

ANEXO II da RESOLUÇÃO Nº 15/2011 - CONSELHO SUPERIOR FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DOCENTE

DADOS DO DOCENTE AVALIADO:

Nome Completo:
Colegiado/área:
Campus:
Período de Avaliação : ____/____/____ a ____/____/____

1. Este formulário é composto por 5 (cinco) fatores avaliativos, de acordo com o artigo 20 da Lei nº 8.112/90: assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade.
2. Cada fator avaliativo é desdobrado em subfatores que expressam comportamentos esperados do avaliado.
3. Cada comportamento deve ser analisado e pontuado dentro de uma escala que vai de 0 a 100, relacionando-o com as seguintes expressões, conforme o caso:
 - ✓ 0 a 39 – **Insuficiente** – Péssimo ou ruim. Nunca ou raramente há correspondência entre o comportamento observado e a descrição proposta. Esta não é uma das características do avaliado ou ela aparece em grau muito pequeno em relação ao esperado pela instituição.
 - ✓ - 40 a 69 – **Razoável** - às vezes há correspondência entre o comportamento e a descrição. Até certo ponto é uma das características do comportamento do avaliado. Possui o subfator em grau razoável.
 - ✓ - 70 a 89 – **Bom** ou satisfatório - frequentemente há correspondência entre o comportamento e a descrição. Possui o subfator em grau satisfatório.
 - ✓ - 90 a 100 – **Ótimo** - Há grau elevado correspondência entre o comportamento e a descrição do subfator. O aspecto abordado é bastante característico do comportamento do avaliado e está mais próximo do comportamento desejado pela instituição.
4. A tarefa do avaliador consiste em atribuir um grau de correspondência entre o subfator e o desempenho funcional do servidor que está sendo avaliado, após análise criteriosa, imparcial e baseada em fatos reais da vida funcional do servidor no período avaliado.
5. Na coluna posterior a cada subfator deverá ser colocado o grau atribuído ao servidor avaliado, conforme o item 3 acima. Após esta etapa, será calculada a média simples de cada fator (soma da pontuação de todos os subfatores dividida pelo número de subfatores) e, posteriormente, será calculada a média final (obtida pela soma das médias dos fatores e dividido por 5 (cinco)), sendo estas lançadas nos campos específicos no final do formulário.
6. Na sequência será calculada a média ponderada entre a avaliação do formulário (peso 9) e da Autoavaliação (peso 1).
7. Todas as páginas do formulário de avaliação serão rubricadas pelos avaliadores e o avaliado.

1 Assiduidade: (3 subfatores: frequência em sala de aula, pontualidade e participação em atividades acadêmicas)

1.1. Frequência relacionada à sala de aula:

Descrição	Pontuação
O docente não costuma faltar em suas atividades de sala de aula. Informa tempestivamente à Direção de Ensino ou Coordenação de Curso, imprevistos que impeçam o comparecimento, esclarecendo e apresentando encaminhamentos para garantir o bom andamento das atividades acadêmicas. Não serão consideradas como faltas as licenças previstas em Lei e devidamente comprovadas nos prazos estabelecidos.	1

1.2. Participação em atividades, além da sala de aula - Otimização do horário de trabalho:

O docente não costuma faltar nas atividades acadêmicas de Orientação, Pesquisa, Extensão e, inclusive reuniões de colegiado, conselhos, seminários e outros eventos. Distribui seu tempo de maneira equilibrada entre as atividades acima mencionadas. Trabalha de forma articulada com a Diretoria de Ensino e a Coordenação de Curso os calendários estabelecidos institucionalmente.	2
---	---

1.3. Pontualidade:

Cumprir o horário de trabalho estabelecido. Informa à Direção de Ensino, de imediato, situações que impliquem em alterações dos mesmos, em tempo compatível com o planejamento e a organização das atividades acadêmicas e coletivas.	3
---	---

AMÉDIA DO CONCEITO ASSIDUIDADE [(1 + 2 + 3) ÷ 3]

24

2. Disciplina (5 subfatores: Observância a normas e hierarquia, trabalho em equipe, relacionamento com público interno e externo, receptividade a informações sobre o seu desempenho, resiliência)

2.1. Observância de normas, procedimentos e à hierarquia:

Cumprir normas, regulamentos e orientações do serviço público e do IFPR, contribuindo para que sejam efetivos em relação aos objetivos institucionais, observando níveis hierárquicos estabelecidos	4
---	---

