



# SISEMA

Sistema Estadual de Meio Ambiente e  
Recursos Hídricos



# Valorizando a atuação gerencial:

## Trilhas de Desenvolvimento – PARTE 1

Facilitadora: Flavia Leite

Agosto de 2013



MEIO AMBIENTE  
E DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL

# Agenda da Oficina



<b><i>Atividade</i></b>	<b><i>Horário</i></b>
Abertura e apresentação	9:00h
Intervalo para Lanche	10:00h
Oficina Temática	10:15h
Painel das Competências	11:30h
Considerações Finais	12:30h
Encerramento	*13:00h

\*Acordar o horário de encerramento.

# Contrato de Participação

- Momento de troca de experiências.
- Respeito às diferenças e opiniões;
- Saber ouvir sem interrupção;
- Deixar o celular no “silencioso”;
- Atendê-lo fora da sala, quando necessário.

# Apresentação das Equipes

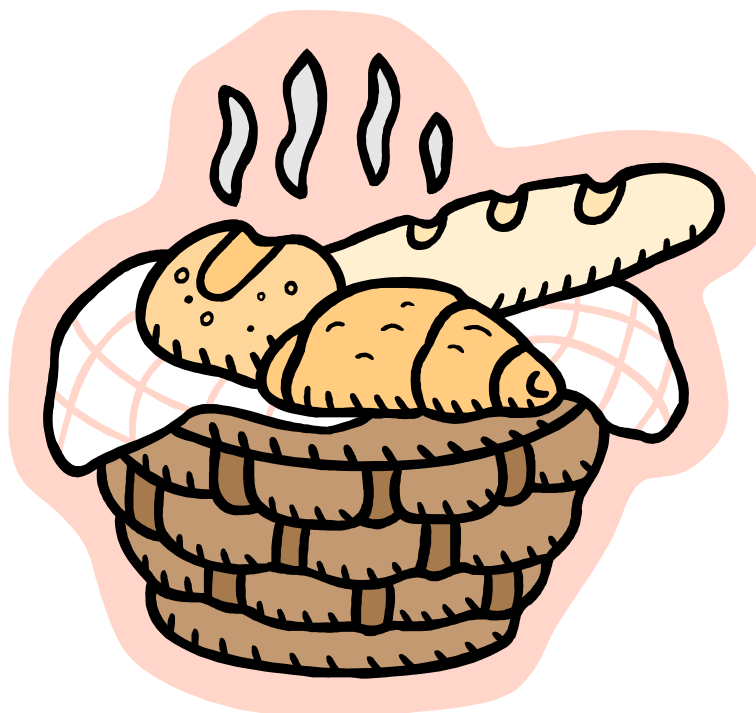
- Desempenho: Carolina Magalhães
  - Carlos Augusto,
  - Flavia Leite,
  - Wellington Cássio.
- Desenvolvimento: Fabrícia Burgarelli
  - Anderson Sanguinete,
  - Paulo Roberto Masno,
  - Wagner Veridiano.

# Ficha para Apresentação Individual

1. Nome:
2. Unidade Administrativa:
3. Atua há quanto tempo como Gestor?
4. Qual o principal **desafio** do Gestor no Sisema hoje?
5. Qual sua expectativa em relação a esta oficina  
**“Valorizando a Atuação Gerencial: Trilhas de Desenvolvimento”**?

# Café da Manhã

15 minutos



# Objetivos da Oficina

- Capacitá-los na Gestão de Desempenho, ressaltando o *Desenvolvimento* das competências gerenciais.
- Implementar o conceito de Trilhas de Desenvolvimento na ADGP.
- Co-construir idéias para a construção das Trilhas de Desenvolvimento para as competências gerenciais.



# Fundamento Legal

## Instituição da Avaliação de Desempenho

- Artigo 1º da Lei complementar nº71 (30 de julho de 2003).

## Regulamentação ADGP

- Decreto nº44.986 (19 de dezembro de 2008).
- Instrução de Serviço Seplag/SCPRH nº01 (17 de agosto de 2009).

# Histórico

**2007 – Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos:** profissionalizar a gestão pública buscando a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Mapeamento das  
Competências  
Gerenciais –  
2007.

Aplicação da  
metodologia de  
ADGP – 2008.

