

Comissão Pedagógica Conselho de Diretores

AVALIAÇÃO DO DIRETOR DO CFAEAB CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De acordo com o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 266/2012, de 30 de agosto, compete à Comissão Pedagógica definir os critérios de avaliação do desempenho do Diretor do Centro de Formação de Associação de Escolas (CFAE). Assim, no uso das competências definidas na referida Portaria, a Comissão Pedagógica do CFAE de Amarante Baião definiu os seguintes critérios de avaliação interna do desempenho do Diretor:

1. A avaliação interna do desempenho da Diretora é da responsabilidade do Conselho de Diretores e far-se-á através da apreciação do seu relatório de autoavaliação, previsto no artigo 7 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 37.2 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 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%).

4. Diretora não poderá ser penalizada por incumprimentos justificáveis por fatores imprevisíveis, internos e/ou externos, que não decorram da sua ação/reação.

GRELHA DE OPERACIONALIZAÇÃO

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
A – Compromissos 50%	A1. Conceber e elaborar o Plano de Formação e o Plano de atividades do CFAEAB	9 - 10	Elabora atempadamente os planos de formação e o plano de atividades e o Plano de Formação atende plenamente às necessidades e prioridades definidas nos planos de formação dos agrupamentos.
		8 – 8,9	O Plano de Formação atende às necessidades e prioridades definidas nos planos de formação dos agrupamentos.
		6,5 – 7,9	O Plano de Formação não atende a algumas das prioridades definidas nos planos de formação dos agrupamentos.
		5 – 6,4	O Plano de Formação não atende a várias necessidades identificadas e não respeita algumas prioridades.
		1 – 4,9	O Plano de Formação não foi elaborado ou foi elaborado muito deficientemente.
	A2. Coordenar e gerir o Plano de Formação e o Plano anual de atividades do CFAEAB	9 - 10	O Plano de Formação e o Plano de Atividades foram plenamente cumpridos. A avaliação do plano de formação e do Plano de Atividades revela cumprir plenamente os objetivos de eficácia, excelência e qualidade.
		8 – 8,9	O Plano de Formação e o Plano de Atividades foram cumpridos na quase totalidade. A avaliação do plano de formação e do Plano de Atividades scumpre bem os objetivos de eficácia, excelência e qualidade.
		6,5 – 7,9	O Plano de Formação e o Plano de Atividades foram cumpridos na quase totalidade. A avaliação do plano de formação e do Plano de Atividades cumpre razoavelmente os objetivos de eficácia, excelência e qualidade.
		5 – 6,4	O Plano de Formação e o Plano de Atividades foram cumpridos na quase totalidade. A avaliação do plano de formação e do Plano de Atividades revela não cumprir os objetivos de eficácia, excelência e qualidade.
		1 – 4,9	O Plano de Formação e o Plano de Atividades não foram cumpridos na quase totalidade. A avaliação do plano de formação e do Plano de Atividades não cumpre os objetivos de eficácia, excelência e qualidade.
	A3. Gerir os recursos humanos e materiais	9 - 10	A Gestão dos Recursos Humanos e Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 – 8,9	A Gestão dos Recursos Humanos e Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 – 7,9	Gestão dos Recursos Humanos e Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 – 6,4	A Gestão dos Recursos Humanos e Materiais revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 – 4,9	A Gestão dos Recursos Humanos e Materiais revelou-se ineficaz, ineficiente e de má Qualidade.
	A4. Garantir a divulgação da informação	9 - 10	Divulgou sempre atempadamente toda a informação e manteve sempre atualizado o Sítio do CFAEAB.
		8 – 8,9	Divulgou toda a informação e manteve sempre atualizado o Sítio do CFAEAB.
	A4. Garantir a divulgação da informação	6,5 – 7,9	Divulgou quase toda a informação e nem sempre atualizava o Sítio do CFAEAB.
		5 – 6,4	Divulgou quase toda a informação e atualizava o Sítio do CFAEAB depois de ultrapassados os prazos.
		1 – 4,9	Não Divulgou atempadamente a informação e não atualizava o Sítio do CFAEAB.
	A5. Gerir os Recursos Financeiros	9 - 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8 – 8,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		6,5 – 7,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 – 6,4	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 – 4,9	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
	A6. Garantir um serviço de qualidade	9 - 10	O CFAEAB presta um serviço de excelente qualidade.
		8 – 8,9	O CFAEAB presta um serviço de muito boa qualidade.
		6,5 – 7,9	O CFAEAB presta um serviço de boa qualidade.
5 – 6,4		O CFAEAB presta um serviço de razoável boa qualidade.	
1 – 4,9		O CFAEAB presta um serviço de má qualidade.	

