança no projeto escolar.	10
		Defendeu muito consistentemente a imagem do Agrupamento e executou a missão de serviço público com grande dedicação, assegurando uma presença muito benéfica e reconhecida na comunidade.	9
		Valorizou a identidade institucional e cumpriu a missão de serviço público com dedicação assídua junto da comunidade educativa e na sua representação, produzindo efeitos positivos e visíveis.	8
		Projetou a imagem do Agrupamento e garantiu a missão de serviço público com dedicação regular, tendo um impacto moderado, mas discernível, na perceção externa da escola.	7
		Trabalhamos na projeção da imagem do Agrupamento e na missão de serviço público com dedicação limitada, resultando numa intervenção pouco consistente e pouco reconhecida pela comunidade.	6
		Envidou esforços pontuais na projeção da imagem do Agrupamento e no exercício da missão de serviço público, sem gerar um impacto significativo junto à comunidade educativa ou na representação da escola.	5
		Atuosa de forma irregular na projeção da imagem do Agrupamento, com comprometimento um pouco acentuado no serviço público, gerando escassa influência positiva sobre a perceção externa	4
		Assegurou a projeção da imagem do Agrupamento de forma deficiente, com dedicação muito reduzida e sem impacto manifestamente visível na comunidade educativa ou na representação institucional	3
		Não promoveu eficazmente a imagem do Agrupamento, com dedicação insuficiente no exercício da missão de serviço público, prejudicando o convite e o envolvimento da comunidade	2
		Não prometeu a projeção da imagem do Agrupamento nem cumpriu a missão de serviço público, revelando clara falta de compromisso e responsabilidade social institucional.	1

Parâmetro	Conteúdos	Descritores	Pontuação
C. Formação Contínua	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c do nº 2 do artigo 37º do ECD	Demonstrou uma atitude claramente proativa na promoção da sua formação contínua, implementando de forma sistemática processos de aquisição e atualização de conhecimentos, constituindo-se como exemplo de crescimento e reflexão profissional consistente.	10
		Tomou a iniciativa de seguir, de modo regular e autónomo, processos de aquisição e atualização de conhecimentos, assumindo um elevado grau de compromisso com a sua evolução profissional.	9
		Desenvolveu práticas de formação e aperfeiçoamento, garantindo que as suas competências e conhecimentos se mantenham permanentemente atualizados.	8
		Participou de forma ativa em processos de atualização profissional, integrando de forma consistente as aprendizagens nas suas práticas de ensino ou de gestão.	7
		Participou em iniciativas de atualização de conhecimentos de forma maioritariamente reativa, assegurando uma atualização globalmente adequada, mas sem ação proativa autónoma.	6
		Inscreveu-se em ações de atualização apenas quando a participação era formalmente ocorrida, sem demonstrar iniciativa própria para sua formação.	5
		Mostrou um interesse limitado na atualização profissional, intervindo de forma pontual e sem um plano de formação estruturado.	4
		Envolvendo-se de forma irregular e inconsistente nas atividades de formação, revelando pouca autonomia e pouco investimento no desenvolvimento profissional.	3
		Demonstrou uma colaboração limitada na atualização de conhecimentos, limitando-se ao cumprimento do mínimo obrigatório.	2
		Não evidenciou qualquer interesse em atualizar seus conhecimentos profissionais, apenas participando quando exigido por exigência formal, sem qualquer compromisso demonstrado com sua formação.	1

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL DO DESEMPENHO DOCENTE – AVALIAÇÃO DA DIRETORA

Anexo II

Nome da Diretora: _____ Escalão: _____

Escola: _____ Grupo de Recrutamento: _____

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

Avaliação Interna

Parâmetro	Conteúdos	Pontuação	Ponderação Final
A. Compromissos	A.1. Implementação do Projeto Educativo		
	A.2. Implementação do Plano Anual de Atividades		
	A.3. Gestão dos Recursos Humanos		
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.5. Gestão dos Recursos Materiais e Digitais		
	A.6. Autoavaliação e Melhoria Contínua		
	Subtotal A. = média (A1; A2; A3; A4; A5; A6)		50%
B. Competências	B.1. Liderança		
	B.2. Visão Estratégica		
	B.3. Gestão		
	B.4. Representação Externa		
	Subtotal B. = média (B1; B2; B3; B4)		30%
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%

Avaliação Externa

Dimensão	Pontuação
Resultados	
Prestação do Serviço Educativo	
Liderança e Gestão	
Classificação da avaliação externa	

Avaliação Final

Natureza da Avaliação	Pontuação	Ponderação	Classificação Final	Menção
Avaliação Interna		60%		
Avaliação Externa		40%		

____/____/____

A Diretora

A Presidente do Conselho Geral
