

Definição de critérios de selecção para admissão de Técnico Superior – Profissional de Reconhecimento e Validação de Competências

Foram definidos os critérios de selecção e respectivas pontuações, para admissão de Técnico Superior – Profissional de RVC para o Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária Dr. Manuel Laranjeira, critérios esses que serão afixados no átrio principal da referida Escola, bem como publicitados na sua página electrónica

O cálculo da pontuação final será obtido através da aplicação das seguintes formulas:

$$AC = (L+EP+FP+AD)/10 \quad (1)$$

$$EAC \quad (2)$$

$$OF = AC \quad (30\%) + EAC \quad (70\%) \quad (3)$$

Sendo que:

AC - Avaliação Curricular; L – Licenciatura; EP – Experiência Profissional; FP – Formação Pedagógica; AD - Avaliação Desempenho; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; OF – Ordenação Final.

CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

A. Avaliação curricular (200 pontos), à qual se aplicará a fórmula (1):

1- Licenciatura (45 pontos) - (requisito legal, cuja falta exclui o candidato)

1.1 – Em Psicologia – (quarenta e cinco pontos)

1.2 – Na área das Ciências Sociais e Humanas - (trinta e cinco pontos)

1.3 – Noutras áreas não mencionadas no ponto anterior – (vinte e cinco pontos)

2 - Experiência Profissional (75 pontos)

2.1 – Dois ou mais anos de desempenho da função em realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará funções para as quais se promove o presente procedimento concursal – (setenta e cinco pontos)

2.2 – Entre um e dois anos de desempenho da função em realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará funções para as quais se promove o presente procedimento concursal - (cinquenta e cinco pontos)

2.3 – Até um ano de desempenho da função em realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará funções para as quais se promove o presente procedimento concursal - (trinta e cinco pontos)

2.4 – Experiência profissional de desempenho da função em realidade social, escolar e educativa noutros contextos – (vinte e cinco pontos)

3 – Formação pedagógica (45 pontos)

3.1 – Frequência de formação profissional directa ou indirectamente relacionada com a área funcional e promovida pela ANQ – (45 pontos)

3.2 - Frequência de formação profissional directa ou indirectamente relacionada com a área funcional promovida por outras entidades - (35 pontos)

3.3 – Frequência de formação indirectamente relacionada - (25 pontos)

4 – Avaliação de desempenho em funções desempenhadas em CNO (35 pontos)-----

4.1 – A avaliação de desempenho será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a seguinte formula:

$$AD = \frac{(A+B)}{2}$$

4.1.1 – Em que A e B correspondem a dois anos de avaliação de desempenho.-----

4.1.2 – A avaliação de desempenho será pontuada com a seguinte correspondência:-----

- a) Maior ou igual a 4 – 35 pontos-----
- b) Maior ou igual a 3 e menor do que 4 – 25 pontos-----
- c) Maior ou igual a 2 e menor do que 3 – 15 pontos-----
- d) Menor do que 2 – 5 pontos-----
- e) Sem avaliação – 0 pontos-----

A pontuação de cada subcampo não é cumulativa com as restantes. Da análise curricular resultará uma primeira listagem, ordenada, que será publicitada. Esta publicitação é feita por um dia útil, para possibilitar a reclamação dos eventuais interessados. Posteriormente, é publicada uma listagem ordenada dos candidatos, com a indicação do dia e da hora em que são iniciadas as entrevistas selectivas finais. -----

B. Entrevista, para os ordenados nas dez primeiras posições da listagem, de acordo com a fórmula (1), a que acrescerão as pontuações atribuídas na Entrevista de Avaliação de Competências (2). Competências a avaliar: -----

- 1 – Integração dos valores éticos e deontológicos do serviço a que se candidata -----
- 2 – Conhecimentos especializados relativos ao exercício das funções -----
- 3 – Competências de relacionamento interpessoal (pares e adultos) -----
- 4 – Competências de comunicação verbal e escrita-----
- 5 – Competências de trabalho em equipa-----
- 6 – Competências de resolução de problemas-----
- 7 – Competências de gestão de conflitos-----

Cada um dos subcampos da entrevista é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. A classificação de cada subcampo é atribuída por maioria dos elementos do Júri -----

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

No final das entrevistas é imediatamente publicada a listagem final ordenada de acordo com a classificação dos candidatos. -----