2.2. Trabalho em equipe:

O docente trabalha em equipe. Demonstra empenho na integração e interesse em aprimorar suas relações com os demais participantes de sua unidade de trabalho. Seu comportamento evidencia respeito aos colegas e dignidade.	5
--	---

2.3. Relacionamento com público interno e externo:

Nos relacionamentos interpessoais, é cordial, busca aprimoramento contínuo, ampliando seu autoconhecimento e a compreensão da realidade institucional, com sensibilidade para diferentes situações e contextos. Amplia o seu repertório de condutas nas relações interpessoais que estabelece com a Comunidade Acadêmica. Gerencia os conflitos e seus sentimentos agressivos de maneira assertiva, respeitosa e cooperativa.	6
---	---

2.4. Resiliência:

O servidor manifesta a capacidade para lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à situações adversas	7
---	---

2.5. Receptividade a informações sobre seu desempenho:

Atitude de receptividade para receber informações a respeito de como seu comportamento afeta aos outros. Neste aspecto, leva em consideração princípios como: clareza, especificidade, aplicabilidade e a oportunidade (informações oferecidas de modo pessoal e direto). Evidencia prontidão em aprimorar comportamentos e competências nas atividades profissionais mediante informações sobre si obtidas com outros.	8
---	---

MÉDIA DO CONCEITO DISCIPLINA [(4 + 5 + 6 + 7 + 8) ÷ 5]

25

3.3. Capacidade de iniciativa (4 subfatores: Proatividade, Interesse, aprendizagem e conhecimento do trabalho, visão sistêmica, tomada de decisão e gerenciamento nas relações de trabalho)

3.1. Proatividade:

Prontidão para estabelecer, com bom senso e responsabilidade, ações necessárias e criativas ao bom desenvolvimento do trabalho.	9
---	---

3.2. Interesse:

O docente demonstra interesse pelo funcionamento do IFPR e apresenta disposição em colaborar para aprimoramento dos fluxos das atividades, fortalecimento da identidade institucional e concretização dos objetivos institucionais do IFPR. Apresenta idéias, sugestões e informações para melhoria das atividades e das ações educativas.	10
--	----

3.3. Aprendizagem e conhecimento do trabalho:

O docente busca aprimoramento do seu conhecimento técnico, estabelecendo relações entre os conhecimentos construídos, as práticas no seu campo de atuação e as problemáticas sociais que desafiam o IFPR. No período avaliado, o docente agregou valor, conhecimentos e competências para o aprimoramento de sua atuação.	11
---	----

3.4 Visão Sistêmica, Tomada de decisão e Solução de problemas

Contribui com a produção e manutenção de registros históricos, produzindo informações a partir destes para qualificar tomadas de decisão. Apresenta soluções diferenciadas, pertinentes a cada caso, com argumentos consistentes e ações aplicáveis; assumindo compromisso com as mesmas. Demonstra visão sistêmica da instituição, da interdependência entre as diferentes unidades e capacidade para estabelecer parcerias, distinguir e priorizar as tarefas por níveis de importância e urgência.	12
---	----

3.5 Gerenciamento nas relações de trabalho:

Demonstra cooperação e capacidade de coordenar e conduzir pessoas em ações de aprendizagem e outras que agreguem valor aos objetivos, administrando conflitos que estejam interferindo no trabalho.	13
---	----

MÉDIA DO CONCEITO CAPACIDADE DE INICIATIVA [(9 + 10 + 11+12 + 13) ÷ 5]	26
---	----

4. Produtividade (5 subfatores: plano de trabalho, projeto de atividades de pesquisa, extensão e/ou gestão, avaliação discente, comunicação)

4.1. Plano de Ensino:

O Plano de Ensino por disciplina do docente, vinculado aos cursos e programas regulares, em todos os níveis e modalidades de ensino foi bem construído distribuindo as atividades e articulando-as com as propostas institucionais, particularmente aquelas desempenhadas junto aos estudantes.	14
---	----

4.2 Plano de trabalho de atividades de pesquisa, extensão ou Gestão:

O plano de trabalho do docente relativo às ações de pesquisa e extensão é conhecido pela equipe de trabalho e os relatórios parcial/final foram apresentados ao Comitê de Pesquisa e Extensão - COPE. O plano de trabalho contempla atividades coletivas de planejamento, avaliação e dos processos educacionais do IFPR	15
--	----

