STITUTO NACIONAL
E ADMINISTRAÇÃO, I.P.

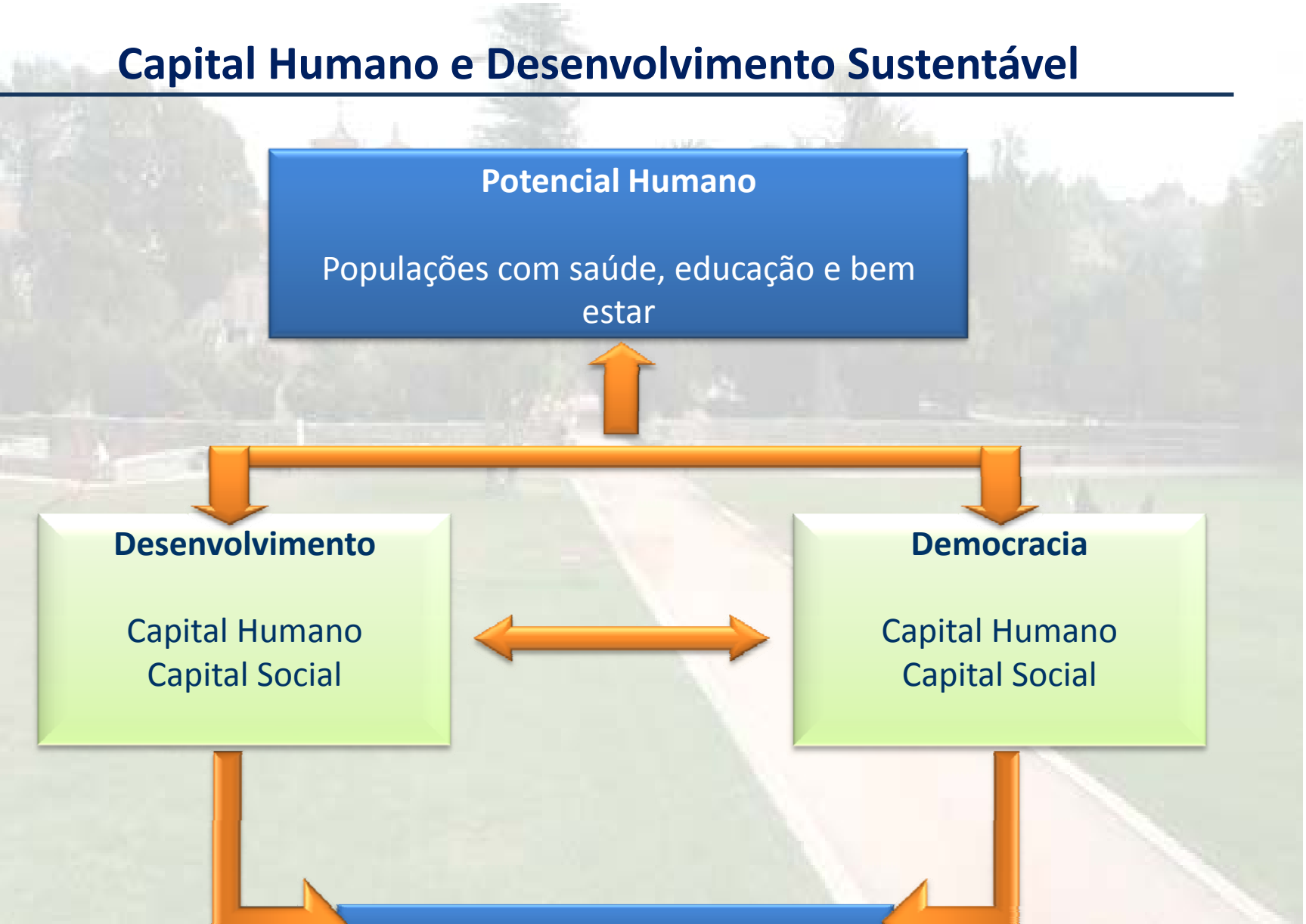
Curso Avançado em Gestão da Formação 2010

O Instituto Nacional de Administração, I.P. e a Política de Valorização do Capital Humano da Administração Pública Portuguesa