PDI – 2008/2011.

# Conceitos e Pressupostos

- Competência

Forma como a pessoa mobiliza seu estoque e repertório de **conhecimentos e habilidades** em um determinado contexto, de modo a agregar valor para a organização (**contribuição efetiva**).

# Conceitos e Pressupostos

- **Conhecimentos: O saber em ação.** Conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos através da educação e de experiências.
- **Habilidades: O saber fazer.** Capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e intelectuais.
- **Atitudes: Querer fazer.** Ação particularizada diante de um contexto ou situação.

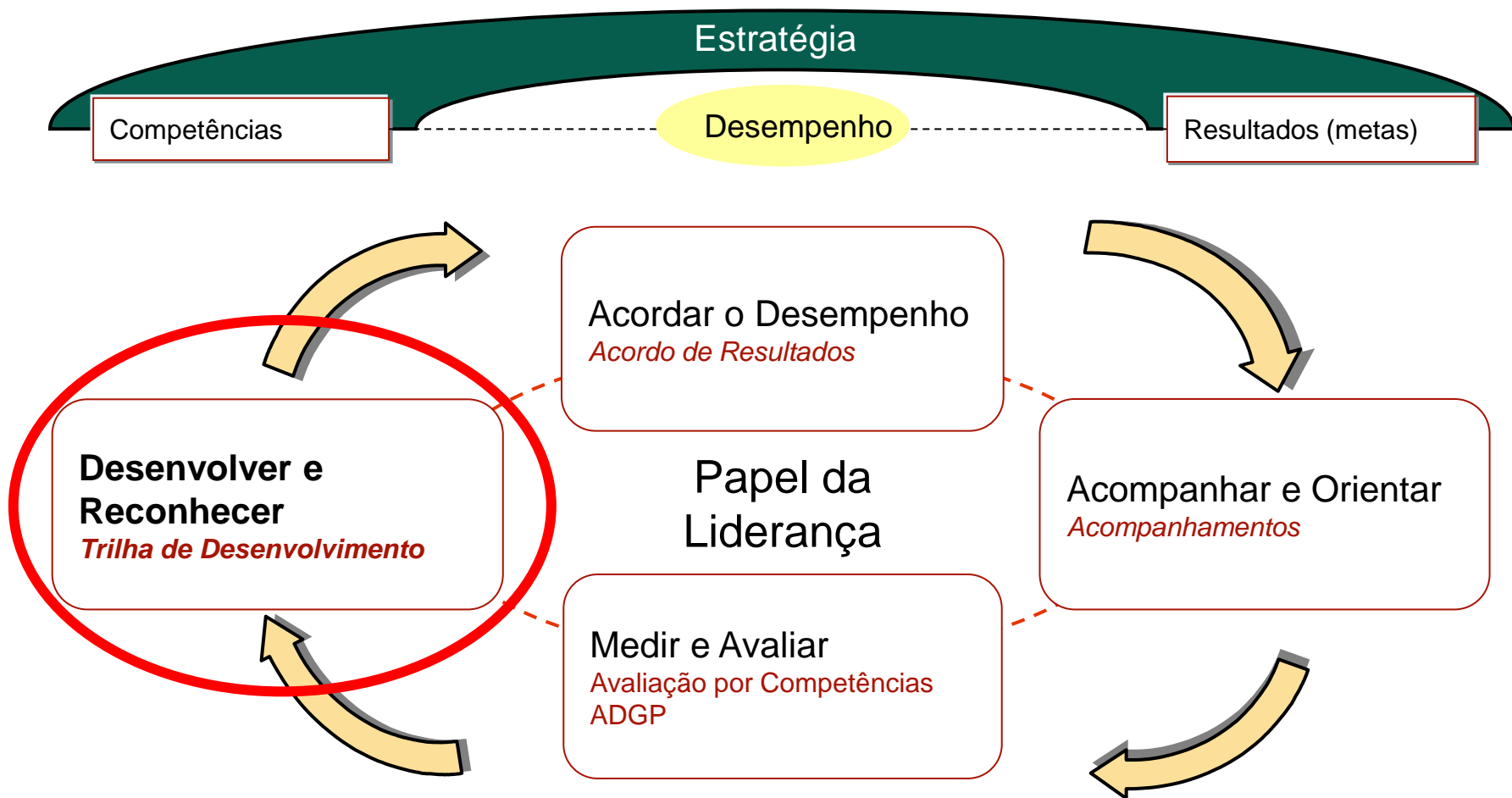
# Perfil de Competências dos Gestores Públicos



# Detalhamento das Competências

# Contexto:

## Ciclo de Gestão do Desempenho



# Valorizando a atuação gerencial:

## Trilhas de Desenvolvimento – PARTE 2

Público: Gestores do SISEMA.

