



UNIVERSIDADE
FEDERAL DE
SERGIPE

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

REQUERIMENTO DE REVISÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP 2024)

ATENÇÃO!

1. **Antes do preenchimento deste formulário**, é necessário que o servidor **dê ciência à sua chefia imediata** da sua necessidade de desenvolvimento a ser inserida através do calendário de revisão;
2. **Preencha** este formulário, exclusivamente, em formato digital;
3. **Salve** o documento (Ctrl+S) após o preenchimento para posterior envio ao representante;
4. **Envie**, por e-mail, o formulário preenchido para o representante da sua unidade e solicite a confirmação do recebimento.

DADOS DO REQUERENTE

NOME COMPLETO:	<input type="text"/>
MATRÍCULA SIAPE:	<input type="text"/>
E-MAIL:	<input type="text"/>
SETOR:	<input type="text"/>
UNIDADE-PAI:	<input type="text"/>

Tipo de necessidade

Se stricto sensu, informe a categoria:

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?

IFS 1 - O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?

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. Lembre-se que qualquer que seja a coisa indicada, esta deve ser causada pelo fato de você não ter conhecimento, habilidade e(ou) atitude necessários. Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.

IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?

IFS 3.1 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral do que precisa ser aprendido?

IFS 3.2 - Qual o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

Registre o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse.

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?

IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?

IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?

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.