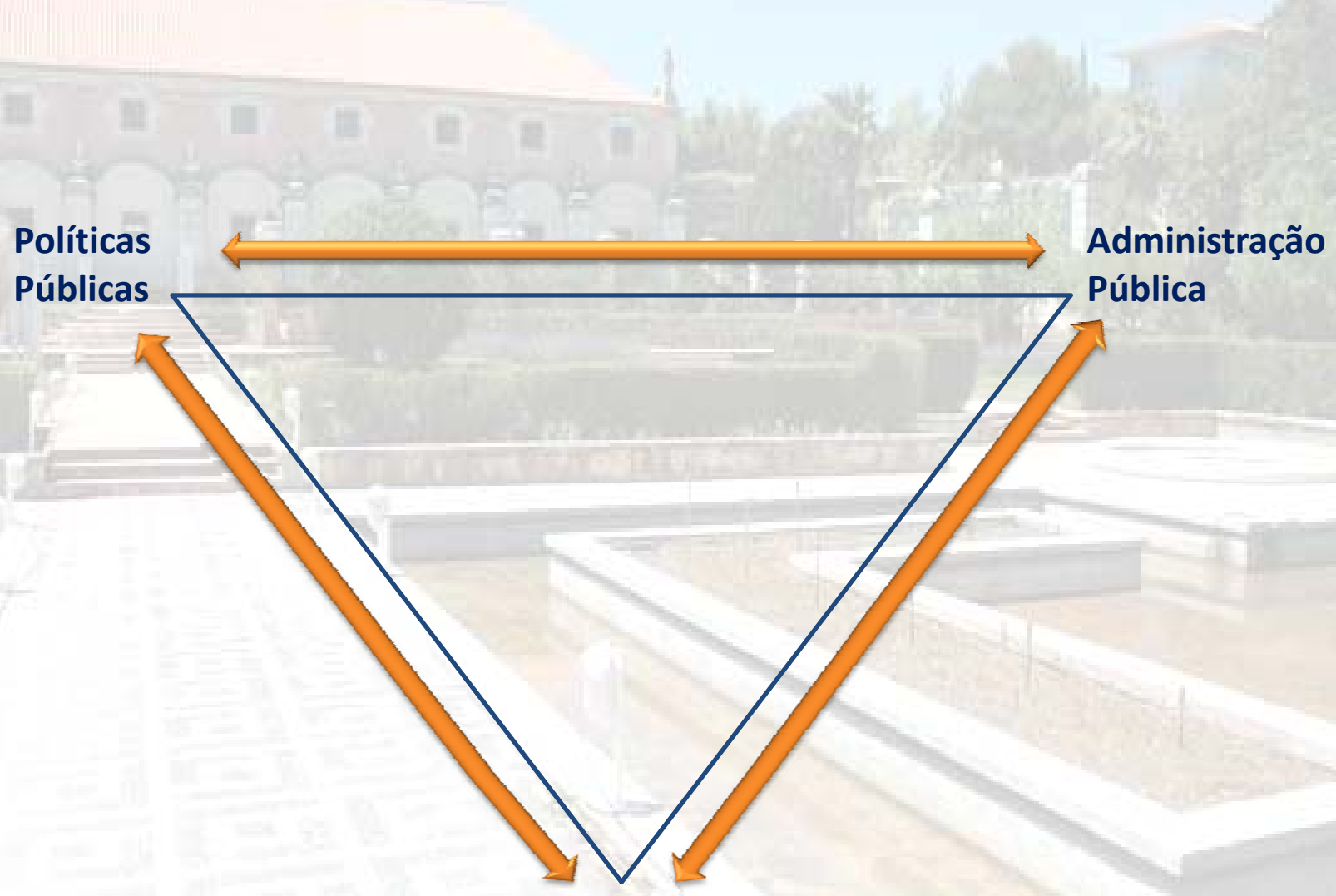
Helena Rato

Linhas de orientação estratégica da política portuguesa de valorização do capital humano da Administração Pública

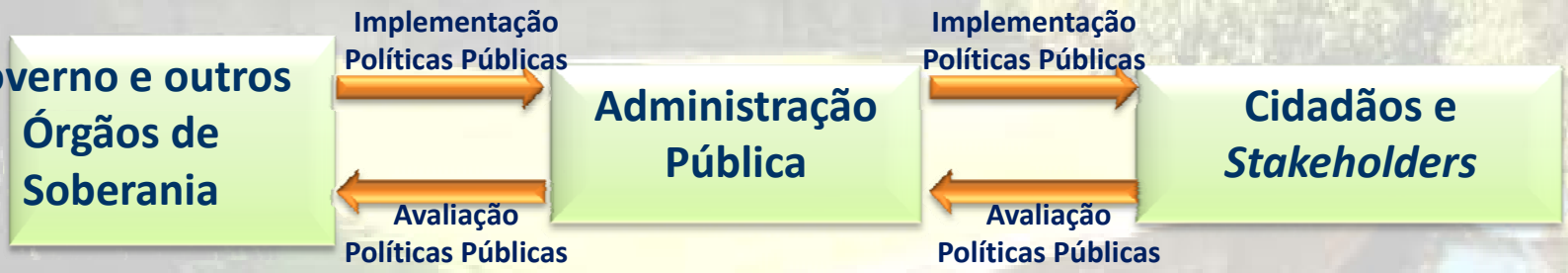
Capital Humano e Desenvolvimento Sustentável



