



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA**



PROGEP

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS

Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2023 UFDPa

**Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas-CDP
Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas-PROGEP**

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas(PNPD)

- Decreto nº 9.991/2019
- Regulamentada pela IN 21/2021 e alterações

O que é o desenvolvimento profissional na PNDP

“Basicamente, construir/aprimorar capacidades profissionais dos servidores públicos para que eles tenham condições de desempenharem seu trabalho e de conquistarem a “excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional” (Art. 1º do Decreto nº 9.991/2019).

O que é o PDP

- Principal instrumento da PNDP

Instrumento de Planejamento anual contendo o levantamento das necessidades de desenvolvimento do órgão ou entidade do SIPEC que vigorará no exercício seguinte, a fim de alcançar os objetivos institucionais da organização.

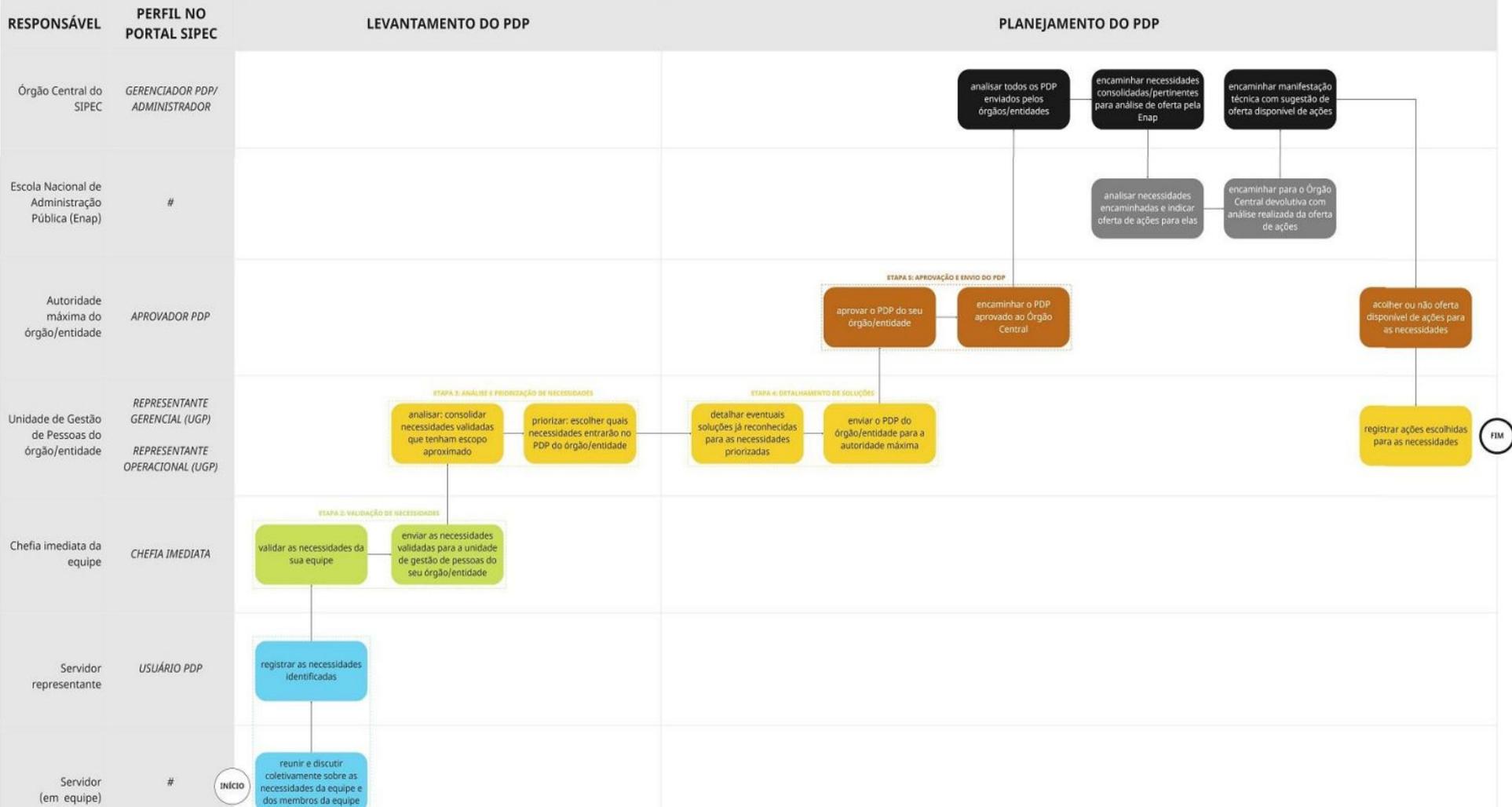
OBJETIVOS

- ★ Alinhar necessidades de desenvolvimento com a estratégia organizacional;
- ★ Atender às necessidades vigentes e futuras;
- ★ Nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com economicidade e eficiência;
- ★ Preparar os servidores para as mudanças de cenários;
- ★ Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime;
- ★ Promover o uso adequado dos recursos públicos por meio do monitoramento e avaliação.

Elaboração do PDP

- Múltiplos atores
- Responsabilidade compartilhada

FLUXO GERAL DE ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)



PRAZOS

- Determinados pelo SIPEC;
- PDP da UFDPAr ainda vinculado com o da UFPI

-Até dia 11/07- indicação do servidor representante

-A partir do dia 18/07 até 12/08- os servidores representante irão inserir no SIPEC as necessidades de desenvolvimento.

-A partir do dia 15/08- as chefias vão validar as necessidades e enviar para a gestão de pessoas.

Etapa 1: Identificação de necessidades

Quem é o responsável por esta etapa?

- Servidor reunido 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

OBSERVAÇÕES

- Não serão admitidas necessidades que representam tão somente o interesse particular de um servidor específico, devendo – diversamente disso – representar uma necessidade reconhecida pela equipe.
- 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.

