



CANDIDATO A

Nome: *Armando Maria Fernandes Pina*

Escola: *Escola Secundária Dr. José Afonso*

Candidatura data entrada: *14 de Abril de 2009*

1. QUALIFICAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE DIRECTOR

Podem ser opositores ao procedimento concursal:

a) **Docentes de Carreira do Ensino Público**

b) **Docentes Profissionalizados com contrato por tempo indeterminado do ensino particular e cooperativo**

2. HABILITAÇÃO

2.1. FORMAÇÃO

Qualificação profissional para a docência: Licenciatura em Design de Comunicação (Escola Superior de Belas Artes de Lisboa)

Qualificação para o exercício das funções:

Formação

Licenciatura em Design de Comunicação;

Curso Complementar de Formação para Professores de Trabalhos Manuais (12º grupo) - equiparado a Bacharel;

Curso Complementar de Artes dos Tecidos; - Escola de Artes Decorativas António Arroio;

Curso de Artes Visuais (Formação - Pintura) - Escola de Artes Decorativas António Arroio;

Curso de Desenhador da Construção Civil – Instituto de Aperfeiçoamento Técnico Acelerado de Lisboa;

Profissionalização em serviço pela Escola Superior de Educação de Setúbal (5º e 12º grupos).

Primeira-Língua: Português

Outras Línguas: Francês, Crioulo (de Cabo-Verde, São Tomé e Príncipe e Guiné)

Compreensão e expressão escrita e oral - BOM

Experiência na administração e gestão escolar:

- Presidente do Conselho Executivo – 4 anos
- Vice-Presidente do Conselho Executivo – 2 anos
- Membro do Conselho Directivo – 3 anos
- Presidente do Conselho Administrativo – 6 anos
- Membro do Conselho Pedagógico – 8 anos
- Coordenador de Departamento – 1 ano
- Director de Turma – 4 anos
- Director de Instalações – 1 ano
- Membro da Comissão Pedagógica do Centro de Formação – 1 ano

2.2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL PELO MENOS UM MANDATO COMPLETO (apenas uma das seguintes):**Presidente do C.E.**

Director Executivo

Vice-Presidente do C.E.

Adjunto do Director Executivo

Director (DL 115-A/98)

Adjunto do Director (DL 115-A/98)

Membro do Conselho Directivo

Director de Estabelecimento de Ensino Particular e Cooperativo

Director Pedagógico de Estabelecimento de Ensino Particular e Cooperativo

3. CURRICULUM VITAE

Evidência(s)

Relevância Formação científica e experiência profissional**Actividades e Competências desenvolvidas na área de gestão escolar**

- Membro do Conselho Directivo,
- Vice-Presidente do Conselho Directivo,
- Presidente do Conselho Executivo,
- Membro do Conselho Pedagógico,
- Presidente do Conselho Pedagógico,
- Comissão Executiva Instaladora e
- Coordenador de Departamento.

Trabalhos / artigos publicados

Apresentações públicas

Mérito

Grau académico Licenciatura

4. PROJECTO DE INTERVENÇÃO

Evidência(s) na(s) Página(s)
com 17 páginas

Conhecimento da escola e identificação dos problemas 3, 5, 9, 10, 11, 12

Definição dos objectivos e estratégias 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 (15, 16, 17)

Programação das actividades a realizar 15, 16, 17

Conhecimento das funções e tarefas inerentes ao cargo a exercer *todo o documento*

Capacidade de concepção de acordo com os princípios estratégicos, objectivos e actividades planeadas..... *todo o documento*

Exposição das estratégias, meios e recursos a utilizar para implementação das actividades que se propõe realizar *todo o documento*

Correção linguística *todo o documento*

O **projecto de intervenção** sugere **uma gestão democrática** no sentido de continuidade, evidenciando a necessidade de ser estimulada a participação e a co-responsabilidade de todos em relação aos resultados da educação e pela definição de rumos e prioridades orientadoras para a melhoria da qualidade do conjunto do sistema educativo na escola. Compromete-se individualmente *para encontrar as soluções colectivas mais adequadas e consentâneas com a dignificação da escola e a criação de condições de trabalho dignas, assentes em duas vertentes fundamentais: os actores e os espaços físicos adjacentes.*

Uma escola que, conhecedora do seu passado, seja capaz de se afirmar no futuro, no combate ao insucesso, dando continuidade à prevenção da indisciplina e atenuando o abandono escolar.

