

## CARTA DE MISSÃO

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

Nome do Diretor: António José Leite Bragança da Cunha

Escalão: 9.º

Agrupamento de Escolas de Felgueiras

Grupo de Recrutamento: 110

Período de avaliação: 2017.05.08 a 2021.05.07

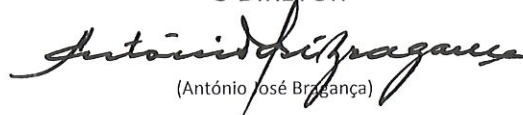
### MISSÃO

Promover uma gestão assente nos valores da autonomia da Escola, na formação, envolvimento e desempenho individual de todos os recursos humanos, numa cultura de participação de alunos, pais e encarregados de educação no processo educativo e na promoção de uma rede de parcerias institucionais através de protocolos e projetos, com vista à melhoria dos resultados escolares e educativos dos alunos e da imagem institucional e social do Agrupamento.

COMPROMISSOS	CONTEÚDOS
1.º	<b>Projeto Educativo do Agrupamento</b> Criar condições para a concretização do Projeto Educativo, com especial incidência na melhoria dos resultados escolares e do sucesso educativo, orientando o Agrupamento para o seu cumprimento.
2.º	<b>Plano de Atividades Anual</b> Melhorar progressivamente a qualidade do Plano de Atividades Anual, assegurando uma maior focalização e relação com o Projeto Educativo, promovendo também uma maior articulação entre todos os intervenientes, rentabilizando recursos, a concretização e avaliação da sua execução, evitando ainda a dispersão de projetos e atividades.
3.º	<b>Plano Anual de Formação</b> Promover a concretização e avaliação do Plano de Formação do Agrupamento.
4.º	<b>Recursos Humanos</b> Orientar os recursos humanos para a promoção do sucesso escolar e educativo dos alunos, promovendo a autonomia, a participação, a articulação e um ambiente escolar salutar e estimulante.
5.º	<b>Recursos Financeiros</b> Gerir os recursos financeiros com base nos princípios definidos pelo Conselho Geral.
6.º	<b>Recursos Materiais</b> Promover uma cultura de preservação dos recursos materiais, nomeadamente os tecnológicos, orientando a sua utilização para fins pedagógicos e educativos, para a melhoria da informação interna e externa do Agrupamento.
7.º	<b>Autoavaliação</b> Consolidar as práticas avaliativas e reflexivas, através de uma consistente autoavaliação, tendo em vista a melhoria contínua do Agrupamento.

Pombeiro de Ribavizela, 12 de outubro de 2017.

O DIRETOR



(António José Bragança)

A PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL



(Ana Cristina Magalhães Braga)



## 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 deste Agrupamento define 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 Estatuto da Carreira Docente (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 do Diretor, constante no Anexo II.

Agrupamento de Escolas de Felgueiras, Pombeiro de Ribavizela, 12 de outubro de 2017.

A PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL

*Ana Cristina Magalhães Braga*  
(Ana Cristina Magalhães Braga)



## AVALIAÇÃO INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE DO DIRETOR CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

### ANEXO I

PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRITORES
A. COMPROMISSOS	A.1. Concretização do Projeto Educativo	9 a 10	O Projeto Educativo foi cumprido, mostrando-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Projeto Educativo foi 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 de Atividades Anual	9 a 10	O Plano de Atividades Anual foi cumprido, mostrando-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano de Atividades Anual foi cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano de Atividades Anual foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano de Atividades Anual foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano de Atividades Anual não foi cumprido.
	A.3. Concretização do Plano Anual de Formação	9 a 10	O Plano Anual de Formação foi cumprido, mostrando-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano Anual de Formação foi cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	O Plano Anual de Formação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano Anual de Formação não foi cumprido.
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos	9 a 10	A gestão dos Recursos Humanos revelou-se extremamente 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.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 a 10	A gestão dos Recursos Financeiros revelou-se extremamente 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.	



PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRIPTORIOS
A. COMPROMISSOS	A.6. Gestão dos Recursos Materiais	9 a 10	A gestão dos Recursos Materiais revelou-se extremamente 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.
	A.7. Promoção de uma Cultura de Autoavaliação	9 a 10	A promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se extremamente eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se muito eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 a 6	A promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	A promoção de uma Cultura de Autoavaliação revelou-se ineficaz, ineficiente e de má qualidade.
B. COMPETÊNCIAS	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, participativo e ativo.
		8	Centralizou muitas vezes 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 algumas vezes 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.



PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRITORES
<b>B. COMPETÊNCIAS</b>	B.2. Liderança	9 a 10	Exerceu, de forma sistemática, a liderança do Agrupamento: conciliou sempre as questões administrativas e pedagógicas, estimulou ativamente a participação dos pais e da comunidade, promoveu com eficácia a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		8	Exerceu, de forma sistemática, a liderança do Agrupamento: conciliou muitas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da comunidade, promoveu a formação de pessoal docente e não docente, de forma a garantir sempre o sucesso dos alunos.
		7	Exerceu a liderança do Agrupamento: conciliou algumas vezes as questões administrativas e pedagógicas, estimulou a participação dos pais e da 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 liderança do Agrupamento, não conseguindo, porém, conciliar sempre as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando sempre a participação dos pais e da comunidade, 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 liderança do Agrupamento, não conseguindo conciliar as questões administrativas e pedagógicas, não estimulando a participação dos pais e da comunidade, não promovendo a formação do pessoal docente e não docente.
	B.3. Visão Estratégica	9 a 10	A linha estratégica traçada na carta de missão foi extremamente adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		8	A linha estratégica traçada na carta de missão foi muito adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu manda-to.
		7	A linha estratégica traçada na carta de missão foi adequada, eficiente e eficaz no cumprimento dos compromissos estabelecidos para o seu mandato.
		5 a 6	A linha estratégica traçada 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 traçada na carta de missão não foi adequada nem 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.



PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	DESCRITORES
C. FORMAÇÃO CONTÍNUA	C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º 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 apenas quando formalmente exigido.

**NOTA:**

Nas situações em que determinado nível de desempenho não tenha sido atingido por razões alheias ao avaliado, este não pode, em circunstância alguma, ser penalizado na sua avaliação final.

A PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL

Ana Cristina Magalhães Braga

(Ana Cristina Magalhães Braga)



AValiação INTERNA DO DESEMPENHO DOCENTE DO DIRETOR  
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

ANEXO II

Nome: ANTÓNIO JOSÉ LEITE BRAGANÇA DA CUNHA

Grupo de Recrutamento: 110

Número SIGHRE/DGAE: 1150795735

Escalão em que se encontra posicionado: 9.º

Período em avaliação: de 2017/05/08 a 20121/05/07

1. AVALIAÇÃO INTERNA

PARÂMETROS	CONTEÚDOS	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO FINAL
A. COMPROMISSOS	A.1. Concretização do Projeto Educativo		
	A.2. Concretização do Plano de Atividades Anual		
	A.3. Concretização do Plano Anual de Formação		
	A.4. Gestão dos Recursos Humanos		
	A.5. Gestão dos Recursos Financeiros		
	A.6. Gestão dos Recursos Materiais		
	A.7. Promoção de uma cultura de autoavaliação		
	SUBTOTAL A. = média (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)		
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.º 2 do artigo 37.º do ECD		
	SUBTOTAL C.		20%
TOTAL = (subtotal A. *50%) + (subtotal B. *30%) + (subtotal C. *20%)		TOTAL	100%

2. AVALIAÇÃO EXTERNA

DIMENSÃO	PONTUAÇÃO
Resultados	
Prestação de Serviço Educativo	
Liderança e Gestão	
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO EXTERNA	

3. AVALIAÇÃO FINAL

DIMENSÃO	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO FINAL	MENÇÃO
AVALIAÇÃO INTERNA		60%		
AVALIAÇÃO EXTERNA		40%		

2017/10/12

O DIRETOR

*António José Bragança*  
(António José Bragança)

A PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL

*Ana Cristina Magalhães Braga*  
(Ana Cristina Magalhães Braga)