

I'm not a bot























## Modelos de avaliacao

Durante o processo de aprendizagem, os estudantes lidam com desafios bem variados, como conhecer novas informações e consolidá-las, expandir seu repertório e desenvolver novas habilidades. Independentemente do caminho percorrido, o fim dessa jornada costuma culminar em uma avaliação feita pelos professores e também em uma autoavaliação, que são maneiras mais práticas de verificar se o aluno desenvolveu as habilidades e conhecimentos necessários para completar seu ciclo educacional. As avaliações também são uma forma de os próprios estudantes entenderem como estão se saindo nas disciplinas, além de proporcionarem aos responsáveis uma ferramenta para acompanhar o desempenho desses jovens. E, por isso, existem vários tipos de avaliação escolar que cada educador pode aplicar em sala de aula, dependendo do objetivo e momento do período pedagógico. Neste conteúdo, iremos apresentar um pouco mais sobre cada uma delas. Confira!
Conheça 4 tipos de avaliação escolar que você pode aplicar aos seus alunos. Quando se pensa em avaliação, normalmente a primeira palavra que vem à mente é: prova. Porém, muita gente desconhece que esse formato de exame não é a única forma de verificar a aprendizagem dos alunos. A seguir, descubra os principais tipos de avaliação escolar existentes e quais competências eles avaliam. Este tipo de avaliação é muito comum no início do período letivo, pois costuma dar ao professor uma resposta assertiva sobre o nível de cada estudante em relação a um conhecimento específico. Identificando as habilidades e as dificuldades que cada aluno demonstra, os professores conseguem planejar ações pedagógicas para nivelar a turma e desenvolver as habilidades e os conhecimentos necessários. Ao longo do ano escolar, essas avaliações podem ser aplicadas novamente como uma forma de checar se houve evolução no aprendizado, ou mesmo para indicar os caminhos a serem seguidos para melhorias. Alguns exemplos de como realizar avaliações diagnósticas são: Provas e testes discursivos; Provas e testes objetivos; Perguntas e questionários; Provas e testes orais; debates informais. O ideal é investir em meios de aplicação em que o estudante tenha que explicar suas respostas, para que efetivamente se consiga um diagnóstico mais próximo possível da realidade da turma. A avaliação formativa pode ser entendida como uma prática de avaliação contínua que tem o objetivo de desenvolver as aprendizagens. Elas acompanham os alunos durante todo o processo letivo, e têm a função de verificar o andamento da formação do estudante e de seu processo de aprendizagem. É uma ferramenta para que o professor avalie constantemente o ritmo da turma, a aptidão de cada um e se o caminho didático que está sendo trilhado está suprindo as expectativas e necessidades pedagógicas. Além de seminários, produções escritas ou audiovisuais e debates, esses são alguns dos principais meios para usar este tipo de avaliação: Estudos de caso
A partir de um caso específico para cada estudante, ele pode apresentar soluções e identificar como o conteúdo pode ser trabalhado para resolver determinada questão. Trabalhos em grupo
São uma forma de socialização e também construção conjunta do conhecimento. Invista em modelos de trabalho nos quais todos os alunos possam participar – sendo o desempenho avaliado individualmente. Pesquisas
Funcionam como meio ativo de aprendizado em que o estudante desenvolve habilidades a partir de desafios levantando respostas a questionamentos e apresentando os resultados, seja em texto ou apresentação em sala de aula. Existe ainda uma ferramenta que tem ganhado espaço nas salas de aula, as chamadas atividades autoavaliativas. Elas consistem em uma lista de perguntas para que o aluno possa refletir sobre seu desempenho e perceber em que aspectos está indo bem e em quais pode melhorar. A autoavaliação pode ocorrer por meio de questões como: Como você tem realizado as tarefas do dia a dia? Em que tipo de atividade se saiu melhor e por quê? Quais habilidades precisa melhorar? Sobre quais assuntos ainda gostaria de saber mais? Estas e diversas outras perguntas auxiliam o estudante a entender seu papel no processo de aprendizagem, além de serem informativas para o professor. As avaliações formativas precisam ser criativas e integrativas, a fim de que os alunos se interessem pelas atividades propostas e consigam apresentar resultados satisfatórios. Além disso, elas ajudam o aprendizdo a ser divertido e potencializam habilidades técnicas e comportamentais. Por meio desse tipo de avaliação escolar, é possível ter um retorno mais rápido sobre o entendimento dos alunos acerca dos conteúdos. Existem também as chamadas avaliações comparativas. Elas são um tipo de avaliação escolar que está bastante presente nas atividades do dia a dia dentro da sala de aula. Depois de os estudantes entrarem em contato com um novo assunto e se dedicarem ao desenvolvimento de novas habilidades, eles devem fazer atividades que ajudem a consolidar o que aprenderam. Para os alunos, essa dinâmica funciona como um meio de assimilação dos conteúdos e identificação de facilidades e dificuldades sobre o que estão aprendendo. Já para os professores, essas atividades viabilizam a avaliação do desenvolvimento do aluno e do nível de compreensão de cada um deles. Alguns dos principais meios para usar este tipo de avaliação são: Lições de casa e listas de exercícios
