

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA EXECUTIVA
SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS



PROCESSO	DATA	HORA
23121.000849/2023-15	25/07/2023	11:44:17

INTERESSADO: COMISSÃO PERMANENTE DE APOIO À
CAPACITAÇÃO - CPAC

ASSUNTO: ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS 2024

EXPRESSÃO-CHAVE: Encaminha Documento

PROCEDÊNCIA: INES

PRIMEIRA MOVIMENTAÇÃO

ORIGEM	DESTINO	DATA
INES/DEPA/DISEG /PROT	INES/DIREÇÃO GERAL	25/07/2023



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



À DIREÇÃO GERAL

Interessado: COMISSÃO PERMANENTE DE APOIO À CAPACITAÇÃO – CPAC

Assunto: ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2024

Solicitamos abertura de processo administrativo para a elaboração e desenvolvimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal para o ano de 2024. A elaboração do PDP deve atender as diretrizes do Decreto nº 9.991/2019 e das orientações do Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Para atender a demanda, a CPAC fará reuniões com a nova equipe e criará um cronograma de ações a serem desenvolvidas durante o período de elaboração junto aos setores do INES na tentativa de atingir as metas estabelecidas para o desenvolvimento de pessoas e para a criação do Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND.

A data limite para entregar o PDP é 30/09/2023.

Rio de Janeiro, 25 de julho de 2023

Leonardo Narciso

Leonardo Narciso Fernandes
Assistente em Administração
Matrícula: 1801735

A CPAC:
Pelo da atividade proposta, autorizamos o seu prosseguimento,
com vistas à consecução dos fatos.

Atenciosamente,

Alvaro Viana
Diretor Substituto Geral
Matrícula: 1465364
Em 25/07/23



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



De acordo com o Manual de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, elaborado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia, a Comissão Permanente de Apoio à Capacitação – CPAC, para atender as regras do Decreto nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Segundo o Guia os principais objetivos são:

- promover o amadurecimento na compreensão do PDP e da PNDP;
- ensinar, com objetividade, linguagem simples e acessível, o processo de levantamento de necessidades de desenvolvimento;
- evitar a repetição de erros ou equívocos ocorridos na elaboração do PDP anteriormente;
- apresentar as alterações do Portal SIPEC por meio da sistematização do Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento - ProcAND, para que haja um levantamento de necessidades de desenvolvimento que reflita a realidade;
- tornar a elaboração do PDP uma tarefa objetiva e passível de ser realizada e conferida por qualquer servidor, independentemente de sua experiência prévia com o tema gestão de pessoas; e
- auxiliar as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC a identificarem as necessidades de desenvolvimento de seus servidores de forma alinhada aos seus objetivos estratégicos.

Para o PDP de 2024, a Secretaria fez alterações no Portal SIPEC no âmbito da PNDP:

- disponibilização de um sistema que possibilite a elaboração de PDPs mais assertivos;
- inclusão das equipes (servidores) e chefias no processo de identificação e priorização das necessidades de desenvolvimento;
- simplificação do processo de levantamento de necessidades;
- aderência das devolutivas referentes às sugestões de ações de desenvolvimento do Órgão Central do SIPEC e Enap para os demais órgãos e entidades setoriais;
- início da transformação do Portal SIPEC em uma ferramenta de gerenciamento de necessidades de desenvolvimento, não somente de registro.

O Manual de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas expõe a definição de ações de capacitação para atender uma necessidade de desenvolvimento:

Uma necessidade de desenvolvimento é uma declaração de um problema de desempenho de origem instrucional (ou seja, por falta de conhecimento, habilidade ou atitude) que afeta o resultado organizacional. De forma simples, ela nos revela três informações primordiais (do resultado ao processo):



- C) um resultado específico precisa ser alcançado;
- B) esse resultado requer o desenvolvimento de uma capacidade humana específica;
- A) essa capacidade humana depende de uma aprendizagem específica.

Na ordem inversa, pode-se compreender então que para resolver esse problema:

- A) o servidor tem de aprender algo com determinado nível de esforço PARA;
- B) aplicar e transferir o que aprendeu, na forma de capacidades humanas melhoradas, em seu posto de trabalho PARA;
- C) entregar, como consequência dessa aplicação/transferência, o resultado que lhe é pretendido e confiado.

Uma ação de desenvolvimento se prestaria exatamente ao papel de responder ao problema de desempenho declarado na necessidade de desenvolvimento.

Cabe sublinhar que esta lógica (pessoas aprendem; capacidades são melhoradas; resultados são entregues) guia toda a elaboração do PDP, bem como sua execução, monitoramento e avaliação, como pode-se perceber mais adiante.

Para a elaboração do PDP de 2024, a Secretaria de Gestão de Pessoas decidiu:

A - cada órgão/entidade do SIPEC elabora seu PDP a ser executado em ano subsequente, por um processo em que servidores (representantes de equipe) identificam necessidades de desenvolvimento, suas chefias as validam, a Unidade de Gestão de Pessoas analisa e prioriza aquelas que entrarão no planejamento e detalha soluções para essas necessidades e sua autoridade máxima aprova o PDP;

B - cada órgão/entidade do SIPEC submete seu PDP aprovado ao Órgão Central do SIPEC;

C - em posse desses planos, o Órgão Central analisa, identifica necessidades transversais (recorrentes e comuns no SIPEC), consolida e as encaminha para a Enap, na forma do "Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento";

D - a Enap utiliza essas necessidades dispostas no Plano Consolidado para reconhecer e indicar quais destas poderão ser atendidas por ações de desenvolvimento operadas pela Enap (e por outras escolas de governo do Executivo federal) e sinaliza disponibilidade/possibilidade ao Órgão Central;

E - o Órgão Central comunica, em Manifestação Técnica, a oferta disponível a cada órgão/entidade;

F - cada órgão/entidade do SIPEC, por meio de sua autoridade máxima, acolhe ou não as sugestões indicadas na Manifestação Técnica;

G - após terem seus planos de desenvolvimento de pessoas submetidos e comunicados quanto à disponibilidade de oferta de ações, cada órgão/entidade executa seu PDP – seja consumindo as ações de desenvolvimento das escolas de governo ou de outros provedores (públicos ou privados);

H - ao longo do ano, quando da execução do PDP, cada órgão/entidade tem a oportunidade de adaptar (excluir, incluir e/ou alterar necessidades de desenvolvimento) seu plano por meio de ferramenta de revisão;

I - ao término do ano, cada órgão/entidade informa como seu PDP foi executado, indicando, dentre outras informações, a efetividade, os custos, as ações realizadas, os fornecedores e os agentes públicos alcançados pelo plano, por meio do "Relatório anual de execução do PDP";

J - do conjunto desses relatórios anuais de execução de cada órgão/entidade, extrai-se o "Relatório consolidado de execução do PDP" – que tem por finalidade gerar insumos que fomentem a PNDP para o ciclo anual seguinte, ao delinear o cenário técnico-administrativo- financeiro do desenvolvimento de pessoas na Administração Pública federal;

K – O ciclo se reinicia.

Para atender as exigências do processo de elaboração do PDP, a CPAC e a DIREÇÃO GERAL junto às Direções de Departamento escolheram os representantes dos servidores, um para cada Departamento. As chefias ficaram com os Diretores de Departamento. Além disso, os representantes do PDP continuaram dentro da CRH e, para aprovação, coube ao Diretor Geral.

Atividades para elaboração do PDP 2024:

I – Definição dos membros que serão incluídos ao sistema Portal SIPEC:

A – Definir os representantes setoriais;

B – Definir as chefias imediatas;

C – Definir os representantes gerenciais;

D – Definir a autoridade máxima do órgão.

II – Levantamento de necessidades de capacitação junto aos servidores:

A – Os representantes setoriais consultam os servidores para identificar as necessidades de capacitação;

B – Lançamento das informações no Portal SIPEC e encaminhamento para as chefias imediatas;

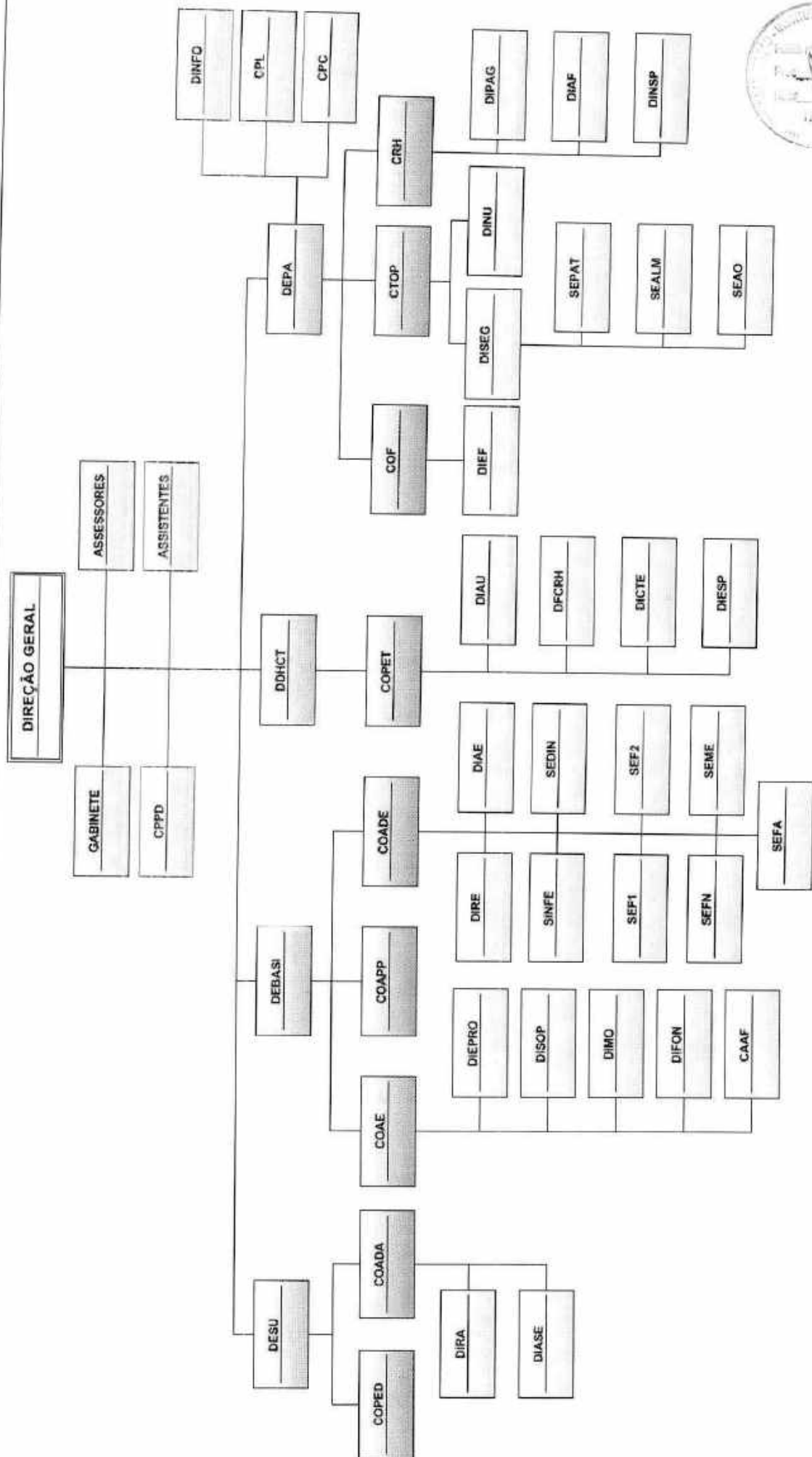
III – Consolidação das necessidades e aprovação:

A – A chefia imediata do Departamento analisa e aprova as necessidades;

B – Os representantes gerenciais consolidam e encaminham para a aprovação;

C – A autoridade máxima aprova o PDP e encaminha ao Órgão Central.

