

AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE — AVALIAÇÃO DA DIRETORA

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com o artigo 5º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, compete ao Conselho Geral definir os critérios de avaliação do desempenho do Diretor dos estabelecimentos públicos de Educação Pré-Escolar e de Ensino Básico e Secundário.

Assim, no uso das competências definidas na referida Portaria, o Conselho Geral desta Escola define os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho da Diretora.

1. O Conselho Geral, para a avaliação interna do desempenho do Diretor – baseada na Carta de Missão – pode recorrer a atas, relatórios, inquéritos ou indicadores de medidas no quadro de concretização do Projeto Educativo e do Plano Anual de Atividades, mas principalmente fá-lo através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artigo 7º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, tendo como referência três parâmetros:

a) COMPROMISSOS - Incidindo sobre o grau de cumprimento de cada conteúdo assumido e fixado na Carta de Missão do Diretor, tendo por base os indicadores de medida assumidos em termos de eficácia, eficiência e qualidade;

b) COMPETÊNCIAS — incidindo sobre cada um dos conteúdos ao nível das competências de gestão, liderança, visão estratégica e de representação externa demonstradas;

c) FORMAÇÃO CONTÍNUA - realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37º do ECD.

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 compromisso corresponde à média das pontuações obtidas arredondada às milésimas, 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%), arredondada às milésimas.

5. As pontuações constarão da Ficha de Avaliação Interna do Desempenho Docente — Avaliação do Diretor, constante no Anexo II.

Crítérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral em 24/07/2025

A Presidente do Conselho Geral,

Maria Carolina Gerales

(Maria Carolina Gerales)

Tomei conhecimento em 28 / 07 / 2025

A Diretora da Escola Secundária José Falcão

Isabel Rainha Gomes Achando Amoroso Lopes

(Isabel Maria Rainha Gomes Achando Amoroso Lopes)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA DIRETORA - Anexo I

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
A. COMPROMISSOS (50%)	A.1. Concretização do Projeto Educativo	O Projeto Educativo foi cumprido, mostrando-se a ação da Diretora muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	[9; 10]
		O Projeto Educativo foi cumprido, mostrando-se a ação da Diretora eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	[8; 9]
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a ação da Diretora eficaz, eficiente e de boa qualidade.	[7; 8]
		O Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a ação da Diretora pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	[5; 7]
		O Projeto Educativo foi insuficientemente cumprido.	[1; 5]
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a ação da Diretora muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	[9; 10]
		O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a ação da Diretora eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	[8; 9]
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a ação da Diretora eficaz, eficiente e de boa qualidade.	[7; 8]
		O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a ação da Diretora pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	[5; 7]
		O Plano Anual de Atividades foi insuficientemente cumprido.	[1; 5]
	A.3. Gestão dos Recursos Humanos	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, extremamente eficiente e de excelente qualidade.	[9; 10]
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, muito eficiente e de muito boa qualidade.	[8; 9]
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	[7; 8]
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade,	[5; 7]
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	[1; 5]
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, extremamente eficiente e de excelente qualidade.	[9; 10]
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, muito eficiente e de muito boa qualidade.	[8; 9]
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	[7; 8]
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	[5; 7]
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	[1; 5]
A.5. Gestão de Recursos Materiais	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, extremamente eficiente e de excelente qualidade.	[9; 10]	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, muito eficiente e de muito boa qualidade.	[8; 9]	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	[7; 8]	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	[5; 7]	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	[1; 5]	

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO - Anexo I (Continuação)

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
B. COMPETÊNCIAS (30%)	B.1. Gestão	Centralizou sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou eficiente e eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	[9; 10]
		Centralizou quase sempre o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos, criando e mantendo quase sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	[8; 9[
		Centralizou com regularidade o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou da gestão administrativa, financeira dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	[7; 8[
		Centralizou pouco o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou pouco da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade nos alunos, criando e mantendo um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	[5; 7[
		Não centralizou o seu trabalho na gestão pedagógica e não cuidou eficazmente da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a focalizar toda a Escola e comunidade os alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.	[1; 5[
	B.2. Liderança	Exerceu, de forma sistemática, a liderança da Escola: conciliou sempre as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu eficazmente a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.	[9; 10]
		Exerceu, de forma sistemática, a liderança da Escola: conciliou muitas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.	[8; 9[
		Exerceu com regularidade a sua missão de líder da Escola: conciliou algumas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estímulo a participação dos pais e comunidade, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.	[7; 8[
		Exerceu regularmente a sua missão de líder da Escola, não conseguindo, porém, conciliar sempre a questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais comunidade, nem promovendo sempre a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir o sucesso dos alunos.	[5; 7[
		Não exerceu a liderança da Escola, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e comunidade, não promovendo a formação pessoal docente e não docente.	[1; 5[
	B.3. Visão Estratégica	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	[9; 10]
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	[8; 9[
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	[7; 8[
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	[5; 7[
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	[1; 5[
	B.4. Representação Externa	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem da Escola e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma, com uma dedicação excepcional.	[9; 10]
		Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem da Escola e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com muita dedicação,	[8; 9[
		Projetou a imagem da Escola e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com dedicação.	[7; 8[
		Projetou a imagem da Escola e desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma com pouca dedicação.	[5; 7[
		Não projetou a imagem da Escola nem desempenhou a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.	[1; 5[

I have Amoroso
A. Geraldes

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE - AVALIAÇÃO DA DIRETORA

Anexo II

(Portaria n.º 266/2012 de 30 de agosto)

Nome da Diretora: _____

Escalão: _____

Escola: _____

Grupo de Recrutamento: _____

Período de Avaliação: de _____ a _____

Ficha de Avaliação Interna

PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO FINAL	
A. COMPROMISSOS	A.1. Concretização do Projeto Educativo			
	A.2. Concretização do Plano Anual de Atividades			
	A.3. Gestão dos Recursos Humanos			
	A.4. Gestão dos Recursos Financeiros			
	A.5. Gestão dos Recursos Materiais			
	Subtotal A. = média (A1;A2;A3;A4;A5)			50%
B. COMPETÊNCIAS	B.1. Gestão			
	B.2. Liderança			
	B.3. Visão Estratégica			
	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 n.º2 do artigo 37.º do ECD			
	Subtotal C.			20%
	Classificação da avaliação interna = (subtotal A. *50%) + (subtotal B. *30%) + (subtotal C. *20%)			100%

Ficha de Avaliação Externa

DIMENSÃO	PONTUAÇÃO
Resultados	
Prestação de 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%		

_____/_____/_____

A Diretora

A Presidente do Conselho Geral

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO DIRETOR - Anexo I (Conclusão)

Parâmetros	Conteúdos	Descritores	Pontuação
C. FORMAÇÃO CONTÍNUA (20%)	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º2 do artigo 37.º do ECD	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	[9; 10]
		Tomou a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	[8; 9[
		Desenvolveu processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.	[7; 8[
		Participou em processos de atualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.	[5; 7[
		Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.	[1; 5[