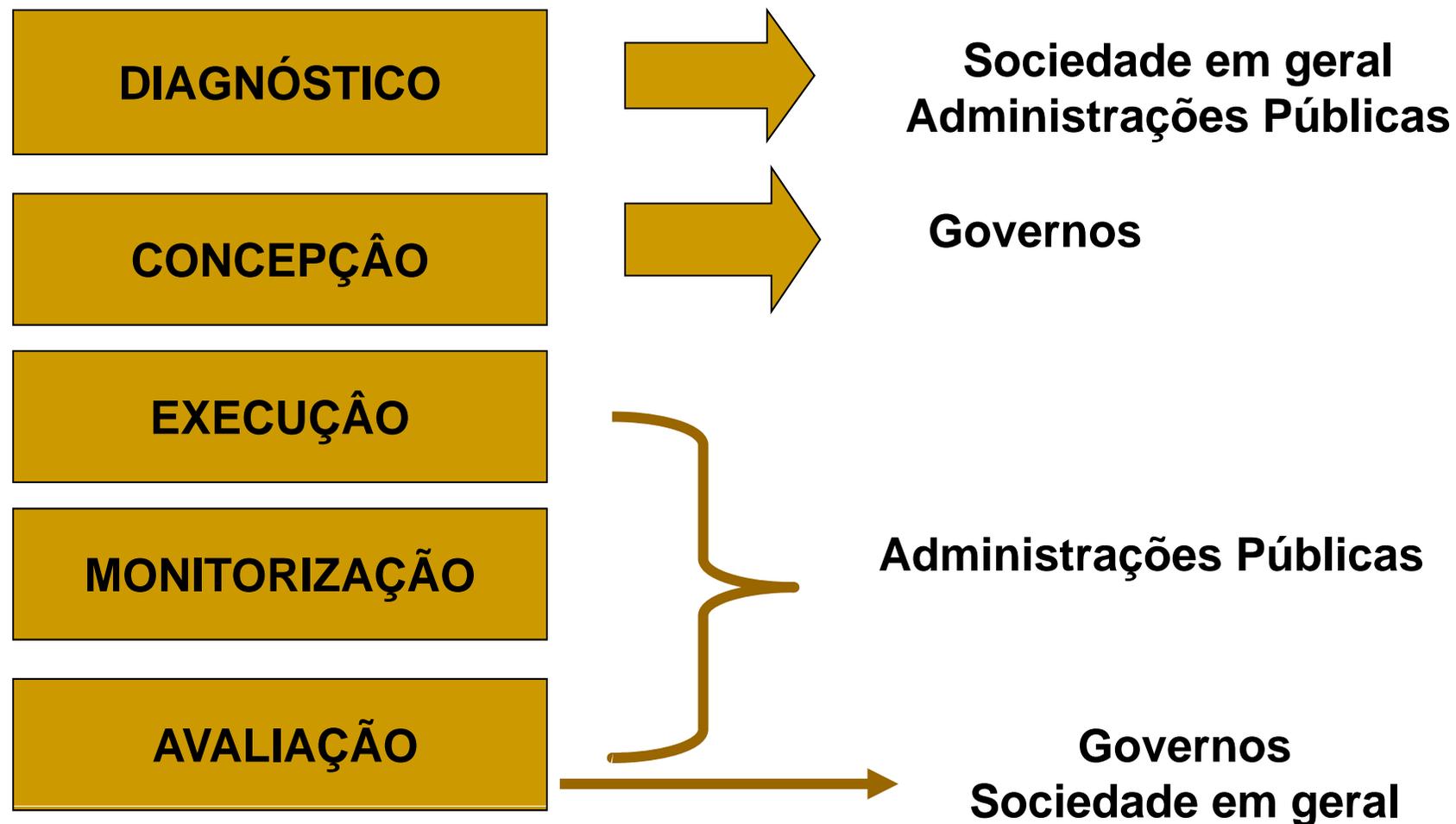

A Reforma da Administração Pública e a Formação Profissional

1ª abordagem a uma análise de coerência

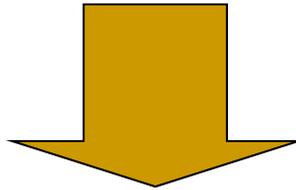
**Matilde Gago da Silva
EMIC /INA
Outubro 2008**

Políticas Públicas



No âmbito da Modernização da AP

- **Que políticas de formação ?**
- **Quem as executa ?**



As estruturas de formação pós PRACE

CONTEXTO INTERNATIONAL (alguns exemplos)

