

Métodos de Avaliação das Candidaturas para Recrutamento do Diretor para o Quadriénio 2023-2027

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.

Método de Avaliação:	Análise de <i>Curriculum Vitae</i>
Objetivos	Apreciar a relevância para o exercício das funções de Diretor e o seu mérito
Parâmetros de Análise¹	<ul style="list-style-type: none"> • Docente de carreira do ensino público, ou professor profissionalizado com contrato por tempo indeterminado com pelo menos cinco anos de serviço e respetivo tempo de serviço. • Professor profissionalizado com contrato por tempo indeterminado do ensino particular e cooperativo, com pelo menos cinco anos de serviço e respetivo tempo de serviço. • 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. • Experiência de pelo menos um mandato completo no cargo de: <ul style="list-style-type: none"> - Diretor /Diretor Executivo / Presidente do Conselho Executivo. - Subdiretor / Adjunto de Diretor / Vice-presidente do Conselho Executivo. - Membro do Conselho Diretivo e ou Executivo. • Experiência de pelo menos três anos no cargo de: Diretor / Diretor Pedagógico de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo. • Currículo relevante na área da gestão e administração escolar. • Projetos relevantes em que participou e respetivos resultados.

¹ Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, com a redação que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho, os candidatos referidos na alínea a) do n.º 4 devem ser detentores de habilitação específica nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 56.º do Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário. Assim, e atendendo aos requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 95/97, de 23 de abril, esta deve ser formação especializada, ministrada por instituições do ensino superior (alínea b) do artigo 4.º), com uma duração não inferior a 250 horas (n.º 1 do artigo 6.º) e acreditada pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC) (n.º 2 do artigo 8.º). Assim, dos certificados apresentados pelos candidatos, como comprovativos da formação específica para o desempenho do cargo de diretor, deve constar o registo de acreditação, como formação especializada, do CCPFC.

Nos termos do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 21.º do 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, as candidaturas apresentadas por docentes com o perfil a que se referem as alíneas b), c) e d) só são consideradas na inexistência ou na insuficiência, por não preenchimento de requisitos legais de admissão ao concurso, das candidaturas que reúnam os requisitos previstos na alínea a).

	<ul style="list-style-type: none"> • Outros elementos considerados relevantes (louvores/distinções; organização de seminários/conferências; trabalhos/artigos publicados; exercício de funções noutras organizações).
--	--

Método de Avaliação:	Análise do Projeto de Intervenção
Objetivos	Apreciar a coerência entre os problemas diagnosticados e as estratégias de intervenção propostas, os recursos a mobilizar para o efeito, bem como as competências de gestão e administração.
Parâmetros de análise	<ul style="list-style-type: none"> • Clareza, organização e sistematização do projeto. • Pertinência dos problemas diagnosticados. • Definição rigorosa da missão, das metas e das grandes linhas de orientação da ação. • Explicitação do plano estratégico a realizar no mandato. • Adequação do plano de ação aos problemas diagnosticados e de acordo com os documentos estruturantes do Agrupamento. • Adequação e exequibilidade das estratégias em função dos recursos físicos, materiais, financeiros e técnicos do Agrupamento. • Adequação dos indicadores definidos, referentes às estratégias e objetivos delineados. • Gestão temporal e equilibrada da programação das atividades propostas, tendo em conta a concretização das metas estabelecidas. • Definição dos elementos de inovação propostos. • Definição dos princípios de sustentabilidade dos mecanismos de melhoria propostos.

Método de Avaliação:	Resultado da Entrevista Individual
Objetivos	Apreciar, numa relação interpessoal objetiva e sistemática, as competências pessoais do candidato, as motivações da candidatura, os seus conhecimentos na área de gestão administrativa e financeira, os conhecimentos gerais do concelho e verificar se a fundamentação do projeto de intervenção é adequada à realidade do Agrupamento, bem como a capacidade de se expressar com clareza e precisão, de ser assertivo e coerente na exposição das suas ideias e na defesa objetiva das estratégias apresentadas.
Parâmetros de análise	<ul style="list-style-type: none"> • Coerência e sustentabilidade na defesa do projeto para o Agrupamento. • Integração do projeto na cultura do Agrupamento. • Capacidade para trabalhar em equipa. • Fluência verbal, assertividade e coerência. • Motivação para a função.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Sentido crítico.• Conhecimentos na área de gestão administrativa e financeira.• Conhecimentos gerais do concelho. |
|--|---|

Aprovado pelo Conselho Geral em 22 de dezembro 2022

O Presidente do Conselho Geral

(José Noel de Sousa Alexandre)