ORGANOGRAMA



SETOR 1: DIREÇÃO GERAL



COMPOSIÇÃO:

GABINETE

ASSESSORIA

OUVIDORIA

E-SIC



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Giselly dos Santos Peregrino	Matrícula: 1748516
E-mail: gperegrino@ines.gov.br	Tel. Celular: (21) 966226164
	Tel. Setor: (21) 22857692

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

SOLANGE MARIA DA ROCHA
PATRICIA LUIZA FERREIRA REZENDE
GISELLY DOS SANTOS PEREGRINO
LUCIANE CRUZ SILVEIRA
MARIO CESAR DOS SANTOS
CLARISSE WAISBERG
KELLY MARIA LOPES DOS SANTOS
KLAUS LENNON FERREIRA PONTES
ALEXANDRE GUEDES
MONICA MENDES

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIREÇÃO-GERAL COORDENAÇÃO: NÃO TEM DEPARTAMENTO: NÃO TEM

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: PROFESSORAS DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO E PROFESSORAS DO MAGISTÉRIO SUPERIOR, CONTADOR, PRODUTORA CULTURAL, ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, ENGENHEIRO, ESPECIALISTA EM GESTÃO PÚBLICA E JORNALISTA.

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DOCÊNCIA FEDERAL

FUNÇÃO: CARGOS DE CD E FG

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 5º Ao Gabinete compete:

I - prestar assistência à Diretora-Geral em sua representação social, política e administrativa;

II - coordenar, supervisionar e orientar o desenvolvimento das atividades técnicas e administrativas no âmbito do Gabinete;

III - coordenar as atividades de comunicação social do Instituto Nacional de Educação de Surdos.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 10

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/dá 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.



IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE: Demasiado tempo gasto gerindo mal conflitos entre servidores lotados em departamentos, por ausência de um serviço de Recursos Humanos multidisciplinar que possa mediar as relações, acaba conduzindo a uma não otimizada gestão dos documentos que passam pelo Gabinete. Por ausência de treinamento em Transparência, Ética e Auditoria – imprescindíveis à Administração Pública – da parte da maioria dos servidores lotados na DIRGE, o trabalho pode ser afetado por truncamentos comunicativos e entraves burocráticos. Desconhecimento da Lei de Acesso à Informação – LAI também gera problemas frequentes, especialmente nas respostas ao e-mail da Direção-Geral e do SIC.

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 de 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?

- ☐ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☐ **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☒ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Gestão com pessoas e liderança
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Gestão documental digital
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Transparência
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Gestão de conflitos e comunicação não violenta
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Ética no setor público
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Auditoria interna
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Lei de Acesso à Informação

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ **LEMBRAR:** quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ENTENDER:** quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **APLICAR:** quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **ANALISAR:** quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **AVALIAR:** quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.



() CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (X) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

Excelência na Gestão Pública.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Giselly dos Santos Peregrino		Matrícula: 1748516
E-mail: gperegrino@ines.gov.br	Tel. Celular: (21) 966226164	Tel. Setor: (21) 22857692

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

MARCELO MACHADO COSTA LIMA
(sem suplente)

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: OUVIDORIA COORDENAÇÃO: NÃO TEM DEPARTAMENTO: DIRGE

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, TELEFONISTA

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: NÃO HÁ

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

PORTARIA N.º 195

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 01

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – CONHECIMENTO DA LEGISLAÇÃO DE OUVIDORIA.
- 2 – CONHECIMENTO DA LAI – LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO.
- 3 – CONHECIMENTO DA LGPD – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.
- 4 – MELHORAR AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS MEMBROS DA OUVIDORIA COM O PÚBLICO.
- 5 – ADQUIRIR HABILIDADES NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.

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 de 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?

- ☒ (X) **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☐ () **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ () **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Combate à Corrupção
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Experiência e Satisfação do Usuário
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Governo e Transformação Digital
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Transparência, Controle e Participação
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Atendimento ao Público
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	ÉTICA NO SETOR PÚBLICO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Governança e Gestão de Riscos
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Relações de Trabalho no Setor Público

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.



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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (X) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

MELHORIA NO ATENDIMENTO E A SATISFAÇÃO DO USUÁRIO.

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.

SETOR 2: Departamento de Planejamento e Administração



COMPOSIÇÃO:

DEPA – Departamento de Planejamento e Administração

Arquivo central

DINFO – Divisão de Informática

CPL – Comissão Permanente de Licitação

CPC – Comissão Permanente de Compras

COF – Coordenação Orçamentária Financeira

DIEF – Divisão de Execução Financeira

CRH – Coordenação de Recursos Humanos

DIAF – Divisão de Acompanhamento Funcional

DINSP – Divisão de Instrução Processual

DIPAG – Divisão de Pagamento

CTOP – Coordenação de Suporte Técnico e Operacional

DISEG – Divisão de Serviços Gerais

SEPAT – Serviço de Patrimônio

SEALM – Serviço de Almoxarifado

DINU – Divisão de Nutrição



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Alvaneí dos Santos Viana		Matrícula: 1465288.
E-mail: ALVIANA@INES.GOV.BR	Tel. celular	Tel. Setor RAMAL 125

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ALVANEI VIANA
ADRIANA MIRANDA
FABIANA FERSURA
JEFERSON LAMAS

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DEPA COORDENAÇÃO: NÃO HÁ DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO E ADMINISTRADOR

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: CARGO DE DIREÇÃO

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 04

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – MELHORAR OS CONHECIMENTOS EM LEGISLAÇÕES DE LICITAÇÕES E CONTRATOS;
- 2 – MELHORAR OS CONHECIMENTOS EM GESTÃO DE CONTRATOS;
- 3 – DIFICULDADE NO PLANEJAMENTO DOS PROCEDIMENTOS DO DEPARTAMENTO;
- 4 – MELHORAR A UTILIZAÇÃO DOS SISTEMAS DO SIASG, CONTRATOS, COMPRASNET, SEI!, SCDP, SAPIENS;
- 5 – ATUALIZAR OS CONHECIMENTOS DA REDAÇÃO DE DOCUMENTOS OFICIAIS.

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 de 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?

- ☒ (X) **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☐ () **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☒ (X) **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Redação Oficial
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Relação interpessoal e liderança
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Comunicação Institucional
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Controle e Fiscalização
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Clima e Cultura Organizacionais

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido. 1-2-4 - 5
- ☐ () **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido. 3
- ☐ () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☒ (3) **Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.**

() Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.

() Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional. 1 – 2 – 4 – 5

OUTRA:



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

TRARÁ MAIS EFETIVIDADE PARA OS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS, SIMPLIFICANDO E OTIMIZANDO O TRABALHO REALIZADO NO DIA A DIA.

DIMINUIÇÃO DE CUSTOS COM CONTRATOS E COMPRAS;

PREVISÃO DE CONSUMO E MELHORA NAS CONTRATAÇÕES E AQUISIÇÕES DE MATERIAIS;

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:	Matrícula:	
E-mail:	Tel. celular	Tel. setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

SAMYRA SILOS DOS SANTOS BATISTA

LUCIANE MARIA DA SILVA CONCEIÇÃO

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: ARQUIVO

COORDENAÇÃO: NÃO HÁ

DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ARQUIVISTA

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: SEM FUNÇÃO

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: GESTÃO DE DOCUMENTOS DA INSTITUIÇÃO E DO ARQUIVO CENTRAL.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA

QUANTIDADE: 02

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.

IFS 1 - QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

1 - ADQUIRIR CONHECIMENTOS EM CONSERVAÇÃO E RESTAURAÇÃO DOCUMENTAL;

2 - MELHORAR OS CONHECIMENTOS EM INDEXAÇÃO DE DOCUMENTOS;

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 de 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?

- () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
(x) **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
() **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
() **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral - ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
OUTRO - NÃO ESPECIFICADO	ARQUIVOLOGIA - CONSERVAÇÃO E RESTAURAÇÃO DOCUMENTAL
OUTRO - NÃO ESPECIFICADO	ARQUIVOLOGIA - INDEXAÇÃO DE DOCUMENTOS

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
() **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
(x) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
() **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
() **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
() **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- (3) **Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.**
() **Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.**
() **Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.**
OUTRA:

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

TRAZER AGILIDADE NO ACESSO À INFORMAÇÃO;

ESTRUTURAR UM ACERVO DOCUMENTAL CONSERVADO, COM INFORMAÇÕES PRESERVADAS.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:		Matrícula:
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

LEONARDO COLMENERO

GILSILENE GONÇALVES DE MORAES

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: CPC COORDENAÇÃO: NÃO HÁ DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: NÃO HÁ

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: REALIZA A PESQUISA DE MATERIAIS E SERVIÇOS PARA COMPRAS E LANÇAMENTOS DE DISPENSAS ELETRÔNICAS.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 02

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.

IFS 1 - QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

1 - DIFICULDADE EM IDENTIFICAR PREÇOS DOS OBJETOS ESPECÍFICOS;

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 de 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?

- ☐ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☐ **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☒ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Logística e Compras Públicas - LICITAÇÃO

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☐ Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- ☒ Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

TRARÁ MAIS EFETIVIDADE NA RESOLUÇÃO DOS PROCESSOS E DIMINUINDO OS GASTOS.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:		Matrícula:
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor:

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ANTONIO ROSA CORREIA
REGIANE ANASTACIA PITILLO DA SILVA RAMOS
NELSON DE CARVALHO SANTOS

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: COF E DIF COORDENAÇÃO: COF DEPARTAMENTO: DEPA

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

CARGO: ECONOMISTA E CONTADOR E TÉCNICO EM CONTABILIDADE

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: COORDENADOR, CONTADOR E TÉCNICO EM CONTABILIDADE

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

I - elaborar, coordenar, orientar e controlar as atividades de programação orçamentária e financeira do INES;

II - propor a abertura de créditos adicionais e extra-orçamentários;

III - controlar os saldos orçamentários e financeiros da instituição, bem como avaliar relatórios, através de informações do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI;

IV - controlar, analisar e avaliar, orçamentária e financeiramente, os planos, programas, projetos e atividades do Instituto;

V - controlar, acompanhar e registrar as despesas de pessoal, através do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE;

VI - elaborar relatório orçamentário e financeiro para a prestação de contas anual do Órgão.