Uma escola atenta, que estabeleça um vínculo a valores e objectivos de exigência e organização, reconhecida pela comunidade.

Uma escola em que a direcção desenvolva as medidas necessárias a um bom ambiente de trabalho e uma política de parcerias (...) que resulte em benefício de todos e do sucesso educativo.

Um aspecto característico desta liderança, reside na distinção entre mobilizar os outros para fazer e mobilizá-los para **querer** fazer.

Tendo em conta os processos internos de comunicação e as relações institucionais com o exterior, valoriza a cooperação de outras pessoas para conseguir cumprir e elaborar planos detalhados, criar estruturas organizacionais eficientes e validar as operações do dia-a-dia, determinantes numa escola que se enriquece com opiniões, sensibilidades e experiências de vários quadrantes da comunidade, fomentando, o sentimento de pertença e a dignificação da imagem da escola.

Portanto, a liderança não é apenas assumida como o cargo do líder, na medida em que ao longo de todo o projecto de intervenção fica explícita a vontade de partilhar, com as diferentes estruturas e, em particular, com a sua equipa de trabalho, decisões, congregando vontades, valorizando convergências, dinamizando e motivando os diversos intervenientes em torno de um projecto educativo de escola, o qual, assumido por todos, a todos compete concretizar.

Resultante da análise do projecto e de acordo com o normativo legal, apresenta-se o seguinte quadro síntese:

Identificação de Problemas	Definição de Objectivos e Estratégias	Actividades que se propõe realizar no mandato
Oferta escolar – excessivo número de turmas (falta de espaços para actividades do PAA, projectos, clubes,...)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manter cursos profissionais e oferta do secundário de acordo com as necessidades dos alunos, espaços existentes e estabilidade do corpo docente ✓ Equacionar, com o CP, a continuidade dos CEF ✓ Solicitar avaliação sobre os estágios e actividades desenvolvidas pelo Desporto Escolar 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promoção de reuniões de reflexão para desenvolvimento da avaliação interna
Esforço financeiro para dotar a escola de novas tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criar página Web eficaz ✓ Criar sistema de correio electrónico inovador e moderno ✓ Aquisição de equipamento técnico e didáctico não previsto no Plano Tecnológico para os Departamentos ✓ Boa distribuição e eficaz utilização 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilização de recursos e equipamentos, através de candidaturas a projectos para melhoria das condições de trabalho
Questões relacionais entre os diferentes órgãos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criar a figura de subcoordenador de Departamento e permitir, sempre que se justifique, a sua presença no CP ✓ Desburocratizar e agilizar o funcionamento do CP ✓ Sobrepor aspectos de cariz pedagógico a aspectos administrativos ou burocráticos (sem ferir a lei) ✓ Prestar contas ao Conselho Geral ✓ Estabelecer parcerias de responsabilidade ✓ Delegar competências de gestão imediata 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificação das taxas de empregabilidade dos cursos profissionais e CEF para avaliação dos mesmos

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar reuniões semanais para articular e definir estratégias de funcionamento ✓ Criar equipas de trabalho para desenvolver tarefas específicas e com regimentos próprios ✓ Criar normas de funcionamento para todos os serviços da escola 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Melhoria da elaboração de horários para promover uma melhor articulação pedagógica
Equipa SPO (falta de recursos – uma psicóloga para três escolas)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigir a presença da Psicóloga a tempo inteiro na escola, junto do Ministério da Educação ✓ Procurar, em conjunto com a Associação de Estudantes, soluções para problemas relacionais e comportamentais dos alunos ✓ Desenvolver, com a Associação de Pais, actividades e resolver problemas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promoção de reuniões de Conselhos de Turmas Estruturas Intermédias, bem como realização de Assembleias de Turma com vista à melhoria do sucesso e redução da indisciplina
Aspectos arquitectónicos e técnicos por concluir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criar espaços verdes ✓ Proceder a intervenções pontuais 	
Falta de estacionamento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolver este problema em colaboração com a Autarquia 	
Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estabelecer as parcerias necessárias ao trabalho pedagógico ✓ Estabelecer parcerias com o tecido empresarial e autarquia ✓ Manter o ensino recorrente ✓ Continuar a oferta dos Cursos Novas Oportunidades ✓ Dar relevo à formação de professores ✓ Melhorar os aspectos evidenciados pela avaliação interna 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgação e apoio às actividades de desenvolvimento curricular e extra-curricular ✓ Gestão do Plano Tecnológico Educativo