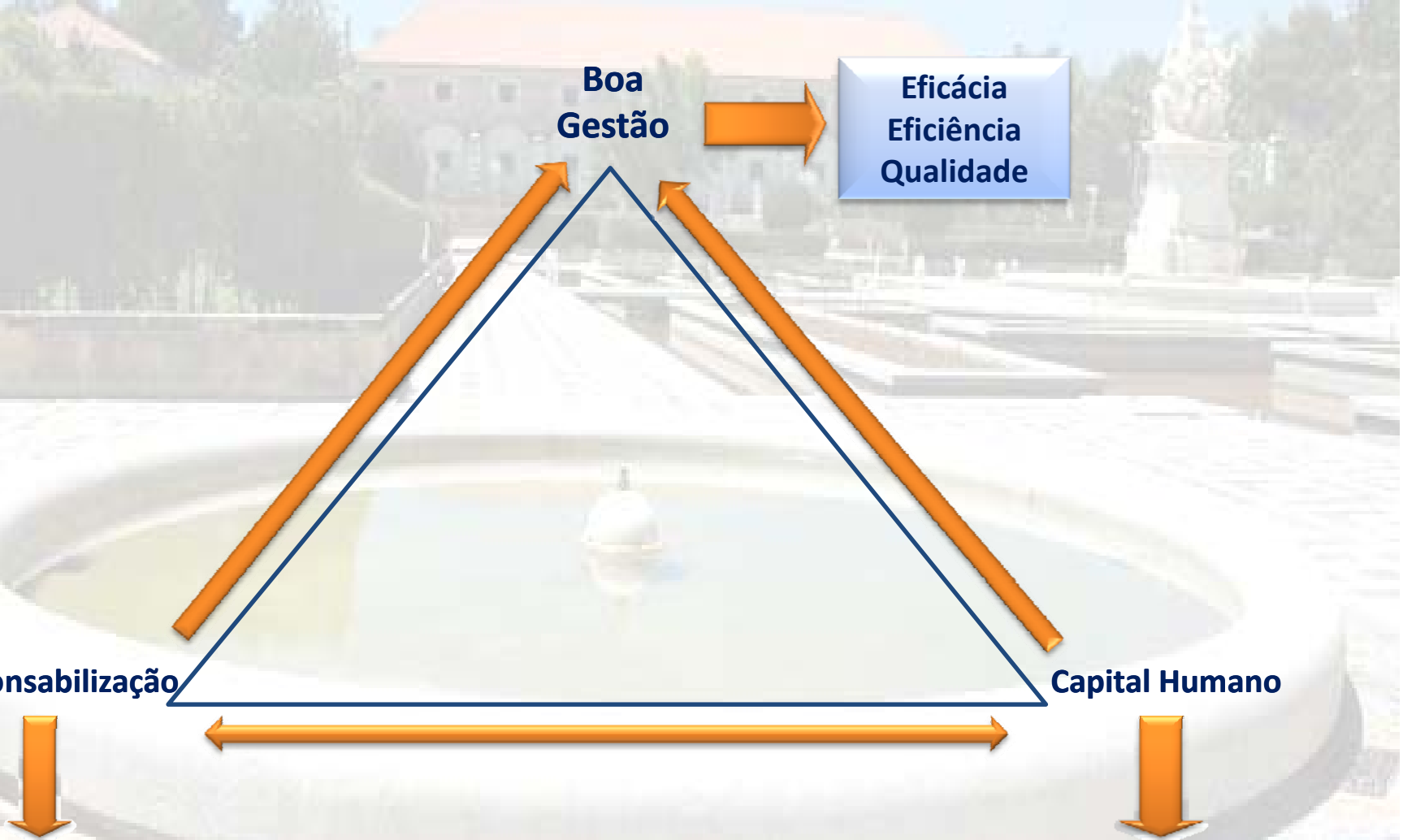
Modelo de Governação



Administração Pública como interface entre governantes e cidadãos no processo de tomada de decisão e de implementação de políticas públicas



