



Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)

PROBLEMA DA NECESSIDADE		DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE				LOCALIZAÇÃO DA NECESSIDADE		
IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?	IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho? atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?	IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?	IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo precisa para resolver essa lacuna de desempenho?	IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?	IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais?	IFS 6.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?	IFS 6.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?	IFS 6.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?
Descrever brevemente o que o servidor pretende aprender. Lembre-se que a resposta deve ser causada pela necessidade de desenvolvimento de algum conhecimento, habilidade ou atitude.	O item deve ser preenchido APENAS com uma destas opções: () Aprender o básico () Melhorar o que já executo () Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho () Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho.	Selecionar o tema geral disponível (lista contendo os temas gerais encontra-se na página da PROGEPI). O recorte do Tema deve ser registrado manualmente (importante ser objetivo e específico).	O item deve ser preenchido APENAS com uma destas opções: () 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.	Neste item há opções de resposta no sistema, além de campo aberto para inserção de outra capacidade não listada.	Descrever brevemente os resultados desta ação para a Unidade.	Informar a Unidade Macro.	Informar descrição que identifica o conjunto de servidores que apresentam essa necessidade, pois é importante que esteja claro o público dessa necessidade.	Selecionar a Unidade Federativa.
Aprender a descrever, no planejamento de contratações, as características, atributos e informações relacionadas a necessidade de contratação.	Melhorar o que já executo.	Logística e compras públicas; planejamento de contratações, especificamente elaboração de Estudo Técnico Preliminar e Planejamento Anual de Contratações.	Entender.	Elaborar planejamentos de contratações detalhados e claros. Elaborar e analisar planos anuais de contratação completos e adequados a cada exercício.	Métodos escolhidos de solução para a instituição. Proporcionar 100% do orçamento executado seja em contratações planejadas.	PPGT	Servidores que atuam com planejamento de contratações, tanto participando da elaboração do planejamento como da análise.	MA 10

Exemplo de Canvas preenchido (apresentado no Webinário "Tra-danças: elaborando o PDP 2023", da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia e a Escola de Administração Pública, em 14/02/2022, adaptado)