



**AVISO N.º POCH- 12-2022-01**

**TIPOLOGIA DE OPERAÇÃO**

**SKILLS 4 PÓS- COVID — COMPETÊNCIAS PARA O FUTURO NO ENSINO SUPERIOR**

**NOTA METODOLÓGICA PARA AVALIAÇÃO DA GRELHA**

**ANÁLISE E SELEÇÃO DE CANDIDATURAS**

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundação Europeia

## I – Critérios de seleção

**1 – Qualidade técnica do projeto, tendo em conta os objetivos a atingir, as ações a desenvolver, as metodologias a utilizar e os resultados esperados**

**Projetos de inegável mérito científico, académico e técnico do projeto, tendo em conta os objetivos a atingir, as ações a desenvolver, as metodologias a utilizar e os resultados esperados, designadamente o nível, estratégia e capacidade de inovação curricular, tendo como referência as melhores praticas internacionais, com ênfase na triangulação de atividades de ensino-investigação-inovação e na adoção de formas ativas de ensino/aprendizagem** - A escala de apreciação é aplicada em função do mérito científico das operações em termos de inovação curricular, alinhamento com práticas pedagógicas internacionais, incorporação de metodologias participativas e interativas, como metodologia de projeto. As componentes em análise são medidas pelo número de alinhamentos com as questões elencadas no quadro 1:

- **Elevado** – responde positivamente a todas as questões elencadas no quadro 1 = 20 pontos;
- **Bom** – responde positivamente a 4 ou 5 questões elencadas no quadro 1 = 15 pontos;
- **Médio** - responde positivamente a 2 ou 3 questões elencadas no quadro 1 = 10 pontos;
- **Baixo** – responde positivamente a menos de 2 questões elencadas no quadro 1 ou não responde = 3 pontos.

### Quadro 1

A operação:	
1.	Discrimina de forma clara os objetivos expressos no aviso e está alinhada com as iniciativas paralelas em curso, também referidas no aviso
2.	Inclui objetivos definidos de forma clara e realista, respondendo a necessidades e/ou oportunidades relevantes do ponto de vista social e económico
3.	Considera a utilização de métodos e técnicas avançadas, tendo em conta as melhores práticas internacionais, que permitirão à operação atingir resultados e soluções inovadores;
4.	Assegura a coerência entre objetivos, metodologia, atividades e orçamento, demonstrando como o conjunto de atividades responde às necessidades identificadas e assegura os resultados esperados
5.	Identifica um conjunto de parceiros relevantes da instituição de ensino superior para o projeto e expressa a proposta de articulação entre vários atores e o seu alinhamento com os objetivos da operação
6.	Apresenta um cronograma claro, cobrindo todas as fases da operação



Em sede de memória descritiva ou em campo próprio do formulário de candidatura do Balcão 2020, deverá a entidade beneficiária identificar e justificar detalhadamente o contributo da operação para a questões do quadro 1, se aplicável (max. 3 pág.)

## **2 – Existência de mecanismos de monitorização e avaliação da eficácia, eficiência, adequação e impacto das intervenções**

**Mecanismos de monitorização e avaliação da eficácia, eficiência, adequação e impacto das intervenções** - A escala de apreciação é aplicada tendo em conta o fundamento apresentado pela entidade beneficiária anexado à candidatura em “Memória Descritiva da Operação” (máx. 1 página).

- **Elevado:** está previsto existirem mecanismos permanentes de monitorização e avaliação da operação = 20 pontos;
- **Bom:** está previsto existirem mecanismos regulares de monitorização e avaliação da operação = 15 pontos;
- **Médio:** está previsto existirem mecanismos pontuais de monitorização e avaliação da operação = 10 pontos;
- **Baixo:** não estão previstos mecanismos de monitorização e avaliação da operação = 3 pontos.

## **3 – Grau de eficiência administrativo-financeira da instituição/entidade candidata**

**Grau de eficiência da entidade beneficiária, medida pela média da taxa de execução financeira das operações encerradas da entidade que foram financiadas pelo POCH nos últimos 3 anos**

- **Elevado:**  $\geq 90\%$  = 10 pontos;
- **Bom:**  $\geq 85\%$  e  $< 90\%$  = 8 pontos;
- **Médio:**  $> 80\%$  e  $< 85\%$  = 5 pontos;
- **Baixo:**  $< 80\%$  = 3 pontos.