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
B. Competências 30%	B.1. Gestão	9 - 10	Centrou 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 satisfazer as necessidades de formação dos profissionais das instituições associadas.
		8 – 8,9	Centrou quase 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 satisfazer as necessidades de formação dos profissionais das instituições associadas.
		6,5 – 7,9	Centrou o seu trabalho na gestão pedagógica e cuidou da gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais, de modo a satisfazer as necessidades de formação dos profissionais das instituições associadas.
		5 – 6,4	Por vezes o seu trabalho não se centrou na gestão pedagógica e apresentou algumas falhas na gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais.
		1 – 4,9	Apresentou muitas falhas na gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais.
	B.2. Liderança	9 - 10	Exerceu, de forma sistemática, a sua missão de líder do CFAE: conciliou constantemente as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos dirigentes das escolas, formadores e formandos, atendendo aos interesses e necessidades das pessoas e instituições.
		8 – 8,9	Exerceu a sua missão de líder do CFAE: conciliou quase sempre questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos dirigentes das escolas, formadores e formandos, atendendo aos interesses e necessidades das pessoas e instituições.
		6,5 – 7,9	Exerceu a sua missão de líder do CFAE: conciliou questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos dirigentes das escolas, formadores e formandos, atendendo aos interesses e necessidades das pessoas e instituições.
		5 – 6,4	Exerceu a sua missão de líder do CFAE, mas nem sempre conciliou questões administrativas e pedagógicas, nem estimulou a participação dos dirigentes das escolas, formadores e formandos, atendendo aos interesses e necessidades das pessoas e instituições.
		1 – 4,9	Falhou muitas vezes na sua missão de líder, não tomando decisões importantes para dirigentes, formadores e formandos.
	B.3. Visão Estratégica	9 - 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 – 8,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi muito 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 adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		5 – 6,4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão foi por vezes pouco adequada, e apresentou algumas falhas de eficiência e eficácia no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		1 – 4,9	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi cumprida ou apresentou desvios muito consideráveis.
	B.4. Representação Externa	9 - 10	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE um elevado grau de notoriedade e reconhecimento público.
		8 – 8,9	Projetou com muita eficiência e eficácia, a imagem do CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE um alto grau de notoriedade e reconhecimento público.
		6,5 – 7,9	Projetou com eficiência e eficácia, a imagem do CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE alguma notoriedade e reconhecimento público.
		5 – 6,4	Representou o CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE algum reconhecimento público.
		1 – 4,9	Falhou muito na representação do CFAE junto a outras instituições, trazendo desse modo uma imagem negativa para o CFAE.

C. FORMAÇÃO CONTINUA 20%	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD	9 - 10	Tomou a iniciativa de participar em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, tendo realizado 200 de formação na área da formação, no ciclo avaliativo.
		8 – 8,9	Tomou a iniciativa de participar em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, tendo realizado 150 de formação na área da formação, no ciclo avaliativo.
		6,5 – 7,9	Tomou a iniciativa de participar em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, tendo realizado 100 de formação na área da formação, no ciclo avaliativo.
		5 – 6,4	Tomou a iniciativa de participar em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional, tendo realizado 50 de formação na área da formação, no ciclo avaliativo.
		1 – 4,9	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.

Aprovado em reunião de Conselho de Diretores: 28 / 04 / 2016