



## RECRUTAMENTO DO DIRETOR PARA O QUADRIÉNIO 2025-2029 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"/> Apreciar 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
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fluência verbal.</li><li>• Motivação para a função.</li><li>• Sentido crítico.</li><li>• Capacidade de gestão e decisão imediata, relativamente aos acontecimentos quotidianos.</li><li>• Capacidade para trabalhar em equipa.</li><li>• Capacidade para fundamentar as propostas feitas no Projeto de Intervenção.</li><li>• Conhecimento da natureza das funções a exercer e de eventuais condicionantes.</li></ul>

Visto e aprovado pelo Conselho Geral, em 19 de março de 2025.

A Presidente do Conselho Geral

*(Cristina Maria Pinheiro de Oliveira Guise)*