

ANEXO 6 - Aplicação dos Critérios de Sieriação de Candidatos à Mobilidade Erasmus de Não Docentes.

I. Aplicação dos Critérios

1. Antiguidade na Instituição (AI)

	Valores (0 a 20)
< 1 ano	10
≥ 1 ano e < 2 anos	11
≥ 2 anos e < 4 anos	12
≥ 4 anos e < 6 anos	13
≥ 6 anos e < 8 anos	14
≥ 8 anos e < 10 anos	15
≥ 10 anos e < 12 anos	16
≥ 12 anos e < 14 anos	17
≥ 14 anos e < 16 anos	18
≥ 16 anos e < 18 anos	19
≥ 18 anos	20
Classificação	

2. Qualificações (Q)

	Valores (0 a 20)
Sem escolaridade obrigatória	10
Escolaridade obrigatória	11
Ensino secundário completo	12
Curso técnico/profissional pós-secundário	13
Bacharelato	14
Licenciatura	16
Pós-Graduação	17
Mestrado	18
Doutoramento	19
Pós-Doutoramento	20
Classificação	

3. Perfil Profissional (PP)

Este critério terá em consideração: a qualidade da experiência profissional do candidato, incluindo o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos e competências adquiridas; a sua preocupação e interesse pela sua actualização e valorização profissionais; e a sua atitude em contexto profissional, incluindo aspectos como a dedicação, interesse, empenho, motivação, iniciativa, proactividade, etc.

Qualidade da Experiência Profissional (QE)	
Revela uma notável variedade, profundidade e riqueza de experiência em actividades relevantes para a respectiva área funcional, o que se conjuga com aprofundados conhecimentos e competências profissionais de muita utilidade para as funções que exerce, permitindo diagnosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	20 valores
Revela uma considerável variedade e profundidade de experiência em actividades relevantes para a respectiva área funcional, o que se conjuga com bons conhecimentos e competências profissionais de bastante utilidade para as funções que exerce, permitindo diagnosticar uma	17 valores

boa capacidade de adaptação ao trabalho.	
Revela experiência em actividades relevantes para a respectiva área funcional, conjugada com conhecimentos e competências profissionais úteis para as funções exercidas, permitindo diagnosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho.	14 valores
Revela alguma experiência, não aprofundada, em actividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos e competências profissionais úteis para as funções que exerce, permitindo diagnosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	11 valores
Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos e competências profissionais úteis para as funções que exerce, permitindo diagnosticar insuficiente capacidade de adaptação ao trabalho.	8 valores
Sub-classificação	
Valorização e Actualização Profissionais (VAP)	
Evidencia elevado empenho em manter-se profissionalmente actualizado.	20 valores
Evidencia grande empenho em manter-se profissionalmente actualizado.	17 valores
Manifesta disponibilidade para se manter profissionalmente actualizado.	14 valores
Evidencia alguma disponibilidade para a sua actualização profissional.	11 valores
Manifesta desmotivação e relutância relativamente à sua actualização profissional.	8 valores
Sub-classificação	
Atitude (A)	
Evidencia uma notável dinâmica e um elevado interesse em aprofundar conhecimentos e competências. Distingue-se por manter um excelente nível de motivação, assim como elevados padrões de exigência no seu desempenho. Mantém excelentes relações com os colegas e promove acentuadamente o esforço de equipa a que pertence.	20 valores
Evidencia uma grande dinâmica e muito interesse em aprofundar conhecimentos e competências. Denota um alto nível de motivação, assim como altos padrões de exigência no seu desempenho. Mantém muito boas relações com os colegas e fomenta activamente o esforço da equipa a que pertence.	17 valores
Evidencia dinamismo e interesse em aprofundar conhecimentos e competências. Denota um bom nível de motivação, assim como bons padrões de exigência no seu desempenho. Mantém boas relações com os colegas e fomenta o esforço da equipa a que pertence.	14 valores
Revela alguma dinâmica e algum interesse em aprofundar conhecimentos e competências. Mantém um nível de motivação razoável, apresentando algumas insuficiências nos seus padrões de exigência profissional. Tem uma relação cordial com os colegas e participa no esforço da equipa a que pertence.	11 valores
Revela passividade, negligência e desinteresse em aprofundar conhecimentos e competências. Evidencia falta de motivação, assim como indiferença relativamente ao seu desempenho. Tem dificuldades de relacionamento com os colegas e de integração na equipa a que pertence.	8 valores
Sub-classificação	
Classificação: $2(QE) + VAP + A$	
4	

Para a aplicação do presente critério, deverá ser solicitado ao superior hierárquico/coordenador do candidato (responsável pelo Serviço/Departamento/Área Científica) o preenchimento e disponibilização de uma ficha de parecer sobre o candidato e a candidatura (ficha integrada no presente anexo).