5. RELATÓRIO DA ENTREVISTA INDIVIDUAL (ver guião de entrevista)

A entrevista realizada ao candidato teve por base três itens essenciais: motivação para o cargo, estratégias de gestão e capacidade de liderança, salientando-se os seguintes aspectos sem recurso a qualquer juízo de valor.

Os aspectos relevantes a considerar têm que ver com a sua **motivação** para o desempenho do cargo a que se candidata, nomeadamente, o trabalho em prol da comunidade - com vista à melhoria das questões identificadas como mais frágeis, aquando da avaliação interna e externa – e a actuação em conformidade com uma estrutura democrática e dialogante.

A sua estratégia passa por uma gestão corrente dos problemas diários decorrentes da dinâmica de escola; pela criação de novas dinâmicas de gestão escolar, associadas à descentralização e delegação de competências e à democratização de decisões. Esta última, pressupõe a criação de assessorias técnicas, nomeadamente, no que concerne a questões relacionadas com as novas tecnologias, de forma a contribuir para uma melhor circulação da informação pela comunidade educativa.

O candidato tem presente os critérios essenciais ao recrutamento de pessoas ou equipas, isto é, o reconhecimento de competências ou saberes específicos e experiência revelada, privilegiando sempre a auscultação das diversas estruturas educativas.

No que respeita à oferta educativa, o candidato, por um lado, revela sensibilidade quanto à sua manutenção ou alargamento e consequente relação com o tecido empresarial, por outro, acusa ponderação e consentânea relação às necessidades dos alunos, da estabilização do corpo docente e dos espaços existentes.

Foram apontadas como prioridades, necessidades e/ou dificuldades essenciais no domínio da gestão as que respeitam questões orçamentais, de modo a encontrar soluções que garantam o equilíbrio financeiro; questões relativas à formação de docentes, no sentido de melhorar as práticas e questões que se prendem com o desenvolvimento das linhas orientadoras do Projecto Educativo de Escola.

A sua estratégia de actuação passa pela continuidade relativamente às novas tecnologias, equipamento e articulação pedagógica, pela reestruturação dos espaços físicos e para a desburocratização dos aspectos administrativo-pedagógico. Está ainda presente a implementação da avaliação interna de escola, a inovação quanto à reflexão acerca do insucesso escolar, a implementação de um contrato de autonomia e a resolução do problema da insuficiência de estacionamento.

A gestão de conflitos foi igualmente ponderada pelo candidato, assumindo que o cumprimento dos normativos legais é uma inevitabilidade, sendo que, no entanto, assumirá uma postura dialogante e negocial, reconhecendo igualdade de direitos e deveres a todos, tomando como referência o cumprimento do Regulamento Interno da Escola. A sua aposta incide sobretudo num modelo flexível e democrático que privilegie as componentes humana e pedagógica.

Sem recorrer a prepotências ou a conflitos, o candidato pretende consolidar a imagem positiva da escola, junto da comunidade educativa e meio envolvente, a partir da gestão ponderada das relações humanas, da organização e exigência.

Como considerações finais, salientamos o facto de deliberadamente o seu projecto de actuação não referenciar o PEE; valorizar a articulação com o Conselho Geral de Escola, o relevo atribuído à crítica construtiva e o apelo a uma postura colaborante, participativa e amistosa entre todos os órgãos.

A entrevista, fase final do processo, reforçou e esclareceu algumas questões constantes do Currículo e Projecto de Acção do candidato

A Comissão

Andreia Diegues

Carlos Gaspar

Cristina Parrado

Élia Patrício

Felismina Carvalho

Lucília Pita

Maria José Paiva

Teresa Morgado