Linhas de orientação estratégica da política portuguesa de valorização do capital humano da Administração Pública



Enquadramento Legal da Formação Profissional na Administração Pública Portuguesa

Decreto-Lei n.º 50 – 98, de 11 de Maio

O desempenho da economia e o desenvolvimento social dependem da interligação e da complementariedade entre os sectores públicos, privado e social

Objectivo estratégico:
"a qualificação, a dignificação, a motivação e a profissionalização dos recursos humanos da Administração Pública"

Enquadramento Legal da Formação Profissional na Administração Pública Portuguesa

Decreto-Lei n.º 50 – 98, de 11 de Maio

Artigo 8.º - Objectivos da formação Profissional

"A formação profissional tem, designadamente, por objectivos:

a) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços;

b) Melhorar o desempenho profissional dos funcionários e agentes da Administração Pública, fomentando a sua criatividade, a inovação, o espírito de iniciativa, o espírito crítico e a qualidade;

c) Assegurar a qualificação dos funcionários para o ingresso, acesso e intercomunicabilidade nas carreiras;

d) Contribuir para a mobilidade dos efectivos da Administração Pública;

e) Contribuir para a realização pessoal e profissional dos funcionários e agentes da Administração, preparando-os para o desempenho das diversas missões para que estão vocacionados;

Enquadramento Legal da Formação Profissional na Administração Pública Portuguesa

Decreto-Lei n.º 50 – 98, de 11 de Maio

Capítulo II – Sistema de formação profissional

Artigo 16.º - Entidades competentes para realizar acções de Formação

"São competentes para a realização de acções de formação na Administração Pública:

a) Os organismos centrais e sectoriais de formação com âmbito de actuação para a administração central, regional ou local;
b) Os serviços e organismos da Administração Pública;
c) As entidades formadoras públicas ou privadas que sejam reconhecidas pelos respectivos ministérios da tutela e que se encontrem inseridas, nomeadamente, nos sistemas educativo, científico ou tecnológico;
d) As associações sindicais e profissionais, dentro do seu âmbito de

Enquadramento Legal da Formação Profissional na Administração Pública Portuguesa

Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública

Artigo 1.º - 2

"O SIADAP visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da acção dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências".

O Papel do Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA, I.P).

O Instituto Nacional de Administração, (INA, I.P.)

O INA, I.P. é

um instituto público, integrado na administração indirecta do Estado,

dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

O INA, I.P. prossegue

atribuições do Ministério das Finanças e da Administração Pública, sob

superintendência e tutela do respectivo Ministro.

Decreto-Lei n.º 85/2007, de 29 de Março

Missão e atribuições do INA, I.P.

O INA, I.P. tem por missão contribuir para a valorização dos recursos humanos da Administração Pública, através da formação, da investigação técnico-científica e da assessoria técnica.

Decreto-Lei n.º 85/2007, de 29 de Março

Estrutura Orgânica do INA, I.P.

Conselho Directivo

Unidades de Negócio

ação Inicial

ação de Dirigentes

ação em Gestão e Administração Pública

ação em Sistemas e Tecnologias

ação Pedagógica

tigação e Consultoria

eração para o Desenvolvimento

Serviços de suporte

Departamento de Administração Geral

Centro de Tecnologias da Formação

Centro de Documentação

Secretaria Académica

Portaria 354/2007 de 30 de Março

INA, I.P. – Formação Inicial

Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP)

- Curso de formação generalista de nível avançado em gestão pública, criado em 2000 (Decreto-Lei 54/2000 de 07 de Abril);
- Recrutamento é feito através de provas públicas de conhecimento e aberto a pessoas detentoras do grau de licenciatura com ou sem vínculo à Administração Pública;
- Aos diplomados do CEAGP é garantido o ingresso na carreira geral de Técnico Superior da Administração Pública;
- O total de diplomados, da 1.ª à 10.ª edição, foi de 545.

