

GESTÃO DE PROGRESSO DO DOCENTE

Avaliado(a):	Data autoavaliação:
Cargo/função:	Departamento:
Avaliador(a):	Data heteroavaliação:
Cargo/função:	Departamento:

PASSO 1: EXPECTATIVAS

A ser preenchido pelo(a) avaliado(a) e posteriormente enviado para o(a) avaliador(a) responsável antes da entrevista de avaliação.

QUAIS SÃO AS SUAS EXPECTATIVAS PARA ESTA AVALIAÇÃO?

PASSO 2: ENQUADRAMENTO E COMPETÊNCIAS

O desenvolvimento dos colaboradores da Escola Superior de Saúde Santa Maria é um dos eixos fundamentais no âmbito do Projeto Santa Maria Futuro. Neste âmbito, foi desenvolvido um sistema de gestão de progresso, focado na maximização das forças de cada docente, minimização dos pontos fracos e estabelecimento de objetivos e compromissos futuros.

Foi definido um conjunto de competências, transversais e específicas, assumidas como fundamentais para todos os colaboradores e, em particular, no âmbito do desempenho da função de Docente. As mesmas estão segmentadas nas seguintes dimensões:

[COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS]

DIMENSÃO INDIVIDUAL

1. Proatividade
2. Curiosidade intelectual
3. Orientação para o estudante
4. Planeamento e organização
5. Pensamento crítico

DIMENSÃO COLETIVA

1. Comunicação
2. Relacionamento interpessoal
3. Trabalho de equipa
4. Inovação e qualidade

DIMENSÃO INSTITUCIONAL

1. Sentido de propósito
2. Alinhamento

[COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS]

DIMENSÃO ENSINO

1. Planeamento
2. Execução
3. Avaliação

DIMENSÃO CIENTÍFICA

1. Pertinência e impacto
2. Desenvolvimento e disseminação
3. Novos serviços e práticas

DIMENSÃO COMUNIDADE

1. Contribuição na instituição
2. Contribuição na comunidade

DIMENSÃO GESTÃO

1. Disponibilidade e envolvimento
2. Participação (quando aplicável)

PASSO 3: ESCALA DE GESTÃO DO PROGRESSO

A escala utilizada para avaliar o progresso é a seguinte:

ESCALA DE GESTÃO DO PROGRESSO

1	Não demonstra comportamentos associados à competência
2	Raramente demonstra comportamentos associados à competência
3	Demonstra com frequência comportamentos associados à competência
4	Demonstra sempre comportamentos associados à competência
5	Excede os comportamentos associados à competência

No formulário, que consta no passo 4 e 5, indique a avaliação adequada, relativa ao período em análise de acordo com a classificação acima. Justifique e dê exemplos práticos, sempre que possível, das suas respostas. Recomenda-se a recolha de evidências ao longo do ano e que poderá fazer-se acompanhar destas para a reunião de gestão de progresso.

PASSO 4: GESTÃO DE PROGRESSO – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

[DIMENSÃO INDIVIDUAL]	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. PROATIVIDADE			
Atua de modo proativo no seu dia a dia profissional. Toma iniciativas face a problemas e empenha-se em solucioná-los.			
2. CURIOSIDADE INTELECTUAL			
Procura estar atualizado relativamente a conhecimentos profissionais.			
3. ORIENTAÇÃO PARA O CLIENTE			
Tem energia e uma atitude empreendedora para encontrar soluções inovadoras que vão de encontro às necessidades do cliente.			
4. PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO			
Tem capacidade de foco nas suas tarefas e gere de forma eficiente os recursos disponíveis.			
5. PENSAMENTO CRÍTICO			
Perante uma situação analisa os factos de forma crítica, pondera as alternativas de resposta e propõe soluções atempadamente.			

[DIMENSÃO COLETIVA]	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL			
Tem uma atitude facilitadora de relacionamento e trata de forma cordial, afável e justa colegas, superiores e clientes/estudantes.			
2. COMUNICAÇÃO			
Comunica de forma clara, segura e concisa. Mantém um diálogo positivo com os seus interlocutores.			
Demonstra empatia e disponibilidade para ouvir os outros.			
3. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO			
Assume um papel ativo e cooperante na equipa. Partilha informação e conhecimento e mostra-se disponível para apoiar os colegas.			
Contribui para a construção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.			

4. INOVAÇÃO E QUALIDADE			
Tem abertura à inovação e faz propostas de mudança e melhoria contínua consistentes nos processos de trabalho			

PASSO 4: GESTÃO DE PROGRESSO – COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

[DIMENSÃO INSTITUCIONAL]	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. SENTIDO DE PROPÓSITO			
Tem consciência da importância do seu papel e o propósito na Instituição.			
2. ALINHAMENTO			
Está alinhado com os objetivos, atuando de forma consistente na sua área de responsabilidade, e promove-os pessoal e institucionalmente.			

