

# “Como descrever necessidades de desenvolvimento no PDP?”

Oficina para responsáveis em gestão de pessoas no SIPEC

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas (CGDES/DESEN/SGP)



MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



Realização via Zoom em 14/07/2020

[www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)

## Bio do mediador

Pedagogo com amplo trabalho na estruturação e melhoria de processos em TD&E, entregando soluções para políticas institucionais regional (2015-18) e nacional (2019) e para política de governo nacional (2020).



Brayam Rodrigues



Tem experiência sobre todo o processo de design de aprendizagem, ajudando demandantes e provedores de TD&E no governo na identificação de necessidades, desenho, aplicação e avaliação de soluções de TD&E.

## O que queremos aqui e agora?

Fornecer orientação aos representantes do SIPEC em técnicas de descrição de necessidades de desenvolvimento, a fim de que sejam capazes de:

- i) diferenciar necessidade de desenvolvimento de outras necessidades organizacionais;
- ii) **empregar o modelo de descrição de necessidades de desenvolvimento orientado pelo órgão central do SIPEC (DIA2).**

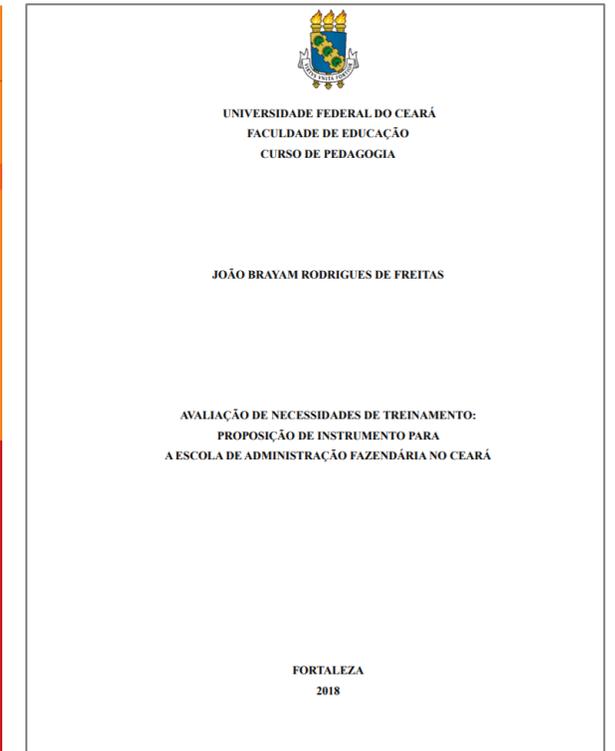
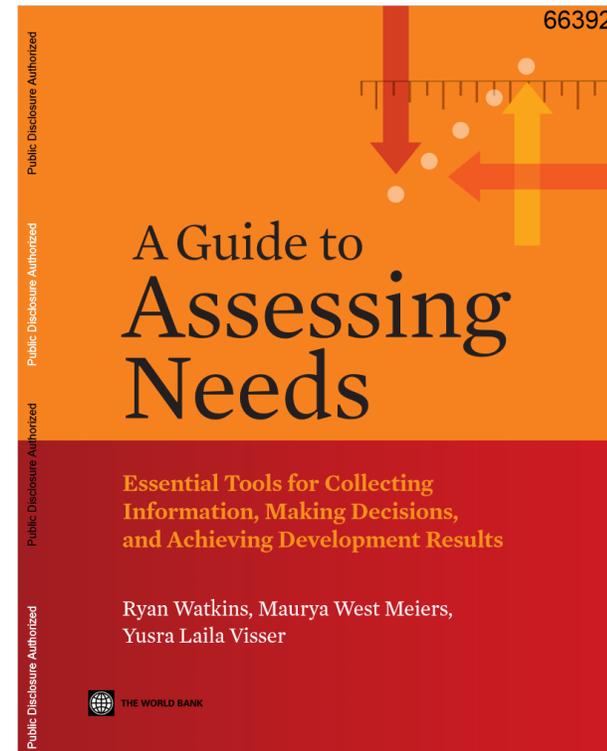
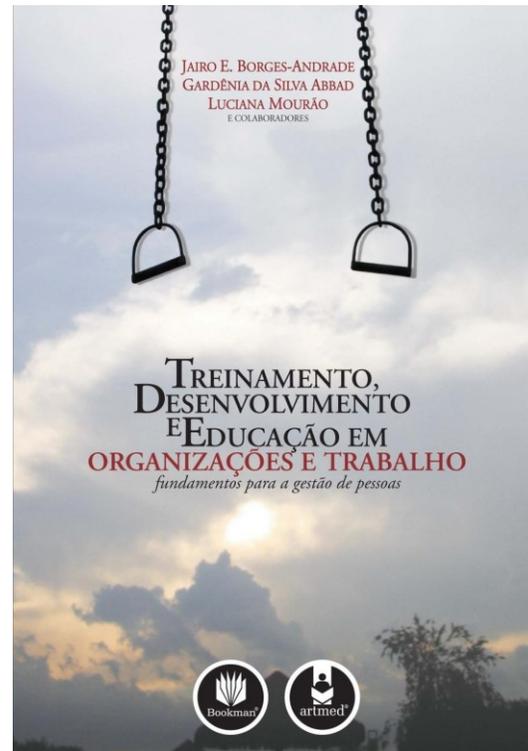
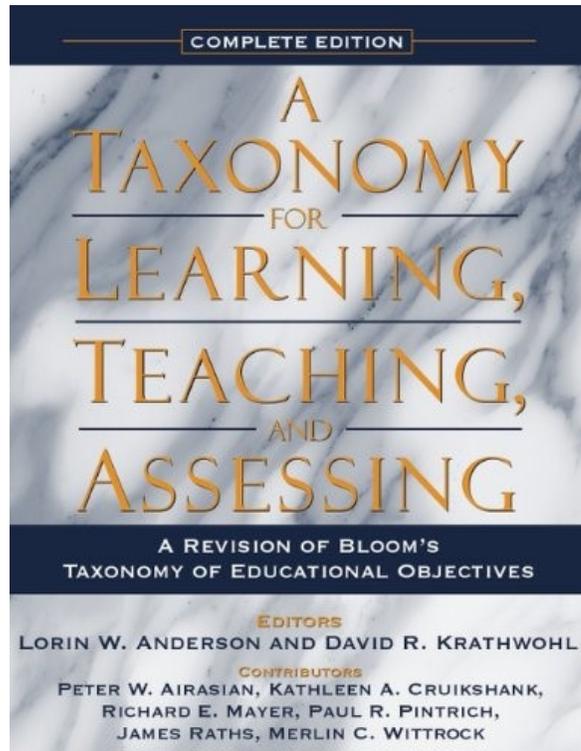
## O que veremos hoje na oficina?