Em que o professor consegue corrigir e ver onde o aluno acertou ou errou e compreender um pouco da dificuldade do aluno. E para otimizar esse processo, a plataforma Khan Academy oferece vídeos aulas e listas de exercícios completas para os estudantes e ainda fornece ao professor um relatório de desempenho coletivo e individual. Produções de Textos e Resumos
As produções de texto e os resumos funcionam para todas as disciplinas, não somente aquelas ligadas à língua portuguesa. Elas auxiliam na elaboração de ideias, na criação de repertório argumentativo, além do desenvolvimento da escrita e na absorção do conteúdo. Já as avaliações somativas são as mais conhecidas e populares no meio educacional do país. Esse tipo de avaliação escolar possui o foco em quantificar o desempenho dos alunos, a partir de notas, classificações e rankings. São utilizadas normalmente ao final de um período determinado, como bimestres, semestres e provas finais, e tem como objetivo auxiliar o professor a identificar qual o domínio de cada estudante nos conteúdos. Funcionam como resultado da soma dos demais tipos de avaliação escolar e servem como um balanço do sucesso no processo de aprendizado de cada um. Para quantificar e categorizar o desempenho de cada aluno, as ferramentas mais conhecidas são as provas, simulados e testes. Além disso, os professores podem formar a nota de cada estudante utilizando várias dessas avaliações e da maneira que julgar mais interessante. Avaliações diagnósticas, formativas, comparativas e somativas são os principais tipos de avaliação escolar que a instituição de ensino, internamente, pode desenvolver. Além disso, elas são instrumentos interessantes de avaliação que devem constar no histórico escolar do aluno, pois são usadas como indicadores da aprovação do estudante. Porém, existe um formato de avaliação externo à instituição de ensino e que mostra tanto o desempenho dos alunos como também das instituições de ensino. Veja mais!
As avaliações externas de desempenho, como o nome já sugere, são realizadas por outras instituições. As avaliações externas de desempenho ajudam instituições de ensino a avaliarem a qualidade do trabalho desenvolvido. Em outras palavras, são uma forma de avaliar como os alunos estão se saindo em relação a estudantes de outras instituições. O principal exemplo desse tipo de avaliação talvez seja o ENEM, que é organizado pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), vinculado ao governo federal. Além disso, para os alunos, elas funcionam como um termômetro da qualidade do seu ensino durante o período escolar. Com as avaliações de desempenho, você dá aos seus alunos a possibilidade de reconhecimento das próprias habilidades e potenciais. Entendendo mais sobre os vários tipos de avaliação escolar, você pode perceber que existem diferentes formas para medir o desempenho dos seus alunos. Cada uma delas, com suas características e objetivos, auxilia no processo de desenvolvimento do ensino-aprendizagem e deve ser vista como aliada – tanto pelos professores quanto pelos alunos. As atividades avaliativas são essenciais e importantes para: Conhecer os potenciais e dificuldades de cada aluno; Dar recursos para que professores decidam por qual caminho seguir; Capacitar o aluno na autonomia do processo de obter conhecimento. E muito mais. Agora que você conheceu os principais tipos de avaliação escolar, deve ter ficado clara a importância de se examinar constantemente o desempenho dos alunos e das práticas pedagógicas aplicadas. Para resultados ainda mais concretos dentro da sala de aula, invista na integração dos diferentes tipos de exames em sua prática pedagógica. Se precisar de suporte para isso, a plataforma da Khan Academy está disponível para auxiliar no aprendizado dos seus alunos! Nela é possível acessar conteúdos de matemática, português, ciências e muito mais de forma gratuita e ainda observar o desenvolvimento de suas turmas em tempo real. Vai perder essa oportunidade? E se gostou deste artigo, encontre mais conteúdos sobre educação e aprendizado acessando nosso blog!
