

**AVALIAÇÃO DO DIRETOR DO CFAE  
PROPOSTA DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

De acordo com a Portaria n.2 266/2012, de 30 de agosto, compete à Comissão Pedagógica definir os critérios de avaliação do desempenho do Diretor do CFAE. Assim, no uso das competências definidas na referida Portaria, a Comissão Pedagógica do CFAE maiatrofa 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 7.2 da Portaria n.2 266/2012, 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.2 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%).

## GRELHA DE OPERACIONALIZAÇÃO

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
<b>A – COMPROMISSOS</b> 50%	A.1. Elaboração do Plano de Ação	9 - 10	O Plano de Ação atende plenamente às necessidades e prioridades definidas nos planos de formação dos agrupamentos.
		8	O Plano de Ação atende às necessidades e prioridades definidas nos planos de formação dos agrupamentos.
		7	O Plano de Ação não atende a algumas das prioridades definidas nos planos de formação dos agrupamentos.
		5 - 6	O Plano de Ação não atende a várias necessidades identificadas e não respeita algumas prioridades.
		1 a 4	O Plano de Ação não foi elaborado ou foi elaborado muito deficientemente.
	A.2. Concretização do Plano de Ação	9 - 10	O Plano de Ação foi completamente cumprido, mostrando-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	O Plano de Ação foi completamente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	O Plano de Ação foi parcialmente cumprido, mostrando-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 - 6	O Plano de Ação foi parcialmente cumprido, mostrando-se pouco eficaz, pouco eficiente e de regular qualidade.
		1 a 4	O Plano de Ação foi insuficientemente cumprido.
	A.3. Gestão dos Recursos Humanos	9 - 10	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Humanos revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 - 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 Materiais	9 - 10	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Materiais revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 - 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.5. Gestão dos Recursos Financeiros	9 - 10	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se muito eficaz, eficiente e de excelente qualidade.
		8	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de muito boa qualidade.
		7	A Gestão dos Recursos Financeiros revelou-se eficaz, eficiente e de boa qualidade.
		5 - 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.

(continuação)

Parâmetros	Conteúdos	Pontuação	Descritores
<b>B. COMPETÊNCIAS</b> 30%	<b>B.1. Gestão</b>	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	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.
		7	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	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 a 4	Apresentou muitas falhas na gestão administrativa, financeira e dos recursos humanos e materiais.
	<b>B.2. Liderança</b>	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	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.
		7	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	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 a 4	Falhou muitas vezes na sua missão de líder, não tomando decisões importantes para dirigentes, formadores e formandos.
	<b>B.3. Visão Estratégica</b>	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	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 - 6	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 a 4	A linha estratégica estabelecida na carta de missão não foi cumprida ou apresentou desvios muito consideráveis.
	<b>B.4. Representação Externa</b>	9 - 10	Projetou, de forma sistemática, eficiente e eficaz, a imagem do CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE um alto grau de notoriedade e reconhecimento público.
		8	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.
		7	Projetou com eficiência e eficácia, a imagem do CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE alguma notoriedade e reconhecimento público.
		5 - 6	Representou o CFAE junto a outras instituições, adquirindo para o CFAE algum reconhecimento público.
		1 a 4	Falhou muito na representação do CFAE junto a outras instituições, trazendo desse modo uma imagem negativa para o CFAE.
<b>C. FORMAÇÃO CONTINUA</b> 20%	<b>C.1. Formação realizada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º do ECD</b>	9 - 10	Tomou a iniciativa de participar em processos de aquisição e atualização do conhecimento profissional.
		-	-
		-	-
		-	-
		1 a 4	Não revelou interesse em atualizar o seu conhecimento profissional, nem sempre o fazendo quando formalmente exigido.