<b>DURAÇÃO</b>	<b>HP</b>	<b>ATIVIDADE</b>
10 minutos	9h10-9h20	Abertura e apresentação institucional
15 minutos	9h20-9h35	Revisão e alinhamento prévios
30 minutos	9h35-10h05	Apresentação e discussão do modelo de descrição
55 minutos	10h05-11h10	<b>Experimentação</b> do modelo de descrição
20 minutos	11h10-11h20	Apresentação da análise de PDP 2019-2020
5 minutos	11h30	Encerramento

## O que veremos hoje na oficina?

<b>DURAÇÃO</b>	<b>HP</b>	<b>ATIVIDADE</b>
10 minutos	14h40-14h50	Abertura e apresentação institucional
15 minutos	14h50-15h05	Revisão e alinhamento prévios
30 minutos	15h05-15h35	Apresentação e discussão do modelo de descrição
55 minutos	15h35-16h30	<b>Experimentação</b> do modelo de descrição
20 minutos	16h30-16h50	Apresentação da análise de PDP 2019-2020
5 minutos	17h	Encerramento

# O que veremos hoje na oficina?



## Revisando o que vimos no encontro anterior

Exploremos a metáfora do desempenho competente como uma cadeira de três pernas



**saber fazer/saber ser**

conhecimentos,  
habilidades, atitudes

**poder fazer**

condições  
ambientais

**querer fazer**

motivações, metas,  
aspirações

## Revisando o que vimos no encontro anterior

	Foco/Uso			
	D	C	B	A
<b>Gestão do Talento</b>	Alto	Baixo-Moderado	Alto	Moderado
<b>Suporte de Desempenho</b>	Baixo	Alto	Moderado	Baixo
<b>Gestão do Conhecimento</b>	Baixo	Alto	Moderado	Alto
<b>Acesso a Especialistas</b>	Baixo	Alto	Alto	Moderado
<b>Redes Sociais e Colaboração</b>	Baixo	Moderado	Alto	Muito alto
<b>Aprendizagem Estruturada</b>	Muito alto	Moderado-Alto	Baixo	Baixo

Onde encontrar a solução



## Como deve ser descrita uma necessidade de desenvolvimento?

Discussão aberta.