The Motorsport Images Collections captures events from 1895 to today’s most recent coverage.Discover The CollectionCurated, compelling, and worth your time. Explore our latest gallery of Editors’ Picks.Browse Editors’ FavoritesExperience AI-Powered CreativityThe Motorsport Images Collections captures events from 1895 to today’s most recent coverage.Discover The CollectionCurated, compelling, and worth your time. Explore our latest gallery of Editors’ Picks.Browse Editors’ FavoritesExperience AI-Powered CreativityUnderstanding Modern Performance Appraisal Methods and Techniques Performance appraisals have been part of performance management since the very beginning. Once or twice per year, you would sit down with each employee in your organization, discuss where they needed to improve, and then decide whether they deserved a raise or not. It’s no wonder that they weren’t all that effective. Explore how eLeaP’s Performance Management Platform can simplify evaluations, boost productivity, and drive measurable results. You can also download the ebook “The Skeptics Guide to Performance Management” and get started on improving your performance management process. Today’s performance appraisal methods have changed a great deal. There’s no longer a one-size-fits-all approach. They also don’t involve the carrot-and-stick motivation method quite so much. Unsure how to institute effective appraisals within your organization? Struggling to implement something that’s both effective and works to build a positive corporate culture? Regardless, the old annual review method is dead, and it’s time we let it go. There are better options out there. In this guide, we’ll explore some of the most effective modern performance appraisal methods and help you determine which is the right option for your needs. You might find that several methods work, depending on the company structure. Why Is a Performance Appraisal Necessary? Let’s start with the basics – why is it necessary to appraise employee performance in the first place? When done properly, appraisals can offer quite a few important benefits, including the following: Align employee performance with organization goals Improve employee performance in key areas Build competencies and close skills gaps Align employees with corporate culture Help create a plan for employee growth and development over time Identifying tasks and duties, they can improve Of course, the current performance appraisal methods fall short of achieving those goals. They’re punitive, backward, and cumbersome. They’re also not well suited for a world in which businesses strive to create positive cultures that support both personal and professional development. The Problem with Outdated Performance Appraisal Methods If performance appraisals have been part and parcel of performance management for so long, why are they changing now? The truth is that they have long been ineffective. The old performance management model itself is being replaced with new, more agile methods that can deliver critical benefits and keep pace with the speed of business. The reason for this is simple – no matter what the past performance appraisal method you followed, it often focused exclusively on past performance and very little on improving future work. Whether we’re talking about rating scales, checklists, the forced-choice method, or behaviorally anchored rating scales – they all fall short of the idea. Does that mean it’s impossible to achieve something better? Not at all. It just means that you need to change how you think about performance appraisals. Thankfully, several different options can help you achieve the improvements you want to see while simultaneously building a more competent, confident, and engaged workforce. We’ll explore some of those methods below. The Most Effective Modern Performance Appraisal Methods While there are many potential paths you can take to achieve employee performance improvement, they’re not all equal. We’ve done a lot of the legwork for you and created a list of the most promising options, capable of delivering critical performance improvements but also fostering better employee engagement, alignment with brand values, and resulting in employee growth and development over time. 360-Degree Feedback We’ll begin with one of the most effective and one that different industries are adopting very quickly. The 360-degree feedback model stands the conventional performance appraisal process on its ear. It offers dramatic differences and can create significant improvements, all while being future-focused and non-punitive. How does it work? It’s pretty simple, actually. First, you might be more familiar with this as the peer review model, although that’s only one component of the process. In this appraisal method, everyone who interacts with the employee regularly provides feedback. That should include coworkers/peers, as well as managers and subordinates. HR then takes the information provided and uses it to inform their appraisal of the employee in