## **4 - Capacidade, qualidade e adequação dos recursos humanos, infraestruturas educativas, equipamentos e outros recursos, nomeadamente a experiência da equipa do projeto.**

**Condições de acolhimento na IES, aferido via adequação dos recursos humanos afetos à operação**

Cofinanciado por:



A escala de apreciação é aplicada tendo em conta o resumo curricular apresentado na memória descritiva a anexar à candidatura no Balcão 2020 pela entidade beneficiária (máx.1 página).

- **Elevado:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e com experiência superior a 5 anos em projetos e iniciativas inovadoras de ensino/aprendizagem metodologia de projeto, atividades de ensino-investigação-inovação nas Instituições do Ensino Superior, que permitam melhor preparação de docentes e alunos para os desafios emergentes = 10 pontos;
- **Bom:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e com experiência superior a 3 anos em projetos e iniciativas inovadoras de ensino/aprendizagem metodologia de projeto, atividades de ensino-investigação-inovação nas Instituições do Ensino Superior, que permitam melhor preparação de docentes e alunos para os desafios emergentes = 8 pontos;
- **Médio:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e com experiência superior a 2 anos em projetos e iniciativas inovadoras de ensino/aprendizagem metodologia de projeto, atividades de ensino-investigação-inovação nas Instituições do Ensino Superior, que permitam melhor preparação de docentes e alunos para os desafios emergentes = 5 pontos;
- **Baixo:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e com experiência superior a 1 ano em projetos e iniciativas inovadoras de ensino/aprendizagem metodologia de projeto, atividades de ensino-investigação-inovação nas Instituições do Ensino Superior, que permitam melhor preparação de docentes e alunos para os desafios emergentes = 3 pontos.

## **5 - Qualidade e diversidade de parcerias ou protocolos com instituições, empresas ou outros agentes a nível regional ou nacional, potencialmente empregadores**

### **Qualidade das parcerias**

- **Elevado:** Todas as entidades parceiras apresentam historial relevante na área de implementação do projeto, bem como um contributo relevante previsto para a sua implementação = 15 pontos



- **Bom:** Nem todas as entidades parceiras apresentam historial relevante na área de implementação do projeto, mas o contributo para a sua implementação é sempre relevante =12 pontos
- **Médio:** Nem todas as entidades parceiras apresentam historial relevante na área de implementação do projeto e o contributo previsto para a sua implementação não é sempre relevante = 8 pontos
- **Baixo:** As entidades parceiras não apresentam claramente historial relevante na área de implementação do projeto, nem em regra um contributo relevante para a implementação da operação = 5 pontos

**6- Alinhamento dos projetos com instrumentos de política nacional, nomeadamente com a os objetivos definidos na iniciativa Skills 4 Pós Covid.**

**Alinhamento com a Iniciativa Skills 4 pós Covid, incluindo com os objetivos definidos no âmbito do Projeto LMRO.** As componentes em análise são medidas pelo número de alinhamentos com as questões elencadas no quadro 2

- **Elevado** – A operação contribuiu para todas as questões elencadas no quadro 2 = 15 pontos;
- **Bom** – A operação contribuiu para 4 ou 5 questões elencadas no quadro 2 = 12 pontos;
- **Médio** - A operação contribuiu para 2 ou 3 questões elencadas no quadro 2 = 8 pontos;
- **Baixo** – A operação contribuiu para menos de 2 questões elencadas no quadro 2 ou não responde = 5 pontos.

**Quadro 2**

A operação contribui para:	
1.	Fomentar abordagens inovadoras e multidisciplinares para o ensino e a aprendizagem
2.	Reforçar as iniciativas de triangulação de atividades de ensino-investigação-inovação, facilitando o fluxo e a cocriação de conhecimento entre o ensino superior, a investigação, o setor público e/ou o tecido produtivo
3.	Melhorar a qualidade e a relevância das competências desenvolvidas e certificadas, aprofundando, designadamente, a utilização de microcredenciais
4.	Estimular atitudes, mentalidades e competências empreendedoras

Cofinanciado por:



#### A operação contribui para:

- |   |
|---|
| 5. Estimular o ingresso e participação no ensino superior de novos públicos   |
| 6. Reforçar a diversificação e especialização da oferta formativa, estimulando a aprendizagem ao longo da vida, promovendo a atualização e reconversão de competências ( <i>upskilling e reskilling</i> ), e estimulando a colaboração com empregadores |

Em sede de memória descritiva ou em campo próprio do formulário de candidatura do Balcão 2020, deverá a entidade beneficiária identificar e justificar detalhadamente o contributo da operação para a questões do quadro 2, se aplicável (max. 3 pág.)