A capacitação sugerida seria para todos os agentes públicos que trabalham na COF, com o objetivo de aprender a manusear a nova sistemática de apuração e prestação de informações fiscais junto à Receita Federal do serviço público.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 03

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – Escrituração fiscal das contribuições sociais e Imposto de Renda PJ (Retenções)
- 2 – Adquirir conhecimentos em retenções como IR, CSLL, PIS, COFINS



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

- ☐ () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☒ (x) **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ () **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
Retenções	(IR, CSLL, PIS, COFINS)
Sistema Público de escrituração digital	Escrituração fiscal das contribuições sociais e Imposto de Renda PJ (Retenções)

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

- ☐ () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (x) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☐ () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- ☒ (x) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

CUMPRIR NORMAS DE EXIGÊNCIA LEGAL E REALIZAR ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL COM MAIS EFICÁCIA E EFICIÊNCIA.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:	Matrícula:	
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

JOSÉ RICARDO FERNANDES

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: CTOP COORDENAÇÃO: CTOP DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: COORDENADOR DA CTOP

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 38 À Coordenação de Suporte Técnico e Operacional compete:

I - coordenar e acompanhar o planejamento e a organização das atividades-meio do INES;

II - coordenar e supervisionar as atividades de informática, serviços gerais e de nutrição;

III - coordenar a elaboração de relatórios patrimonial e de consumo, para prestação de contas mensal e anual;

IV - elaborar relatório anual das atividades, no âmbito de suas competências;

V - elaborar manual de procedimentos e rotina das atividades do Departamento

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 01

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS
- 2 – TERMO DE REFERÊNCIA E LICITAÇÃO
- 3 – GESTÃO DE EQUIPE E LIDERANÇA
- 4 – GESTÃO DE RISCOS
- 5 – PLATAFORMA DE PROCESSOS - SEI I
- 6 – SISTEMA SIADS

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 de 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?

- ☐ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☒ **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
LOGÍSTICA E COMPRAS PÚBLICAS	FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS
LOGÍSTICA E COMPRAS PÚBLICAS	TERMO DE REFERÊNCIA
GESTÃO DE PESSOAS	GESTÃO DE EQUIPE E LIDERANÇA
GOVERNANÇA E GESTÃO DE RISCOS	GESTÃO DE RISCOS
GOVERNO E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	SISTEMA SEI!
LOGÍSTICA E COMPRAS PÚBLICAS	SISTEMA SIADS

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☐ Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em

sua rotina de trabalho.

() Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:



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

GERENCIAR DE FORMA MAIS EFETIVA A GESTÃO DA COORDENAÇÃO E FISCALIZAR OS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS, LIDERANDO OS SETORES MEMBROS DA CTOP.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:		Matrícula:
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

CAROLINA LOPES PEREIRA
MARIO JULIO SANTANA ASSUNÇÃO
RAUL FONSECA DE ARAUJO

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DISEG COORDENAÇÃO: CTOP DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 39 À Divisão de Serviços Gerais compete:

I - controlar e gerenciar a execução das atividades referentes ao patrimônio, almoxarifado e apoio administrativo;

II - acompanhar a execução dos contratos e atestar os serviços prestados, salvo em casos específicos;

III - controlar a entrada e saída de bens;

IV - controlar e supervisionar as atividades relacionadas aos serviços de transporte do INES;

V - elaborar relatório mensal das atividades executadas no âmbito de sua competência.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 04

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.

IFS 1 - QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – APRIMORAMENTO EM TERMO DE REFERÊNCIA;
- 2 – APRIMORAMENTO GESTÃO DE PESSOAS;
- 3 – CONHECIMENTO EM LIBRAS;
- 4 – CONHECIMENTOS EM LIDERANÇA, TRABALHO EM EQUIPE;
- 5 – LEGISLAÇÃO DE CONTRATOS E FISCALIZAÇÃO;
- 6 – CONHECIMENTOS EM SISTEMAS INFORMATIZADOS: SEI!



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 de 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?

- ☐ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☒ **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Logística e Compras Públicas
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	TERCEIRIZAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	CONTRATO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Logística e Compras Públicas
OUTRAS NÃO ESPECIFICADAS	LIBRAS
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Governo e Transformação Digital

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☐ Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.

- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (x) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:



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

CONTRIBUIÇÃO DE FORMA MAIS TÉCNICA PARA ATENDIMENTOS DAS DEMANDAS ENCAMINHADAS À EQUIPE, ELABORANDO TRs MAIS COMPLETOS, PASSANDO A TER CONHECIMENTO SOBRE OBRIGAÇÕES E DEVERES DA ADMINISTRAÇÃO, USAR SISTEMAS DE FORMA MAIS EFETIVA, MELHORANDO O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL. POR FIM, A EQUIPE PODERÁ ATENDER OS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS, INCLUSIVE A ACESSIBILIDADE EM LIBRAS.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:	Matrícula:	
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

RALPH RODRIGUES DOS SANTOS CONDENSO

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: SEALM COORDENAÇÃO: CTOP DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: SEM FUNÇÃO

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 41 Ao Serviço de Almoxarifado compete:

- I - receber, classificar, cadastrar, controlar e distribuir os materiais de consumo, verificando sua validade;
- II - realizar inventário anual, analítico e sintético dos materiais de consumo;
- III - informar as alienações e/ou cessões de materiais de consumo;
- IV - elaborar relatórios mensal e anual, do controle e movimentação do material de consumo da Instituição;
- V - acompanhar os níveis de estoque, mantendo sempre uma quantidade mínima necessária.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 01

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – APRIMORAMENTO NO CONHECIMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO (ASI E SIADS);
- 2 – APRIMORAMENTO DE REDAÇÃO OFICIAL;
- 3 – APRIMORAMENTO DE NOÇÕES DE MATERIAIS DE CONSUMO E GESTÃO DE ALMOXARIFADO;

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 de 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?

- ☒ (X) **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☐ () **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ () **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☒ (X) **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
LOGISTICA E COMPRAS PÚBLICAS	SISTEMA GESTÃO SIADS
GESTÃO DE PESSOAS	REDAÇÃO OFICIAL
LOGISTICA E COMPRAS PÚBLICAS	GESTÃO DE ALMOXARIFADO

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☐ () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- ☒ (X) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

REDUÇÃO DE CUSTOS, OTIMIZAÇÃO DO TRABALHO E DE MATERIAL.
MELHORAR A GESTÃO DO ALMOXARIFADO.

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.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:	Matrícula:	
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ANA LUCIA FERNANDES DA SILVA
DANIELE COSTA DA SILVA
MARIA APARECIDA DUARTE
MARIA DEL CARMEN M. G. FONSECA
VIRGINIA VIRGINIO DE LIMA

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: CRH COORDENAÇÃO: CRH DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, ASSISTENTE DE ALUNOS, ADMINISTRADOR E ARQUIVISTA.

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: COORDENADOR

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: TRABALHO EM COORDENAÇÃO QUE TRATA DA GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO, COORDENANDO, ORIENTANDO E SUPERVISIONANDO ATIVIDADES DE PESSOAL, IMPLEMENTANDO AÇÕES E POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 05

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDES NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – Adquirir conhecimento na área de cadastrador pessoal.
- 2 – Adquirir conhecimento na área de legislação de pessoal (Administração Pública).
- 3 – Adquirir conhecimento na área de planejamento de pessoal e gestão de processos.
- 4 – Aprender a usar o SIOrg.

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 de 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?

- (x) **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- (x) **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- () **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
Administração Pública	Governo e Transformação Digital
Administração Pública	Gestão de Pessoas
Administração Pública	Governo e Transformação Digital
Administração Pública	Governo e Transformação Digital

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- (x) **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido. 3
- (x) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido. 1 - 2
- () **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- (x) **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido. 4

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

- (x) Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (x) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

Melhorias no processo de gestão de pessoas e rotinas administrativas.

Melhorias no planejamento, projeto e processos na área de gestão de pessoas.

Adequação à Administração Digital e melhoria na rotina de processos.

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.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:	Matrícula:	
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ANA CRISTINA MOTA B. SOARES
CHRISTIANE DO NASCIMENTO SANTOS

2 – PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIAF COORDENAÇÃO: CRH DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade de sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

CARREIRA: TAE

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: CADASTRO E ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 02

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

1 – FUNCIONALIDADES DO SIAPE CADASTRO.

2 - LEGISLAÇÃO DA ÁREA DE PESSOAL.

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

- () Mostrar/ensinar como fazer este trabalho - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- () Ajudar a melhorar este trabalho – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- () Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- () Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são

produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Governo e Transformação Digital
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Gestão de Pessoas

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- () ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- () APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- () ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- () Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

MELHORAR A EFICÁCIA E O DESEMPENHO NA RESOLUÇÃO DAS TAREFAS.
AUMENTAR A SATISFAÇÃO DO PÚBLICO NO ATENDIMENTO.
AUMENTAR A EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:		Matrícula:
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ

ALICE MARIA DE JESUS

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DINSP

COORDENAÇÃO: CRH

DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO E ADMINISTRADOR

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: SEM FUNÇÃO

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: TRABALHO EM DIVISÃO VINCULADA À GESTÃO DE PESSOAS E QUE TRATA DE APOSENTADORIA, PENSÃO, ABONO DE PERMANÊNCIA, AUXÍLIO FUNERAL E LICENÇA PRÊMIO.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA

QUANTIDADE: 02

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.

IFS 1 - QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

1 - ATUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS DENTRO DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA;

2 - USO DA PLATAFORMA SEI!

3 - APRENDIZADO DO SIAPE.

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 de 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?

- ☐ () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- ☒ (X) **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☒ (X) **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- ☐ () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.



IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral - ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
Aposentadoria e Previdência	LEGISLAÇÃO E NORMATIVOS
Gestão de Pessoas	GOVERNO E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
Gestão de Pessoas	SISTEMAS DE TRABALHO: SIAPE

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☒ (X) **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☒ (X) Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- ☐ () Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

MELHORAR A GESTÃO DE APOSENTADORIAS, PENSÕES E RESOLUÇÕES MAIS RÁPIDAS DE CASOS ESPECÍFICOS COMPLICADOS.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome:		Matrícula:
E-mail:	Tel. celular	Tel. Setor

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ELAINE ALVES DE SOUZA

PEDRO HENRIQUE OLIVEIRA CAVALCANTI BARROS

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIPAG

COORDENAÇÃO: CRH

DEPARTAMENTO: DEPA

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO E TÉCNICO EM CONTABILIDADE

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: CHEFE DE PAGAMENTO

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

- I - Processar informações para preparação das folhas de pagamento de pessoal ativo, inativo e pensionista;
- II - Conferir a folha de pagamento de pessoal ativo, inativo e pensionista;
- III - controlar e encaminhar os contracheques dos servidores inativos e pensionistas;
- IV - fornecer subsídios à área financeira para a elaboração de proposta orçamentária de despesa de pessoal;
- V - instruir processo referente a pagamento de pessoal, incluindo memória de cálculo;
- VI - cadastrar e efetuar alterações dos dados no sistema de pessoal, para efeito de pagamento.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA

QUANTIDADE: 02

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – MELHORAR OS CONHECIMENTOS NA ELABORAÇÃO DE CÁLCULOS JUDICIAIS;
- 2 – APRENDER A UTILIZAR O E-SOCIAL;
- 3 – SIAPE – EXTRATOR DE DADOS.



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

- () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- () **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- () **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico. 1
- () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	CÁLCULOS JUDICIAIS
Governo e Transformação Digital	E-SOCIAL
GESTÃO DE PESSOAS	SIAPE

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- () **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- () **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- () Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

REALIZAR OS CÁLCULOS JUDICIAIS DE FORMA MAIS ACERTIVA.
AUMENTAR A EFICIÊNCIA NA GESTÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.

SETOR 3: Departamento de Educação Básica



Composição:

DEBASI – Departamento de Educação Básica

NEpMS – Núcleo Especializado em Múltiplas Deficiências e Surdez

COAE – Coordenação de Avaliação e Atendimento ao Educando

DIFON – Divisão de Fonoaudiologia

DIMO – Divisão Médico-Pedagógica

DISOP – Divisão Sócio-Psico-Pedagógica

DIEPRO – Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional

COAPP – Coordenação de Orientação e Acompanhamento de Práticas Pedagógicas

COADE – Coordenação de Administração Escolar

DIRE – Divisão de Registro Escolar

DIAE – Divisão de Apoio ao Educando

SEDIN – Serviço de Educação Infantil

SEF 1 – Serviço de Educação Fundamental – 1º Segmento

SEF 2 – Serviço de Educação Fundamental – 2º Segmento

SEME – Serviço de Ensino Médio

SEF N – Serviço de Educação Fundamental – Noturno

SEFA – Serviço de Educação Física e Artística



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Ronaldo Gonçalves de Oliveira	Matrícula: 1748932
E-mail: rgoliveira@ines.gov.br	Tel. Celular: (21) 98728-7551
	Tel. Setor:

2 – PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: SEF1, SEF2, SEFN, SEFA, DIRE, DIAE | COORDENAÇÃO: COAE | DEPARTAMENTO: DEBASI

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: PROFESSOR EBTT, ASSISTENTE DE ALUNOS, TRADUTOR E INTÉRPRETE, ASSISTENTE ADM.

CARREIRA: MAGISTÉRIO FEDERAL E TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Ver descrição no Regimento Interno.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA | QUANTIDADE:

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

- 1 – Vocabulário específico em LIBRAS, dividido por segmento de ensino e também para os profissionais da área técnica do DEBASI;
- 2 – Dificuldade na tradução de material bilíngue – Português / LIBRAS;
- 3 – Adquirir conhecimentos no ensino de LIBRAS como L2;
- 4 - LIBRAS para construir propostas curriculares bilíngues, na área de Língua Portuguesa e Literatura;
- 5 - Novas tecnologias na educação para criação e estabelecimento de ferramentas digitais na área de ensino pedagogia;
- 6 - Metodologias e experiências em ensino de Língua Portuguesa como segunda língua para surdos;
- 7 - Língua portuguesa para professores surdos;
- 8 - Cuidador escolar para o atendimento de alunos com múltiplas deficiências
- 9 - Avaliação de práticas pedagógicas;

- 10 - Contenção e manejo de crianças e adolescentes em surtos de agitação e/ou agressividade (crise de saúde mental);
- 11 - Conhecimentos no ensino de artes;
- 12 - Temas sobre sexualidade em sala de aula;
- 13 - Desenvolver estudos de metodologias e experiências em Educação Física e atividades corporais para surdos;
- 14 - Estudos de metodologias e experiências em ensino de matemática para surdos;
- 15 - Desenvolver estudos na área da educação infantil;
- 16 - Conceitos de cultura e arte surda;
- 17 - Estudos da educação inclusiva (práticas com alunos surdos com múltiplas deficiências em turma regular).



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 de 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.

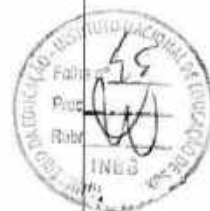
IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?

- () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- (X) **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- (X) **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
- Leitura fácil e confecção de materiais didático de LE - Neuropsicopedagogia - Comunicação alternativa (PECS) - Prática Educacional de Vida Independente (PEVI) - SUNRISE - comportamento responsivo - PIAFEX - Programa de intervenção, autorregulação e funções executivas - Arte terapia - Psicomotricidade - Formação em libras para os conteúdos específicos das disciplinas dos anos iniciais - Formação sobre como conter um aluno em surto/ desorganização - Libras específica para Educação Física - Educação Física para alunos com múltiplos comprometimentos	

- Primeiros Socorros (Lei Lucas de Primeiros Socorros)
- Gestão escolar e coordenação pedagógica
- Supervisão e orientação pedagógica e educacional
- Gostaríamos de formação pedagógica em Libras.
- Discutir estratégias didáticas e ações pedagógicas numa perspectiva da visualidade.
- Como ensinar/ fazer letramento em português, matemática e outras áreas de modo visual?
- Capacitação sobre racismo (antirracismo) e sobre bullying



Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- (x) ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- () APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- () ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (x) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

- 1 - DESENVOLVER AULAS COM MAIOR EFETIVIDADE NO COLÉGIO DE APLICAÇÃO;
- 2 - AUMENTAR A QUALIFICAÇÃO DO ENSINO DO COLÉGIO DE APLICAÇÃO;
- 3 - MELHORAR A PRESTAÇÃO DAS AULAS NO COLÉGIO DE APLICAÇÃO E MELHORAR A COMUNICAÇÃO COM A COMUNIDADE SURDA;
- 4 - MELHORAR A PRODUÇÃO CURRICULAR BILÍNGUE E AUMENTAR A QUALIFICAÇÃO DA EDUCAÇÃO DE SURDOS;
- 5 - DESENVOLVER FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS E AUMENTAR A QUALIFICAÇÃO E APRENDIZAGEM DOS ALUNOS SURDOS;
- 6 - DESENVOLVER A LÍNGUA BRAILEIRA DE SINAIS E SEU ENSINO;

7 – AUMENTAR A PROFISSIONALIZAÇÃO DOS DOCENTES SURDOS EA QUALIFICAÇÃO DAS AULAS DO COLEGIO DE APLICAÇÃO;

8 – AUXILIAR OS DOCENTES NO ATENDIMENTO AOS ALUNOSSURDOS COM MULTIPLAS DEFICIENCIAS;

9 – DESENVOLVER SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DAS POLITICASPEDAGÓGICAS E ESTABELECEER NOVAS METAS EDUCACIONAIS;

10 – MELHORAR O ATENDIMENTO A ALUNOS COM MÚTIPLASDEFICIENCIAS;

11 – MELHORAR A QUALIFICAÇÃO DO ENSINO DE ARTES PARA OS SURDOS;

12 – AUMENTAR AS PRATICAS PEDAGÓGICAS DA EDUCAÇÃO;

13 – EFETIVAR UM MELHOR ENSINO DE EDUCAÇÃO FISCAMELHORANDO SUA PRÁTICAS PEDAGÓGICAS;

14 – EFETIVAR AULAS E MATERIAIS DE MATEMÁTICA COM MÉTODOSE PRÁTICAS PEDAGÓGICAS MAIS EFETIVAS NA EDUCAÇÃO DOSALUNOS SURDOS;

15 – EFETIVAR UMA EDUCAÇÃO INFANTIL COM MELHORESRESULTADOS;

16 – DESENVOLVER PESQUISAS NA ÁREA DE CULTURA E ARTESURDAS;

17 – DESENVOLVER PESQUISAS E SOLUÇÕES PEDAGÓGICAS PARAAPLICAÇÃO NO COLEGIO;

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.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Ronaldo Gonçalves de Oliveira

Matrícula: 1748932

E-mail: rgoliveira@ines.gov.br

Tel. Celular: (21) 98728-7551

Tel. Setor:

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

MARCELO LUIS SAMPAIO SOARES

REGINA HELENA GARCIA MADEIRA

CATARYNA BADAUE

RAQUEL TEIXEIRA VACCARIELO

DENISE MARIA MARTINS DA CUNHA

CARLOS TULIO DA SILVA MEDEIROS

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIEPRO

COORDENAÇÃO: COAE

DEPARTAMENTO: DEBASI

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: ASSISTENTE DE ALUNO, TRADUTOR E INTÉRPRETE, TÉCNICO EDIFICAÇÕES E PROFESSOR EBT

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: NÃO HÁ

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA

QUANTIDADE: 05

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.

IFS 1 - QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

1 - FALTA DE CONHECIMENTO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA;

2 - MELHORAR O CONHECIMENTO EM TEMAS DE INCLUSÃO E BENEFÍCIOS AOS SURDOS - LEGISLAÇÃO;

3 - MELHORAR O CONHECIMENTO DE LIBRAS NA ÁREA TRABALHISTA;

4 - FALTA DE CONHECIMENTO EM BANCO DE DADOS PARA MELHORAR A ORGANIZAÇÃO DO ARQUIVO;



5 – FALTA DE PESSOAL PARA REALIZAR AS CAPACITAÇÕES AOS SURDOS. FALTA DE PESSOAL ADMINISTRATIVO PARA LIDAR COM A GESTÃO DO SETOR;

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 de 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?