question. Note that this method works best when you apply it to everyone in the organization and when you anonymize all feedback. That encourages honesty from those who might otherwise not share negative feedback for fear of reprisals. There are quite a few benefits to the 360-degree feedback performance appraisal method, including: Multiple levels of transparency Effective performance analysis is possible Multiple points of view on employee strengths and weaknesses Everyone involved feels valued Nevertheless, you need to consider a few things here. You must carefully plan and structure this performance appraisal method to avoid the potential for people using it to pursue grudges or to “put down” rivals for higher positions. MBO (Management By Objective) This performance appraisal method works particularly well when paired with frequent check-ins and conversations. By “frequent”, we mean weekly or, at most, biweekly. Monthly or quarterly check-ins are often too infrequent unless you’re measuring very long-term objectives. There are other benefits to frequent check-ins, too, such as the ability to provide immediate, actionable feedback that employees can inculcate into their daily routines right away for real-time course correction. With that being said, you can also use the MBO method to reach career-oriented goals, so longer-term objectives are not off-limits. In the MBO method, the manager and employee work together. It’s a collaborative process that helps empower the employee while ensuring good communication between both the manager and the worker. The manager lays out specific objectives, and then the two discuss how the employee will reach them, including how they will measure their own progress toward those goals. At each check-in, the manager and employee will discuss progress toward achieving goals, key milestones along the way, and other pertinent information. The employee can also provide feedback in terms of what resources, tools, or help they might need to reach specific objectives. Some of the benefits offered by the MBO method include the following: Empowering employees to control their performance Setting career-oriented goals that help workers grow with the company Develops a trusting, solid relationship between manager and employee Real-time course correction is possible Actionable, future-facing feedback is given Employees can work toward goals they feel have value However, note that this model doesn’t work well with intangible goals, such as improving interpersonal skills and the like. BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale) The BARS method is pretty similar to older performance appraisal methods, but there are some key differences here. We recommend combining it with frequent check-ins and developing a real conversation between managers and employees. Because this method uses a rating scale, it can sometimes dehumanize employees. Check-ins and other personal interactions help to add the human factor back into the equation. With the BARS method, managers review employee behavior based on how close to specified behavioral examples they are. Each of those examples is anchored to a specific numerical rating. This way, the employee rating is derived from their ability to emulate particular examples. There are several benefits here, including those not present with other methods, such as the MBO process. They include the following: Ability to gauge progress toward intangible goals, such as intrapersonal skills Improved feedback to employees based on clearly-defined behavioral examples Setting clear standards for employee performance and improvements Ensuring consistent evaluations However, there are issues with this model, as well. Perhaps the most important is that personal bias can skew the results if the assessment is performed manually. Performance management software is recommended to avoid bias. Assessment Center Method The assessment center method dates back to the 1930s, but for all that, it offers some pretty important advantages to modern businesses and organizations. It’s designed to provide a clear image of how an employee performs but also to give the employee an idea of how others see their performance. Note that this method can also shed light on how an employee’s performance will evolve in the future, so it’s not just focused on the present. In the assessment center method, employees take part in several different exercises. These can include role-playing but also fact-finding, discussions, and situations in which they must make a decision. Based on the information gleaned from the assessments, managers can determine whether additional training is required, where an employee falls in terms of specific skills and competencies, and more. Some of the benefits offered by the assessment center method include the following: Employees can immediately improve efficiency, decision-making capabilities, and more Assessment methods can be customized to different personalities, needs, and job roles Assessments shed light not just