### **7 - Contributo dos projetos para a igualdade de oportunidades e de género no acesso ao ensino e à formação**

A escala de apreciação é aplicada com base no preenchimento do modelo de *check-list* “Avaliação da Integração da Perspetiva da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da não discriminação” (em anexo), enquanto princípio transversal aos fundos europeus.

A referida *checklist* está disponível em apenso ao AAC e deve ser anexada ao separador “Outros documentos” do formulário de candidatura, preenchendo o beneficiário somente a parte que lhe é destinada. A pontuação terá em conta apenas os critérios aplicáveis à entidade beneficiária, de acordo com a seguinte metodologia de cálculo:  $SIM/(SIM+NÃO)*100$

#### **Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e da Igualdade de Oportunidades**

- **Elevado:** Responde positivamente a >75% das questões aplicáveis da checklist = 10 pontos;
- **Bom:** Responde positivamente a >65% e ≤ 75% das questões aplicáveis da checklist = 8 pontos;
- **Médio:** Responde positivamente a >50% e ≤65% das questões aplicáveis da checklist = 5 pontos;
- **Baixo:** Responde positivamente a menos de 50% das questões aplicáveis da checklist = 3 pontos



## ANEXO I - MODELO DE CHECK-LIST PARA VERIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DA INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

### Checklist Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

#### Identificação da Operação e do Beneficiário

**Entidade beneficiária:** NIF, acrónimo e/ou nome da entidade beneficiária

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação  
Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]  
Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

**Outra legislação aplicável:** Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	N A	Exemplos	Justificação
<b>Avaliação Global</b>					
A operação tem em conta aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?					
A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?				Ex: Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género	
<b>Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional</b>					
A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres?				Ex: Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos	
A organização dispõe de instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?				Ex: - Plano para a Igualdade; - Plano de Sensibilização e Informação interno; - Plano de Formação; - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros	
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização? <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública; NA, por exemplo, no caso de empresários em nome individual</i>				Ex: - Estatutos/Orgânica da entidade; - Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes; Balanço social	
Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidas práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?				Ex: - Processos de seleção baseados na igualdade e transparência; - Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades;	

Cofinanciado por:



Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	N A	Exemplos	Justificação
				- Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/reconversão profissional	
Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão?				Ex: - Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros	
<b>Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar</b>					
A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?					
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?				Ex: - Incentivos ou apoios destinados ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extraescolar; apoio a outras pessoas a cargo; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua;  - Posto médico no local de trabalho; - Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as; outros - Apoios às famílias, nomeadamente monoparentais; - Incentivo à alternância de género no apoio à família Estes tipos de iniciativas estão normalmente previstos em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações	
<b>Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade</b>					
A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade?					
A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade?				Ex: - Atendimento prioritário; - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Suportes comunicacionais em braille para pessoas cegas ou amblíopes ou em língua gestual e legendados para pessoas surdas; - Serviços de interpretação de língua gestual; - Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário como o horário flexível ou específico	
A organização adota políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades?				Ex: - Quotas de admissão para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade;	



Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	N A	Exemplos	Justificação
				- Postos de trabalho adaptados às necessidades	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
A operação promove a prevenção de práticas discriminatórias					
A organização adota orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual ou guia de linguagem inclusiva;</li> <li>- Sessões de sensibilização para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas</li> <li>- Manual para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas;</li> <li>- Sessões informativas ou formação</li> <li>- Adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e violência no trabalho;</li> <li>- Sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho;</li> <li>- Outros mecanismos para detetar e solucionar este tipo de situações</li> </ul>	
<b>Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura)</b>					
<b>Balanço Final (a preencher pela entidade beneficiária em sede de pedido de pagamento de saldo final)</b>					