

Etapa 1: Identificação de necessidades

- ❖ *Quem deve ser o responsável por esta etapa?*
 - Servidores reunidos em sua(s) equipe(s) de trabalho.
 - Servidor representante da(s) sua(s) equipe(s) de trabalho.

- ❖ *No que esta etapa consiste?*
 - Reunir e discutir coletivamente sobre as necessidades da(s) equipe(s) e dos membros da(s) equipe(s) de trabalho.
 - Registrar no Portal SIPEC essas necessidades identificadas.

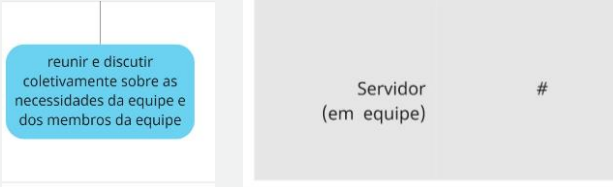
- ❖ *O que deve ser observado?*
 - As equipes estão cientes dos planejamentos/objetivos/metasp/resultados organizacionais a serem alcançados/melhorados, pois informaram-se nos materiais internos de sua organização.
 - As equipes leem todas as orientações deste Guia, especialmente aquelas desta subseção da etapa 1 “Identificação de necessidades”.
 - As equipes usam o instrumento “canvas de identificação da necessidade de desenvolvimento (v2.0)” para captarem as contribuições de membros e chegam juntos ao reconhecimento de necessidades que elas possuem.
 - As equipes ponderam quais destas necessidades devem entrar no sistema do PDP para serem validadas por suas chefias.
 - As necessidades ponderadas, que foram identificadas colaborativamente em conjunto, são então registradas no Portal SIPEC por um servidor representante que tenha participado desta etapa e que tenha sido previamente definido pela organização (unidades de gestão de pessoas ou chefia imediata) com seu cadastro próprio de “Usuário PDP”.

Obs.: **Não serão admitidas necessidades que representem tão somente o interesse particular de um servidor específico**, devendo – diversamente disso – representar uma necessidade reconhecida pela equipe. Uma equipe pode ter uma necessidade que, presentemente, apenas um servidor a possua, mas desde que a equipe tenha reconhecida como uma necessidade da equipe, esta necessidade poderá ser considerada.

Obs.: Sugere-se que a equipe não ultrapasse a quantidade de 10 necessidades registradas no Portal SIPEC, para que esta reflita em termos de prioridades e não aponte imponderadamente toda necessidade que lhe apareça de início. No entanto, **esta não é uma quantidade taxativa**, pois cada organização possui uma configuração distinta e um cenário específico.

Obs.: Esta etapa envolve a resposta de 9 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

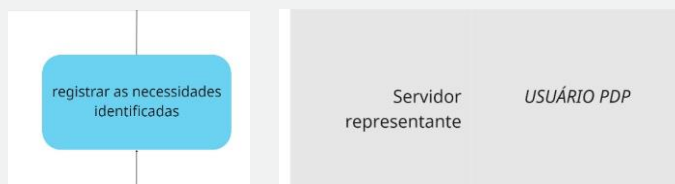
Perguntas da Etapa 1: Identificação de necessidades

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>orientação para esta ATIVIDADE</i></p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Considerar materiais internos da organização.▪ Ler o presente Guia de Elaboração do PDP.▪ Usar o canvas para apontamento colaborativo de necessidades, disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/canvasdeidentificadaneecessidadededesenvolvimento_v2_semlogo.pdf.▪ Ponderar sobre necessidades que representem a equipe.▪ Apontar até 10 necessidades ponderadas (por questões de prioridade), sempre que possível.

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta, informe a melhor descrição que identifica o conjunto de agentes que apresentam essa necessidade, seja indicando o cargo, a carreira, a função deles ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum, como por exemplo: atuar em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa ou política. O importante é que, a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

atividade do processo
usuário responsável



pergunta requerida

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?

opções de resposta

27 UFs do Brasil + espaço para inserção de número

orientação para resposta

Na resposta a esta pergunta, basta que sejam selecionadas as Unidades Federativas nas quais os agentes públicos da sua equipe possuem exercício por meio do seu órgão/da sua entidade e indicar a quantidade correspondente a cada UF. Equipes com agentes públicos concentrados em uma UF única devem selecionar apenas a UF correspondente. Já as equipes que possuem agentes espalhados pelo Brasil devem selecionar todas as UFs correspondentes aos locais de exercício desses agentes e indicar a quantidade correspondente.

demonstração no sistema


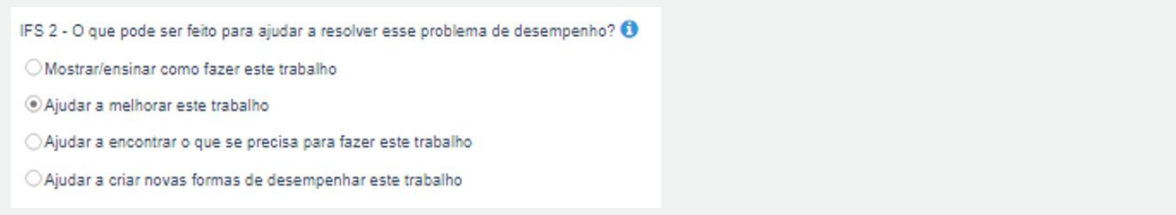
IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? ⓘ ←