on competencies but also on personality traits With that being said, the assessment center method is time-consuming and can be costly. Psychological Performance Appraisal Method Often, the performance appraisal methods of the past fell short when measuring the human element. The psychological appraisal method was developed to help get around that issue. These appraisals are very well-suited to determining an employee’s potential, making them important tools for career planning and development. In practice, a psychological appraisal will require a qualified psychologist, as well as many different tests designed to measure things that are tough to quantify with other methods, such as interpersonal skills, cognitive capabilities, personality traits, capacity for leadership, emotional intelligence, and more. The tests can be administered through interviews, discussions, psychological tests, roleplaying, and in other ways. Over time, an accurate picture of the employee and their potential will emerge. Some of the benefits of the psychological performance appraisal method include the following: The ability to measure not just an employee’s current performance, but their future potential Works well with other performance appraisal methods Works well with introverted employees who might perform poorly in other assessment methods Helps with career planning and development and can ensure the right talent is in the key positions With that being said, this is a slow, drawn-out process. It also requires a trained professional to administer reviews and interpret the results. What to Look for in a Performance Appraisal Method We’ve covered several different performance appraisal methods in this guide, and they are all very different. What should you look for in a method that will work for your business? It might be best to combine several different options to create a holistic system that supports not just the success of your organization but also the growth and development of your employees. We recommend beginning with the 360-degree method, as it incorporates multiple assessment steps, including a self-assessment, managerial reviews, peer reviews, and subordinate appraisals of management (upward-facing). In some situations, these reviews can even include feedback from customers or clients. With that being said, it’s probably a wise idea to incorporate at least one other performance appraisal method. For instance, psychological testing can provide you with invaluable benefits and help employees find the right position within your organization and then grow over time. That allows you to manage your talent, close skills gaps, promote from within and avoid skills shortages, all while recruiting the right people for the future. When it’s all said and done, there is no perfect performance appraisal method for every business or organization. There are simply too many variables for that to be possible. For instance, an SMD might need a very different performance management method because a single individual could make or break the company’s success. An enterprise-level organization might have the time and funding to invest in granular employee development. A medium-sized business might need to take a middle-of-the-road approach that helps develop employees over time but doesn’t require a massive financial commitment. Identify your goals and needs, and then move on from there. Performance Appraisal Frequently Asked Questions Below, we’ll explore some of the most frequently asked questions about performance appraisals to help you explore the topic in more depth. Why are old performance appraisal methods being phased out? There are quite a few reasons businesses no longer use older performance appraisal methods. However, the most important reasons are that they are backward-facing and that they do not provide the opportunity for real improvement. In older methods, appraisals were done once or maybe twice per year. They focused on events that happened weeks or even months previously. As such, they can be used as object lessons, but they have little real relevance. They’re not things employees can use to inform their decisions today and tomorrow. What’s the best performance appraisal method? There is no “best” option out there. It varies from organization to organization. You should base your decision on an in-depth understanding of your business goals and objectives and how you want to develop your in-house talent. The truth is that many businesses find they need more than one performance appraisal method. Many choose the 360-degree feedback method as a base and then build from there, adding methodologies that help them grow their employees, close skills gaps, and recruit the right people for future stability. Are manual performance appraisals better than automated options? No. Manual performance appraisals are time-consuming, inaccurate, and subject to personal biases on the part of the manager. Even simply having “a bad day” can lead to skewed results in a purely manual appraisal