

Programa de Atividades 2023

Protocolo de Parceria entre o
Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.) e o
Instituto Universitário Militar (IUM)

Índice

1. Sumário executivo.....	2
2. “Mapeamento de competências de gestão e liderança”	3
3. “Avaliação do programa de Mentoria para a Inovação e Liderança na AP”	5
4. “Curso intensivo de desenvolvimento de competências em ambientes turbulentos”	7

1. Sumário executivo

No dia 23 de fevereiro de 2023, o Instituto Nacional de Administração, I. P. e o Instituto Universitário Militar (IUM), celebraram um "Protocolo de Parceria" (doravante protocolo), que tem como objetivo geral fomentar a colaboração, coordenação e partilha de recursos e de conhecimento entre o INA, I. P. e o IUM.

Este Protocolo constitui-se como um instrumento de promoção do intercâmbio de conhecimentos, experiências e recursos entre a Administração Pública Civil e a Administração Pública Militar.

Em cumprimento da Cláusula 4.ª do Protocolo, o presente programa para 2023 consolida os seguintes projetos objeto de cooperação:

- “Mapeamento de competências de gestão e liderança”
- “Avaliação do programa de Mentoria para a Inovação e Liderança na AP”
- “Curso intensivo de desenvolvimento de competências de liderança em ambientes turbulentos”

2. “Mapeamento de competências de gestão e liderança”

OBJETIVO GERAL	Mapear as necessidades de desenvolvimento de competências de gestão e liderança dos dirigentes da Administração Pública civil e militar, em cargos de direção intermédia e superior.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Os objetivos específicos do projeto são:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efetuar um diagnóstico de necessidades de desenvolvimento em competências de gestão e liderança dos dirigentes da administração direta do Estado; 2. Definir linhas diretrizes para a adequação da oferta de capacitação/formação em gestão e liderança: conceber, adaptar e otimizar soluções neste domínio; 3. Estabelecer prioridades de desenvolvimento em gestão e liderança; 4. Apoiar a definição de observatório e barómetro da liderança pública, contribuindo, também, para a definição, implementação e avaliação de políticas públicas.
FASES DO PROJETO	<p>O projeto é constituído pelas seguintes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Definição do objeto e objetivos de estudo; b) Levantamento de pesquisas e estudos prévios; c) Adoção de quadro de referência para o diagnóstico; d) Definição de metodologia; e) Construção de instrumento(s) de recolha de informação (quantitativa e qualitativa); f) Implementação de estratégia de comunicação para mobilização à participação dos dirigentes; g) Recolha e tratamento de dados; h) Elaboração de reporte.
MODELO DE DESENVOLVIMENTO DO PROJETO	<p>Trabalho colaborativo desenvolvido entre o INA, I.P. e IUM.</p> <p>Constituição de equipa de projeto mista, com papéis pré-definidos:</p> <p>Ponto focal INA: Dra. Vanina Marcelino</p> <p>Ponto focal IUM: Tenente-Coronel GNR Carlos Coelho</p>
PARCERIAS	<p>Considera-se a eventualidade de participação de outros parceiros relevantes, propostos pela equipa de projeto e decididas pelos órgãos de gestão de ambas as entidades, INA, I.P. e IUM.</p>

ENTREGÁVEL DO PROJETO	Relatório de diagnóstico de necessidades de desenvolvimento de competências de gestão e liderança. Inclui a caracterização do “ponto de partida” (momento de diagnóstico) e o <i>gap</i> percecionado em competências requeridas para a liderança pública.
DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO	Entregável até 31 de dezembro de 2023
MILESTONES DO PROJETO (INDICATIVAS)	Planeamento, organização e preparação – Até 1 de maio Submissão dos instrumentos – Até 1 de junho Recolha e tratamento de dados – 1 de 5 de setembro a 31 de outubro Reporte – Até 31 de dezembro

3. “Avaliação do programa de Mentoria para a Inovação e Liderança na AP”