4.3. Formulário de Avaliação Discente:

Média final das notas obtidas na avaliação discente (ver anexo III)	16
---	----

4.4. Comunicação:

O docente se expressa com clareza e objetividade. Busca entender e ser entendido visando a aprendizagem, a eficácia nas relações no trabalho e o aprimoramento geral de sua comunicação, da comunicação de sua unidade e da comunicação institucional. . Utiliza os princípios da didática.	17
---	----

4.5 Qualidade do trabalho:

O docente trabalha com dedicação ao aluno e zelo pela educação de qualidade e inclusiva, de acordo com o compromisso social do IFPR. Respeita e trabalha com as diferenças de desempenho entre os estudantes. Avalia sua prática visando a melhoria dos processos educativos.	18
MÉDIA DO CONCEITO PRODUTIVIDADE $[(14 + 15+16+ 17+18) \div 5]$	27

5. Responsabilidade (5 subfatores: ética profissional, comprometimento, sigilo, prazos, material de trabalho e patrimônio público)

5.1. Ética profissional:

O servidor trabalha em consonância com os princípios estabelecidos no código de ética do servidor público e com valores expressos nos Planos de Desenvolvimento do IFPR.	19
--	----

5.2. Comprometimento:

O docente é comprometido com o seu trabalho no IFPR. Enfatiza seus esforços nas atividades que lhe são confiadas, no seu aprimoramento e na contribuição das mesmas para os objetivos do IFPR.	20
--	----

5.3 Sigilo:

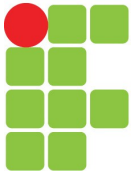
O servidor é cuidadoso com a qualidade das informações, guarda sigilo sobre as informações confidenciais obtidas na sua atividade profissional.	21
---	----

5.4. Prazos:

Cumpriu o proposto no seu Plano de Trabalho (Ensino, Pesquisa e Extensão), entregando nos prazos notas e outros registro junto à Secretaria Acadêmica e relatórios ao Comitê de Pesquisa e Extensão. Quando o mesmo não foi cumprido integralmente, apresentou declaração que atesta aumento de carga horária.	22
--	----

5.5. Material de trabalho/Patrimônio Público:

O docentes é responsável e zeloso com o material de trabalho e o patrimônio público, demonstrando preocupação com a sua otimização e preservação. Zela também pela economia e a boa utilização dos recursos públicos.	23
MÉDIA DO CONCEITO RESPONSABILIDADE $[(19 + 20 + 21 +22 + 23 \div 5]$	28



PRIMEIRA ETAPA	
NOTA MÉDIA da 1ª Avaliação Especial [(linhas 24 + 25 + 26 + 27 + 28) ÷ 5]	29
NOTA DA PRIMEIRA ETAPA DA AVALIAÇÃO ESPECIAL [(Média da autoavaliação x 1) + (Média do formulário (linha 29) x 9) ÷ 10]	30
SEGUNDA ETAPA	
NOTA MÉDIA da 2ª Avaliação Especial [(linhas 24 + 25 + 26 + 27 + 28) ÷ 5]	31
MÉDIA DA SEGUNDA ETAPA DA AVALIAÇÃO ESPECIAL [(Média da autoavaliação x 1) + (Média do formulário (linha 31) x 9) ÷ 10]	32
TERCEIRA ETAPA	
NOTA MÉDIA da 3ª Avaliação Especial [(linhas 24 + 25 + 26 + 27 + 28) ÷ 5]	33
MÉDIA DA TERCEIRA ETAPA DA AVALIAÇÃO ESPECIAL [(Média da autoavaliação x 1) + (Média do formulário (linha 33) x 9) ÷ 10]	34
ETAPA FINAL (UTILIZAR CAMPO CONFORME A SITUAÇÃO ESPECÍFICA)	
MÉDIA PONDERADA FINAL DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO Servidores admitidos até 31/12/2009 e avaliados com único formulário [(linhas 29 + 31) ÷ 2]	
MÉDIA PONDERADA FINAL DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO Servidores admitidos até 31/12/2009 e avaliado com dois formulários [(linha 29 x 4) + (linha 32 x 6) ÷ 10]	
MÉDIA PONDERADA FINAL DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO Servidores avaliados em 3 etapas com autoavaliação [(linha 30 x 2) + (linha 32 x 3) + (linha 34 x 5) ÷ 10]	

OBSERVAÇÕES DA COMISSÃO:

Data: ____ . ____ . ____

(carimbo e assinatura)

(carimbo e assinatura)

(carimbo e assinatura)

OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO:

Data: ____ . ____ . ____

(carimbo e assinatura)