



Prefeitura Municipal de Ribeirão Grande
Anexo 06

Fatores de Avaliação para empregos do Grupo 07

I - Capacidade de Planejamento das ações: Considera a visão sistêmica, diagnosticando as causas fundamentais dos problemas e a capacidade de planejamento de ações para atacar seus efeitos.

- (4) Faz o planejamento em todas as situações, baseando-se sempre nas causas fundamentais dos problemas. Em todas as situações as ações planejadas previamente são eficazes.
- (2) Apresenta ações para atacar os problemas, contudo o planejamento é feito de forma superficial, não contemplando as causas fundamentais dos problemas. Em poucas situações as ações são eficazes.
- (3) Faz o planejamento das ações na maioria das situações, baseando-se sempre nas causas fundamentais dos problemas. Em várias situações as ações planejadas previamente são eficazes.
- (1) A atuação do diretor não contempla nenhum tipo de planejamento de ações para atacar as causas fundamentais dos problemas, pois tem dificuldades de enxergar as situações, na relação entre causa e efeito.

II - Controle dos índices sobre a escola: Considera o monitoramento de informações sobre a escola (desempenho dos alunos, dos profissionais, evasão, gastos com manutenção predial da escola, com materiais de papelaria, energia elétrica, água, telefone), como também as ações para melhorá-los.

- (1) Apresenta uma atitude de não fazer o controle, achando que isto não é responsabilidade da função do diretor. Consequentemente não adota ações para melhorar os índices da escola.
- (3) Faz o controle das informações da escola, como também adota ações eficazes para melhorar os índices da escola.
- (2) Faz o controle da escola porém não adota ações eficazes para melhorar os índices. Apesar de fazer o controle apresenta dificuldade de apresentá-los, quando é solicitado
- (4) Faz o controle das informações da escola adotando ações eficazes para melhorar os índices da escola, sempre de forma criativa e independente de auxílio externo da escola.

III - Relacionamento com os alunos: Considera o comportamento do coordenador na relação com o aluno nos aspectos de afetividade, autoridade/disciplina, respeito e confiança.

- (1) Apresenta sérios problemas com os alunos, como: Gritar, xingar, falar sobre dificuldades do aluno na sua frente, não estimula as regras acredita que as dificuldades do aluno são sempre "culpa dele", e segrega por isso.
- (2) Apresenta alguns resultados positivos, no processo de aprendizagem dos alunos da escola, porém mantém-se isolado deles, sem criar vínculo, no sentido de se comprometer com o desenvolvimento global.
- (4) Integra-se bem com os alunos e demonstra preocupação com o bem deles, inclusive do ambiente escolar, buscando conhecer a realidade específica dos alunos da escola, transformando em fator motivador no processo de desenvolvimento.
- (3) Integra-se com os alunos mantendo um bom relacionamento, tanto individualmente como também com o grupo, com base na afetividade, autoridade/disciplina, respeito e confiança sendo percebido pelos alunos desta forma.

IV - Estimulo ao desenvolvimento técnico e comportamental da equipe: Considera o estímulo oferecido aos profissionais da escola para o aprimoramento técnico, como também a mudança de hábitos necessários para melhor exercer a função.

- (3) Existe orientação em todas as situações que é necessário, sobre a utilização de recursos técnicos para o funcionário realizar o seu trabalho (diretamente ou indicando como conseguir), havendo um acompanhamento sobre o empenho dos funcionários para melhorar os resultados dos trabalhos.
- (4) Além de orientar sobre a utilização de recursos técnicos e acompanhar o empenho dos funcionários para melhorar os resultados do trabalho, os mantém de forma sempre elevado.
- (2) Existe orientação em poucas situações, sobre a utilização de recursos técnicos para o funcionário realizar o seu trabalho (diretamente ou indicado como conseguir), Contudo não acontece um acompanhamento sobre o empenho dos mesmos.
- (1) Não orienta sobre a utilização de recursos técnicos para o funcionário realizar o seu trabalho, como também não acompanha como é o empenho dos funcionários para melhorar os resultados do trabalho.

V - Estimulo e acompanhamento ao planejamento e execução de ações da equipe: Considera o estímulo e o acompanhamento constante a prática de planejamento da equipe para as ações que atacam causas de problemas, como a execução correta das ações.

- (2) Permite que o planejamento seja feito de forma superficial, fazendo muito pouco o acompanhamento sobre o resultado das ações que foram adotadas
- (3) Intervem sempre para que os funcionários planejem as ações para atacar as causas dos problemas, como também supervisiona se as ações estão sendo realizadas, em busca do resultado esperado.
- (1) Não intervem, como também não faz acompanhamento, ou seguidas vezes deixa de fazer, para que aconteça planejamento das ações que são adotadas, com o propósito de enfrentar os problemas referentes ao trabalho.
- (4) Intervem sempre para que os funcionários planejem as ações para atacar as causas dos problemas, como também supervisiona se as ações estão sendo realizadas, em busca do resultado esperado. Também fornece retroinformação sobre o desempenho individual de cada funcionário de acordo com as ações que se propôs a realizar.