



AValiação INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE – AValiação DO DIRETOR  
CRITÉRIOS DE AValiação  
ANEXO I

PARÂMETROS	CONTEÚDO	DESCRITORES	PONTUAÇÃO
Compromissos (50%)	Concretização do Projeto Educativo	No que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muitíssimo eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 - 10
		No que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi completamente cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 - 8,9
		No que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade	6,5 - 7,9
		No que depende do Diretor, o Projeto Educativo foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 - 6,4
		No que depende do Diretor, o Projeto Educativo não foi cumprido.	1 - 4,9
	Concretização do Plano Anual de Atividades	Do que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a sua concretização muitíssimo eficaz, eficiente e de excelente qualidade	9 - 10
		No que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi cumprido, mostrando-se a sua concretização muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade	8 - 8,9
		No que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização eficaz, eficiente e de boa qualidade	6,5 - 7,9
		No que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades foi parcialmente cumprido, mostrando-se a sua concretização pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 - 6,4
		No que depende do Diretor, o Plano Anual de Atividades não foi cumprido.	1 - 4,9
	Gestão dos Recursos Humanos	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muitíssimo eficaz e adequada às características/contexto da escola	9 - 10
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto da escola	8 - 8,9
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz e adequada às características/contexto da escola	6,5 - 7,9
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto da escola	5 - 6,4
		A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto da escola	1 - 4,9
	Gestão dos Recursos Financeiros	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muitíssimo eficaz e adequada às características/contexto da escola.	9 - 10
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz e adequada às características/contexto da escola	8 - 8,9
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz e adequada às características/contexto da escola	6,5 - 7,9
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz e pouco adequada às características/contexto da escola	5 - 6,4
		A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz e inadequada às características/contexto da escola	1 - 4,9
Gestão dos Recursos Materiais	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muitíssimo eficaz, eficiente e de excelente qualidade.	9 - 10	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.	8 - 8,9	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.	6,5 - 7,9	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.	5 - 6,4	
	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.	1 - 4,9	

PARÂMETROS	CONTEÚDO	DESCRIPTORES	PONTUAÇÃO
Competências (30%)	Gestão	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, participativo e ativo.	9 - 10
		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.	8 - 8,9
		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.	6,5 - 7,9
		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.	5 - 6,4
		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.	1 - 4,9
	Liderança	O Diretor é muitíssimo reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de escola e mobilizar os profissionais que dirige.	9 - 10
		O Diretor é muito reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de escola e mobilizar os profissionais que dirige.	8 - 8,9
		O Diretor é reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando alguma abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de escola e mobilizar os profissionais que dirige.	6,5 - 7,9
		O Diretor é pouco reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, mostrando pouca abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de escola e mobilizar os profissionais que dirige.	5 - 6,4
		O Diretor não é reconhecido pela comunidade educativa como exemplo de autoridade democrática, que desempenha as suas funções no respeito pelos normativos e pelos regulamentos, não mostrando abertura ao diálogo e disponibilidade para alterar comportamentos e atitudes de forma a promover um bom clima de escola e mobilizar os profissionais que dirige.	1 - 4,9

PARÂMETROS	CONTEÚDO	DESCRIPTORIOS	PONTUAÇÃO
Competências (continuação)	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 - 8,9
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	6,5 - 7,9
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi pouco adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	5 - 6,4
		A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.	1 - 4,9
	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 elevada dedicação.	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 - 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.	6,5 - 7,9
		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 - 6,4
		Não projetou a imagem da escola nem desempenhou eficazmente a sua missão de serviço público junto da comunidade educativa e na representação da mesma.	1 - 4,9
Formação contínua (20%)	Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	Tomou a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional para além do formalmente exigido.	9 - 10
		Realizou sempre formação contínua nos termos formalmente exigidos.	8 - 8,9
		Realizou quase sempre formação contínua nos termos formalmente exigidos.	6,5 - 7,9
		Realizou poucas vezes formação contínua nos termos formalmente exigidos.	5 - 6,4
		Nunca realizou formação contínua nos termos formalmente exigidos.	1 - 4,9