

Determinar os meios de aplicação da avaliação;



Divulgar a avaliação e sensibilizar a organização;



Realizar treinamentos;

Aprendizagem

Aplicar a avaliação, realizar *feedback* e planejar trilhas e trilhos de aprendizagem;



Estabelecer novas metas e novos desafios para o desempenho;

Revisar o ciclo de avaliação de desempenho por competências.



7 DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA DE RECOMPENSAS – o que ganhamos?



Priorização nos processos de movimentação interna;
Utilização como critério no processo seletivo de funções de confiança e cargos em comissão;

Utilização como critério para concessão de bolsas de estudo de pós-graduação e língua estrangeira.

8 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS – balanço geral



“ As coisas mudam... as competências também podem mudar! ”

Revalidar as competências necessárias;



Avaliar o clima organizacional.



IMPLANTAÇÃO DA GPC NO JUDICIÁRIO

Você sabia?



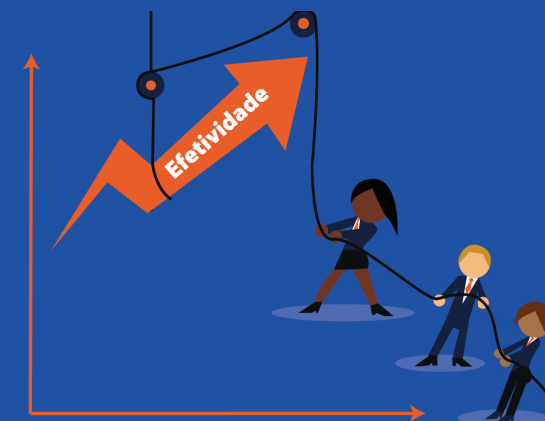
que a GPC pode gerar inúmeros benefícios ao setor público?
que há embasamentos legais?

CNJ Resolução 192/2014

Decreto 5.707/2006
TCU Acórdão 3023/2013

Etapas:

1 DEFINIÇÃO DA EQUIPE – montar um time forte



2 INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROJETO GPC – organizar é preciso



Escrever projeto;

Criar a identidade visual;



Aprovar o projeto junto aos dirigentes e à organização;

Sensibilizar dirigentes, magistrados e servidores.

3 MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS – o que somos?

Levar em conta o planejamento estratégico, visão, missão, valores, regimento interno, documentos.



Realizar análise documental;

Descrição das competências;



Validação das competências necessárias;



Divulgação.

4 DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS E ANÁLISE DO GAP – como estamos?



Identificar as competências existentes com questionários, entrevistas, etc;



Realizar avaliações de domínio e importância → realizar os cálculos → identificar a prioridade de capacitação.



5 IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS – vamos nos aperfeiçoar?



Elaborar o programa de capacitação baseado nas competências prioritárias;



Estabelecer metas para minimizar o GAP;

Aprendizagem



Elaborar trilhas e trilhos de aprendizagem;



Trabalhar no desenvolvimento de instrutores internos;



Avaliar as ações de capacitação.

6 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS – produzir mais e melhor



Estabelecer um marco temporal;



Estabelecer os tipos de avaliação;



Determinar as escalas de avaliação;