

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE DO DIRETOR

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com a 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 do Agrupamento de Escolas Viseu Norte definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor:

1. A avaliação interna do desempenho do Diretor far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artigo 7.º 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/fixado na Carta de Missão do Diretor, 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 n.º 2 do artigo 37.º do ECD, com uma ponderação final 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 compromisso 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.

*Crítérios de Avaliação definidos e aprovados pelo Conselho Geral em 25 de março de 2026.*

O Presidente do Conselho Geral,

---

(Sérgio Alberto Cunha Mota Teixeira)

## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE DO DIRETOR

### 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 completamente cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se muito 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 Anual de Atividades	9 a 10	O Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se bastante eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual de Atividades foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual de Atividades não foi cumprido.
	A.3. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se bastante 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.4. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se bastante 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.5. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se bastante 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 ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
B. Competências 30%	B.1. Gestão	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 focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, criando e mantendo sempre um ambiente escolar reflexivo, crítico e 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 focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, 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 focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, 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 focalizar toda a Escola e comunidade no 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 focalizar toda a Escola e comunidade no desempenho escolar dos alunos, nem criou um ambiente escolar reflexivo, crítico, participativo e ativo.
	B.2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder da Escola: conciliou constantemente 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, sempre de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		8	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu eficazmente todos os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, sempre de forma a garantir o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a sua missão de líder da Escola: conciliou as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e comunidade, geriu os recursos materiais e humanos, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir 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 pais 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 o sucesso dos alunos.
		1 a 4	Não exerceu a sua missão de líder da Escola, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e comunidade, não gerindo os recursos materiais e humanos, não promovendo a formação pessoal docente e não docente.
	B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi completamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		7	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente 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, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		1 a 4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente nem 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 n.º2 do artigo 37.º e 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.

## FICHA DE AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE DO DIRETOR

### ANEXO II

Nome do diretor: \_\_\_\_\_ Escalão: \_\_\_\_\_

Escola: \_\_\_\_\_ Grupo de Recrutamento: \_\_\_\_\_

Período em 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)		
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 n.º2 do artigo 37.º do ECD		
	Subtotal C		
Classificação da avaliação interna TOTAL = (subtotal A*50%)+(subtotal B*30%)+(subtotal C*20%)			

#### 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%		

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

O Diretor:

O Presidente do Conselho Geral:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_