Etapa 2: Validação de necessidades

Quem é o responsável por esta etapa?

- Chefia que lidera, direta ou indiretamente, a equipe de trabalho que identificou necessidades;

No que esta etapa consiste?

- ponderar sobre as necessidades identificadas da equipe, classificando a frequência com que elas ocorrem e o nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas

- ponderar sobre a validade/pertinência destas necessidades e indicar se devem seguir para análise da unidade de gestão de pessoas

O que deve ser observado?

- a chefia ingressa no Portal SIPEC, filtra apenas as unidades que estão sob suas responsabilidades e pondera sobre estas necessidades ;
- a chefia não valida automaticamente todas as necessidades identificadas pela equipe , ela reconhece as necessidades mais importantes de serem validadas considerando, pelo menos, o critério-duplo: frequência (com que elas ocorrem) e nível de resultado (que elas podem produzir se forem atendidas)
- a chefia justifica as necessidades que não foram validadas, usando texto coerente e claro que auxilia os demais atores a entenderem a não validação da necessidade

Identificação temática (macros e micros)
de necessidades de desenvolvimento profissional no PDP



	TEMAS GERAIS
Matemática	Álgebra
	Análise
	Geometria e Topologia
	Matemática Aplicada
Psicologia	Fundamentos e Medidas da Psicologia
	Psicologia Experimental
	Psicologia Fisiológica
	Psicologia Comparativa
	Psicologia Social
	Psicologia Cognitiva
	Psicologia do Desenvolvimento Humano
	Psicologia do Ensino e da Aprendizagem
	Psicologia do Trabalho e Organizacional
Tratamento e Prevenção Psicológica	

Como devo descrever uma necessidade de desenvolvimento?

A necessidade de desenvolvimento deve ser estruturada a partir das respostas de três perguntas:

Estrutura geral da descrição de necessidade de desenvolvimento				
Informações de interesse	1) O que você necessita?		2) Do que será capaz se for atendida a 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 (os verbos que devem ser utilizados estão na tabela abaixo).	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido	Quais os resultados esperados para o servidor; o que o servidor será capaz de conhecer, saber fazer ou os valores que serão agregados a ele ao desenvolver essa necessidade	Quais os resultados organizacionais esperados; podem ser usados objetivos da Ufes, da unidade estratégica ou do setor