INA, I.P. – Formação para Dirigentes

Curso Avançado de Gestão Pública (CAGEP)

Destinatários: Titulares de cargos de direcção superior da Adm. Pública Central

Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP)

Destinatários: Titulares de cargos de direcção intermédia da Adm. Pública Central

Curso de Alta direcção em Administração Pública (CADAP)

Destinatários: Titulares de cargos de direcção superior e intermédia e trabalhadores licenciados da Adm. Pública Central

INA, I.P. – Formação para Dirigentes

Carga horária

CAGEP	FORGEP
50 horas presenciais	120 horas presenciais
+	+
25 horas *e-learning*	60 horas *e-learning*

Inclui 6 horas de trabalho de grupo em Gestão Estratégica e *Balanced Scorecard*

Formandos sujeitos a avaliação

INA, I.P. – CADAP

Estrutura Curso (330 horas presenciais + 200 horas *e-learning*

1.º Período	=	FORGEP
2.º Período	1.	Sistemas Políticos e Constituição Política
	2.	Economia e Finanças Públicas
	3.	Políticas Económicas e Desenvolvimento sustentável
	4.	Decisões e Processos
	5.	Gestão e Avaliação de Projectos
3.º Período	-	Equivalente a Diploma de Especialização

INA, I.P. – Formação para Dirigentes

CAGEP e FORGEP

Lei 51/2005, de 15 de Agosto → Obrigatoriedade para o exercício de cargos de direcção

Validade formação – 5 anos

Áreas temáticas comuns

1. Ética, Administração e Gestão Pública
2. Liderança e Gestão de Pessoas
3. Gestão Orçamental e de Recursos Materiais
4. Inovação e Qualidade
5. Internacionalização e Assuntos Comunitários
6. Prospectiva e Desenvolvimento

INA, I.P. – Formação para Dirigentes

2009

CAGEP + FORGEP + CADAP + CADAP(i)

31 acções → 1026 formandos

a acrescentar

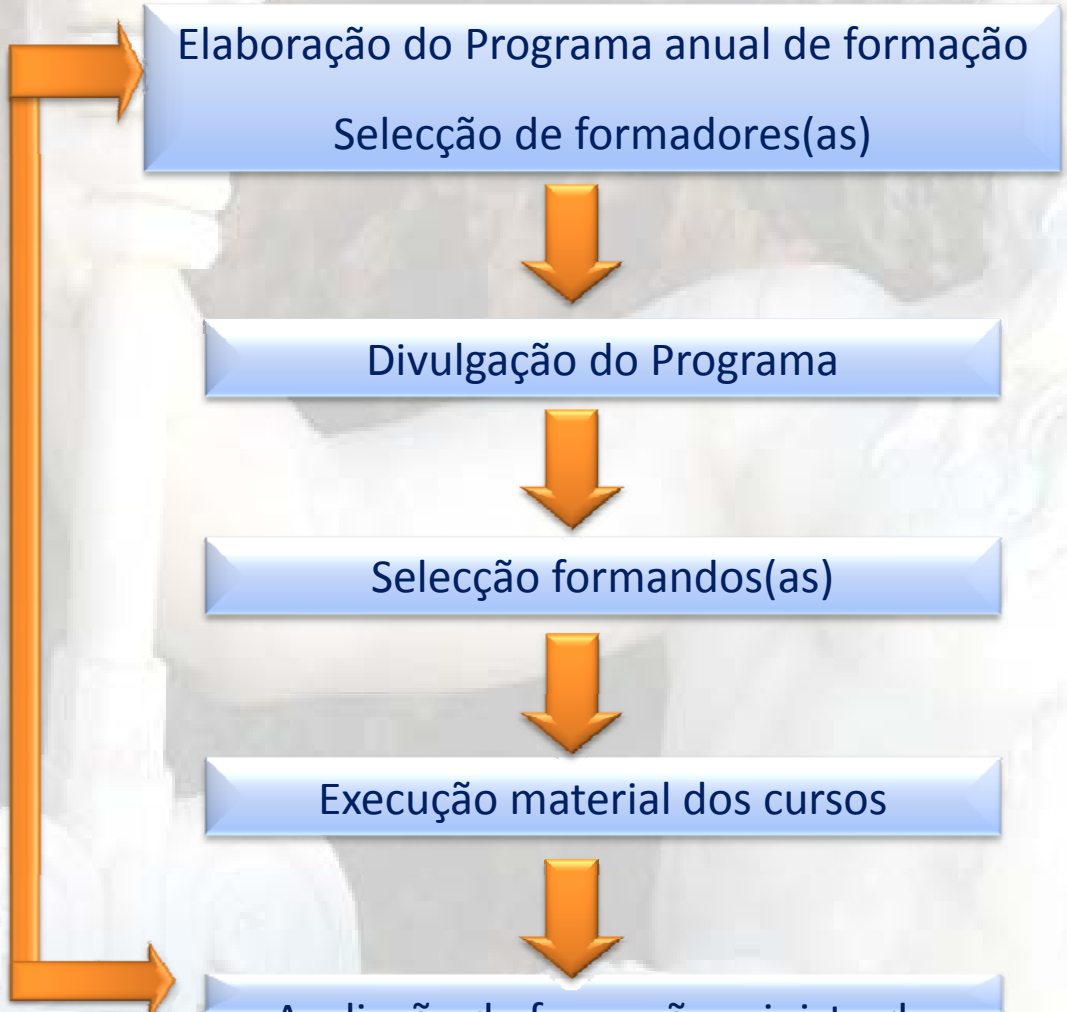
Seminários especializados e outras acções de formação específica

Gestão da Formação Profissional

ministrada pelo

INA, I.P.

Processo Integrado de Gestão da Formação Profissional



Elaboração do Programa Anual de Formação

Diagnóstico de Necessidades de Formação

Cursos regulamentados por diploma legal

Áreas temáticas e carga horária pré-definida

Diagnóstico incide sobre: Conteúdos; Métodos pedagógicos

Outros cursos

Auscultação Serviços Reforma da Adm. Pública

Brainstorming dirigentes INA, I.P.

Diagnóstico contempla: Áreas temáticas Conteúdos; carga horária; métodos pedagógicos

Divulgação Programa Anual de Formação

Formas de Divulgação

orte de papel

ção programas

ão desdobráveis

úncios Jornais

Marketing personalizado

Contratos directos com Dirigentes dos Organismos

Suporte informático

Página *Web* do INA, I.P.

Newsletter

Correio electrónico

Selecção de formandos(as)

Formas de Selecção

Cursos regulamentados por diploma legal

CEAGP

Concurso público:

- provas de conhecimento
- entrevistas de selecção

Cursos Dirigentes

Avaliação Curricular

Outros Cursos

Critérios de selecção incluídos no Programa de Formação

Selecção final por ordem de entrada das candidaturas

Cursos Encomendados

Selecção efectuada pelo cliente

Execução Material da Formação

Inscrições, selecção formandos, monitorização cursos e avaliação formandos

Secretaria Académica

SIOL

Inscrições on-line

Unidades de Formação

SGF

- Selecção formandos
- Monitorização cursos
- Atribuição diplomas/certificados

Execução Material da Formação

DAG

Serviços Gerais

Programa Gestão de Salas

Aprovisionamentos

Distribuição material (GeRFiP)

Unidades de Formação

Requisição de Salas

Requisição material (GeRFiP)

Avaliação Formação

Avaliação qualidade dos cursos

- Questionário preenchido pelos formandos
- Resultados testes de avaliação dos formandos
- Questionário preenchido pelos formadores

ndicadores de Avaliação do Desempenho das Unidades de Formação

(Estudo desenvolvido pela Unidade de Investigação e Consultoria)

Indicadores de eficácia

1. taxas de crescimento do volume de formação
   (Volume de formação = n.º de horas x n.º de formandos)
   Justificação: mede a capacidade de planeamento

2. percentagem de edições/cursos suplementares, no total dos cursos
   Justificação: mede a capacidade de resposta à procura

3. Taxa de crescimento do n.º de acções de formação fora do Distrito de Lisboa
   Justificação: mede a concretização de orientações do Conselho Directivo

ndicadores de Avaliação do Desempenho das Unidades de Formação

(Estudo desenvolvido pela Unidade de Investigação e Consultoria)

Indicador de eficiência

- produtividade média de cada Unidade de Formação, medida pelo rácio: número de horas de formação/número de colaboradores afectos à formação
  Justificação: é uma proxy do indicador receitas/despesas em pessoal

Indicadores de qualidade

1. percentagem de cursos com avaliação
   Justificação: mede o esforço de melhoria pedagógica

2. percentagem de cursos com *blended learning*
   Justificação: mede a capacidade do recurso a novos métodos de formação

3. representatividade dos cursos novos no conjunto dos cursos realizados em cada Equipa
   Justificação: mede a capacidade de inovação

MANFOP – Manual de Avaliação das Necessidades de Formação dos Organismos Públicos

Manual concebido e produzido pela Unidade de Investigação e Consultoria

O que é o MANFOP?

manual de
estão das
mpetências

Um guião para a gestão da formação

Um instrumento de apoio ao desenvolvimento do Capital Humano

utura do Guião:

Fase 1 – Identificação das Competências Transversais Prospectivas do Organismo

– Identificação das Competências Específicas Prospectivas do Organismo

Fase 3 – Diagnóstico de Necessidades de formação

Fase 4 – Elaboração de Planos de Formação

se 5 – Avaliação do Impacto da Formação ao nível das

ase 1 – Identificação das Competências Transversais Prospectivas do Organismo

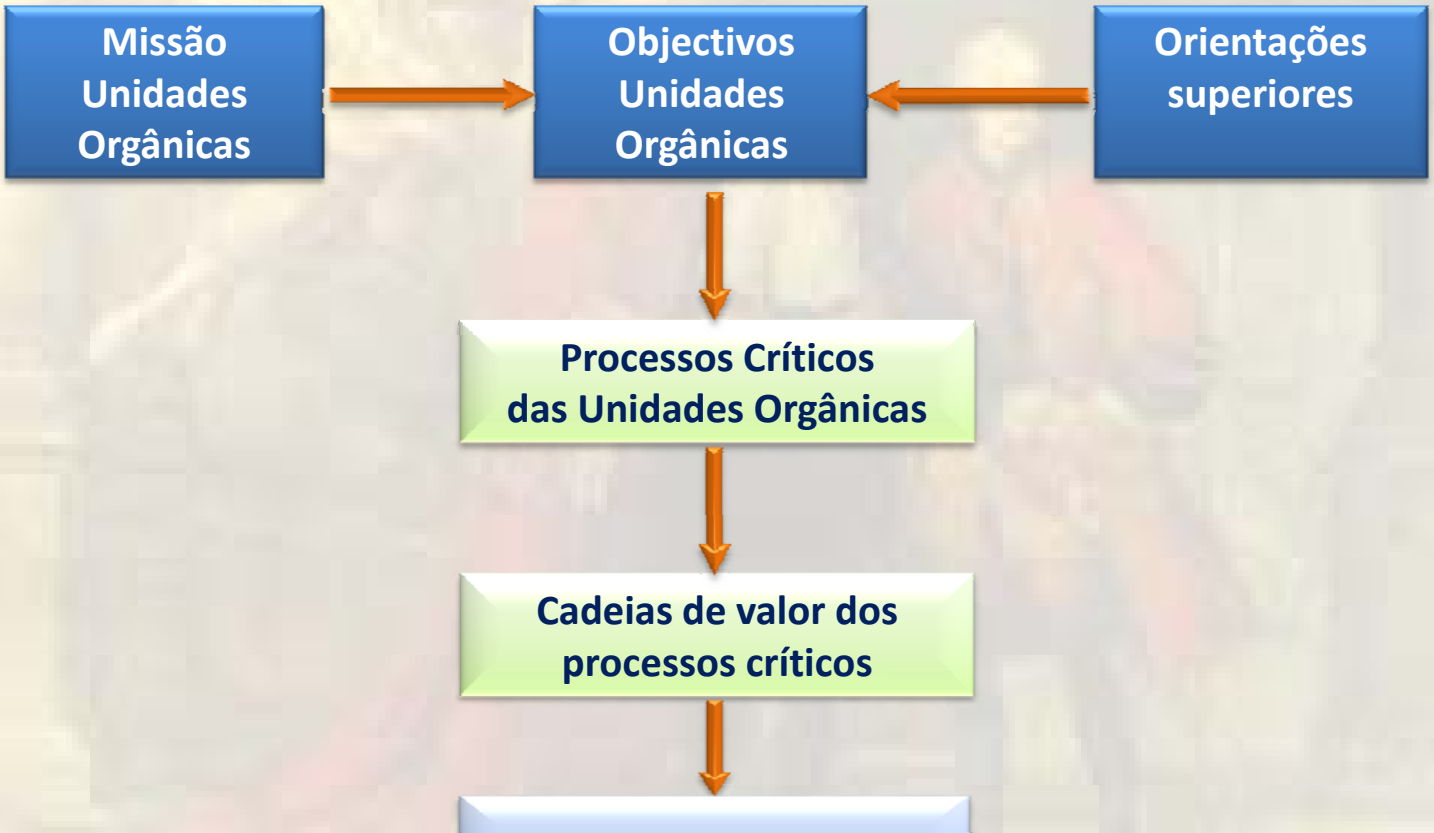
e são competências transversais prospectivas do Organismo?

as competências essenciais para a prossecução da missão do Organismo e que sso são críticas para:

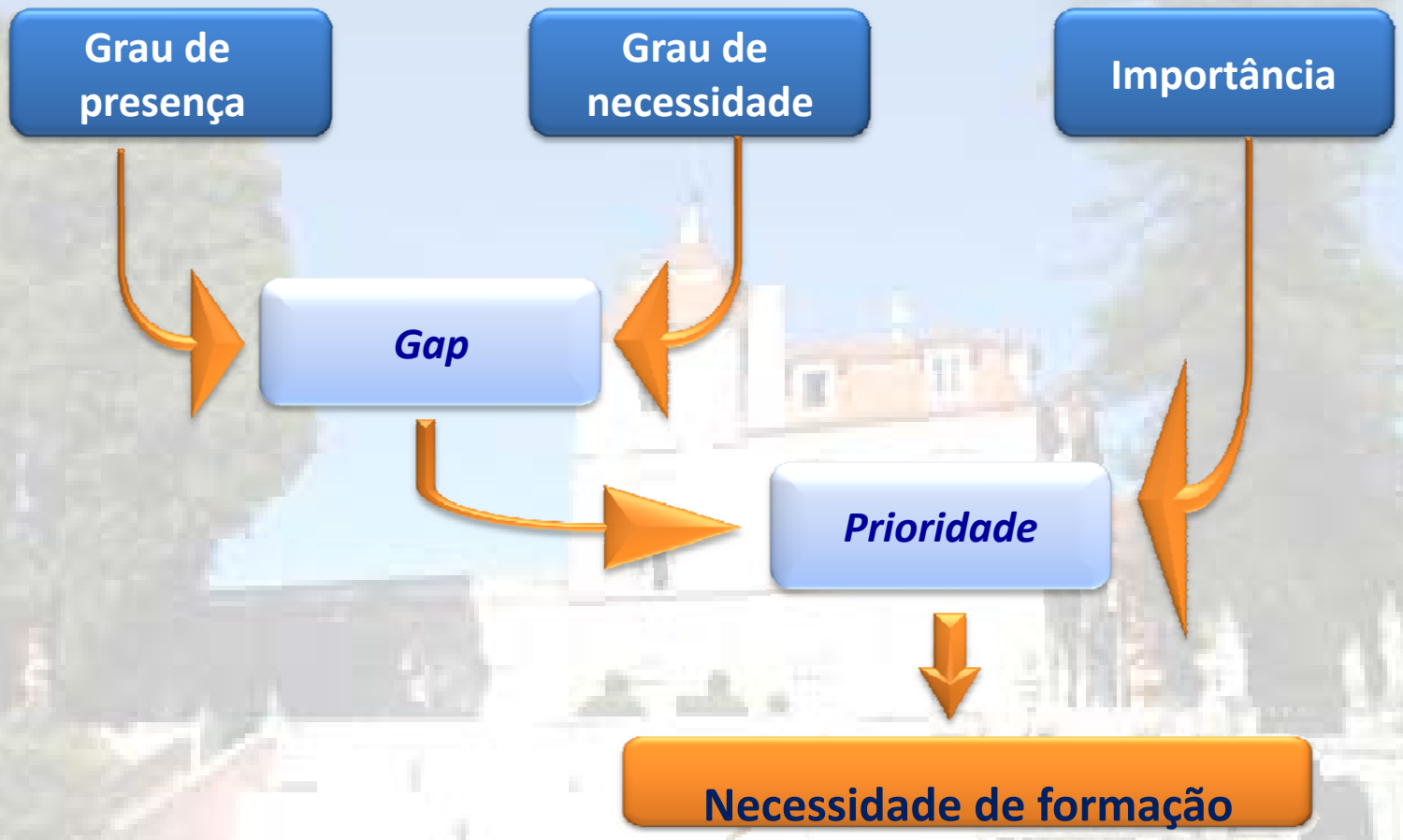
- o eficaz eficiente desempenho do Organismo
- a melhoria do processos organizacionais

São o conjunto de competências comuns a todo o Organismo!

Fase 2 – Identificação das Competências específicas



Fase 3 – Identificação de necessidades de formação:



Como elaborar planos de formação

gregação de competências, por áreas de formação tendo em conta duas dimensões:

Dimensão temporal, depende do grau de prioridade (GAP x grau de importância)

Dimensão temática, que corresponde à agregação das competências em função de áreas de formação

Planos de formação

Com as competências a desenvolver no curto, médio e longo prazo, por áreas de formação

Obrigada

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.

Unidade de Investigação e Consultoria

helena.rato@ina.pt