|  |  |
| --- | --- |
| **Curso** | Actualização em Gestão Bancária  |
| **Modulo**  | Avaliação do Desempenho: Técnica de Economia de Fichas |
| **Destinatários** | Gestores Bancários  |
| **Pré-Requisitos** | Ser gestor dum banco angolano |
| **OBJECTIVO GERAL** |
| Conhecer a Técnica de Economia de Fichas e sua aplicação na avaliação do desempenho |
| **OBJECTIVO ESPECÍFICOS** |
| * Definir avaliação de desempenho sem falhas;
* Diferenciar quatro (4) formas de avaliação de desempenho sem erros;
* Descrever três regras de aplicação da Técnica de Economia de Fichas sem erros.
 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Introdução** | **CONTEÚDOS**  | **METODOLOGIAS** | **RECURSO DIDÁTICO**  | **AVALIAÇÃO** | **TEMPO** |
| * Saudação;
* Breve conversa;
* Apresentação dos Objectivos;
* Questões sobre o tema.
 | ExpositivoInterrogativoChuva de Ideias  | QuadroProjector + Pc  | DiagnósticaOuInicial | 3 |
| **Desenvolvimento** | * Definição:

Avaliação de desempenho;Técnica de Economia de Fichas;Tipos de avaliação de desempenho;TEF: Regras de Aplicação.Caso Prático | ExpositivoInterrogativo | QuadroProjector + Pc PP | Contínua OuFormativa | 12 |
| **Conclusão** | ConsolidaçãoOuSínteseTeste e Auto- correção | Expositivo;Interrogativo | Projector + Pc PPTeste Escrito | SumativaOuFinal | 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| **TIPO DE AVALIAÇÃO:** Sumativa | T**ÉCNICA DE AVALIAÇÃO:** Formulação de Perguntas |
| **INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:** Teste de Selecção e Produção |

O Formador:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 António Jorge Capemba

Luanda aos 08 de Julho de 2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ACTUALIZAÇÃO EM GESTÃO BANCÁRIAMódulo – **Avaliação de Desempenho: Técnica de Economia de Fichas****Avaliação dos Conhecimentos Adquiridos****Formador: António Jorge Capemba** | \_\_\_\_/\_\_\_\_/2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| Formando: | Classificação |

**Grupo I**

*Definição, objectivos e formas de avaliação de desempenho*

|  |
| --- |
|  |

A – Indique com um consoante julgue a afirmação ser **Verdadeira** ou **Falsa.** Cada afirmação tem uma cotação de dois (2) valores

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Avaliação do Desempenho** |  **V** |  **F** |
| É um instrumento de avaliação de pessoas que visa analisar o desempenho do grupo |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| A avaliação pode ser qualitativa, quantitativa e estudo de caso |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| Avaliação directa, conjunta e 360º são as principais formas de avaliação |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| O avaliador não deve fornecer o feedback ou informações ao avaliado  |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| Fornecer dados para futuras atribuições ou remunerações é um dos objectivos |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |

**Grupo II**

*Técnica de Economia de Fichas*

B – Preencha os espaços com as seguintes palavras: **acrescentar, comportamental, retirar, interese, estímulo, acrecentar.**

1. Técnica de Economia de Fichas: é uma intervenção\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ baseada numa contingência que visa premiar as respostas e atitudes adequadas ao funcionário. **2 Valores**
2. Aumentar a motivação e o\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ em determinadas actividades que o funcionario pode não achar interesantes. **2 Valores**
3. A técnica consiste na entrega de um, neste caso, 100 pontos serão entregues a todos os funcionarios. **2 Valores**
4. Todos os comportamentos positivos devem-se\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Pontos. **2 Valores**
5. Todos os comportamentos negativos devem-se\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ pontos. **2Valores**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ACTUALIZAÇÃO EM GESTÃO BANCÁRIAMódulo – **Avaliação de Desempenho: Técnica de Economia de Fichas****Grelha de Correção****Formador: António Jorge Capemba** | \_\_\_\_/\_\_\_\_/2017 |

**Grupo I**

*Definição, objectivos e formas de avaliação de desempenho*

|  |
| --- |
|  |

A – Indique com um consoante julgue a afirmação ser **Verdadeira** ou **Falsa.**

***Cada afirmação tem uma cotação de dois (2) valores***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Avaliação do Desempenho** |  **V** |  **F** |
| É um instrumento de avaliação de pessoas que visa analisar o desempenho do grupo |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| A avaliação pode ser qualitativa, quantitativa e estudo de caso |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| Avaliação directa, conjunta e 360º são as principais formas de avaliação |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| O avaliador não deve fornecer o feedback ou informações ao avaliado  |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |
| Fornecer dados para futuras atribuições ou remunerações é um dos objectivos |

|  |
| --- |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |

 |

**Grupo II**

*Técnica de Economia de Fichas*

B – Preencha os espaços com as seguintes palavras - (**acrescentar, comportamental, retirar, interese, estímulo):**

* Técnica de Economia de Fichas: é uma intervenção **Comportamental** baseada numa contingência que visa premiar as respostas e atitudes adequadas ao funcionário;

 ***(2 Valores)***

* Aumentar a motivação e o **Interese** em determinadas actividades que o funcionario pode não achar interesantes; ***(2 Valores)***
* A técnica consiste na entrega de um **estímulo**, neste caso, 100 pontos serão entregues a todos os funcionarios; ***(2 Valores)***
* A Todos os comportamentos positivos devem-se **acrescentar** pontos;

***(2 Valores)***

* A Todos os comportamentos negativos devem-se **retirar** pontos.

***(2 Valores)***