situation. It’s a better choice to combine the expertise and personal knowledge of managers and leaders with the capabilities of advanced performance management software. This provides you with access to unbiased information and metrics, allowing your leaders to make informed, unbiased decisions that move the company forward but also strengthen your workforce. Is performance management more important than learning and development? They’re two sides of the same coin. Without one, you cannot have the other. At eLeaP, we believe that L&D should be combined with performance management to create a holistic solution that fosters growth and stability for both businesses and their employees. By investing in L&D for your teams, you’re able to upskill team members, build more confident and capable employees, and foster a sense of teamwork and cohesion within the workplace. Again, performance management and learning and development go hand in hand. Attempting to extricate them creates an unbalanced workplace. What are the most important metrics to measure in performance appraisals? In a broad sense, performance appraisals should be able to measure several key factors about employees and their performance. These include actual performance in real-world situations and scenarios, predictions on future performance, and the fit of specific individuals for their responsibilities and duties. Old-style performance appraisal methods fail to measure any of these very well, thus the push for new methods that offer a more agile approach and enable real-time course correction. Conclusion Performance appraisal is vital to organizational success. However, outdated methodologies offer little in the way of real value or traction in the workplace. Thankfully, there are better options that can move at the speed of modern business and allow real-time course corrections while also fostering employee growth and development. Contact eLeaP for more information about how we can help. Baixe o modelo simples de avaliação de desempenho Excel Este modelo simples de avaliação de desempenho fornece o básico: uma lista de habilidades e qualidades dos empregados e um sistema de classificação que vai de insuficiente a excelente. Esta avaliação não é qualitativa e nem detalhada, mas fornece uma visão geral do desempenho dos empregados e pode ajudar a orientar a conversa entre gerente e empregado. Há uma seção para comentários e anotações em que você pode incluir conquistas significativas ou metas futuras. Este é um formulário simples para situações que não requerem comentários escritos detalhados. Baixe o modelo de avaliação de empregados Excel Este formulário de avaliação de empregados é indicado para uma avaliação anual abrangente. O modelo contém seções para objetivos mensuráveis ​​que podem ser ponderados e avaliados com anotações complementares. Outras seções contêm avaliação de habilidades de empregados, autoavaliação para empregados e avaliação de gerentes por empregados. Na parte inferior do modelo, também há espaço para um plano de desenvolvimento profissional. Este formulário de avaliação é adequado para uma ampla gama de empresas e pode ser personalizado com o nível necessário de detalhes ou de simplicidade. Baixar modelo de frequência de empregados Excel Documento a frequência dos empregados com este modelo simples. Acompanhar a disponibilidade de trabalho passada dos empregados, o período de férias ou de licença-saúde, ou a licença para tratar de interesses particulares pode respaldar seu processo de avaliação de desempenho. Também é uma ferramenta útil de recursos humanos para criar um registro da frequência de empregados, incluindo licença saúde paga e período de férias. Baixar modelo de plano do treinamento de funcionários Excel | Word Este modelo de planejamento do treinamento de empregados destina-se a novas contratações, de modo a facilitar o processo de integração. Cronogramas e objetivos claros de treinamento fazem com que a transição ocorra de modo harmonioso e fornecem documentos de consulta para o novo empregado e para o gerente com perguntas e atualizações. Após o término do período introdutório de treinamento, o modelo pode ser usado como ferramenta de avaliação de progresso e na criação de um plano para avançar na carreira. O modelo contém espaço para comentários durante as etapas do treinamento, que serão úteis quando chegar a hora de fazer uma análise de desempenho. Este modelo também pode ser usado para empregados que estão mudando de função. Baixe o modelo de avaliação anual da gerência Use este modelo de formulário de avaliação anual para priorizar a avaliação de competências da gerência. Enumere quantas competências forem necessárias para avaliar o desempenho do trabalho e, em seguida, use o sistema de classificação e a seção de comentários para fornecer comentários embasados. Este modelo também contém um resumo das classificações para fornecer uma visão geral rápida do desempenho da gerência. Baixe o modelo de avaliação de grupo Se você precisa avaliar um departamento, uma equipe