4.Domínio de Línguas Estrangeiras (língua do país de acolhimento e língua-veículo aplicável) (LE)

Língua/Nível	Inexistente	Inicial	Intermédio	Avançado
Língua do país de acolhimento	8	10	14	18
Língua-veículo aplicável	8	10	14	18
Classificação				

5.Qualidade, relevância e impacto da proposta do programa de formação (QF)

Ter-se-á em consideração a qualidade geral da proposta de formação apresentada, designadamente no que respeita à sua estrutura/organização, clareza e coerência, objectivos,

actividades e resultados esperados. Será igualmente avaliado o seu grau de relevância para a formação pessoal e profissional do candidato e para o serviço/Unidade de origem, assim como o seu potencial impacto sobre este último (transferibilidade para outros não docentes, aplicação de metodologias novas no serviço, etc).

Qualidade geral da proposta apresentada	
Proposta extremamente bem estruturada e coerente, que apresenta de forma bastante clara e objectiva os objectivos da formação, as actividades previstas e os resultados esperados.	20 valores
Proposta bem estruturada, que apresenta de forma muito coerente e clara os objectivos da formação, as actividades previstas e os resultados esperados.	17 valores
Proposta estruturada, que apresenta de forma coerente e clara os objectivos da formação, as actividades previstas e os resultados esperados.	14 valores
Proposta razoavelmente estruturada, apresentando algumas insuficiências em termos de coerência e clareza na apresentação dos objectivos da formação, as actividades previstas e os resultados esperados.	11 valores
Proposta com problemas de estruturação, pouco coerente e com falta de clareza na apresentação dos objectivos da formação, actividades previstas e resultados esperados.	8 valores
Sub-Classificação	
Relevância da formação para o candidato	
Formação extremamente relevante para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências pessoais e profissionais do candidato na área em que exerce as suas funções.	20 valores
Formação muito relevante para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências pessoais e profissionais do candidato na área em que exerce as suas funções.	17 valores
Formação relevante para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências pessoais e profissionais do candidato na área em que exerce as suas funções.	14 valores
Formação com alguma relevância para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências pessoais e profissionais do candidato na área em que exerce as suas funções.	11 valores
Formação irrelevante para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências pessoais e profissionais do candidato na área em que exerce as suas funções.	8 valores
Sub-Classificação	
Relevância e potencial impacto da formação no serviço e/ou Unidade de origem	
Formação extremamente relevante e com elevado potencial de impacto sobre o serviço e/ou Unidade de origem, apresentando um notável grau de transferibilidade e aplicabilidade de resultados.	20 valores
Formação muito relevante e com bastante potencial de impacto sobre o serviço e/ou Unidade de origem, apresentando um significativo grau de transferibilidade e aplicabilidade de resultados.	17 valores
Formação relevante e com potencial de impacto sobre o serviço e/ou Unidade de origem, indiciando transferibilidade e aplicabilidade de resultados.	14 valores
Formação com alguma relevância e algum potencial de impacto sobre o serviço e/ou Unidade de origem, apresentando um grau reduzido de transferibilidade e aplicabilidade de resultados.	11 valores
Formação irrelevante e sem potencial de impacto sobre o serviço e/ou Unidade de origem, não indiciando transferibilidade e aplicabilidade de resultados.	8 valores
Sub-Classificação	
Classificação Final (média das 3 sub-classificações)	

Para a aplicação do terceiro item deste critério – “Relevância e potencial impacto da formação no serviço e/ou Unidade de origem”, deverá ser solicitado ao superior hierárquico/coordenador do candidato (responsável pelo Serviço/Departamento/Área Científica) o preenchimento e disponibilização de uma ficha de parecer sobre o candidato e a candidatura (ficha integrada no presente anexo). A relevância e impacto da formação deverão ser analisados tendo em consideração: 1) os objectivos estratégicos do ISPV que constam do respectivo plano de actividades (disponível junto do Gabinete de Planeamento e Gestão do ISPV); 2) o plano estratégico de cada Unidade Orgânica (disponíveis junto dos coordenadores académicos para a cooperação internacional e do Administrador dos SAS); 3) e os objectivos estratégicos de cada serviço/departamento/área científica .

II. Cálculo da Classificação Final

$$\frac{AI + Q + 2 (PP) + 2 (LE) + 2(QF)}{8} =$$