

Avaliação do supervisor do estagiário como ferramenta de melhoria do processo de estágio

Gabriel Baptistella da Silva¹
Bruna Siquinelli²

O processo de estágio contempla diversos subprocessos, um deles é a avaliação do estágio, realizada tanto pelo supervisor quanto pelo estagiário semestralmente. Todos os estagiários têm como obrigação avaliar seus supervisores por meio de um formulário de “Avaliação do Estágio pelo Estagiário”.

Avaliação de desempenho consiste na essência de um questionário que contém as competências genéricas (ou essenciais) da empresa e as ações pelas quais as pessoas serão avaliadas. Ela pode variar quanto à frequência (de “nunca” até “sempre”) ou nota (de zero a dez). (Martins, 2002, p. 54).

O objetivo deste trabalho consiste em compreender que, por meio da interpretação das avaliações dos estagiários em relação ao supervisor, é possível criar uma busca pela mudança e reflexão no comportamento do supervisor. Deixando claro quais as consequências que os seus atos geram nas outras pessoas. De acordo com pesquisa realizada por Smither et al. (1995) citado por Reis (2000) os gerentes que obtiveram os menores resultados em um primeiro momento de *feedback*, foram os que apresentaram maiores mudanças seis meses depois, em uma segunda rodada.

O *feedback* é um processo que promove mudanças de atitudes, comportamentos e pensamentos. É a realimentação da comunicação a uma pessoa ou grupo, no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas ou situações. (MATOS, 2009, p. 20).

¹ Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCamp),
gabriel.silva@colaborador.embrapa.br

² Embrapa Informática Agropecuária, bruna.siquinelli@embrapa.br

Para realizar essa leitura sobre as avaliações dos estagiários foi criada uma planilha Excel, na qual os estagiários avaliam 13 critérios em relação aos seus supervisores de estágio. São eles: 1) o supervisor tem fornecido informações/demonstrações necessárias para a realização das atividades; 2) o supervisor tem fornecido *feedback* acerca da qualidade do meu trabalho; 3) o supervisor tem orientado sobre como me comportar no ambiente de trabalho; 4) o supervisor passa atividades que estão previstas no plano de estágio; 5) o supervisor informa sobre as atividades previstas na minha Unidade; 6) o supervisor orienta sobre como lidar com situações de conflito com membros da equipe de trabalho; 7) o supervisor permite aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos na instituição de ensino; 8) o supervisor estimula a exposição de ideias e sugestões acerca do trabalho; 9) o supervisor orienta de forma construtiva quando cometo erros na execução de minhas atividades; 10) o supervisor elogia quando faço as atividades corretamente; 11) o supervisor acata minhas sugestões quando são adequadas; 12) a qualidade do trabalho melhora quando recebo *feedback* do supervisor e; 13) a equipe reconhece a qualidade do meu trabalho. Cada uma dessas questões recebe uma nota de 1 a 5, sendo 1 a pior e 5 a melhor.

Por meio dessas informações, soma-se as notas de todos os estagiários do supervisor para encontrar média da nota para cada uma das treze questões; feito isso, é elaborado um gráfico de desempenho individual para cada um dos supervisores de estágio, no qual é incluída uma linha com as médias gerais de todos os supervisores da Unidade para comparação do desempenho individual com o desempenho geral. Além disso, há uma terceira planilha, na qual é contrastado o desempenho individual com o desempenho dos outros supervisores de estágio do mesmo laboratório, o que permite uma comparação mais real, levando em consideração a similaridade das atividades.

Essas avaliações serão enviadas, individualmente, a cada seis meses aos supervisores de estágio, como forma de *feedback* do trabalho que realizam com os estagiários e como forma de acompanhar a evolução dos fatores avaliados.

De acordo com a média geral dos supervisores, o critério que teve a menor nota foi o número 6 com 3.94, relacionado a orientações sobre conflitos. Já o maior foi o número 1 com 4.81, relacionado ao fornecimento de informações, conforme Figura 1:

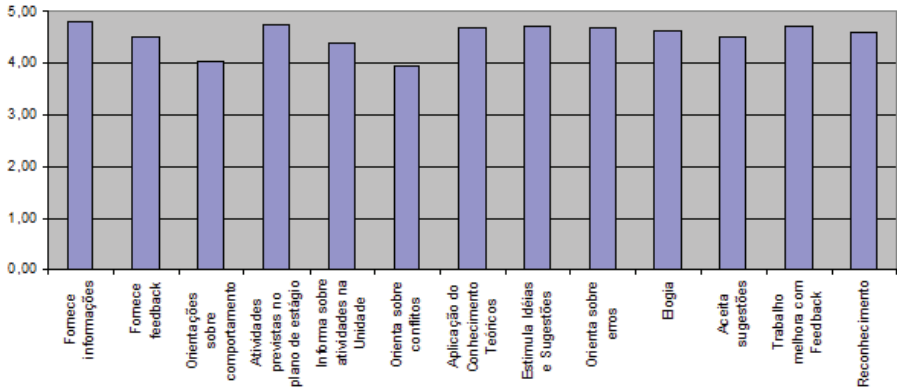


Figura 1. Média geral de todos os supervisores.

Pode-se concluir que, por meio dessa ferramenta, será possível traçar parâmetros de comparação possibilitando identificar problemas e dar o correto direcionamento para que o processo de estágio melhore constantemente.

Referências

MARTINS, C. Avaliação de desempenho. In: BOOG, G. G.; BOOG, M. (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002. p. 54. v. 2.

MATOS, G. G. de. **Comunicação empresarial sem complicação**: como facilitar a comunicação na empresa pela via da cultura e do diálogo. São Paulo: Manole, 2009. p. 20.

REIS, G. G. **Avaliação 360 graus**: um instrumento de desenvolvimento gerencial. São Paulo: Atlas, 2000. 141 p.

