



Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa

Plano Estratégico para Avaliação de Desempenho de Pessoal Não Docente Biénio 2023-2024

I. Nota Introdutória

Este documento visa ser simultaneamente um guia de orientação interna e um veículo de informação externa das atividades a desenvolver. Incorpora orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de indicadores de medida, bem como de escolha de competências para o biénio 2023 e 2024 em cumprimento da alínea a) do artigo 61.º da Lei n.º 66-B/2007 com alterações na Lei n.º 66-B/2012.

Linhas gerais de orientação

A maioria das ações levadas a efeito no dia-a-dia de qualquer serviço exige uma atualização de conhecimentos, processos ou métodos diferentes dos normalmente utilizados. Esta atualização promove estabilidade e proporciona confiança, tanto aos que realizam as atividades como aos que delas beneficiam. Se nestas atividades fizermos incidir os esforços de acréscimo de melhoria e de eficiência, podemos estimar que daí resultarão proveitos para o organismo e para os utilizadores dos serviços por eles prestados. Investir na qualificação e eficiência significa assim mais qualidade e mais valor por parte do serviço.

Visão

Consolidar uma cultura de Escola, aberta à mudança, à inovação e ao rigor, reforçando-se como referência regional na formação profissional e ensino no âmbito do desenvolvimento rural, pelo impacto de qualidade de formação dos seus alunos, pela proximidade com os seus parceiros e pela prestação de um serviço público, ético e profissional, que se pretende de excelência.

Missão

Formar, aprender e educar num ambiente harmonioso e impulsionador de um desenvolvimento holístico do aluno lutando para uma formação de cidadãos críticos, autónomos, ativos e responsáveis, satisfazendo em simultâneo as necessidades de formação de uma população numa perspetiva profissional com vista a dar resposta à procura de jovens qualificados em áreas específicas de desenvolvimento rural.



Valores

Adoção de uma cultura de profissionalismo, de rigor, de responsabilidade e de respeito pela diferença;

Valorização da cooperação e da solidariedade, das relações humanas e de uma prática de equidade e justiça no exercício das funções.

II. Definição dos objetivos e resultados para a unidade orgânica

Objetivos

1. Melhorar a qualidade do serviço prestado com vista à satisfação das necessidades de toda a Comunidade Escolar, contribuindo para a consecução das metas definidas nos documentos estratégicos da escola;
2. Promover atitudes assentes no rigor e eficiência em todos os serviços prestados, de modo a melhorar a produtividade;
3. Incentivar o trabalho, contribuindo para a eficácia e para o desenvolvimento de um bom ambiente nos diversos setores/serviços.

Estratégias

Para atingir os objetivos, indicam-se as seguintes estratégias:

- Promover a formação contínua do pessoal não docente, adequando-a às necessidades internas;
- Melhorar as qualificações;
- Incentivar a melhoria da qualidade do desempenho profissional e respetiva análise reflexiva;
- Promover a articulação entre as diferentes estruturas da EPDRS;
- Gerir de forma integrada e eficaz os recursos humanos, materiais e financeiros;
- Otimizar a distribuição de serviço do pessoal não docente;
- Constituir equipas de trabalho e não docente com vista à promoção do trabalho colaborativo e à melhoria da produtividade do trabalho.

III. Orientações Gerais para a fixação de objetivos e competências

Os objetivos a definir para cada trabalhador devem respeitar os seguintes princípios:

- Estar de acordo com o conteúdo funcional de cada trabalhador;
- Permitir desenvolver potencialidades profissionais e pessoais do trabalhador;



- Ser mensurável e definido de modo a permitirem a verificação do resultado pelo qual o trabalhador não atinge, atinge ou supera o objetivo definido;
- Ser exigente no critério de superação, na medida em que corresponde ao alcance da superação do resultado;
- Ser especificado com até três indicadores de medida;
- Fazer corresponder a cada indicador de medida os respetivos critérios de superação.

As competências a definir para cada trabalhador devem respeitar as seguintes orientações:

- Distinguir-se em função da carreira e categoria de cada trabalhador;
- Permitir desenvolver potencialidades profissionais e pessoais do trabalhador.

IV. Fixação do número de objetivos e competências

- São fixados três objetivos para cada trabalhador visando o aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais e profissionais em articulação com os objetivos da unidade orgânica;
- As competências são em número de cinco, previamente escolhidas de entre as constantes na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro.

Serpa, 22 de dezembro de 2022

O Conselho Coordenador de Avaliação

Presidente

Paula Alexandra dos Santos Bento

Vice-Presidente

Augusto Reis

Vogal

Janaína Pereira Fedeiz
Coordenadora dos Serviços Administrativos

Stania Leonor Damiriz