Sistema Internacional	União Europeia - VET em geral -	Sistema Regional Europa - para a AP -
<p>UNDESA : Unloking the Human Potencial for Public Sector Performance - <i>World Public Sector Report 2005</i></p> <p>- UNDESA + IASIA Excelence and Leadership in the Public Sector: the role of Education and Training <i>7º Global Forum on Reinventing Governement 2007</i></p>	<p>Livro Branco <i>“Ensinar e aprender, rumo à sociedade cognitiva”</i> 1995.</p> <p>Estratégia de Lisboa 2000 <i>Declaração de Copenhagen – 2002</i></p> <p><i>Comunicado de Maastricht – 2004</i></p> <p><i>“Programa de acção para a aprendizagem ao logo da vida”-2006</i></p> <p>Comunicado de Helsinquia – 2006</p>	<p><i>“Inventory of European states public service professional training systems and key institutions”</i></p> <p>-Rede das Administrações Públicas Europeias; 2005</p> <p><i>“Reorganizar a formação em Administração Pública na óptica do desenvolvimento mundial”</i></p> <p>-SSPA c/ IASIA/UNDESA 2008</p>

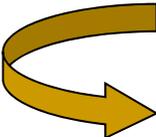
UNDESA – PALAVRAS CHAVE

- **As pessoas como recurso estratégico**
 - **Aprendizagem organizacional**
 - ❑ **Conformidade versus iniciativa /comunicação**
 - ❑ **Aprender “fazendo” / “Aprender “errando”**
 - ❑ **Reconhecimento / confiança**
 - ❑ **Colaboração horizontal / trabalho em rede**
 - ❑ **Incentivo à partilha de conhecimento**
 - ❑ **“mentoring” / liderança facilitadora da aprendizagem**
 - ❑ **Desenvolvimento das carreiras**
 - ❑ **Profissionalização da GRH**
-

UNDESA / IASIA –

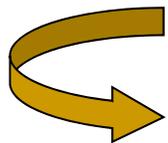
Standards de excelência para a formação na Administração Pública

Institucionais

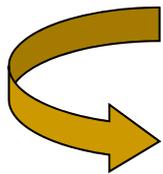
 **Planeamento estratégico da F; afectação e controle de recursos financeiros; sistema de qualidade; sistema de GRH; transferência de conhecimentos Univ/AP nas áreas de missão; diversidade cultural e social; acessibilidade das fontes de informação; tutoring/coaching; comunicação/divulgação; benchmarking; modelo de gestão e cultura organizacional em sintonia com os modelos transmitidos na formação.**

UNDESA / IASIA

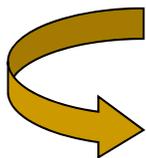
Standards de excelência para a formação na Administração Pública



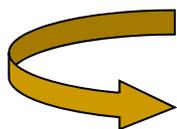
Concepção (objectivos, publico alvo, estratégias de aprendizagem, percurso formativo, consistência, qualidade dos conceptores /formadores)



Conteúdos (multidisciplinarietà/especialização, valores do serviço público, aptidões do serviço público)



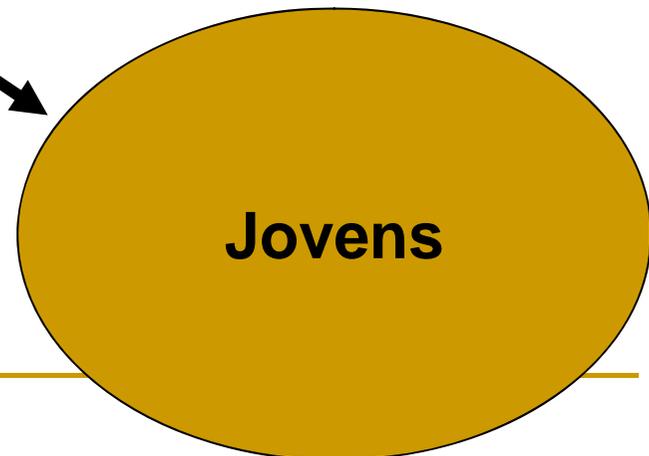
Gestão (estrutura/orçamento/critérios/monitorização/informação)



Avaliação (do sistema de formação, dos custos-benefícios, da aprendizagem, da satisfação, dos objectivos, do impacto na organização, na sociedade)

UE – PALAVRAS CHAVE

- Educação e Aprendizagem ao longo da Vida
- Reconhecimento de competências informais
- Mobilidade entre os sistemas educativos e profissionais
- Políticas e Sistemas de Tutoria/Aconselhamento – “Guidance”



Administração Pública na UE

✓ **Reformas**

✓ **Sistemas de Qualidade (CAF- EFQM)**

✓ **Rede das Escolas de AP Europeias – Inventário de Sistemas e Instituições de Formação**

✓ **Rede das Escolas de AP Europeias e dos países do Mediterrâneo e do Médio Oriente – Standards da UNDESA / IAISIA mas**

Reforma da AP em Portugal

Racionalizar e adequar as estruturas
Gestão por objectivos e para os resultados
Orientação para o cidadão
Reestruturar processos / serviços partilhados
Diminuir efectivos, melhorar o planeamento de RH
Avaliar os serviços e os RH
Qualificar os RH
Capacitar a liderança/dirigentes
Rejuvenescer a Administração

A Formação na AP antes do actual ciclo de Reforma

Dec.Lei 50/98 – A Formação Profissional na A.P.

Portaria 782/97 – Acreditação da Formação Profissional

CEAGP – Estudos Avançados em Administração Pública

A Formação na AP no actual ciclo de Reforma

Portaria 1141/2005 – Formação para Dirigentes / INA

Portaria 264/2006 – Regulamentação da Formação para Dirigentes / Inst do Ensino Superior

Reformulação das funções de coordenação da Formação – PRACE/ Leis Orgânicas da DGAEP e INA – a GeRAP

**SIADAP – *“Identificar as necessidades de formação
....promover o desenvolvimento das competências e
qualificações dos dirigentes e trabalhadores....”***

Iniciativa Novas Oportunidades e Catálogo Nacional de Qualificações /

Execução/monitorização/avaliação

■ DGAEP

Instrumentos de Diagnósticos Relatórios de Avaliação
Catálogo Nacional de Qualificações
Coordenação “Novas Oportunidades” (?)

■ INA

Formação Inicial Avançada
Formação para Dirigentes
Formação Comum

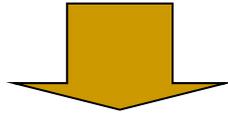
→ Transversal? Estratégica?

■ GeRAP

Prestação de serviços partilhados à AP:
gestão de competências
gestão da formação
Gestão do pessoal em situação de mobilidade

?

E ainda



Estruturas de Formação no âmbito dos Ministérios

O exemplo do Ministério das Finanças e da Administração Pública :

– Análise de 14 Organismos

Caracterização da Formação-

Positionamento hierárquico

Referenciada ao nível da missão/gestão de topo → 2 (*)

Referenciada nas atribuições de direcção 1º nível → 9

Referenciada nas atribuições de direcção 2º nível → 2

Não referenciada → 3

(*) Não exclusivo

Caracterização da Formação-

Área de Inserção

Formação	→	1
Gestão de Recursos Humanos	→	1
Gestão de Recursos	→	3
Gestão e Administração	→	1
Serviços Administrativos	→ 4	
Serv. Administrativos e Financeiros	→	1
Pessoal e Beneficiários	→	1
S/atribuições de formação	→	3

Incidência das atribuições

Assegurar a formação, planejar, realizar acções de formação	6
Diagnóstico de necessidades	3
Elaboração de Plano	4
Avaliação do Plano	2
Avaliar Resultados	2
Produção de conteúdos	2
Formação de formadore	2
Gestão de competências	1
Processos de e-learning	1
Produção de suportes pedagógicos	1
Produzir indicadores de gestão	1

Caracterização da Formação

Inexistência de Serviços partilhados, redes, ou formação transversal aos Organismos

Secretaria Geral com formação exclusivamente dirigida aos seus trabalhadores (*Nota*)

Ciclo da Formação, referência á produção de conteúdos, estratégias pedagógicas, e-learning , em dois Organismos



**Centro de Formação da DGCI
Dir. Serviços de RH da DGAIC**

Outros exemplos, parecem sugerir

- **Que não existe uma estratégia concertada quanto ao papel da formação**
 - **Que a formação não é pensada como um instrumento estratégico para a melhoria do capital humano**
 - **Que a AP ainda não se posiciona como organização aprendente**
-

MAS

- **As Estruturas de Formação consolidadas mantêm a sua missão e papel**
 - **Correspondem frequentemente a Organismos com necessidades de formação específica, grande número de trabalhadores, serviços desconcentrados e grande pressão do cidadão**
-

Relembrando os Vectores Chave da Gestão Estratégica



Este é um “Work in Progress....”

Entretanto,

obrigado pela vossa atenção....