*“Aprimorar os conhecimentos de idioma inglês”*

*“Ampliar o conhecimento sobre finanças públicas e orçamento”*

*“Atualizar conhecimentos de legislação e jurisprudência em Direito”*

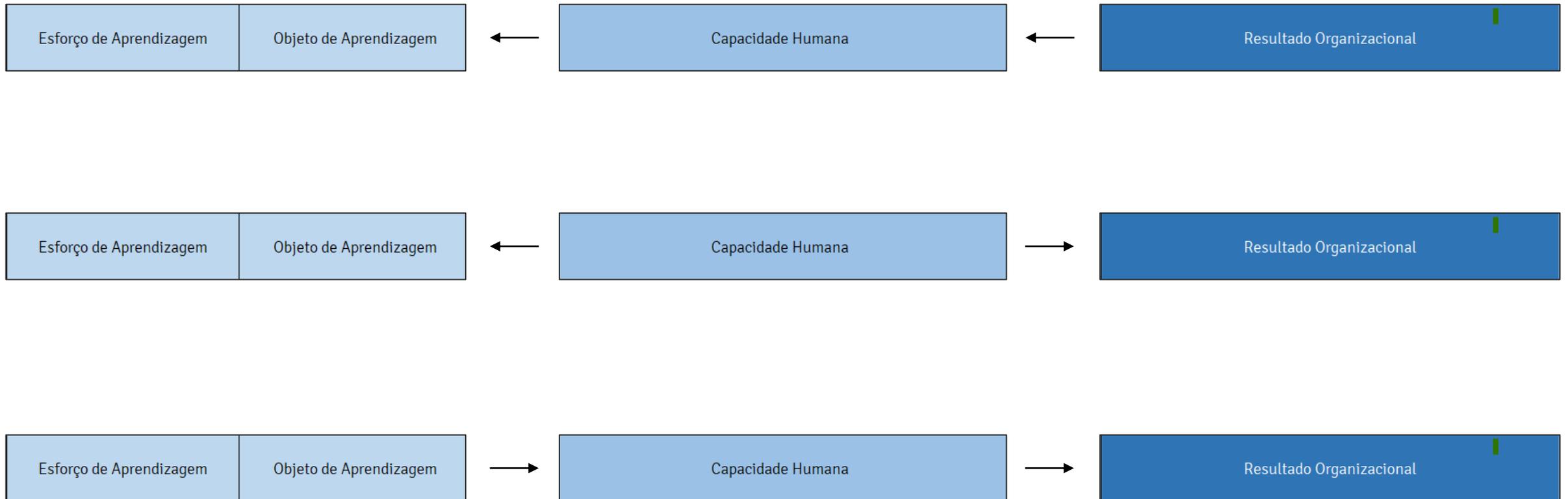
*“Atualizar os conhecimentos sobre os sistemas da entidade”*

**Qual o valor dessas informações? Qual o valor gerencial delas?**

## Como deve ser descrita uma necessidade de desenvolvimento?

ESTRUTURA GERAL DA DESCRIÇÃO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO				
INFORMAÇÕES DE INTERESSE	1) O que as pessoas necessitam?		2) Do que serão capazes se for atendida sua necessidade?	3) Que resultado isso trará para a organização?
TIPO DE INFORMAÇÃO	Esforço de Aprendizagem	Objeto de Aprendizagem	Capacidade Humana	Resultado Organizacional
COMO PODEM SER INDICADAS	Um verbo que indique o esforço necessário para aprender sobre determinado conteúdo	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido	De livre indicação de acordo com maturidade da organização e interesse específico na capacidade a desenvolver; pode ser usada indicação de competência; de comportamentos esperados para a função/cargo; resultados ao nível da pessoa	De livre indicação de acordo com maturidade da organização em termos listados e claros quais resultados perseguem; podem ser usados resultados estipulados e presentes em planejamentos, mapas e objetivos institucionais em qualquer nível
EXEMPLO DE NECESSIDADE	Aplicar	normas de desenvolvimento sustentável em contratos administrativos e ações rotineiras do órgão	PARA gerir contratos que atendam aos requisitos da A3P e usar materiais e recursos naturais de modo racional	ALCANÇANDO a redução de 35% do consumo de papel; redução dos custos com cartuchos em 20%; ampliação de um ano da vida útil dos aparelhos eletrônicos, comprados a partir de 2019.

## Quais os caminhos possíveis na descrição da necessidade de desenvolvimento?



## Vamos experimentar a estrutura de descrição de necessidades orientada

Turma será redistribuída em 3 equipes.