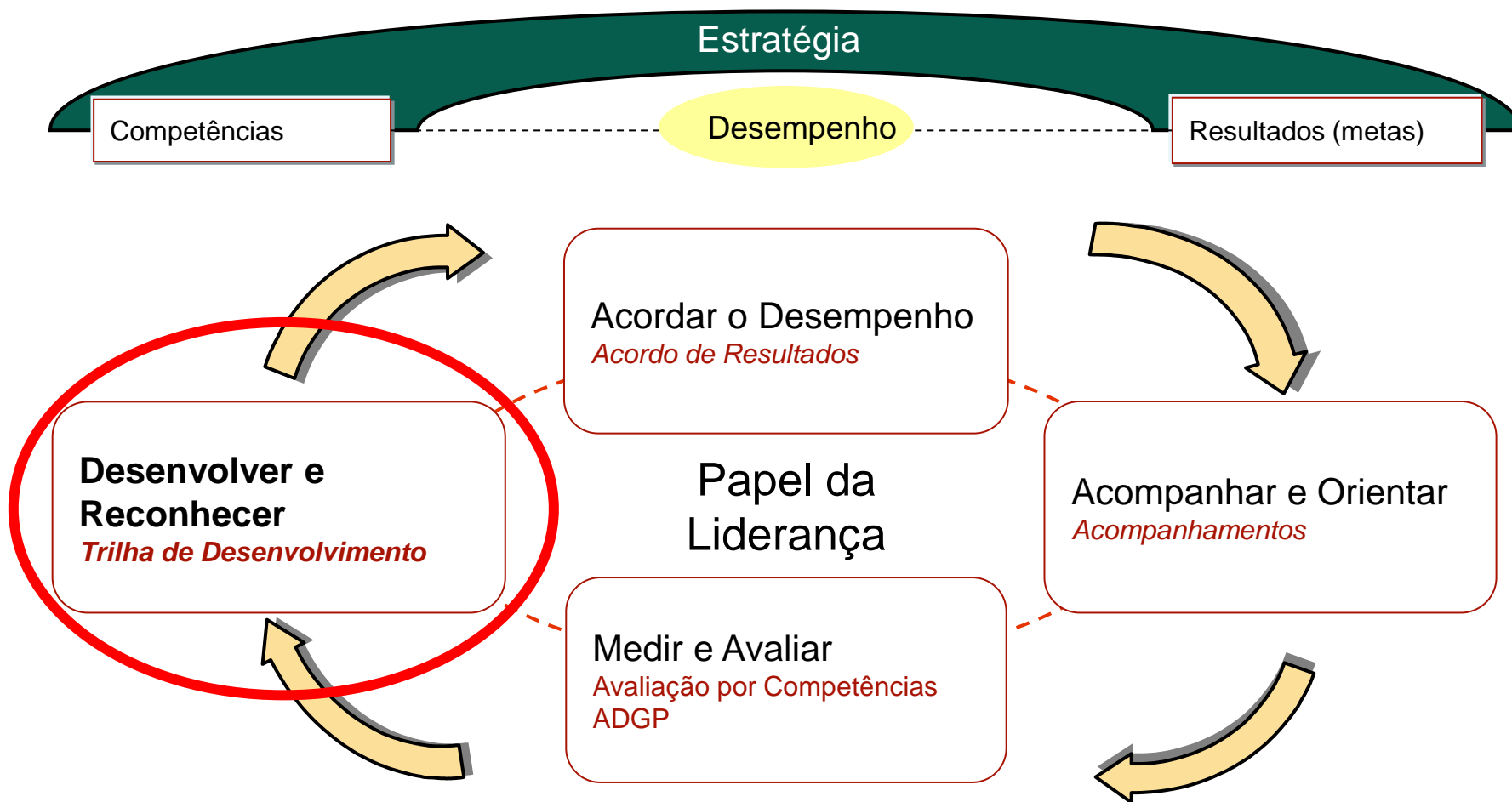
Agosto de 2013





# Contexto:

## Ciclo de Gestão do Desempenho



# Desenvolvimento do Servidor

## Conceitos

- **Aprendizagem** Aprendizagem é um processo de mudança de comportamento obtido através da experiência construída por fatores emocionais, neurológicos, relacionais e ambientais. Aprender é o resultado da interação entre estruturas mentais e o meio ambiente.
- **Competência** é a aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas pela pessoa em qualquer processo de aprendizagem, seja natural ou induzido.
- **Desenvolver a competência** ocorre por meio da aprendizagem. Portanto, é resultado da mobilização por parte do indivíduo da aplicação conjunta, no trabalho, de conhecimentos, habilidades e atitudes – CHA.

# Trilhas de Aprendizagem

## *Trilhas do Saber*

- **Trilhas de Aprendizagem** são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas.
- **Objetos de Aprendizagem** podem ser definidos como qualquer entidade, digital ou não, que possa ser usada para aprendizagem, educação ou treinamento.

Além de cursos presenciais, são eles: treinamentos auto-instrucionais, estágios, reuniões de trabalho, viagens de estudo, seminários, jornais, livros, revistas, *sites e grupos de discussão na Internet*, filmes, vídeos e outros meios alternativos de aprimoramento pessoal e profissional.

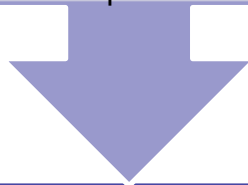