<p>OBJETIVO GERAL</p>	<p>O Programa de Mentoria para a Inovação e Liderança (PMIL) é um programa desenhado para proporcionar experiências indutoras da aquisição e do reforço de competências de inovação, de empreendedorismo e de liderança. Baseia-se numa relação de mentoria que liga profissionais experientes, de diferentes setores de atividade, a trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e tem duas linhas de atuação: a mentoria para a promoção da inovação e a mentoria para o desenvolvimento da liderança nos dirigentes da Administração Pública.</p> <p>O estudo ou investigação a desenvolver sobre o PMIL, enquadra-se no Artigo 22º do respetivo Regulamento que prevê a avaliação do Programa, em parceria com as instituições do ensino superior.</p> <p>Pretende-se, do ponto de vista global, avaliar os resultados do Programa e perspetivar a sua evolução com vista a tornar-se mais efetivo na forma como é conduzido e nos efeitos que produz.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Os objetivos específicos da avaliação do PMIL são:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar, analisar e avaliar os resultados do PMIL, do ponto de vista dos participantes (mentores/as e mentorados/as) e das entidades públicas que os/as mentorados/as integram; 2. Mapear e introduzir melhorias no PMIL; 3. Propor um modelo de avaliação contínua do PMIL, com base nas conclusões e recomendações do estudo ou da investigação.
<p>FASES DO PROJETO</p>	<p>O estudo é constituído pelas seguintes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Definição do objeto e objetivos de estudo; b) Levantamento de informação (atualmente, o PMIL está na 4.ª edição); c) Adoção de quadro de referência para a análise e avaliação; d) Definição de metodologia; e) Construção de instrumento(s) de recolha de informação (quantitativa e qualitativa); f) Implementação de estratégia de comunicação para a participação dos mentores/as e mentorados/as no estudo ou investigação; g) Recolha e tratamento de dados; h) Análise, conclusões e recomendações; i) Reporte e divulgação de resultados;

	j) Definição de modelo de monitorização e avaliação contínua do PMIL.
MODELO DE DESENVOLVIMENTO DO PROJETO	Trabalho colaborativo desenvolvido entre o INA, I.P. e IUM. Constituição de equipa de projeto mista, com papéis pré-definidos: Ponto focal INA: Dra. Graça Brites Ponto focal IUM: Major Lídia Magalhães
PARCERIAS	Considera-se a eventualidade de participação de outros parceiros relevantes, propostos pela equipa de projeto e decididas pelos órgãos de gestão de ambas as entidades, INA, I.P. e IUM.
ENTREGÁVES DO PROJETO	Relatório de estudo ou investigação Modelo de monitorização e avaliação
DATA DE REALIZAÇÃO DO PROJETO	Entregável até 31 de dezembro de 2023
MILESTONES DO PROJETO (INDICATIVAS)	Planeamento, organização e preparação – Até 1 de maio Desenvolvimento da metodologia – Até 1 de junho Recolha e tratamento de dados – 15 de setembro a 31 de outubro Análise, conclusões e recomendações – De 1 a 30 de novembro Definição do modelo de monitorização e avaliação – de 1 a 30 de novembro Reporte – Até 31 de dezembro

4. “Curso intensivo de desenvolvimento de competências de liderança em ambientes turbulentos”

FICHA DE CURSO (Síntese)

AÇÃO DE FORMAÇÃO:	Curso intensivo de desenvolvimento de competências de liderança em ambientes turbulentos
DURAÇÃO PREVISTA	18 horas
DESTINATÁRIOS:	Dirigentes em cargos de direção intermédia e de direção superior da Administração Pública civil e militar e, desde que aceites pela respetiva coordenação, Técnicos Superiores.
DESCRITOR:	A presente ação de formação visa contribuir para a capacitação e desenvolvimento de competências de liderança dos dirigentes em contextos de elevada exigência e turbulência, através de metodologias ativas e dinâmicas imersivas.
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreender e contextualizar os tempos contemporâneos, marcados pela disrupção, surpresa, incoerência, imprevisibilidade e incerteza; ▪ Perspetivar a liderança em processos de mudança organizacional não planeada; ▪ Compreender os fatores de sucesso nos processos de mudança turbulenta, designadamente: a resiliência, a confiabilidade, a robustez, a adaptabilidade e a sobrevivência. ▪ Desenvolver conhecimentos dos seus pontos fortes, capacidades a melhorar, estilos e processos de decisão; ▪ Desafiar o paradigma da liderança autorreferenciada e promover o paradigma da liderança partilhada; ▪ Delinear estratégias para otimizar o trabalho de equipa na organização; ▪ Desenvolver a comunicação, cooperação, compromisso e interdependência na equipa; ▪ Elevar a satisfação dos colaboradores e melhorar ambiente de trabalho.
PROGRAMA DO CURSO:	A definir.
ABORDAGEM METODOLÓGICA:	A definir.
FORMADOR:	IUM/INA, I.P.
MODELO DE DESENVOLVIMENTO DO CURSO	Ponto focal INA: Dra. Vanina Marcelino Ponto focal IUM: Tenente-Coronel EXE António Rosinha