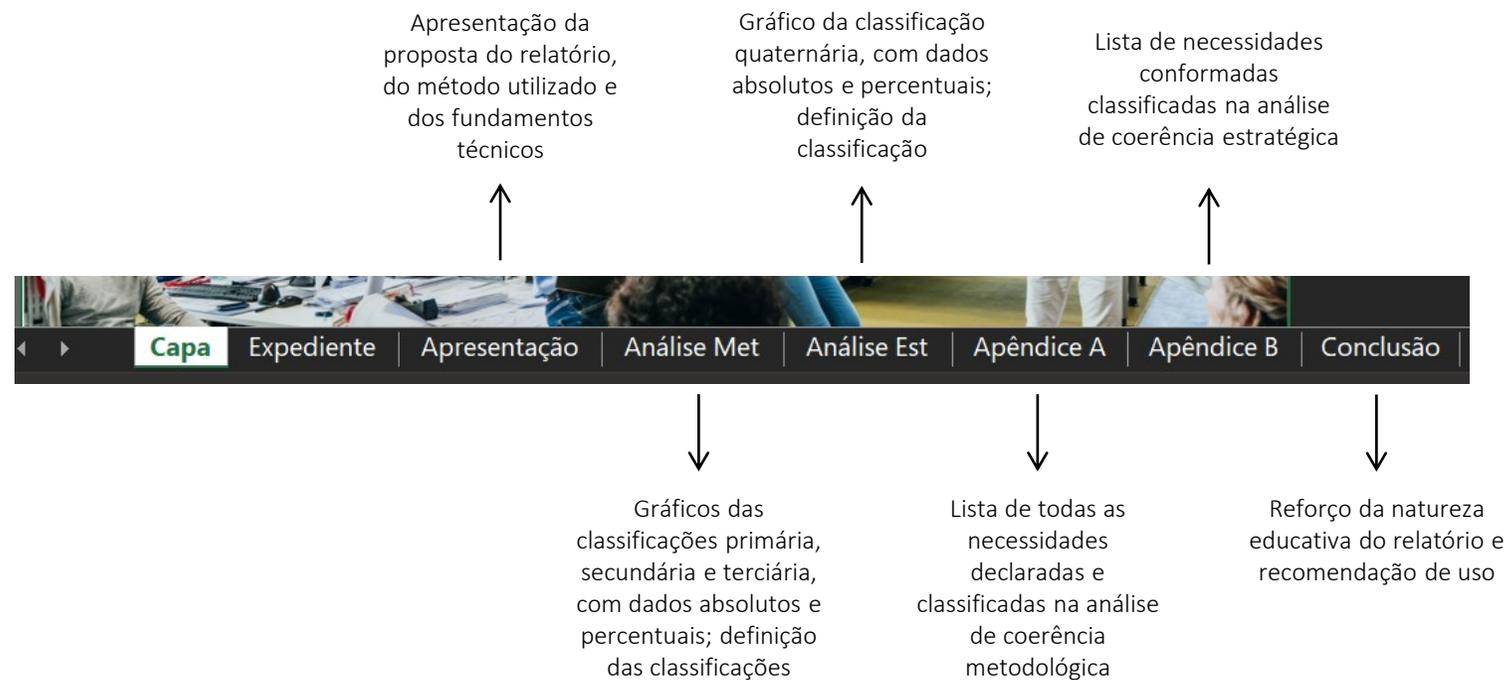
Tempo disponível: 20 minutos para discussão e 3 (x3) minutos para discussão = **29min**

Link geral das 3 equipes:

<https://docs.google.com/document/d/1R0hn-cMJEhNVv6etLqVhdIW1B0zVepg0E2uQiCv3I7c/edit?usp=sharing>