Quando o profissional define um curso de ação a ser seguido para o seu crescimento está, na prática, construindo uma trilha. Segundo Freitas (2002), cada um concebe sua trilha de aprendizagem a partir de suas conveniências, necessidades, ponto de partida e ponto a que deseja chegar, integrando em seu planejamento de carreira as expectativas da organização, o desempenho esperado, suas aspirações, as competências que já possui e aquelas que necessita desenvolver.

FREITAS, Isa Aparecida; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de Aprendizagem como Estratégia para Desenvolvimento de Competências. EnANPAD, Brasília/DF, 2005.

# Mudança dos processos de Formação e Qualificação Profissional

## Treinamento

Educação profissional que visa adaptar o homem ao trabalho em determinada empresa, preparando-o adequadamente para o exercício de um cargo podendo ser aplicado a todos os níveis ou setores da empresa.

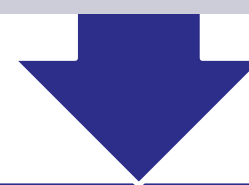


## Foco: Educação Formal

Presencial com duração específica. São valorizadas as ações que promovem a elevação de escolaridade.

## Desenvolvimento

Aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização.

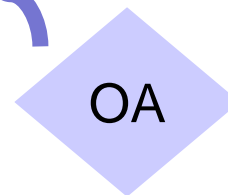
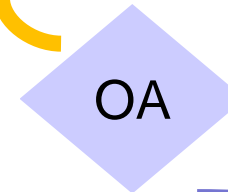
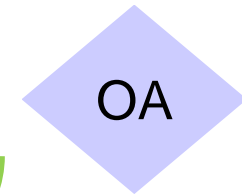
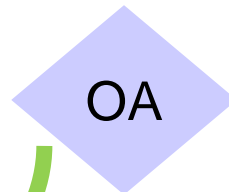


## Foco: Educação não Formal e informal

Aprendizagem pode se dar por ações presenciais e/ou a distância, continuamente. São valorizadas as ações que promovem a mudança e aprimoramento de competências (CHA).

# Trilha de Aprendizagem

O que eu  
preciso  
saber?  
Por qual  
caminho  
seguir?

