

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PELA EQUIPE DE TRABALHO DO GESTOR DOCENTE

Instruções gerais:

Este formulário de avaliação é específico para a Equipe de Trabalho do gestor docente. A Equipe, em conjunto, deve:

- 1) Preencher os dados de identificação do/a avaliado/a;
- 2) Preencher as Seções I a III (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) 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 Araújo Neto	MATRÍCULA SIAPE	
---------------------------------	-------------------------------	-----------------	--

SEÇÃO I

INDICADORES DE COMPETÊNCIA

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 8	0,4
Acompanhamento	Excelente - nível 8	0,4
Visão Estratégica	Excelente - nível 8	0,4
Desenvolvimento/Formação de Sucessores	Excelente - nível 7	0,37
Tratamento de Conflitos	Excelente - nível 8	0,4
	Total	1,97
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 7	0,37
Geração de Conhecimento	Excelente - nível 8	0,4
Autodesenvolvimento	Excelente - nível 8	0,4
	Total	1,97
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
Disciplina	Excelente - nível 8	0,4
	Total	2,00

Resultado da Avaliação pela Equipe de Trabalho: **9,94**

Utilize o espaço abaixo para justificar a pontuação atribuída:

Sobre o item constante em I, Desenvolvimento/Formação de sucessores, talvez o que mais impacta isso seja justamente a falta de pessoal de apoio na Secretaria do Curso (assistente em administração), o que leva à Coordenação a ter de desempenhar funções que não são de sua atribuição, impedindo até mesmo um planejamento estratégico com vistas à sucessão do cargo e, muitas vezes, havendo um desinteresse para a assunção da função de coordenação de Curso por parte dos demais docentes do Curso. Sobre o item II, Capacidade de negociação/comunicação, parece haver aí uma característica pessoal do servidor, que age de forma mais introvertida, tendo um perfil de trabalho muito mais organizacional de bastidores, mas isso, às vezes, não reflete em processos de comunicação para com a equipe de trabalho.

INDICADORES DE POTENCIAL

Equipe, 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	Baixa necessidade de desenvolvimento
II. Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento	Proficiente - habilidade já desenvolvida
III. Abrangência de análise	Proficiente - habilidade já desenvolvida
IV. Compreensão interpessoal	Baixa necessidade de desenvolvimento
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:

Um dos elementos que dificultam a possibilidade de trabalho em equipe pela gestão da Coordenação é a falta de pessoal de apoio, a exemplo de assistentes em administração, profissional que é de extrema importância para o bom funcionamento da gestão, do qual, há muito, o Letras-Libras reclama da ausência e solicita, sem sucesso a recomposição do quadro de pessoal, ficando a Coordenação sobrecarregada com funções que não são de sua responsabilidade. Isso impacta drasticamente no desenvolvimento de equipe.

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:

Sugere-se que o formulário seja revisto a fim de que certos itens mais subjetivos ou que necessitam de avaliação por parte de um profissional de saúde sejam retirados da avaliação, a exemplo do item V, Equilíbrio.

SEÇÃO III

IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPE

<i>Membro 1:</i>			
Nome	Jair Barbosa da Silva	Matrícula SIAPE	
Cargo	Docente	E-mail institucional	
<i>Membro 2:</i>			
Nome	Jeanine Walwéria Oliveira Braga	Matrícula SIAPE	
Cargo	Assistente em Administração	E-mail institucional	
<i>Membro 3:</i>			
Nome	Maykew Douglas Assis de Gusmão	Matrícula SIAPE	
Cargo	Tradutor Intérprete de Libras	E-mail institucional	