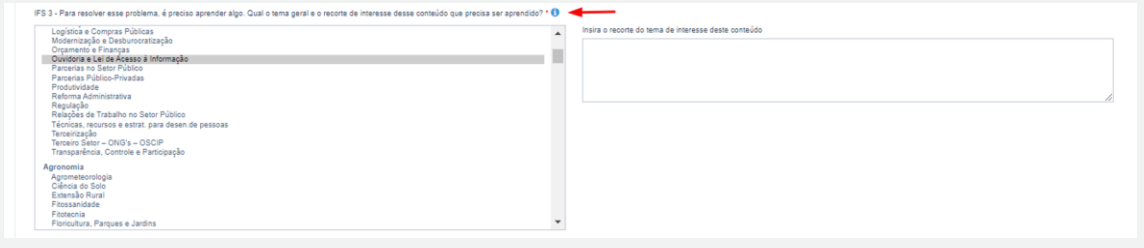
Selecionar/Desmarcar todas as UFs


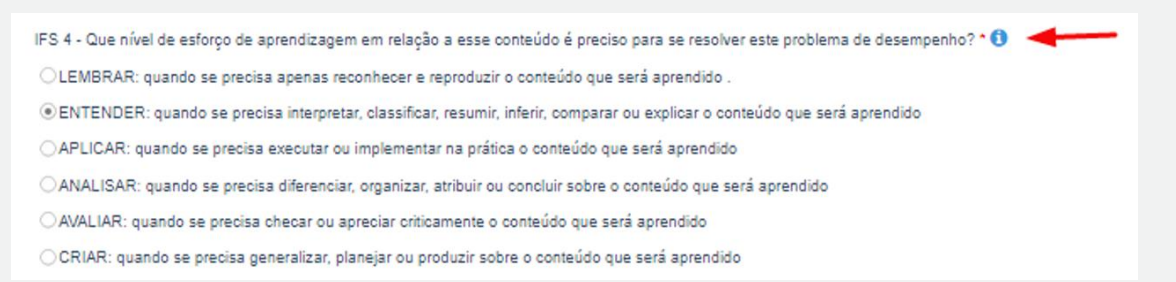
<input type="checkbox"/> AC	Quantidade	<input type="checkbox"/> AL	Quantidade
<input type="checkbox"/> BA	Quantidade	<input type="checkbox"/> CE	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade	<input type="checkbox"/> MA	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> PA	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade	<input type="checkbox"/> PR	Quantidade
<input type="checkbox"/> RO	Quantidade	<input type="checkbox"/> RR	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade

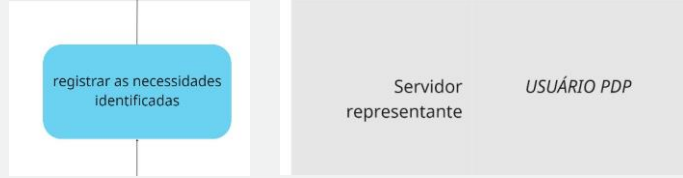
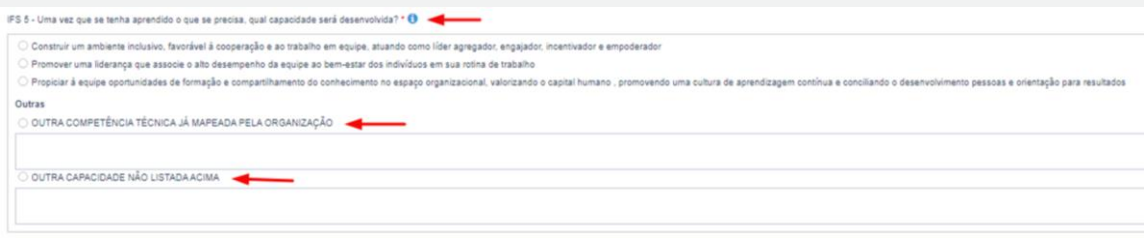
Total:
12

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 1 - O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SE SABE SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados que não consegue entregar, tarefas que não consegue concluir, entregas que não consegue fazer, produtos e serviços que não consegue ofertar, atividades que não consegue desempenhar, funções que não consegue cumprir.</p> <p>Lembre-se de que qualquer que seja a coisa indicada, esta deve ser causada pelo fato de você não ter conhecimento, habilidade e(ou) atitude necessários.</p> <p>Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>() Mostrar/ensinar como fazer este trabalho. () Ajudar a melhorar este trabalho. () Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho. () Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho.</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mostrar/ensinar como fazer este trabalho: O público da necessidade é novo nesse trabalho/nessa função/nessa tarefa relacionado(a) ao problema de desempenho OU sabe pouco/nada do que precisa saber para atender ao desempenho esperado. ▪ Ajudar a melhorar este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico do trabalho e só está procurando mais suporte para aprimorar o que já faz de básico. ▪ Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa de recursos de aprendizagem para atender a situações específicas que não tem pleno domínio. ▪ Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>Lista de 392 temas gerais + espaço para inserção de especificação</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecione o Tema Geral, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. A listagem dos Temas Gerais disponível no Portal SIPEC contém os mesmos temas identificados como “subtemáticas” nos anos anteriores e está atualizada conforme as áreas do conhecimento do CNPq e os Eixos Temáticos da Enap. 2. Registre manualmente o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. Importante ser objetivo e específico neste campo.
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>() LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário. Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por “lembrar” e “entender”, passando por “aplicar” e “analisar” até chegar a “avaliar” e “criar”.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>lista de opções + caixa de texto para inserção manual (para o caso de "outra")</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta, indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.</p> <p>Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver. Observação: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021. 2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência. 3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e, em seguida, registrar a consequência profissional (relativa à pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	