ou outro grupo organizacional, este modelo permite avaliar indivíduos em diversas competências e depois calcula a avaliação total para o grupo. Este é um formulário simples de avaliação que fornece uma ideia geral dos pontos fortes e fracos de um grupo específico. A avaliação de cada empregado pode ser obtida com formulários de autoavaliação ou com outras avaliações de desempenho. Baixe o modelo de avaliação anual de desempenho Word Este modelo de avaliação anual de desempenho é dividido em quatro seções: responsabilidades vigentes, avaliação de desempenho, plano de desenvolvimento profissional e comentários dos empregados. Use o modelo para criar uma descrição detalhada do desempenho de um empregado, incluindo conquistas excepcionais e áreas passíveis de melhoria. Trabalho com o empregado para criar um plano de desenvolvimento profissional para o próximo ano. Este modelo incentiva a comunicação clara entre empregado e gerente e fornece espaço suficiente para comentários detalhados. Baixe o modelo de planejamento de desenvolvimento profissional - Word Um plano de desenvolvimento profissional delimita metas específicas e um plano de ação para atingi-las. Este modelo contém seções para elencar treinamentos e conquistas acadêmicas, o propósito de cada meta de desenvolvimento da carreira, ações a serem tomadas, suporte necessário para alcançar as metas e um cronograma. As metas são divididas em curto, médio e longo prazo, de modo a abordar necessidades atuais e futuras. Ao criar um plano de desenvolvimento profissional, você pode manter seus empregados inspirados e garantir que as metas futuras da empresa possam ser atingidas. Baixe o modelo de avaliação semestral de comentários da supervisão e dos empregados e de um plano de metas para o período de avaliação. Com este modelo, você pode criar um plano detalhado de desenvolvimento e avaliação ou deixá-lo mais simples para uma revisão semestral mais informal. Baixe o modelo de avaliação de desempenho do período introdutório – Word Este modelo de avaliação de desempenho fornece uma escala simples de avaliação para novos empregados e contém espaço para comentários em aberto, identificação de metas e identificação de necessidades de treinamento. É adequado para uso após o período introdutório comum de 90 dias. Realizar uma avaliação de desempenho nesse período garantirá que o indivíduo seja uma boa contratação e fornecerá um plano claro de ação, juntamente do suporte adequado ao empregado conforme ele evoluiu em sua função. Baixe o modelo de autoavaliação do funcionário – Word Autoavaliações podem ser complicadas, mas não são uma mera formalidade, e sim uma ferramenta muito relevante. A autoavaliação é a chance de avaliar com honestidade o seu desempenho no trabalho e descobrir se o seu gerente compartilha da mesma opinião que você. É uma oportunidade para revelar suas conquistas, informar seu gerente sobre os pontos em que você acha que precisa melhorar e concentrar-se em seu plano de carreira. A autoavaliação faz parte de um esforço colaborativo na definição de objetivos e expectativas de desempenho que estejam alinhados com as metas de carreira do empregado e com as necessidades da empresa. O formulário de autoavaliação fornece um panorama em aberto para identificar responsabilidades, avaliar o desempenho e planejar objetivos de desempenho. Baixe o modelo de feedback da gerência Word Avaliar a gerência pode aumentar a satisfação do empregado com o trabalho e fazer com que a liderança seja mais eficaz. Este modelo de avaliação da gerência oferece ao empregado a chance de fornecer comentários relevantes sobre seu supervisor. O modelo é simples e pensado para coletar comentários fundamentados sobre pontos fortes, conquistas e áreas passíveis de melhoria. Baixe o modelo de revisão de pares – Word Este modelo de avaliação de colegas de trabalho é adequado para organizações que contêm comentários recíprocos em suas avaliações. As competências são classificadas com uma escala numérica de modo a fornecer uma visão simples e quantitativa sobre o desempenho. Você pode editar o modelo para incluir outras competências relevantes e apropriadas à avaliação dos colegas de trabalho. Capacite seu pessoal para ir além com uma plataforma flexível desenvolvida para atender às necessidades da sua equipe e se adaptar conforme essas necessidades mudam. Com a plataforma Smartsheet fica fácil planejar, coletar informações, gerenciar e criar relatórios sobre o trabalho de qualquer lugar, ajudando sua equipe a ser mais eficiente e mostrar resultados. Crie relatórios sobre as principais métricas e obtenha visibilidade do trabalho em tempo real, à medida que ele acontece, através de relatórios, painéis e fluxos de trabalho automatizados criados para manter sua equipe conectada e informada. Quando as equipes têm clareza sobre o trabalho que está sendo realizado, elas podem ser muito mais produtivas durante o mesmo período de tempo. Experimente o Smartsheet gratuitamente hoje mesmo. Experimente o Smartsheet gratuitamente Get a Free Smartsheet Demo