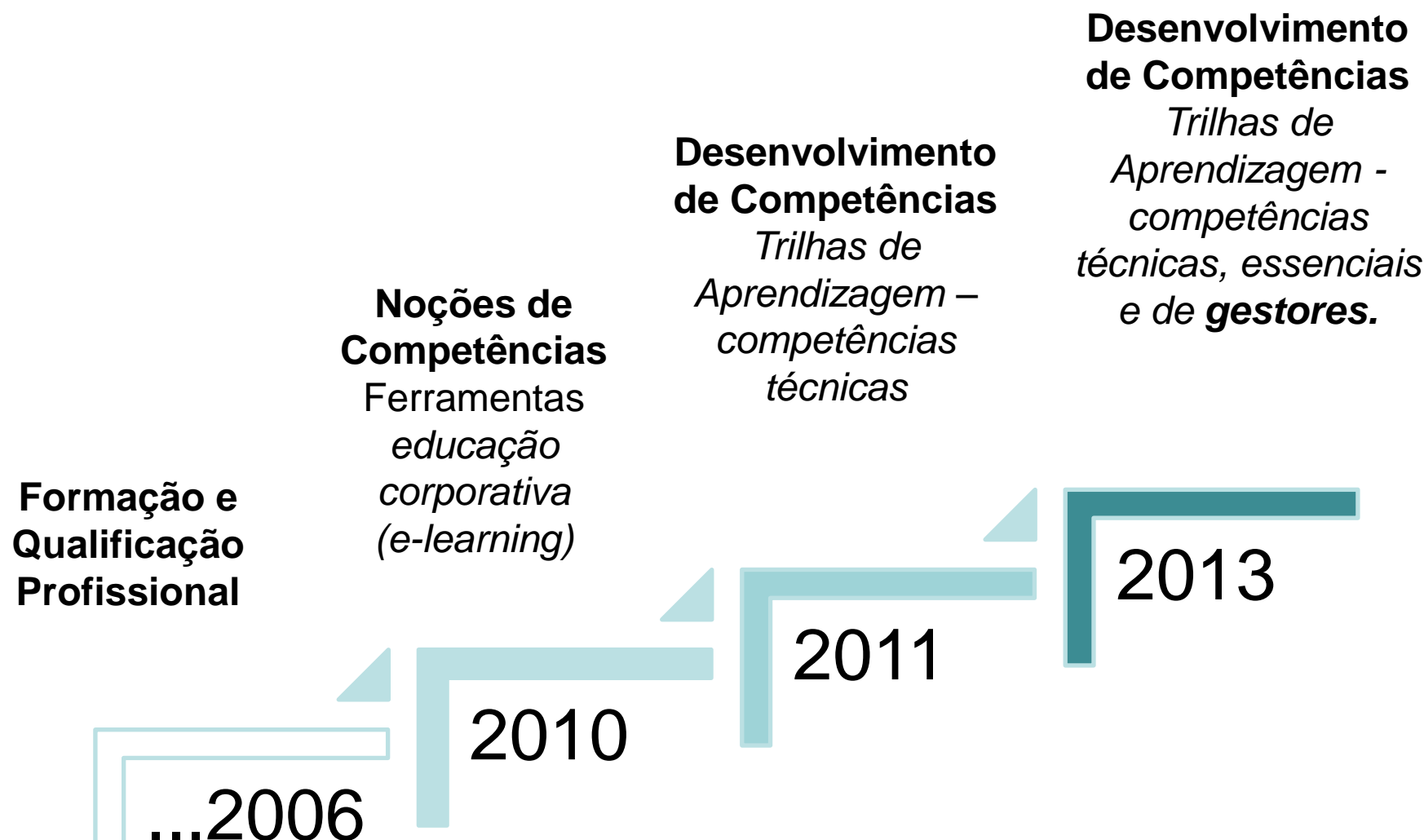


**Objeto de  
Aprendizagem:**

Livro, legislação, filme,  
curso presencial e/ou a  
distância, reuniões.



# Contexto da Ações de Desenvolvimento



Gestão do Conhecimento

# Exemplo: necessidade de melhoria na Liderança

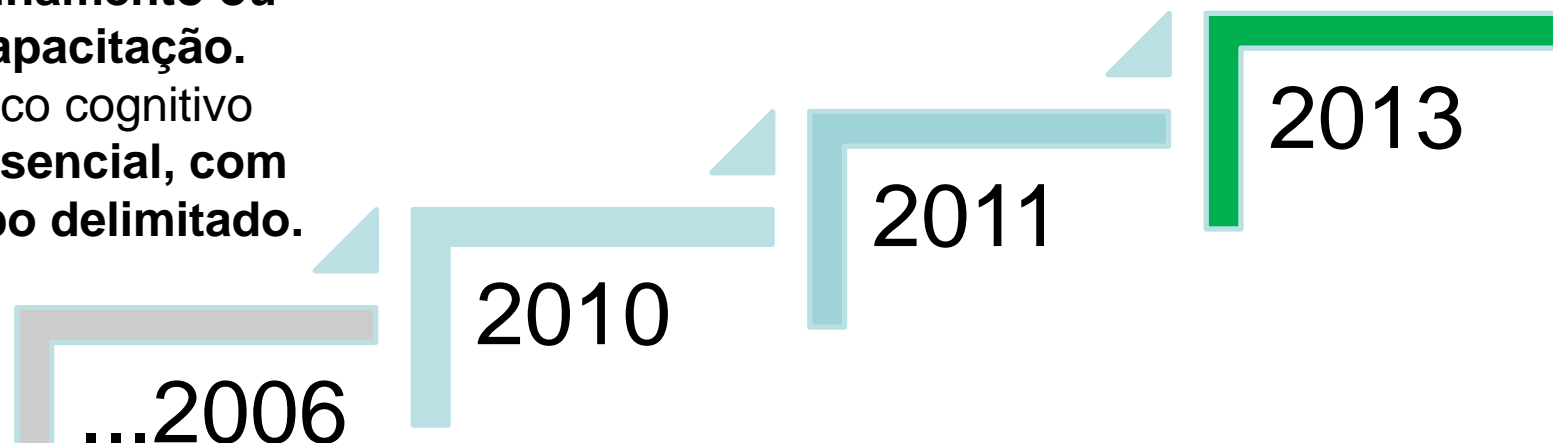
A necessidade do modelo tradicional persiste, no entanto são acrescentadas outras ações para uma atuação profissional de sucesso.

**Formato: Curso,  
Treinamento ou  
Capacitação.**  
Foco cognitivo  
**Presencial, com  
tempo delimitado.**

**Formato:  
Trilha de Desenvolvimento  
de Liderança**

*Conjunto de Objetos de  
Aprendizagem que facilitam a  
mudança de habilidades e  
atitudes no desempenho do  
trabalho.*

**Presencial e a distância,  
permanente.**



Gestão do Conhecimento



# Valorizando a atuação gerencial:

## Trilhas de Desenvolvimento – encerrando

Público: Gestores do SISEMA.

Agosto de 2013



MEIO AMBIENTE  
E DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL

# Contexto:

## Ciclo de Trilha de Desenvolvimento

Atualização permanente

Compe  
tências

Eixos  
Temáticos

Objetos de  
Aprendizagem

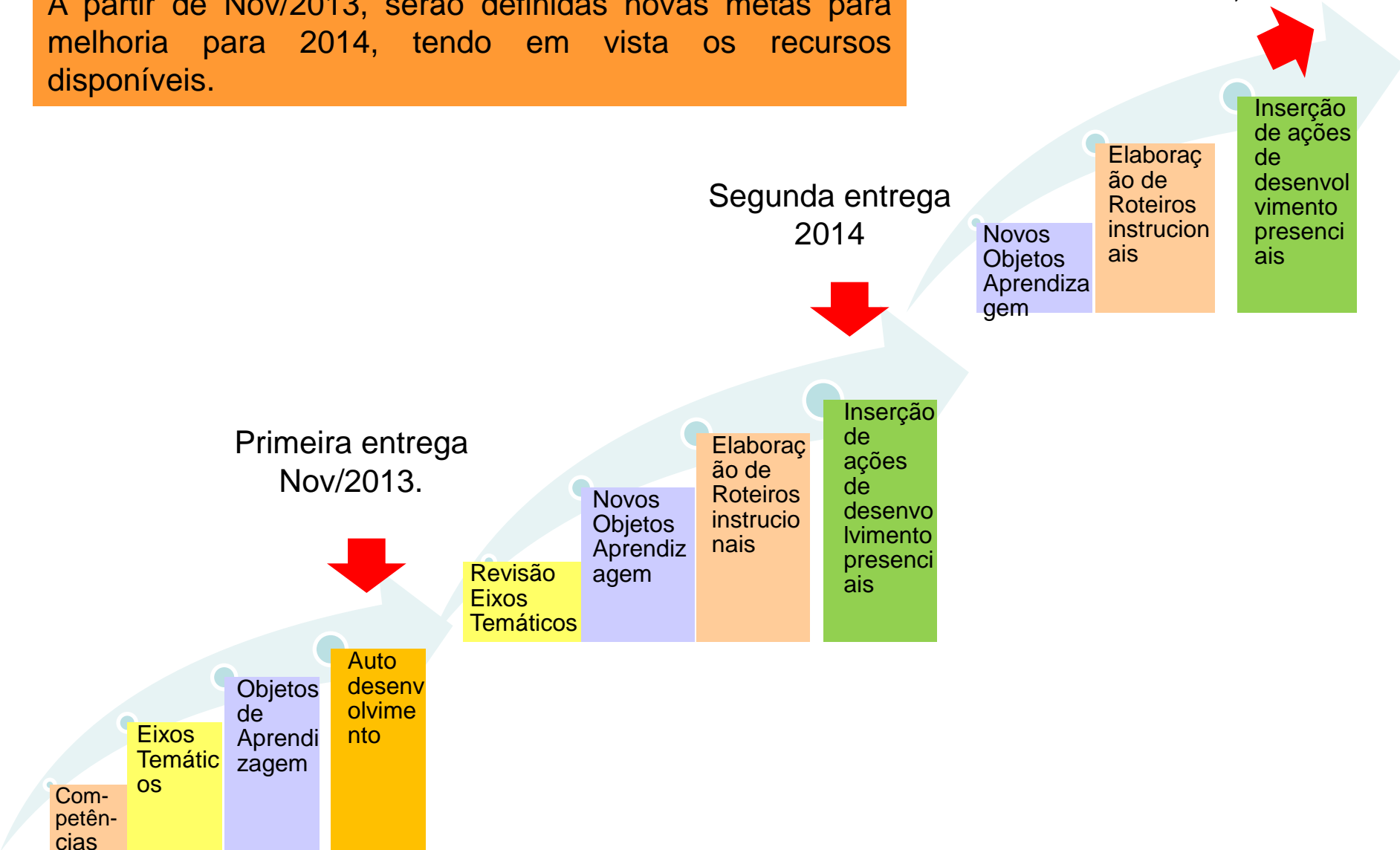
Auto  
desenvolvime  
nto

Roteiros  
Instrucionais

# Início da Trilha

A partir de Nov/2013, serão definidas novas metas para melhoria para 2014, tendo em vista os recursos disponíveis.

Novas entregas  
2015, 2016 ....



# Trilha de Desenvolvimento do Gestor Público

Qual o eixo temático para cada competência?

**Orientação  
para  
resultados**

**Compartilha  
mento de  
informações  
e  
conhecimen  
tos**

**Gestão de  
Pessoas**

**Competênc  
ia Técnica**

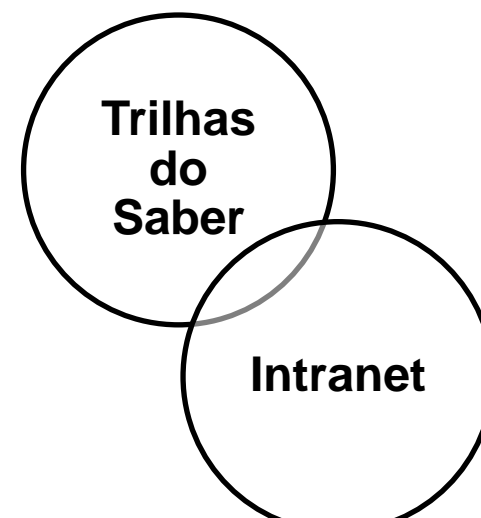
**Visão  
Sistêmica**

**Liderança  
de equipes**

**Comporta-  
mento  
Inovador**

# Plano de Comunicação

Onde encontrar informações sobre andamento dos trabalhos?  
Como enviar sugestões?



[desenvolvimento@meioambiente.mg.gov.br](mailto:desenvolvimento@meioambiente.mg.gov.br)