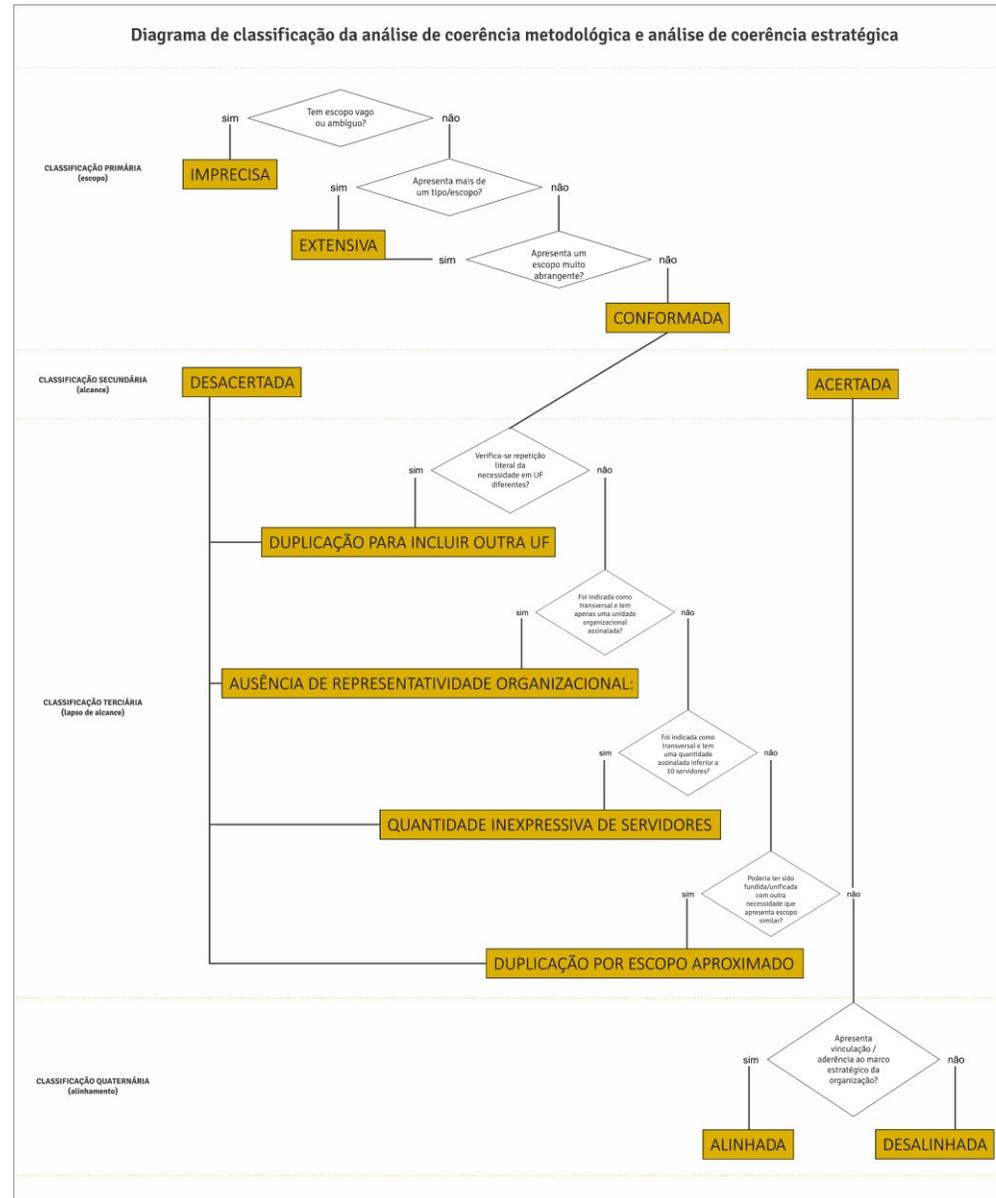
Registro da experimentação da turma vespertina.

# O que fundamentou a estruturação de um modelo de descrição de necessidades de desenvolvimento?



# O que fundamentou a estruturação de um modelo de descrição de necessidades de desenvolvimento?

Diagrama de classificação  
Visualização por zoom.



## O que fundamentou a estruturação de um modelo de descrição de necessidades de desenvolvimento?

Fonte e composição da amostra qualificada analisada

POPULAÇÃO	SUBPOPULAÇÃO	GRUPO	REPRESENTAÇÃO NA SUBPOPULAÇÃO	AMOSTRA QUALIFICADA
<i>Órgãos e entidades do SIPEC com PDP submetidos</i>	A – Administração Direta	A1 Ministério	58%	5
		A2 Órgão Executivo	21%	2
		A3 Militar	13%	1
		A4 Órgão de Ensino	8%	1
	B – Administração Indireta	B1 Instituições Federais de Ensino	69%	6
		B2 Agências reguladoras	7%	1
		B3 Autarquia	13%	1
		B4 Fundação	10%	1
		B5 Banco	1%	0

“Boa gestão é a arte de tornar os problemas tão interessantes e suas soluções tão construtivas que todos vão querer trabalhar e lidar com eles.”

P.A

**João Brayam Rodrigues de Freitas**  
Consultor de Inovação em Gestão de Pessoas (externo)  
CGDES/DESEN/SGP  
[joaobrayam@gmail.com](mailto:joaobrayam@gmail.com)

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA  
**BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL