



RECRUTAMENTO DO DIRETOR PARA O QUADRIÉNIO 2017-2021 MÉTODOS DE SELEÇÃO

(Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho)

1. Análise de Curriculum Vitae

Apreciar as condições de acesso ao concurso e a relevância para o exercício das funções de Diretor, bem como o seu mérito.

Parâmetros de Análise
<input type="checkbox"/> Docente da carreira do ensino público, ou professores profissionalizados com contrato por tempo indeterminado e pelo menos cinco anos de serviço.
<input type="checkbox"/> Professor profissionalizado com contrato por tempo indeterminado do ensino particular e cooperativo, com pelo menos cinco anos de serviço.
<input type="checkbox"/> Habilitação específica em Administração Escolar ou Administração Educacional, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 56.º do Estatuto da Carreira Docente.
<input type="checkbox"/> Experiência de pelo menos um mandato completo no cargo de: Diretor / Diretor Executivo / Adjunto de Diretor Executivo / Presidente do Conselho Executivo; Subdiretor / Adjunto de Diretor / Vice-presidente do Conselho Executivo; Membro do Conselho Diretivo e ou Executivo.
<input type="checkbox"/> Experiência de pelo menos três anos no cargo de: Diretor / Diretor Pedagógico de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo.
<input type="checkbox"/> Currículo relevante na área da gestão e administração escolar.

2. Análise do Projeto de Intervenção

Apreciar a pertinência e a coerência entre os problemas diagnosticados e as estratégias de intervenção propostas

Parâmetros de Análise
<input type="checkbox"/> Appreciar a coerência entre os problemas diagnosticados e as estratégias de intervenção propostas.
<input type="checkbox"/> Conhecimento do contexto socioeducativo dos Estabelecimentos do Agrupamento.
<input type="checkbox"/> Visão estratégica para o Agrupamento de Escolas de Pevidém.
<input type="checkbox"/> Explicitação do plano estratégico a realizar no mandato.
<input type="checkbox"/> Definição rigorosa da missão, das metas e das grandes linhas de orientação da ação.
<input type="checkbox"/> Pertinência dos problemas diagnosticados.
<input type="checkbox"/> Adequação do plano de ação aos problemas diagnosticados e aos documentos estruturantes do Agrupamento.
<input type="checkbox"/> Adequação e exequibilidade das estratégias em função dos recursos físicos, materiais, financeiros e técnicos do Agrupamento.
<input type="checkbox"/> Enfoque dos resultados escolares, valorizando os processos e não apenas os resultados.
<input type="checkbox"/> Gestão temporal equilibrada da programação das atividades propostas, tendo em conta a concretização das metas estabelecidas.
<input type="checkbox"/> Valorização de parcerias com a comunidade envolvente e autarquia.
<input type="checkbox"/> Valorização do papel dos pais e encarregados de educação como corresponsáveis pelo sucesso escolar e educativo dos seus educandos.
<input type="checkbox"/> Clareza, organização e sistematização do projeto.

3. Resultado da Entrevista Individual

Apreciar, numa relação interpessoal, objetiva e sistemática, as competências pessoais do candidato, de acordo com as motivações da candidatura e verificar se a fundamentação do projeto de intervenção é adequada.

Parâmetros de Análise
<input type="checkbox"/> Fluência verbal.
<input type="checkbox"/> Motivação para a função.
<input type="checkbox"/> Sentido crítico.
<input type="checkbox"/> Capacidade de gestão e decisão imediata, relativamente aos acontecimentos quotidianos.
<input type="checkbox"/> Capacidade para trabalhar em equipa.
<input type="checkbox"/> Capacidade para fundamentar as propostas feitas no Projeto de Intervenção.
<input type="checkbox"/> Conhecimento da natureza das funções a exercer e de eventuais condicionantes.

Visto e aprovado pelo Conselho Geral, em 9 de fevereiro de 2017.

A Presidente do Conselho Geral, *Cristina Maria Pinheiro Oliveira Guise*