PASSO 5: GESTÃO DE PROGRESSO – COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

[DIMENSÃO ENSINO]	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. PLANEAMENTO			
Efetua de forma eficiente o planeamento das aulas de acordo com os objetivos definidos para as unidades curriculares.			
Procura novas abordagens de ensino e desenvolvimento do conhecimento (atividades, métodos e recursos pedagógicos).			
Identifica os métodos de avaliação mais ajustados de acordo com os objetivos de aprendizagem definidos.			
2. EXECUÇÃO			
Dá a conhecer ao aluno os objetivos programáticos e disponibiliza os recursos pedagógicos necessários à aprendizagem.			
Demonstra interesse genuíno pelo aluno, procurando conhecer os seus interesses e motivações de forma a garantir uma adequação da prática pedagógica às suas exigências.			
Adapta a comunicação às necessidades do aluno para manter o respetivo foco, atenção e participação na sala de aula.			
Demonstra domínio dos conteúdos e cria oportunidades de aprendizagem para o aluno, com a sua supervisão direta e de forma independente. Modela, demonstra e fornece exemplos práticos.			
Recorre a diferentes tipos de aprendizagem, para potenciar a integração do conhecimento no aluno de forma eficiente.			
3. AVALIAÇÃO			
Disponibiliza indicadores de avaliação contínua e final aos alunos, incentivando a melhoria do seu progresso.			
Monitoriza, de forma contínua, o processo de aprendizagem do estudante e fornece feedback quando necessário.			
Demonstra disponibilidade para fornecer aconselhamento individual, em privado, sobre o progresso do estudante.			

PASSO 5: GESTÃO DE PROGRESSO – COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

[DIMENSÃO CIENTÍFICA]	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. PERTINÊNCIA E IMPACTO			
Demonstra interesse e envolvimento na pesquisa, produção e integração de novo conhecimento científico na Instituição, na sua área científica.			
Tem a capacidade de selecionar temas inovadores com elevado impacto e aplicação prática na comunidade.			
2. DESENVOLVIMENTO E DISSEMINAÇÃO			
Demonstra rigor teórico e metodológico no conhecimento produzido.			
Procura desenvolver investigação em centros acreditados e em parceria com equipas internacionais.			
Tem a capacidade de produzir artigos em revistas científicas, submeter posters e/ou participar			
Envolvimento em atividades científicas, como palestrante em eventos científicos, conduzir workshops/seminários sobre os resultados da investigação realizada., participações em comissões científicas, júri ou orientação de teses			
3. NOVOS SERVIÇOS E PRÁTICAS			
Tem a capacidade de transferir o conhecimento produzido em novos serviços e práticas relevantes para a instituição e comunidade.			

[DIMENSÃO COMUNIDADE]	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. CONTRIBUIÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO			
Atua de modo proativo e participa em grupos de trabalho da própria comunidade interna da instituição.			
2. CONTRIBUIÇÃO PARA A COMUNIDADE			

Desempenha um papel ativo em Associações Científicas e Profissionais.			
Participa em programas ou ações orientadas para a comunidade.			

[DIMENSÃO GESTÃO]

	AVALIAÇÃO DE PROGRESSO		N/A
	AUTO	HETERO	
1. DISPONIBILIDADE E ENVOLVIMENTO			
Demonstra disponibilidade e contribui de forma proativa, direta e/ou indiretamente para a gestão, liderança e formação interna da própria instituição.			
Demonstra interesse genuíno em desempenhar funções ou assumir responsabilidades de gestão na instituição.			
2. PARTICIPAÇÃO (QUANDO APLICÁVEL)			
Procura desempenhar, com qualidade, a função que assume ao nível da gestão das atividades de ensino da instituição.			
Procura encontrar novas soluções e resolve proactivamente os desafios que surgem no âmbito do exercício das suas funções enquanto membro dos órgãos de coordenação, de carácter eletivo e/ou por nomeação, da Instituição.			

PASSO 6: PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

[MATRIZ DE PONTOS FORTES E OPORTUNIDADES DE MELHORIA]

PONTOS FORTES	OPORTUNIDADES DE MELHORIA
[Autoavaliação]	[Autoavaliação]
PONTOS FORTES	OPORTUNIDADES DE MELHORIA
[Heteroavaliação]	[Heteroavaliação]

--	--

PASSO 6: PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

[COMPROMISSOS]

AÇÕES	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL	DATA
1			
2			
3			



EM QUE PROJETOS DO PLANO COLETIVO DA ESCOLA GOSTARIA DE ME ENVOLVER DADAS AS MINHAS MOTIVAÇÕES E COMPETÊNCIAS?

PASSO 7: OBJECTIVOS PARA 2021

CONSIDERANDO O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL E COLETIVO, QUAIS SÃO OS MEUS 3 OBJECTIVOS PARA 2021?

OBJECTIVOS	DESCRIÇÃO
1	
2	
3	

PASSO 8: COMENTÁRIOS FINAIS

COMENTÁRIOS FINAIS > AVALIADOR(A)

COMENTÁRIOS FINAIS > AVALIADO(A)

--

Assinatura do(a) Avaliador(a):	Assinatura do(a) Avaliado(a):
Data:	Data: