

► INTRODUÇÃO

Desde muito cedo que as pessoas são avaliadas avaliam o outro, sendo submetidas à autoavaliação e heteroavaliação até chegarem à fase adulta. A avaliação do desempenho do Recursos Humanos de uma Instituição de Ensino, é um fator cada vez mais apreciado e necessário. Para garantir uma avaliação rigorosa ao nível da qualidade do docente, devem-se considerar três dimensões: Pedagógica, Científica e Organizacional. Por sua vez, em relação aos colaboradores deverá ter em conta as seguintes dimensões: Produção, Qualidade, Pontualidade, Espírito e Cooperação, e Relacionamento. Entretanto, o processo de avaliação de desempenho, tanto de docentes como de colaboradores, orienta-se pelos seguintes princípios:

1. Coerência, com o intuito, a união com o programa estratégico da Faculdade.
2. Transparência e a Flexibilidade, durante o processo de avaliação, e as respetivas alterações na sua atividade.
3. Simplicidade, do processo avaliativo, reduzindo as formalidades e os procedimentos administrativos ao essencial.

► OBJETIVOS

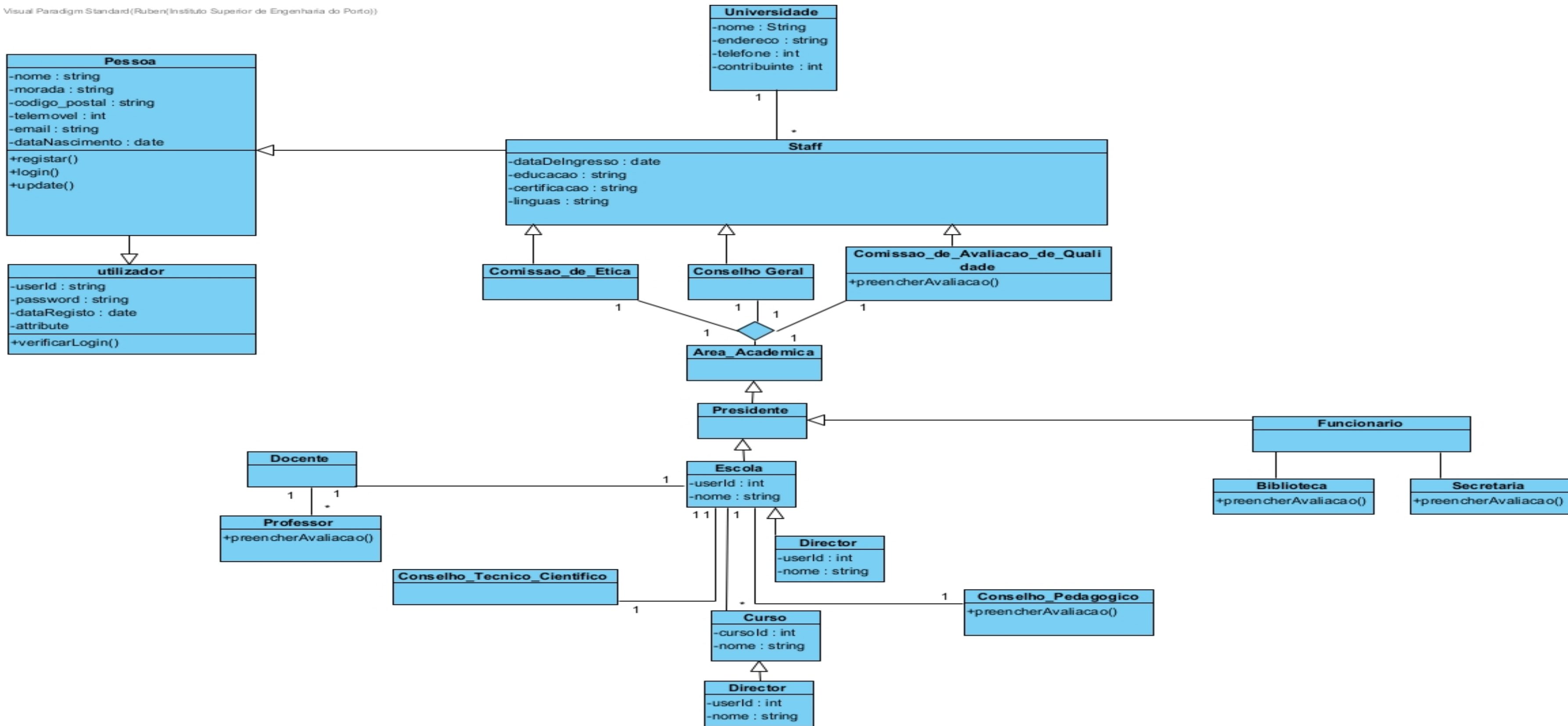
Em suma, pretende-se criar uma plataforma Web que agilize a Avaliação dos Docentes e Funcionários do ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia. Tem como objetivos:

- Perfil do docente
 - Preenchimento de Avaliação
 - Atribuição de um “chart radar”, caso se aplique.
- Perfil de Funcionário
 - Preenchimento de Avaliação
 - Atribuição de um “chart radar”, caso se aplique.
- Conselho Pedagógico
 - Preenchimento de Avaliação
- Sistema Interno de Qualidade
 - Preenchimento de Avaliação
- Direção Académica
 - Preenchimento de Avaliação
 - Aprovar Avaliação

► METODOLOGIA

A aplicação inicialmente foi dividida em várias classes. O principal objetivo era hierarquizar o modelo, e verificar quais poderiam ser as principais funções e quais os atributos, que cada classe poderia comportar. Como podemos ver através do seguinte diagrama, encontra-se aqui uma possível forma de resolução do problema proposto, que pode vir a sofrer alterações no futuro.

Visual Paradigm Standard(Ruben\Instituto Superior de Engenharia do Porto))



► CONCLUSÃO

Com o avanço dos Sistemas de Informação, já não podemos estar dependentes de uma folha de cálculo, que é enviada entre vários departamentos até ser aprovada. Surge assim a vontade de ser criada uma plataforma para resolver esta situação, onde os trabalhadores fazem a sua autoavaliação e heteroavaliação. Onde, no caso dos docentes são avaliadas quatro dimensões:

1. Dimensão Pedagógica
2. Dimensão Técnica, Científica e Artística
3. Dimensão Organizacional

Relativamente ao caso dos não docentes, são avaliados em cinco dimensões:

1. Produção
2. Qualidade
3. Pontualidade
4. Espírito e Cooperação
5. Relacionamento

► BIBLIOGRAFIA

[1] Regulamento de Avaliação do Pessoal Docente. (2022, Setembro 10). <https://www.islagaia.pt/>. <https://www.islagaia.pt/pt/documentos-online/category/14-regulamentos.html>