- ☒ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
☒ **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
☒ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
☐ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
ADMINISTRAÇÃO	ATENIMENTO AO PÚBLICO
DIREITO	LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
LETRAS	LIBRAS
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	BANCO DE DADOS

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
☒ **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
☒ **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
☐ **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
☐ **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
☐ **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☐ Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
☐ Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
☒ Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

MELHORAR O ATENDIMENTO AO PÚBLICO E ENCAMINHAR MAIS PESSOAS SURDAS AO MERCADO DE TRABALHO

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.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Ronaldo Gonçalves de Oliveira

Matrícula: 1748932

E-mail: rgoliveira@ines.gov.br

Tel. Celular: (21) 98728-7551

Tel. Setor:

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ANA BEATRIZ FERRARI DOS SANTOS

ANA LIVIA SANTANA DE SOUZA

CRISTHIANE FERREIRA GUIMARÃES

FLÁVIA VILLELA FAJARDO

MARCELLE DE OLIVEIRA MARTINEZ

MÔNICA AZEVEDO DE C. CAMPELLO

NÁDIA MARIA POSTIGO SILVA

RENATA PIRES RODRIGUES

TALITA MATOS PAIVA

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIFON

COORDENAÇÃO: COAE

DEPARTAMENTO: DEBASI

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: FONOAUDIÓLOGO

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 13 À Divisão de Fonoaudiologia compete:

I - prestar atendimento fonoaudiológico ao alunado do INES;

II - emitir parecer fonoaudiológico;

III - participar e efetuar estudos relativos à prevenção, ao diagnóstico e ao atendimento fonoaudiológico a pessoas surdas;

IV - colaborar, através de apoio técnico, com as instituições de atendimento às pessoas surdas;

V - propor a realização de eventos que visem a informar a comunidade, em geral, sobre a prevenção da surdez e técnicas fonoaudiológicas de atendimento às pessoas surdas;

VI - participar de estudos de casos e da avaliação de candidatos ao Colégio de Aplicação do INES.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA

QUANTIDADE: 09

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.



IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

- 1 - DIFICULDADE EM ALUNOS QUE APRESENTAM MÚLTIPLAS DEFICIÊNCIAS (AUTISMO, BAIXA VISÃO, ENCEFALOPATIA CRÔNICA DA INFÂNCIA);
- 2 - ATUALIZAÇÕES EM IMPLANTE COCLEAR;
- 3 - CONHECIMENTOS NO MÉTODO DAS BOQUINHAS, MULTIGESTOS E OUTRAS ESTRATÉGIAS PARA INSTALAÇÃO E AUTOMATIZAÇÃO DE FONEMAS;
- 4 - INTERVENÇÃO EM PROCESSAMENTO AUDITIVO FORA DE CABINE AUDIOMÉTRICA E SEM AUDIÔMETRO;
- 5 - CONHECIMENTOS TECNOLÓGICOS PARA A PRODUÇÃO DE MATERIAL AUDIOVISUAL E DE JOGOS INTERATIVOS;
- 6- APRIMORAMENTO DE CONVERSACÃO EM LIBRAS.

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 de 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?

- () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- (X) **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- (X) **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- (X) **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
FONOAUDIOLOGIA	MÚLTIPLAS DEFICIÊNCIAS (AUTISMO, BAIXA VISÃO, ENCEFALOPATIA CRÔNICA DA INFÂNCIA)
MEDICINA CLÍNICA	IMPLANTE COCLEAR
FONOAUDIOLOGIA	MOTRICIDADE ORAL E LINGUAGEM
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	APLICATIVOS GRÁFICOS, FERRAMENTAS DO GOOGLE E WINDOWS OFFICE E EDIÇÃO DE VÍDEOS E ÁUDIO.
LETRAS	LIBRAS

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

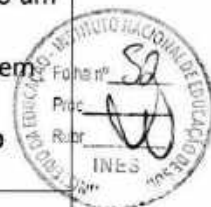
IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?

- () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- (X) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- () **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (X) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:



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

OTIMIZAÇÃO DO PLANEJAMENTO TERAPÊUTICO E NA EVOLUÇÃO DOS PACIENTES.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Ronaldo Gonçalves de Oliveira		Matrícula: 1748932
E-mail: rgoliveira@ines.gov.br	Tel. Celular: (21) 98728-7551	Tel. Setor:

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ALANE SANTANA SANTOS DOS ANJOS
DEBORA PETRUNGARO MIGUEIS
ELAINE FRANCISCA DOS SANTOS
LIRIA CRUZ VENENO DE CARVALHO
PEDRO BARCELOS BANHARA

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 - QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIMO	COORDENAÇÃO: COAE	DEPARTAMENTO: DEBASI
Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.		

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

CARGO:
CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
FUNÇÃO:
ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: Art. 14 À Divisão Médico-Odontológica compete: I - prestar assistência médico-odontológica, preventiva e terapêutica aos alunos, em regime ambulatorial; II - orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas na área médico-odontológica; III - orientar e encaminhar, quando necessário, os alunos aos serviços de saúde especializados, disponíveis na comunidade; IV - emitir parecer médico-odontológico; V - participar e efetuar estudos relativos à área médico odontológica; VI - participar de estudos de caso e da avaliação de candidatos ao Colégio de Aplicação do INES; VII - acompanhar a remoção de alunos, em casos graves ocorridos nas dependências do Instituto; VIII - realizar perícia médica dos servidores do INES e de outros órgãos da estrutura do Ministério da Educação, mediante a celebração de convênios; IX - ministrar palestras, de acordo com interesse e necessidade da comunidade; X - prestar atendimento aos servidores do INES, em situações de emergência.
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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA	QUANTIDADE:
-------------------------------	-------------

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.



IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

1 –

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 de 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?

- () **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.
- () **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- () **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.
- () **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
Saúde na escola;	
Aspectos que envolvem Saúde e Educação (em geral).	
Autismo; TDAH	
Raça e Gênero.	
Bens culturais e projetos sociais	
Violência doméstica.	
Capacitação/atualização em perícias médicas.	
Prevenção de doenças na escola.	
Libras para profissionais de saúde.	

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- () **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- () **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.

- () ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.



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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- () Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Ronaldo Gonçalves de Oliveira	Matrícula: 1748932
E-mail: rgoliveira@ines.gov.br	Tel. Celular: (21) 98728-7551
	Tel. Setor:

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

ROSARIA DE FATIMA CORREA MAIA
BRUNA ROMANO GOMES
DAIANE DE FREITAS ALMEIDA
ARTHUR KOTTLER DA SILVEIRA
LEANDRO FERREIRA DE FREITAS
EDUARDA LRRUBIA FRANCO ROCHA
JESSICA PAULA DE MAGALHÃES FERREIRA
JULIANA BARBOZA AMORIM DO NASCIMENTO
LUCILA LIMA DA SILVA

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DISOP COORDENAÇÃO: COAE DEPARTAMENTO: DEBASI

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO:

CARREIRA: TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 14 À Divisão Médico-Odontológica compete:

- I - prestar assistência médico-odontológica, preventiva e terapêutica aos alunos, em regime ambulatorial;
- II - orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas na área médico-odontológica;
- III - orientar e encaminhar, quando necessário, os alunos aos serviços de saúde especializados, disponíveis na comunidade;
- IV - emitir parecer médico-odontológico;
- V - participar e efetuar estudos relativos à área médico odontológica;
- VI - participar de estudos de caso e da avaliação de candidatos ao Colégio de Aplicação do INES;
- VII - acompanhar a remoção de alunos, em casos graves ocorridos nas dependências do Instituto;
- VIII - realizar perícia médica dos servidores do INES e de outros órgãos da estrutura do Ministério da Educação, mediante a celebração de convênios;
- IX - ministrar palestras, de acordo com interesse e necessidade da comunidade;
- X - prestar atendimento aos servidores do INES, em situações de emergência.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 09

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.



IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

1 – PROFUNDIDADE NO CONHECIMENTO DE LIBRAS NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO INTERNO E EXTERNO.

2 – FALTA DE ESPAÇO PARA ATENDIMENTO INDIVIDUALIZADO E COLETIVO DO PÚBLICO;

3 – MELHORAR A ACESSIBILIDADE DO PÚBLICO;

4 – MELHORAR A INFORMÁTICA DO SETOR.

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 de 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?

() **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.

(x) **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.

1

() **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.

() **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
------------	-----------------

OUTROS – NÃO ESPECIFICADO	LIBRAS
---------------------------	--------

Mediação de conflitos ou justiça restaurativa	
---	--

Comunicação não violenta.	
---------------------------	--

Neurodiversidade	
------------------	--

Atualização em Libras, sinais referentes ao nosso trabalho	
--	--

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

() **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.

(x) **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.

() **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.

- () ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.



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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- (x) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

MELHORAR O ATENDIMENTO AO PÚBLICO, MAIS AGILIDADE, AUMENTAR O SIGILO DO ATENDIMENTO.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Ronaldo Gonçalves de Oliveira	Matrícula: 1748932
E-mail: rgoliveira@ines.gov.br	Tel. Celular: (21) 98728-7551
	Tel. Setor:

1.1 - EQUIPE DE TRABALHO

EDNA GOMES SILVA DE MENEZES
ANNA CLAUDIA DUTRA LOPES BALIEIRO
STELA SANTOS FERNANDES
MARIA ELISABETH MARQUES LEMOS MADEIRA
NIVEA MARIA XIMENES DE MATOS

2 - PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: NEpMS COORDENAÇÃO: COAE DEPARTAMENTO: DEBASI

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: PROFSSOR EBTT, ASSISTENTE DE ALUNOS, PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR

CARREIRA: NÚCLEO ESPECIALIZADO EM DEFICIENCIA MULTIPLA E SURDEZ

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

Art. 14 À Divisão Médico-Odontológica compete:

- I - prestar assistência médico-odontológica, preventiva e terapêutica aos alunos, em regime ambulatorial;
- II - orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas na área médico-odontológica;
- III - orientar e encaminhar, quando necessário, os alunos aos serviços de saúde especializados, disponíveis na comunidade;
- IV - emitir parecer médico-odontológico;
- V - participar e efetuar estudos relativos à área médico odontológica;
- VI - participar de estudos de caso e da avaliação de candidatos ao Colégio de Aplicação do INES;
- VII - acompanhar a remoção de alunos, em casos graves ocorridos nas dependências do Instituto;
- VIII - realizar perícia médica dos servidores do INES e de outros órgãos da estrutura do Ministério da Educação, mediante a celebração de convênios;
- IX - ministrar palestras, de acordo com interesse e necessidade da comunidade;
- X - prestar atendimento aos servidores do INES, em situações de emergência.

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 07

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.



IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

1 – CONHECIMENTO EM LIBRAS

2 – ADQUIRIR CONHECIMENTOS DE PRIMEIROS SOCORROS OU ATENDIMENTO EMERGENCIAL A PESSOA SURDA E COM MÚLTIPLAS DEFICIÊNCIAS;

3 – APROFUNDAR CONHECIMENTO SOBRE PRÁTICAS PEDAGÓGICAS E COMUNICAÇÃO ALTERNATIVA;

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 de 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?

(x) **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho.

(x) **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.

() **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico.