Tabela de verbos que representam o esforço de aprendizagem

Use o verbo	Se for do seu interesse
Lembrar	Reconhecer e reproduzir ideias e conteúdos que serão aprendidos.Obs: Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação; e reproduzir ou recordar está mais relacionada à busca por uma informação relevante memorizada.
Entender	Interpretar, exemplificar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido. Obs: Entender é estabelecer uma conexão entre o novo e o conhecimento previamente adquirido.A informação é entendida quando a pessoa consegue reproduzi-la de seu modo particular.
Aplicar	Execute ou implemente o conteúdo que será aprendido. Obs: Aplicar é executar ou usar um procedimento numa situação específica em que foi aprendida, mas também pode envolver a aplicação de um conhecimento numa situação nova.
Analisar	Diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido. Obs: Analisar envolve dividir a informação em partes relevantes e irrelevantes, importantes e menos importantes e entender a inter-relação existente entre as partes.
Avaliar	Checar ou criticar o conteúdo que será aprendido.Obs: Avaliar envolve realizar julgamentos baseado em critérios e padrões qualitativos e quantitativos ou de eficiência e eficácia.
Criar	Generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.Obs: Criar envolve reunir objetos com o objetivo de criar uma nova visão, uma nova solução, estrutura ou modelo utilizando conhecimentos e habilidades previamente adquiridos. Envolve o desenvolvimento de ideias novas e originais, produtos e métodos por meio da percepção da interdisciplinaridade e da interdependência de conceitos.

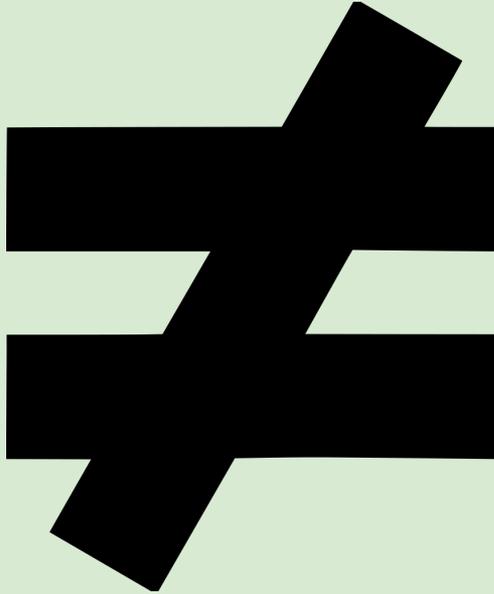
Exemplos

Psicologia - Fundamentos e Medidas da Psicologia	Aplicar conhecimentos em fundamentos e medidas da psicologia para ser capaz de utilizar métodos e teorias de ponta para o desenvolvimento de pesquisas, disciplinas na graduação e na pós-graduação, e aplicação desse conhecimento em atividades de extensão, visando expandir e consolidar pesquisas. 📄
Psicologia - Psicologia do Desenvolvimento Humano	Criar conhecimentos em psicologia do desenvolvimento humano para ser capaz de desenvolver competências relacionadas ao exercício da docência em sala de aula, em orientação de estágio e de projetos de extensão, de pesquisa na graduação e na pós-graduação, visando ofertar cursos de excelência. 📄
Psicologia - Psicologia do Desenvolvimento Humano	Criar conhecimentos em psicologia do desenvolvimento humano para ser capaz de aprimorar coordenação e liderança de grupo e/ou laboratório de pesquisa, visando expandir e consolidar pesquisas. 📄
Psicologia - Psicologia do Ensino e da Aprendizagem	Criar conhecimentos em psicologia do ensino e da aprendizagem para ser capaz de criar novas formas de coletar dados, criar novas ferramentas de análise, criar linhas de pesquisa que tragam novos conhecimentos para a área de interesse, visando expandir e consolidar pesquisas. 📄



Atenção!

PDP



PAQ

PAQ- Plano Anual de Qualificação 2023- início em setembro para publicar em outubro

- ❖ Ainda com a UFPI (mesma legislação)
- ❖ **RESOLUÇÃO DE AFASTAMENTO DA UFPI**(prevista aprovação dia 08 de agosto de 2022)- Irá trazer todos os critérios para o afastamento e assim o PAQ vai funcionar como processo seletivo
 - Só constará quem realmente se afastará e que estarão enquadradas dentro do percentual estabelecido pela resolução (25%)
- ❖ novos formulários-*google forms*

Servidores, sua participação nesse processo é muito importante!

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas/PROGEP segue à disposição!!