

INSTITUTO FEDERAL

Mato Grosso do Sul

**LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO (LND):
COMO IDENTIFICAR E DESCREVER NECESSIDADES PARA O PDP?**

Diretoria de Desenvolvimento, Valorização e Qualidade de Vida das Pessoas

O que veremos nesta apresentação?

- O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)
- O que é uma necessidade?
- O que é uma necessidade de desenvolvimento?
- Como descrever a necessidade do meu setor?
- Exemplos de necessidades
- Instrumentos para o LND: como facilitar a identificação das necessidades
- LND nos *campi*



Plano de Desenvolvimento de Pessoas: o que é?

Instrumento da **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas** (PNDP), instituída pelo **Decreto n. 9.991/19**.

É o documento que compila as necessidades observadas e consolidadas pelas equipes, com a vistas a buscar **atingir os objetivos institucionais**.

É construído sempre no exercício anterior ao que irá vigorar, para balizar o **planejamento das ações de desenvolvimento** que atenderão os objetivos.

Prazo para **envio** ao órgão central do Sipec: até o dia **30 de setembro**

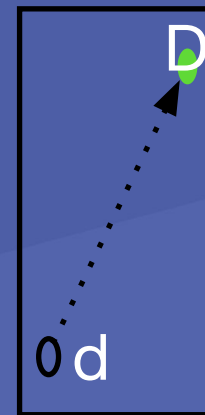


Falando de necessidades...

As necessidades constituem a lacuna observada entre o **estado atual** de desempenho (d) e o **estado desejado** de desempenho (D).

É importante dizer que o caminho que separa o estado atual (d) do desejado (D) pode ser originado por **diversos fatores organizacionais**.

Um dos focos deve ser a busca pelo **Desempenho Competente**, que é o desempenho que produz resultados que asseguram o cumprimento da **missão da instituição**



Necessidades de Desenvolvimento

Três pilares sustentam o Desempenho Competente:

- **Poder** fazer (condições ambientais);
- **Querer** fazer (motivações, metas, aspirações);
- **Saber** fazer/**saber** ser (conhecimentos, habilidades, atitudes)

Quando a lacuna a ser preenchida derivar do pilar SABER FAZER/SABER SER é que existe uma real necessidade de desenvolvimento, ou seja, nesse caso, uma capacitação ou treinamento poderá levar ao desempenho desejado.



Necessidades de Desenvolvimento

Assim, uma necessidade de desenvolvimento é uma **declaração de um problema de desempenho de origem instrucional**, que afeta o resultado organizacional:

- A) o servidor tem de **aprender** algo, para...
- B) ... **aplicar e transferir** o que aprendeu em seu posto de trabalho, para...
- C) ... **entregar o resultado** que lhe é pretendido e confiado!



Desempenho Competente

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





Necessidades de Desenvolvimento

É contraproducente supor que uma ação de desenvolvimento resolverá problemas derivados dos pilares não querer fazer e não poder fazer

Podemos ver, portanto, que nem todo problema ou fraquezas podem ser resolvidos com uma capacitação.

Ao indicar uma necessidade de desempenho, é importante avaliar:

- o que **precisa ser melhorado**
- quais as **causas** do problema (ambientais, motivacionais ou de habilidade)
- o que a equipe **precisa aprender**
- quais conhecimentos o servidor/equipe já possui e qual **objetivo/meta** poderá **ser alcançado** suprimindo a necessidade

Descrevendo uma necessidade de desenvolvimento

Como fazer o LND

- Vincular a **necessidade** a uma **lacuna de desempenho**
- Preferencialmente, vincular a necessidade ao PDI ou ao PAE do setor, para que o **desenvolvimento do servidor** contribua para o **alcance dos objetivos institucionais**
- Descrever a necessidade de forma **mensurável**
- Pensar no LND como um **plano para o ano seguinte**, que devemos buscar cumprir (não se trata de um catálogo de necessidades)



Guia de Elaboração do PDP

Informações obrigatórias

- **Descrição** das necessidades;
- Quais **dados atuais** ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?
- Indicação da **área temática** que melhor se relaciona à necessidade;
- Indicação da **competência** associada à necessidade;
- Identificação do **público-alvo**;
- Quantos **agentes** serão beneficiados?
- Qual o **custo total previsto** da ação para a necessidade (uma estimativa, caso tenha uma ação em mente)



Guia de Elaboração do PDP

Informações obrigatórias

Dicas:

- Lembre-se de preencher todos os **campos obrigatórios** do sistema
- Quando preencher o **nome do setor**, lembre-se de fazer de **forma padronizada** para todas as necessidades (ex.: se escreveu AQ-DIREN, identifique o setor dessa forma em **todas** as necessidades). Isso evita que as necessidades não sejam validadas pela chefia, por não aparecem no filtro. Sugerimos que seja utilizado o padrão de sigla do SUAP.
- Responda as perguntas de **forma detalhada**: indique os resultados que você precisa entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. **Respostas genéricas não serão aceitas.**



