

Antes de começar a preencher o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, sugerimos que se faça o *Feedback*.

Inicie pelo relatório com os dados do Ciclo de Responsabilidades, já que é a partir desse instrumento que se pode falar sobre desempenho do servidor. E depois faça com o Ciclo Comportamental. Esse é o momento para alinhar todas as atribuições que não estiverem 100% alinhadas.

Lembre-se: você está fazendo o EMPENHO do que se espera na rotina de trabalho de cada membro da sua equipe:

I - **Análise do Relatório de Responsabilidade**

1. Procure distorções entre as colunas "NOTA AVALIADOR" X "NOTA AUTO AVALIAÇÃO";
2. Procure e destaque algum índice que esteja abaixo das expectativas;
3. Busque obter esclarecimentos e o entendimento que o servidor possui sobre as expectativas de entrega das responsabilidades destacadas;
4. Escolha até **3** (três) indicadores a serem priorizados no desenvolvimento;
5. Registre no Sistema do PDI os indicadores escolhidos, atribuindo a mesma ação de desenvolvimento nos campos referentes à Menção Recebida e à Menção Auto Avaliação.

II - **Análise do Relatório Comportamental**

Os indicadores estão ordenados por desempenho em ordem crescente.

1. Observe que os indicadores a serem desenvolvidos são os primeiros do relatório.
2. Do mesmo modo, as competências com melhores desempenhos estão ao final do relatório.
3. Escolha até **3** (três) indicadores a serem priorizados no desenvolvimento;
4. Registre no Sistema do PDI os indicadores escolhidos, atribuindo a mesma ação de desenvolvimento nos campos referentes à Menção Recebida e a Menção Auto Avaliação.

Obs: As possíveis ações para cada indicador identificado como "A DESENVOLVER" podem ser leituras, debates de filmes, visitas técnicas, participar de grupos de trabalho, treinamentos presenciais ou a distância, entre outros).

III - **Devolutiva**

Condução do Feedback

1. Inicie a reunião apresentando ao servidor os indicadores nos quais se destacou de maneira positiva (PONTOS FORTES);
2. Em seguida, apresente o primeiro dos indicadores que você optou por trabalhar com o servidor, agindo da seguinte maneira:
 - a. Peça ao servidor que exponha as razões que geraram o indicador aferido pela avaliação.
 - b. Depois peça que reflita sobre como o indicador destacado afeta seu trabalho, o ambiente, o STJ e seus resultados.
 - c. Por fim, peça que ele apresente possíveis ações de desenvolvimento para reverter esta situação (leituras, filmes, visitas técnicas, grupos de trabalho, treinamentos presenciais ou a distância, entre outros).
 - d. Caso o servidor não apresente uma ideia do que fazer, conduza a conversa para que ele visualize as ações que você traçou previamente.
 - e. Acorde e empenhe com o servidor a ação que deverá ser realizada, registrando no Sistema do PDI.
3. Repita essas etapas com os demais indicadores a serem trabalhados com o servidor.

Lembre-se:

Nessa etapa as respostas dos servidores e dos gestores devem ser IDÊNTICAS! Afinal vocês estão construindo um acordo de desenvolvimento profissional!

Podem ser escolhidos de 1 até 3 indicadores a serem trabalhados!

O Aprimore STJ é de responsabilidade de todos os servidores do Tribunal e contribui para que os gestores adquiram ferramentas para a melhor gestão do capital humano, principalmente para o desenvolvimento de equipes, visando à efetividade e maior valor nos resultados da unidade.

O PDI norteará as ações de educação corporativa a ser realizada pela SGP em 2016.

A Equipe Aprimore STJ está à disposição para esclarecer dúvidas e orientar o processo de *feedback*.

Contatos:

e-mail – aprimore@stj.jus.br

Ramais: 9909, 8419 e 8766.