() **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
OUTRA NÃO ESPECIFICADA	LIBRAS
OUTRA NÃO ESPECIFICADA	PRIMEIROS SOCORROS – LEI 13.722 LEI LUCAS
TÓPICOS ESPECÍFICOS DA EDUCAÇÃO	COMUNICAÇÃO ALTERNATIVA
- ABA;	
- Neuropsicopedagogia;	
- Comunicação alternativa (PECS);	
- Prática Educacional de Vida Independente (PEVI);	
- Floortime;	
- TEACCH;	
- SUNRISE - comportamento responsivo;	
- PIAFEX - Programa de intervenção, autorregulação e funções executivas;	
- Arte terapia;	
Psicomotricidade	

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- () ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- (X) APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- () ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- () CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.



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

- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- () Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional. 1

OUTRA:

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

1 - MELHORAR O ATENDIMENTO AO PÚBLICO E A COMUNICAÇÃO.

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.



SETOR 4: Departamento de Desenvolvimento Humano, Científico e Tecnológico

Composição:

DDHCT – Departamento de Desenvolvimento Humano, Científico e Tecnológico

COPET - Coordenação de Projetos Educacionais e Tecnológicos

DIESP – Divisão de Estudos e Pesquisa

DFCRH – Divisão de Formação e Capacitação de Recursos Humanos

DIAU – Divisão de Audiologia

Biblioteca

NOSS – Núcleo de Orientação à Saúde do Surdo



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

DDHCT

O QUÊ É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

ATIVIDADE:

- Gestão Pública
- Direito Administrativo
- Elaboração e gestão de contratos públicos

Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, o que esse conhecimento poderá melhorar seu trabalho?

Conseguirei me relacionar melhor com as pessoas (internas e externamente) sabendo direitos e deveres de cada elo na cadeia de prestação de serviço pelo INES.

Rio de Janeiro, 17 de setembro de 2022

Assinatura do Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUÊ É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

ATIVIDADE:

- Gestão de Pessoas
- Compra pública
- Elaboração de documentos de compra pública
- conhecimentos básicos de "financeiro"
- conhecimentos básicos sobre "fiscalização de contrato"

Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, o que esse conhecimento poderá melhorar seu trabalho?

- Todos os conhecimentos apontados melhorarão minha atuação na gerência da equipe; na elaboração de TRs, ETRs e mapas de Risco; na fiscalização de contratos diversos.

Rio de Janeiro, 18 de Setembro de 2023

Danielle Lima
Assinatura do Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

ATIVIDADE: Curso de gestão de pessoas; curso sobre organização das atividades laborais diárias de forma saudável (como ser mais produtiva sem ter que trabalhar de 07h as 22h)

Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, o que esse conhecimento poderá melhorar seu trabalho?

O curso de gestão de pessoas me fornecerá ferramentas para fazer solicitações de trabalho aos funcionários da Divisão de Estudos e Pesquisas, solucionar conflitos e ser mais assertiva com os servidores da divisão que chefiar.

O curso de organização de atividades laborais poderá me fornecer alternativas para ser mais produtiva sem terminar o dia exausto.

Rio de Janeiro, 13 de setembro de 2023

Erika Winagraski
Assinatura do Servidor

Erika Winagraski
Divisão de Estudos e Pesquisas - DIESP
DDHCT - INES
Matrícula: 1004500



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUÊ É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

ATIVIDADE: *aprender a usar (postar) as notícias da cursas no site.*

Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, o que esse conhecimento poderá melhorar seu trabalho?

Certamente, temos muitas informações para o public das assessorias e cursos que realizamos

Rio de Janeiro,

18 de

setembro de

2023

pl Tania Luis Guterres Barbosa

Assinatura do Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

DFCRH

O QUÊ É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

ATIVIDADE:

- 1- Capacitação em Língua Portuguesa como L2 para surdos ministrada por professor fluente em LIBRAS;
- 2- A Professora de LIBRAS (Relata) pretende fazer mestrado em educação no INES ou em Linguística na UFRJ;
- 3- Capacitação em edição de vídeo para surdos ministrada por professor fluente em LIBRAS

Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, o que esse conhecimento poderá melhorar seu trabalho?

Oferecer atendimento bilíngue à sociedade e à comunidade do INES.
Trabalhar em edição de vídeo para incluir no material didático do curso de LIBRAS-L2 e colocar os vídeos na plataforma.

Rio de Janeiro, 18 de Setembro de 2023

Relata SShra

Assinatura do Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO - DIAU

O QUÊ É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

ATIVIDADE:

- Sobre a atividade de fonoaudiologia e otorrinolaringologia:
 - Aprimorar conhecimentos sobre Potenciais evocados
 - Aprimorar conhecimentos sobre avaliação auditiva infantil
 - Aprimorar conhecimentos sobre avaliação auditiva de adultos
 - Aperfeiçoamento sobre diagnósticos de surdez e legislação
- Sobre as atividades de gestão administrativa
 - Aquisição de conhecimentos sobre gestão de pessoas
 - Aprimorar conhecimentos sobre atividades de comunicação social
 - Aquisição de conhecimentos sobre as ferramentas digitais do Google
 - Aperfeiçoamento sobre atividades de atendimento a público

Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, o que esse conhecimento poderá melhorar seu trabalho?

- Aumento da qualidade dos diagnósticos sobre a surdez
- Diagnósticos mais precisos sobre a surdez
- Adoção de novas estratégias de diagnóstico e testes mais atuais
- Melhorias no ambiente organizacional, com foco na humanização
- Rotinas administrativas mais eficazes e eficientes
- Melhor atendimento ao público

Rio de Janeiro, 18 de setembro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br JEAN FUGLINO DE PAIVA
Data: 18/09/2023 18:23:12 -0300
Verifique em <https://validar.itu.gov.br>

Assinatura do Servidor

SETOR 5: Departamento de Ensino Superior



Composição:

DESU – Departamento de Ensino Superior

Coordenação de Extensão

Coordenação de Pesquisa

Coordenação Pedagógica

COADA – Coordenação de Administração Acadêmica

DIRA – Divisão de Registro Acadêmico

DIASE – Divisão de Assistência ao Educando

COPED – Coordenação Pedagógica



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Mirela Diel de Gusmão	Matrícula: 1700770
E-mail: mgusmao@ines.gov.br	Tel. Celular 51-985112965
	Tel. Setor 103

2 – PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DIRA COORDENAÇÃO: COADA DEPARTAMENTO: DESU

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO

CARREIRA: Assistente em Administração e Secretária Executiva

FUNÇÃO:

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM: Atendimento ao Público discente e docente, e atividades de secretaria acadêmica

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 6

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

Entendo que atendemos às demandas satisfatoriamente, mas acredito que seria muito bom se pudessemos nos aprimorar no Word (Avançado) e Excel (Intermediário e Avançado), e também em LIBRAS. Se pudermos incluir uma terceirizada surda na capacitação de "Português como L2 para surdos" seria excelente para o andamento dos trabalhos do setor e também como forma de inclusão dela em atividades mais complexas.

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 de 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?

- ☒ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho. 1 2
- ☒ **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☐ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico. 3 4
- ☐ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
OUTRAS – NÃO ESPECIFICADO	LIBRAS
OUTRAS – NÃO ESPECIFICADO	PORTUGÊS COMO L2 PARA SURDOS
OUTRAS – NÃO ESPECIFICADO	LIBRAS COMO L2 PARA OUVINTES
OUTRAS – NÃO ESPECIFICADO	LEGISLAÇÃO EDUCAÇÃO DE SURDOS
OUTRAS – NÃO ESPECIFICADO	WORD
OUTRAS – NÃO ESPECIFICADO	EXCEL

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☒ **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☐ **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☒ **Construir um ambiente inclusivo**, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ **Promover uma liderança** que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- ☒ **Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento** no espaço organizacional.

OUTRA:

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

Melhor comunicação com nossos alunos e colegas surdos. Mais eficiência nas atividades administrativas.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Yrla Ribeiro de Oliveira Carneiro da Silva	Matrícula: 1568849
E-mail: ysilva@ines.gov.br	Tel. Celular
	Tel. setor

2 – PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DESU COORDENAÇÃO: NÃO HÁ DEPARTAMENTO: DESU

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: PROFESSOR DE MAGISTÉRIO SUPERIOR E TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LIBRAS E TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CARREIRA: MAGISTÉRIO SUPERIOR E TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: DOCÊNCIA, TRADUÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE LIBRAS, GESTÃO PEDAGÓGICA, GESTÃO ACADÊMICA

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA QUANTIDADE: 87 SERVIDORES NO DESU

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

- 1 – APRENDIZADO INICIAL E CONTINUADO EM LIBRAS;
- 2 – APRENDIZAGEM DE TERMOS ACADÊMICOS EM LIBRAS;
- 3 – USO DA PLATAFORMA SUCUPIRA E CNPQ;
- 4 – CAPACITAÇÃO NO NOVO SISTEMA SEI OU E-SOCIAL;
- 5 – CAPACITAÇÃO SOBRE USO DE MÍDIAS SOCIAIS PARA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL;
- 6 – APRENDIZAGEM DE PORTUGÊS COMO L2 PARA SURDOS;
- 7 – APRENDIZAGEM DE LIBRAS COMO L2 PARA OUVINTES;
- 8 – FORMAÇÃO PARA ATUAÇÃO COM ALUNOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS DE APRENDIZAGEM;



- 9 – FORMAÇÃO SOBRE TERMO DE REFERÊNCIA;
- 10 – FORMAÇÃO MOTIVACIONAL, VISANDO MELHORAR O RELACIONAMENTO INTERNO;
- 11 – FORMAÇÃO PARA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA / CULTURA DA PAZ;
- 12 – ATUALIZAÇÃO SOBRE SISTEMA ACADÊMICO PARA EQUIPE DA SECRETARIA.

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 de 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?

- (X) **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho. 1 2
- (X) **Ajudar a melhorar este trabalho** – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- (X) **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico. 3 4
- (X) **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
	LIBRAS ACADÊMICA
	PLATAFORMA SUCUPIRA
	SISTEMA SEI OU E-SOCIAL
	MÍDIAS SOCIAIS PARA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
	PORTUGÊS COMO L2 PARA SURDOS
	LIBRAS COMO L2 PARA OUVINTES
	ALUNOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS DE APRENDIZAGEM
	TERMO DE REFERÊNCIA
	COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA / CULTURA DA PAZ
	SISTEMA ACADÊMICO PARA ENSINO SUPERIOR

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- (X) **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- (X) **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- (X) **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- (X) **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- (X) **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- (X) **Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um**

líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.

() Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.

() Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:



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

TRARÁ MAIS EFETIVIDADE PARA OS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS, SIMPLIFICANDO E OTIMIZANDO O TRABALHO REALIZADO NO DIA A DIA.

