

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA DO GESTOR DOCENTE

Instruções gerais:

Este formulário de avaliação é específico para a Chefia Imediata do **gestor docente**. A Chefia deve:

- 1) Preencher o campo de identificação;
- 2) Preencher as Seções I a IV (células de cor azul);
- 3) Os conceitos de cada indicador da avaliação constam no Anexo da Resolução CONSUNI nº 43/2023, disponível no site da UFAL (o link está disponível no Formulário de Encaminhamento da avaliação, o documento de ordem 1 do processo);
- 4) Dar feedback ao/à avaliado/a acerca do trabalho desenvolvido e do resultado da sua Avaliação de Desempenho (Inciso VII do artigo 7º da Resolução CONSUNI nº 43/2023);
- 5) Salvar o documento no formato PDF e anexá-lo ao processo via SIPAC, e assinar eletronicamente, para fins de validação.

IDENTIFICAÇÃO

NOME DO/A SERVIDOR/A AVALIADO/A	HUMBERTO MEIRA DE ARAUJO NETO	MATRÍCULA SIAPE	
NOME DO AVALIADOR (CHEFIA)	Rita de Cássia Souto Maior Siqueira Lima		
E-MAIL DO AVALIADOR		MATRÍCULA SIAPE DO AVALIADOR	

SEÇÃO I

INDICADORES DE COMPETÊNCIA

Chefia, considerando o desempenho do/a servidor/a avaliado/a na execução de suas atividades, selecione um '**Nível**' de avaliação, que compreende a escala de 1 (um) a 8 (oito), para cada um dos indicadores abaixo, para isso, considere o nível 1, a menor nota, e, progressivamente, o nível 8 a maior nota.
(Selecione apenas a opção desejada na coluna "Nível", pois a nota será automaticamente preenchida na coluna "Pontuação")

I. CAPACIDADE DE GESTÃO	Nível	Pontuação
Capacidade de Mobilização, Delegação e Feedback	Excelente - nível 7	0,37
Acompanhamento	Excelente - nível 7	0,37
Visão Estratégica	Excelente - nível 8	0,4
Desenvolvimento/Formação de Sucessores	Excelente - nível 8	0,4
Tratamento de Conflitos	Excelente - nível 8	0,4
	Total	1,94
II. PREPARO E QUALIFICAÇÃO	Nível	Pontuação
Capacidade de Orientação	Excelente - nível 8	0,4
Planejamento	Excelente - nível 8	0,4
Capacidade de Negociação e Comunicação	Excelente - nível 8	0,4
Geração de Conhecimento	Excelente - nível 8	0,4
Autodesenvolvimento	Excelente - nível 8	0,4
	Total	2,00
III. CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE	Nível	Pontuação
Interação	Excelente - nível 8	0,5
Interlocução	Excelente - nível 8	0,5
Cooperação	Excelente - nível 8	0,5
Motivação	Excelente - nível 8	0,5
	Total	2,00
IV. VISÃO INSTITUCIONAL	Nível	Pontuação
Interesse pela Instituição	Excelente - nível 8	0,5
Compromisso com Valores	Excelente - nível 8	0,5
Visão dos Usuários	Excelente - nível 8	0,5
Articulação	Excelente - nível 8	0,5
	Total	2,00
V. CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS	Nível	Pontuação
Equilíbrio	Excelente - nível 8	0,4
Relacionamento interpessoal e Empatia	Excelente - nível 8	0,4
Automotivação	Excelente - nível 8	0,4
Inovação	Excelente - nível 8	0,4
Discrição	Excelente - nível 8	0,4
	Total	2,00

Resultado da Avaliação da Chefia Imediata: 9,94

Utilize o espaço abaixo para justificar a pontuação atribuída:

O docente é um excelente gestor em sua maioria quase absoluta de nível 8. Sua capacidade de acompanhamento de demandas depende sobremaneira do quantitativo de servidores técnicos que hoje temos na Faculdade de Letras, especificamente na secretaria do bloco de Libras.

INDICADORES DE POTENCIAL

Chefia, com base na capacidade de evolução e potencial de realização relativos às atribuições do/a avaliado/a, classifique cada indicador abaixo. Utilize a escala **PROFICIENTE, BAIXA, MÉDIA, ALTA** de acordo com o nível de necessidade de desenvolvimento. Caso o/a servidor/a já possua a habilidade bem desenvolvida, atribua o nível **PROFICIENTE**.

INDICADORES DE POTENCIAL	Avalie a necessidade do servidor
I. Habilidade para o desenvolvimento da equipe	Proficiente - habilidade já desenvolvida
II. Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento	Proficiente - habilidade já desenvolvida
III. Abrangência de análise	Proficiente - habilidade já desenvolvida
IV. Compreensão interpessoal	Proficiente - habilidade já desenvolvida
V. Capacidade de evolução funcional	Proficiente - habilidade já desenvolvida
VI. Flexibilidade/Adaptabilidade	Proficiente - habilidade já desenvolvida
VII. Comunicação	Proficiente - habilidade já desenvolvida
VIII. Envolvimento	Proficiente - habilidade já desenvolvida

SEÇÃO II

FATORES QUE DIFICULTARAM O DESEMPENHO

Utilize o espaço abaixo para relacionar os fatores que dificultaram o desempenho do/a servidor/a avaliado/a durante o período avaliativo:

Como já expresse anteriormente, o quantitativo de servidores técnicos influenciam no desempenho tanto do docente ora avaliado quanto dos demais servidores, docentes e técnicos, do curso e da Faculdade de Letras.

CRÍTICAS E SUGESTÕES

Utilize o espaço abaixo para registrar suas críticas e sugestões visando superar as dificuldades existentes e/ou o aprimoramento do processo de avaliação de desempenho do servidor avaliado:

1, Penso que o item da linha 14 (seção I, item I) deveria ser desmembrado em, de um lado, capacidade de mobilização e feedback e, de outro, a delegação. Há possibilidade de haver mobilização em torno de uma temática, sem que haja delegação de atividades. Sugeriria algum item que tocasse na ação democrática de gestão também. 2. O item III, de indicadores de potencial, denominado "abrangência de análise", deveria ser nomeado de: "capacidade de análise abrangente", pois se trata de uma característica pessoal quanto a uma atividade a ser desenvolvida.

SEÇÃO III

NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR AVALIADO

Considerando a avaliação nos Indicadores de Competência, bem como a necessidade de desenvolvimento avaliada nos Indicadores de Potencial, indique cursos ou treinamentos necessários para melhorar o desempenho do servidor avaliado:

1.	Gestão de conflitos
2.	Gestão de recursos humanos
3.	
4.	
Não apresenta necessidades de capacitação no momento.	

ACOMPANHAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR AVALIADO

Relacione os cursos sugeridos na avaliação anterior (*informação disponível na Ficha de Encaminhamento da Avaliação*) e indique na coluna correspondente se foram realizados, justificando quando da não realização.

CURSO INDICADO NA AVALIAÇÃO ANTERIOR	STATUS/JUSTIFICATIVA
1. não se aplica	
2.	
3.	
4.	
Não identificou necessidades de capacitação na avaliação anterior/Não houve avaliação anterior.	

SEÇÃO IV

FEEDBACK PELA CHEFIA IMEDIATA

Com base no Art. 7º, inciso VII, da Resolução nº 43/2023, CONSUNI/UFAL, compete à Chefia Imediata conferir feedback (conversar individualmente) a/ao servidor/a avaliado/a acerca do resultado da sua avaliação de desempenho, com o objetivo de melhoria contínua do trabalho realizado.

x	Dei feedback ao/à servidor/a avaliado/a.
	Não dei feedback ao/à servidor/a avaliado/a.