

**Métodos de Seleção para Recrutamento do Diretor
 para o Quadriénio 2026-2030**

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 Seleção: | Análise de Curriculum Vitae |
| Objetivos | Apreciar a relevância para o exercício das funções de Diretor e o seu mérito |
| Parâmetros de Análise | Docente da carreira do ensino público, ou professores profissionalizados com contrato por tempo indeterminado e pelo menos cinco anos de serviço |
| | OU |
| | Professor profissionalizado com contrato por tempo indeterminado do ensino particular e cooperativo, com pelo menos cinco anos de serviço |
| | E |
| | a) Habilitação específica em Administração Escolar ou Administração Educacional, nos termos das alíneas b) e c) do nº 1 do artigo 56.º do Estatuto da Carreira Docente |
| | [as seguintes só são consideradas se não existir nenhum candidato nas condições da alínea a)] |
| | e/ou |
| | b) 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 |
| | e/ou |
| | c) Experiência de pelo menos três anos no cargo de: Diretor / Diretor Pedagógico de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo. |
| | e/ou |
| | d) Currículo relevante na área da gestão e administração escolar. |

| Método de Seleção: | Análise do Projeto de Intervenção |
|------------------------------|--|
| Objetivos | <p>Apreciar a coerência entre os problemas/desafios diagnosticados e as estratégias de intervenção propostas.</p> |
| Parâmetros de análise | <ul style="list-style-type: none"> • Appreciar a coerência entre os problemas/desafios diagnosticados e as estratégias de intervenção propostas. • Visão estratégica para o Agrupamento de Escolas do Bom Sucesso. • Definição rigorosa da missão, das metas e das grandes linhas de orientação da ação. • Conhecimento do contexto socioeducativo dos Estabelecimentos de Educação e de Ensino do Agrupamento. • Explicitação do plano estratégico a realizar no mandato. • Pertinência dos problemas diagnosticados. • Enfoque nos resultados escolares valorizando os processos e não somente os resultados. • 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. • Gestão temporal equilibrada da programação das atividades propostas, tendo em conta a concretização das metas estabelecidas. • Valorização de parcerias com a comunidade envolvente e autarquia. • Valorização do papel dos pais e encarregados de educação como corresponsáveis pelo sucesso escolar e educativo dos seus educandos. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Clareza, organização e sistematização do projeto. |
|--|---|

| Método de Seleção: | <i>Resultado da Entrevista Individual</i> |
|------------------------------|---|
| Objetivos | 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 ao Agrupamento. |
| Parâmetros de análise | <ul style="list-style-type: none"> • Assertividade na exposição e na defesa das suas ideias e na apresentação de soluções e estratégias • Capacidade de fundamentação do conteúdo do projeto de intervenção • Capacidade de comunicação, de reflexão e de sentido crítico • Motivação para a função a que se candidata • Capacidade de gestão e de tomada de decisões em contextos diversificados • Capacidade para trabalhar em equipa e mobilizar colaboradores e parceiros • Conhecimento da natureza das funções a exercer e das condicionantes da sua intervenção |

Aprovado pelo Conselho Geral em 19 de fevereiro de 2026

O presidente do Conselho Geral

Fernando António Mateus de Matos Sequeira