FACILITARÁ A COMUNICAÇÃO ENTRE TODOS OS ENVOLVIDOS NO PROCESSO EDUCACIONAL.

MELHORARÁ O AMBIENTE DE TRABALHO, VISTO QUE TEREMOS UMA CULTURA DE PAZ.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Aline Cristine Xavier da Silva Castro	Matrícula: 1482117
E-mail: axavier@ines.gov.br	Tel. Celular
	Tel. setor

2 – PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DESU	COORDENAÇÃO: PESQUISA	DEPARTAMENTO: DESU
-------------	-----------------------	--------------------

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: PROFESSOR DE MAGISTÉRIO SUPERIOR E TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LIBRAS E TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CARREIRA: MAGISTÉRIO SUPERIOR E TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

FUNÇÃO: DOCÊNCIA, TRADUÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE LIBRAS, COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO

ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA	QUANTIDADE: 87 SERVIDORES NO DESU
-------------------------------	-----------------------------------

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

1 – APRENDIZADO INICIAL E CONTINUADO EM LIBRAS;

2 – APRENDIZAGEM DE TERMOS ACADÊMICOS EM LIBRAS;

3 – FORMAÇÃO PARA O USO DE FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA PARA DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES PRESENCIAIS E À DISTÂNCIA;

4 – FORMAÇÃO PARA ATUAÇÃO COM ALUNOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS DE APRENDIZAGEM;

5- FORMAÇÃO EM MÍDIAS SOCIAIS PARA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E EXTERNA

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 de 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 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?

- ☒ **Mostrar/ensinar como fazer este trabalho** - O público da necessidade é novo nesse trabalho. 1 2
- ☒ **Ajudar a melhorar este trabalho** - Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.
- ☒ **Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho** - Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico. 3 4
- ☒ **Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho** - Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
FORMAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES DE PESQUISA	LIBRAS COLOQUIAL E ACADÊMICA
	FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS PARA ATIVIDADES PRESENCIAIS E À DISTÂNCIA
	ATENDIMENTO A ALUNOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS DE APRENDIZAGEM
	MÍDIAS SOCIAIS PARA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E EXTERNA
	CONHECIMENTO DA PLATAFORMA BRASIL/COMITÊ DE ÉTICA

Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- ☐ **LEMBRAR**: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **ENTENDER**: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **APLICAR**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **ANALISAR**: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **AVALIAR**: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- ☒ **CRIAR**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- ☒ **Construir um ambiente inclusivo**, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- ☐ **Promover uma liderança** que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.

(X) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:



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

A formação inicial e continuada em Libras traz mais autonomia aos servidores, facilitando a comunicação e, assim, implementação e execução das atividades.

As atividades de Pesquisa serão oferecidas presencial e virtualmente e, dessa forma, é necessário o domínio de ferramentas de tecnologia e mídias sociais, que facilitem o acesso, atuação e desenvolvimento dessas atividades, assim como o domínio do uso da Plataforma Brasil.

Precisamos, enquanto instituição educacional, atender de forma adequada a alunos com necessidades especiais.

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.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

1. DADOS DO SERVIDOR REPRESENTANTE:

Nome: Marisa da Costa Gomes		Matrícula: 2170779
E-mail: mariamoussou@ines.gov.br	Tel. Celular	Tel. setor

2 – PERGUNTAS:

IFS 0.1 – QUAL SETOR DO INES SÃO AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS?

SETOR: DESU	COORDENAÇÃO: EXTENSÃO	DEPARTAMENTO: DESU
-------------	-----------------------	--------------------

Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.

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

CARGO: PROFESSOR DE MAGISTÉRIO SUPERIOR E TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LIBRAS E TÉCNICO ADMINISTRATIVO
CARREIRA: MAGISTÉRIO SUPERIOR E TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
FUNÇÃO: DOCÊNCIA, TRADUÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE LIBRAS, COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO
ATIVIDADE OU SERVIÇO EM COMUM:

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.

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

(X) RJ - UNIDADE FEDERATIVA	QUANTIDADE: 87 SERVIDORES NO DESU
-------------------------------	-----------------------------------

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.

IFS 1 – QUAIS ATIVIDADES, TAREFAS E SERVIÇOS QUE NÃO CONSEGUEM ENTREGAR OU CONCLUIR POR FALTA DE CONHECIMENTO, HABILIDADE OU ATITUDE NECESSÁRIAS.

ATIVIDADE:

1 – APRENDIZADO INICIAL E CONTINUADO EM LIBRAS;

2 – APRENDIZAGEM DE TERMOS ACADÊMICOS EM LIBRAS;

3 – FORMAÇÃO PARA O USO DE FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA PARA DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES PRESENCIAIS E À DISTÂNCIA;

4 – FORMAÇÃO PARA ATUAÇÃO COM ALUNOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS DE APRENDIZAGEM;

5- FORMAÇÃO EM MÍDIAS SOCIAIS PARA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E EXTERNA

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 de 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?

(X) Mostrar/ensinar como fazer este trabalho - O público da necessidade é novo nesse trabalho. 1 2

(X) Ajudar a melhorar este trabalho – Procura por mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.

(X) Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho – Aprendizagem para atender situações específicas sem pleno domínio, mas já fazem o básico. 3 4

(X) Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho – Busca por conhecimentos novos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o Tema Geral – ANEXO II e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA
FORMAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES DE EXTENSÃO	LIBRAS COLOQUIAL E ACADÊMICA
	FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS PARA ATIVIDADES PRESENCIAIS E À DISTÂNCIA
	ATENDIMENTO A ALUNOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS DE APRENDIZAGEM
	MÍDIAS SOCIAIS PARA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E EXTERNA



Tema Geral - 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.

Recorte do Tema é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque de interesse.

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

- () LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- (X) ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- (X) APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- (X) ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- (X) CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

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

- (X) Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como um líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- () Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional.

OUTRA:

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

A formação inicial e continuada em Libras traz mais autonomia aos servidores facilitando a comunicação, e assim, a implementação e execução das atividades.

As atividades de extensão serão oferecidas presencial e virtualmente, e dessa forma, é necessário o domínio de ferramentas de tecnologia e mídias sociais, que facilitem o acesso, atuação e desenvolvimento dessas atividades.

Precisamos enquanto instituição educacional atender de forma adequada alunos com necessidades especiais

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.



PLANILHA - FORMULÁRIO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO - PDP 2024

NOME E SIGLA DA UNIDADE: INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

NOME DO SERVIDOR RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO DA PLANILHA: LEONARDO NARCISO FERNANDEZ

TELEFONES DE CONTATO: 21 2225-1187 E-MAIL: LNFERNANDEZ@INES.GOV.BR ou CPAC@INES.GOV.BR

ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Gerir, acompanhar, controlar e fiscalizar contratos administrativos de forma sistêmica, aplicando a lei 8.666 atualizada. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam com gestão, execução e fiscalização de contratos, aplicação da legislação de licitação e uso de sistema COMPRASNET O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?				
necessidade 1	30 servidores				
<table border="1"> <tr> <td>TEMA GERAL</td> <td>RECORTE DE TEMA</td> </tr> <tr> <td align="center">Logística e Compras Públicas</td> <td align="center">Contratos, licitação e legislação</td> </tr> </table>		TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Logística e Compras Públicas	Contratos, licitação e legislação
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Logística e Compras Públicas	Contratos, licitação e legislação				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Elaborar, especificar, precificar a elaboração de termo de referência dos objetos e serviços a serem adquiridos pela Administração Pública. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que elaboram termos de referências para compra e aquisição de bens e serviços. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 10 servidores
necessidade 3	TEMA GERAL Logística e Compras Públicas RECORTE DE TEMA Termo de Referência e Legislação



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Emitir passagens e diárias em afastamentos dos servidores aplicando a legislação de viagens e a plataforma SCDP. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam auxiliando os Departamentos na compra e custeio de viagens. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?
necessidade 2	10 servidores
	TEMA GERAL
	RECORTE DE TEMA
	Logística e Compras Públicas
	Sistema SCDP e legislação



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Protocolar documentos, tramitar, avaliar, realizar o fluxo digital pela plataforma SEI! Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que protocolam e tramitam documentos utilizando o SEI! O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores
necessidade 4	TEMA GERAL Governo e Transformação Digital RECORTE DE TEMA Plataforma SEI!



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Elaborar ofícios, portarias, instruções normativas, editais e outros documentos oficiais. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores lotados em setores de comunicação institucional O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 15 servidores
necessidade 5	TEMA GERAL Comunicação Institucional RECORTE DE TEMA Redação Oficial



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i>
necessidade 6	Elaborar, especificar, pesquisar, avaliar planilha de objetos e planilhas de custos de formação de preços.
	Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?
	<i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i>
	Servidores lotados em setores de compras e licitação.
	O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?
	<i>Indicar o nível:</i>
	<i>-BÁSICO: Aprender o básico</i>
	<i>-INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa</i>
	<i>-AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta</i>
	<i>-FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas</i>
	Nível Intermediário
	Quanto agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?
	10 servidores
	TEMA GERAL
	Logística e Compras Públicas
	RECORTE DE TEMA
	Planilha de objetos de preços e de custos de formação de preços



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Realizar a gestão documental física e digital, classificar, analisar, indexar, conservar e restaurar documentos. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores lotados no Arquivo e Gestão de Pessoas O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 15 servidores
necessidade 7	TEMA GERAL
	Arquivologia
	RECORTE DE TEMA
	Gestão documental, indexação e conservação



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i>
necessidade 8	Desenvolver a gestão sistêmica do patrimônio e almoxarifado pelo sistema SIADS.
	Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?
	<i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i>
	Servidores que atuam nos setores de almoxarifado e patrimônio
	O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?
	<i>Indicar o nível:</i>
	-BÁSICO: Aprender o básico
	-INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa
	-AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta
	-FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas
	Nível Intermediário
	Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?
	10 servidores
	TEMA GERAL
RECORTE DE TEMA	
Logística e Compras Públicas	
Gestão almoxarifado, patrimônio e SIADS	



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessários. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Fazer a gestão de pessoas diminuindo conflitos e aumentando o desempenho da equipe. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que administram equipes de trabalho agregando valores, compreendendo perfis, despertando interesses e motivando. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 30 servidores
necessidade 9	TEMA GERAL
	RECORTE DE TEMA
	Gestão de Pessoas
	Gestão de Pessoas e Equipes



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Engajar, liderar, motivar a equipe, identificando competências demandadas em si e na equipe. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam com a gestão organizacional e trabalho técnico operacional. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores
necessidade 10	TEMA GERAL
	Liderança
	RECORTE DE TEMA
	Liderança



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Controlar informações cadastrais e executar folha de pagamento, afastamentos, licenças, concessões em sistemas governamentais, fazer o controle do TCU e organizacional SIOrg. <i>Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</i> <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão de pessoas, folha de pagamento, cadastro, previdência, perfis de acesso. <i>O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?</i> <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?				
necessidade 11	10 servidores <table border="1"> <tr> <td>TEMA GERAL</td> <td>RECORTE DE TEMA</td> </tr> <tr> <td>Gestão de Pessoas</td> <td>Siape, E-Pessoal, SIOrg, Cadastrador Parcial</td> </tr> </table>	TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Gestão de Pessoas	Siape, E-Pessoal, SIOrg, Cadastrador Parcial
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Gestão de Pessoas	Siape, E-Pessoal, SIOrg, Cadastrador Parcial				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Analisar, avaliar situações com base na legislação de pessoas, previdenciária, trabalhista e direito administrativo. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam com previdência, direitos e deveres do servidor e orientam surdos na empregabilidade e direitos trabalhistas. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 10 servidores
necessidade 12	TEMA GERAL
	RECORTE DE TEMA
	Aposentadoria e Previdência
	Legislação de pessoal, previdenciária, trabalhista, direito adm



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i>
	Lidar com desafios e com a conduta das pessoas e desenvolver uma consciência ética.
	Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?
	<i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i>
	Servidores que atuam na gestão institucional.
	O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?
necessidade 14	Indicar o nível:
	-BÁSICO: Aprender o básico
	-INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa
	-AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta
	-FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas
	Nível Intermediário
Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?	
15 servidores	
TEMA GERAL	
Ética no Setor Público	
RECORTE DE TEMA	
Ética e legislação	



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas. Editar vídeos, realizar comunicação digital por mídias, elaborar planilhas, editar textos, bancos de dados, sistema SAPIENS, SUCUPIRA. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na docência e técnicos que usam ferramentas digitais. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores				
necessidade 15	Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores				
	<table> <tr> <th>TEMA GERAL</th><th>RECORTE DE TEMA</th></tr> <tr> <td>Tecnologia da Informação</td><td>Edição vídeo, ferramentas Google, Word, Excel, Banco de Dados</td></tr> </table>	TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Tecnologia da Informação	Edição vídeo, ferramentas Google, Word, Excel, Banco de Dados
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Tecnologia da Informação	Edição vídeo, ferramentas Google, Word, Excel, Banco de Dados				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Atender ao público na fonoaudiologia, realizar avaliação auditiva, diagnóstico surdez, potenciais evocados, processamento auditivo fora da cabine, métodos e implante coclear. <i>Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</i> <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam em setores de atendimento fonoaudiológico. <i>O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?</i> <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Avançado Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores
necessidade 16	TEMA GERAL Fonoaudiologia RECORTE DE TEMA Fonoaudiologia e Procedimentos



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas. Estudar saúde na escola, autismo, TDAH, bens culturais e projetos sociais, violência doméstica, prevenção em doenças na escola e perícias médicas oficiais. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum. Servidores que atuam no serviço médico e docentes que desenvolvem estudos acadêmicos. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Avançado Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 15 servidores
necessidade 17	TEMA GERAL
	RECORTE DE TEMA Saúde Pública Saúde na Escola, Autismo, Bens Culturais, Perícia Médica



ITEM N°					
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho? <i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Atender, socorrer, conhecer a prática e a legislação aplicada em primeiros socorros a pessoas surdas e com múltiplas deficiências. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam no departamento médico, assistência ao educando e setores específicos múltiplas deficiências O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores <table> <tr> <td>TEMA GERAL</td><td>RECORTE DE TEMA</td></tr> <tr> <td>Saúde Pública</td><td>Primeiros Socorros</td></tr> </table>	TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Saúde Pública	Primeiros Socorros
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Saúde Pública	Primeiros Socorros				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Atender, avaliar, ensinar, acompanhar alunos autistas, TDAH, múltiplas deficiências uso PIAFEX, SON-RISE, TEACCH, Floortime, ABA, arte terapia, Psicomotricidade, Neuropsicologia e estudos acadêmicos. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam no atendimento a alunos surdos e com múltiplas deficiências apoio à docência. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?				
necessidade 19	20 servidores <table> <tr> <th>TEMA GERAL</th><th>RECORTE DE TEMA</th></tr> <tr> <td>Tópicos específicos de educação</td><td>Docência combinada a autismo, TDAH, múltiplas deficiências</td></tr> </table>	TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Tópicos específicos de educação	Docência combinada a autismo, TDAH, múltiplas deficiências
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Tópicos específicos de educação	Docência combinada a autismo, TDAH, múltiplas deficiências				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Estudar a LIBRAS de forma continuada e com conversação para melhorar o vocabulário específico no atendimento ao público e em todos os segmentos da docência. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores de todos os setores do INES que prestam atendimento ao público, na docência (disciplinas). O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 200 servidores
necessidade 20	TEMA GERAL
	Outro não especificado
	RECORTE DE TEMA
	LIBRAS - continuado e atendimento ao público



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Estudo linguístico da LIBRAS, termos acadêmicos, letramento, proposta curricular bilingue, LIBRAS como segunda Língua no ensino e aprendizagem. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam no estudo acadêmico da LIBRAS e na docência, desenvolvem estudos e pesquisas acadêmicas O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Formação Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 40 servidores
necessidade 21	TEMA GERAL
	Outro não especificado
	RECORTE DE TEMA
	LIBRAS - pesquisa, linguística, currículo, vocabulário, ensino



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessários. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas. Elaborar práticas pedagógicas para alunos surdos, necessidades especiais, estudos acadêmicos, comunicação alternativa uso novas tecnologias. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na docência, pesquisam ferramentas de atuação na educação. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 60 servidores
necessidade 22	TEMA GERAL Ensino-Aprendizagem RECORTE DE TEMA Educação Especial, múltiplas deficiências, uso de tecnologias



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Língua Portuguesa para professores surdos e como segunda língua. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores surdos que atuam em diversos setores e necessitam melhorar a leitura e escrita. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 40 servidores
necessidade 23	TEMA GERAL Ensino-Aprendizagem RECORTE DE TEMA Português para surdos



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Gerir, planejar, acompanhar, fiscalizar práticas e processos administrativos, pedagógicos e de liderança realizando a gestão escolar e coordenação pedagógica. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão, coordenação, chefias de setores da docência. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 30 servidores
necessidade 24	TEMA GERAL Administração Escolar RECORTE DE TEMA Gestão Escolar e Planejamento



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Elaborar, estudar, planejar, estratégias didáticas ensino artes, matemática, química, biologia, português, educação física, história, geografia, LIBRAS educação inclusiva. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam nos segmentos da educação e com pesquisas acadêmicas. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Avançado Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 50 servidores
tema geral	
Ensino-Aprendizagem	
RECORTE DE TEMA	
Estudo em disciplinas específicas	



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Elaborar, criar ferramentas digitais e lúdicas, material didático a alunos surdos e deficientes. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores técnicos e docentes que desenvolvem pesquisas de ferramentas digitais O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 10 servidores
necessidade 27	
TEMA GERAL	
RECORTE DE TEMA	
Tecnologia da Informação	
Ferramentas digitais e projetos educacionais	



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Divulgar, publicar, resguardar o acesso às informações e proteção de dados Lei 12.527. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão institucional, ouvidoria e em atividades técnicas, operacionais O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores
necessidade 28	TEMA GERAL RECORTE DE TEMA Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação Lei de acesso à informação e proteção de dados



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Prestar interlocução entre o cidadão e a Administração Pública, conhecer a gestão e legislação da Ouvidoria. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam no setor de Ouvidoria. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 02 servidores				
necessidade 29					
<table> <tr> <td>TEMA GERAL</td><td>RECORTE DE TEMA</td></tr> <tr> <td>Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação</td><td>Gestão de Ouvidoria e Legislação</td></tr> </table>		TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	Gestão de Ouvidoria e Legislação
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	Gestão de Ouvidoria e Legislação				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Auditar, avaliar, analisar documentos, processos, procedimentos institucionais. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão institucional, departamentos e coordenações. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 10 servidores
necessidade 30	TEMA GERAL Auditoria RECORTE DE TEMA Auditoria e Controle



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Controle e transparência, identificar falhas, instrumentos da atividade de controle. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão institucional, departamentos e coordenações. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? <i>Indicar o nível:</i> -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 20 servidores
necessidade 31	
TEMA GERAL	
RECORTE DE TEMA	
Transparência, Controle e Participação	
Transparência	



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas. Gerenciar procedimentos, identificar processos primários, de suporte e conceitos da gestão de processos. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão e execução de processos. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Básico Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?				
necessidade 32	20 servidores <table> <tr> <td>TEMA GERAL</td><td>RECORTE DE TEMA</td></tr> <tr> <td>Estratégia, Projetos, Processos</td><td>Gestão de Processos</td></tr> </table>	TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Estratégia, Projetos, Processos	Gestão de Processos
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Estratégia, Projetos, Processos	Gestão de Processos				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?				
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.				
	Gerir, planejar, controlar a unidade de alimentação escolar, atualizando legislação, elaboração de cardápio escolar e conceitos de nutrição.				
	Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?				
	Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.				
	Servidores que atuam na gestão de cozinha escolar e elaboração de cardápio.				
	O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?				
necessidade 33	Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade?				
	02 servidores				
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="965 185 1045 2110">TEMA GERAL</td><td data-bbox="965 185 1045 2110">RECORTE DE TEMA</td></tr> <tr> <td data-bbox="1045 185 1077 2110">Dietética</td><td data-bbox="1045 185 1077 2110">Gestão de Unidade Nutricional Escolar e cardápio</td></tr> </table>	TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	Dietética	Gestão de Unidade Nutricional Escolar e cardápio
TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA				
Dietética	Gestão de Unidade Nutricional Escolar e cardápio				



ITEM N°	O que a unidade precisa aprender ou aprimorar a respeito dos conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o desempenho?
ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO (cada linha deve conter uma necessidade)	<i>A proposta deve apresentar resultados, tarefas, entregas, serviços, atividades e/ou funções que a equipe não consegue desempenhar, pelo fato não ter conhecimento, habilidade e/ou atitudes necessárias. Tanto em uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</i> Gerir, planejar, avaliar, conhecer a legislação de educação ead. Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? <i>Identificar o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, indicando cargo, carreira, função, atuação, programa, projeto ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum.</i> Servidores que atuam na gestão de educação à distância e polo ead. O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? Indicar o nível: -BÁSICO: Aprender o básico -INTERMEDIÁRIO: Melhorar o que já se executa -AVANÇADO: Especializar em um saber, atividade ou ferramenta -FORMAÇÃO: Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas Nível Intermediário Quanto os agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento na unidade? 10 servidores
necessidade 34	TEMA GERAL
	Administração Escolar
	RECORTE DE TEMA
	Educação à distância