Descrição da necessidade

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 ter 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. |





Descrição da necessidade

Dica 1: Verbos que definem o **esforço de aprendizagem**: Lembrar, Entender, Aplicar, Analisar, Avaliar, Criar

Dica 2: Na indicação de um tema, considere fazer um **recorte temático** que permita ter **melhor precisão** do que deve ser considerado para aquela **aprendizagem em específico**. Ao invés de indicar “Orçamento e Finanças”, prefira algo mais representativo da necessidade como alterações no orçamento com os créditos suplementares”, por exemplo;

Dica 3: Na indicação da capacidade, considere apontar um **comportamento observável** e **passível de ser averiguado**, por exemplo;

Descrição da necessidade

Dica 4: Na **indicação do resultado organizacional**, considere anotar um resultado **também passível de ser avaliado**, por exemplo;

Dica 5: Ao término da descrição, considere fazer uma **checagem rápida**:
Essa necessidade tem um verbo que reflita o esforço de aprendizagem?
Tem um tema geral com recorte que permite uma identificação precisa?
Tem uma capacidade observável? Possui um claro efeito sobre o resultado da organização?;



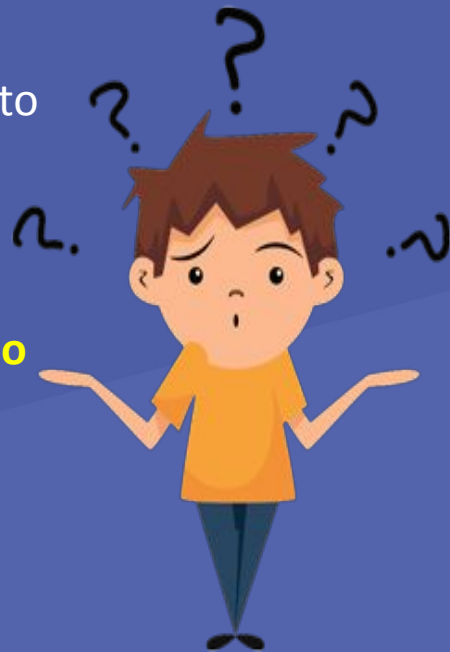


Mas... Para que tudo isso?

Apesar de parecerem muitos passos, no final do exercício, seremos capazes de **mensurar** o atendimento ou não da necessidade **a partir da ação de desenvolvimento realizada**

Dessa forma, será possível garantir que o **investimento trouxe benefícios ao IFMS**

Curioso para ver a teoria na prática?
Então, vamos ver alguns exemplos!



Exemplos de necessidades

Exemplo 1: **Criar** um modelo de planilha eletrônica para **acompanhar e controlar as concessões de afastamentos** para pós-graduação de servidores de forma que seja **reduzido em 100%** o número de comunicações sobre o término do afastamento após o prazo para fim do afastamento previsto em portaria. **Proposta de curso: excel básico**

Exemplo 2: **Aprender** as adaptações curriculares e **entender** a diversidade em sala de aula **para melhorar a aprendizagem** dos alunos com necessidades educacionais especiais. **Aumentar no mínimo 50%** dos docentes capacitados para **atender alunos com necessidades educacionais especiais**. Proposta de curso: Curso de Educação especial e inclusiva;





Instrumentos para o LND

Agora que você já sabe como identificar uma necessidade de desenvolvimento, vamos às **ferramentas** que podem auxiliar para a **coleta de dados da equipe** que você faz parte:

- Avaliação de Desempenho;
- Reuniões intrasetoriais;
- Formulário Google;
- Planilhas;
- Dentre outros...

Sugerimos que a equipe não ultrapasse **10 necessidades** registradas no Portal Sipec. Assim, os registros irão refletir as **necessidades reais** e **prioritárias** para o ano seguinte, em que estará vigente o PDP



Dicas extras

Aproveitamos para ressaltar os **principais documentos** que irão guiá-lo nesta jornada:

- [Guia de Elaboração do PDP 2024 no Portal SIPEC](#)
- [Fluxograma de elaboração do PDP no Portal SIPEC](#)
- [Infográfico de Elaboração do PDP](#)
- [Canvas de identificação \(levantamento\) de necessidades de desenvolvimento](#)
- [Webinários - Elaborando o PDP 2023 e Tira-Dúvidas](#)

Acesse a [**Central de Conteúdos da PNDP**](#) para mais informações (guias, vídeos, manuais)!

Elaboração do PDP 2025

Prazos importantes

Orientações e sensibilização: 08 a 15 de julho

Indicação do **representante do setor**: até 17 de julho

Cadastro das atividades pelos representantes: até 16 de agosto de 2024

Validação do levantamento das necessidades de desenvolvimento da equipe pelos gestores: até 02 de setembro

Consolidação das necessidades e elaboração do PDP 2025: até 20 de setembro





INSTITUTO FEDERAL
Mato Grosso do Sul

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO