



# Projeto-Piloto

---

Mentoria para  
Altos Executivos do  
Setor Público

Evento de Lançamento  
05 fevereiro 2021

**Escola Nacional de Administração Pública - Enap**

Presidente

**Diogo Godinho Ramos Costa**

Diretora Executiva

**Rebeca Loureiro de Brito**

Diretora de Altos Estudos

**Flavia de Holanda Schmidt**

Diretor de educação Executiva

**Rodrigo Torres**

Diretor de Desenvolvimento Profissional

**Paulo Marques**

Diretora de Gestão Interna

**Alana Regina Biagi Lisboa**

Diretora de Inovação (Substituta)

**Camila de Castro Barbosa Medeiros**

Editoração eletrônica:

**Gustavo Bonifácio**

Enap, 2022

Este trabalho está sob a Licença Creative Commons – Atribuição: Não Comercial – Compartilha Igual 4.0 Internacional.

As informações e opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Escola Nacional de Administração Pública (Enap). É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

## Sumário

Agenda.....	4
Apresentação e Boas Vindas.....	5
O que é Mentoria.....	8
Objetivos,premissas e resultados.....	12
Encerramento.....	21

# Agenda

## ***Abertura - Diogo Costa, Enap***

---

- ⦿ Boas vindas / Definição Programa de Mentoria / Motivadores

## ***Apresentação do Programa-Piloto - Simone Maia, LHH***

---

- ⦿ O que é Mentoria
- ⦿ Premissas do Programa
- ⦿ Objetivos da Mentoria
- ⦿ Resultados Esperados

## ***Debate - Enap + LHH***

---

- ⦿ Perguntas e Respostas dos convidados e participantes

## ***Encerramento e Palavras Finais***

---

- ⦿ Agradecimentos



# Apresentação & Boas vindas

Diogo Costa  
Presidente Enap

# Apresentação



**BEM-VINDO**

## Bem-vindo ao Programa de Mentoria de Altos Executivos do Setor Público!

Este **Manual** tem o objetivo de apresentar o Programa e orientar as partes interessadas quanto aos conceitos e premissas que o sustentam, benefícios que oferece aos participantes e aos envolvidos, bem como seu modelo de governança – duração, agenda dos encontros, fatores críticos de sucesso e sistema de acompanhamento de mentores e mentorados.

O Programa-Piloto é uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e, em sua primeira versão, será oferecido a 16 duplas de mentores e mentorados do Poder Executivo do Governo Federal.

# O Programa

Simone Maia

Consultora Sênior, Global Bench - LHH

Diretora Regional Centro-Oeste



# O que é Mentoria?



# Mentoria



## O que é?

Processo de **aprendizagem pessoal**, apoio e suporte ao desenvolvimento de carreira, aplicável a **toda a liderança**, no qual o mentor é um líder ou um profissional mais experiente que investe tempo, **compartilha conhecimento** e emprega seu **esforço** com a finalidade de apoiar o planejamento / desenvolvimento de vida e carreira do seu mentorado, fornecendo orientação, exemplos práticos e desafios para enriquecer seu modo de pensar e **desenvolver** seu **potencial pessoal** e **profissional** para aplicação nos **ciclos futuros a partir do ciclo atual**.

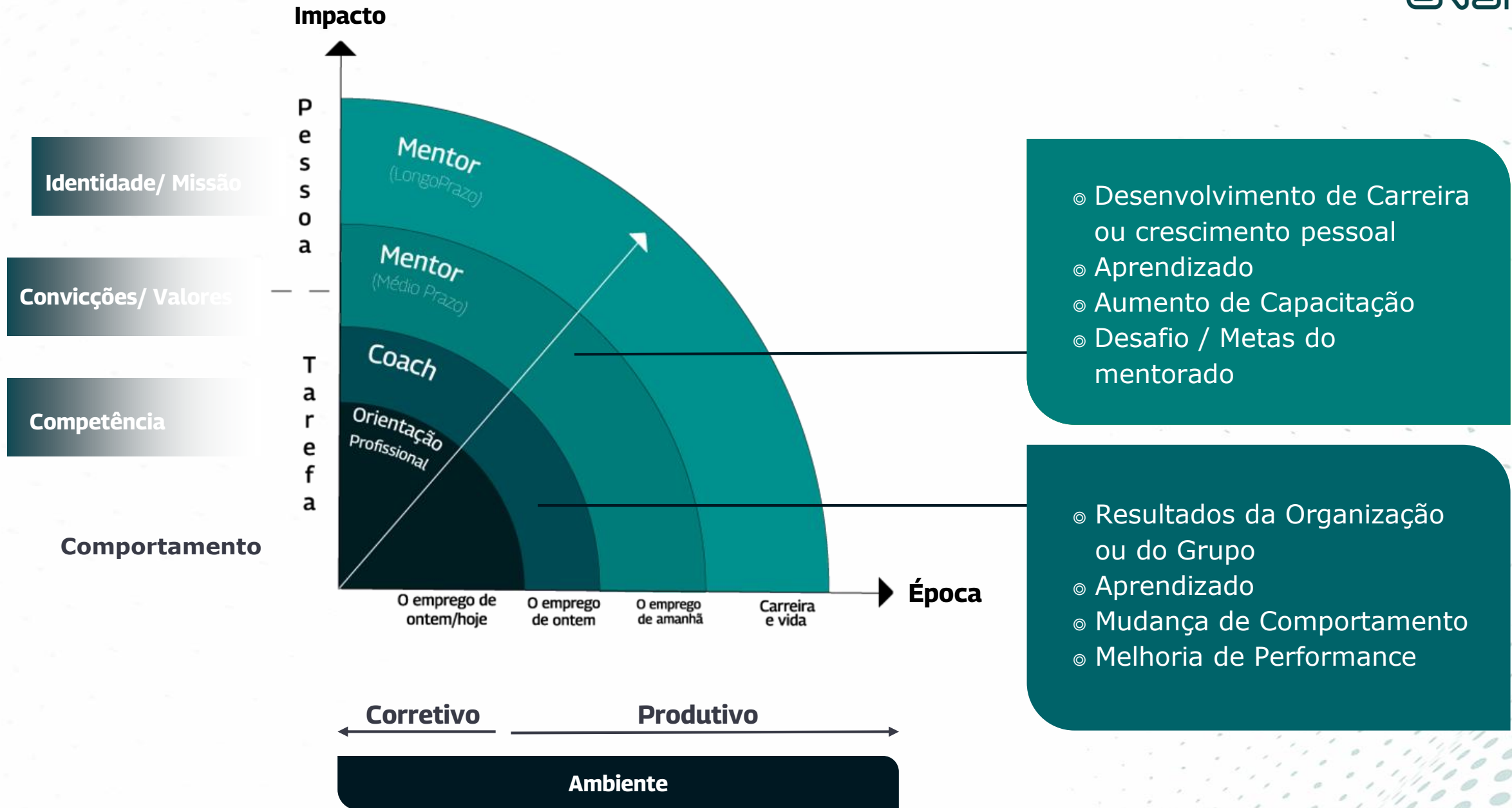
## O que não é?



Processo de acompanhamento e desenvolvimento de um profissional com foco em performance e desempenho do mentorado em relação às atividades que desempenha no dia a dia.

A mentoria não se destina a tratar projetos específicos, mesmo quando são muito importantes, mas objetivam traçar planos de desenvolvimento e carreira estruturados, considerando os objetivos organizacionais, aliado às necessidades individuais.





# Os Papéis dos Atores no Programa de Mentoria



Photo: Designed by nensuria / Freepik

Objetivos  
Premissas  
Resultados

# Objetivos do Programa



## OBJETIVOS

- ⦿ Contribuir com o processo sucessório, a formação e a sustentabilidade do corpo de líderes no setor público;
- ⦿ Preparar para atuar em cenários de maior complexidade;
- ⦿ Contribuir para dar perenidade à troca de experiência entre líderes de forma estruturada;
- ⦿ Propiciar maior rapidez na aprendizagem organizacional;
- ⦿ Reconhecer e valorizar a troca de experiências e conhecimentos entre profissionais;
- ⦿ Melhorar a performance dos líderes do setor público;
- ⦿ Desenvolver o crescimento profissional de mentores e mentorados com vistas a ganhos institucionais;
- ⦿ Suprir carências e lacunas na formação dos líderes;
- ⦿ Acelerar a profissionalização do setor público.

# Premissas do Programa de Mentoria



Foco - ajudar líderes públicos de alto desempenho e potencial a traçar objetivos profissionais e se desenvolver na carreira, visando benefício da administração pública.



É focado no processo de desenvolvimento e planejamento de carreira do Mentorado, visando a potencialização do Valor Público.



Programa baseado no apoio, orientação, modelagem de papel e compartilhamento de rede de relacionamento para otimizar a jornada do Mentorado, sendo um sponsor para ajudá-lo a transpor barreiras políticas e pessoais, expandir seus horizontes, a fim de torná-lo mais apto a gerar resultados para sua área de atuação no Setor Público.



Tem como base o encorajamento, impulso e estímulo ao desenvolvimento da carreira do mentorado, bem como a confiança, a empatia e a confidencialidade de todo o processo.



O Mentor tem o papel de estimulador(a), orientador(a) e conselheiro(a) de carreira baseado no Valor Público.

# Resultados Esperados da Mentoria

Implantação da cultura da **troca de expertise** entre líderes públicos.

**Aceleração do** processo de desenvolvimento dos líderes de **alto potencial**.

**Reconhecimento e retenção** dos líderes públicos de **alto desempenho**.

Pessoas com **prontidão** para assumir **grandes desafios públicos** no médio e longo prazo.

Aumento da **capacidade** instalada de **resolução de problemas** públicos de alta complexidade.

Desenvolvimento das **competências essenciais da liderança** para o setor público brasileiro.

Aumento da **capacidade** de o Estado oferecer **respostas efetivas** às necessidades e legítimas demandas e expectativas dos usuários e da sociedade brasileira.



# Competências de Liderança - Valor Público

- ⦿ A Matriz de Competências proposta para a alta liderança do setor público se estrutura em torno do paradigma da construção de **Valor Público**, entendido como:

“ A capacidade de o Estado oferecer respostas efetivas às necessidades e legítimas demandas e expectativas dos usuários e da sociedade. ”

- ⦿ Engajado na criação do **Valor Público**, o Ideal de Serviço Público que orienta a proposta encarna princípios e atributos de legitimidade, confiabilidade, alto desempenho, boa governança, agilidade, visão de futuro, inovação & transformação, e foco no usuário.



# Competências de Liderança - Setor Público



- ⦿ As competências mapeadas como essenciais ao exercício da liderança no setor público brasileiro compõem base estruturante para o desenvolvimento dos mentorados do Programa.
- ⦿ O Plano de Desenvolvimento dos Mentorados deve contemplar a **aquisição e/ou o aperfeiçoamento das competências** pertencentes à cada uma das três dimensões:
  - Estratégia
  - Pessoas
  - Resultado

# Competências para Inovação no Setor Público - Servidores

- ◎ A inovação é considerada indispensável para um setor público condizente com os desafios do século XXI. Em sua publicação *Core Skills for Public Sector Innovation*, a OCDE indica os seis atributos essenciais da inovação pública:
  - **Iteração**: capacidade de desenvolver políticas, serviços e produtos de forma incremental e experimental.
  - **Alfabetização em dados**: capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
  - **Foco nos cidadãos**: capacidade de compreender e direcionar os serviços que realiza na condição de agente público para a solução das necessidades dos cidadãos.
  - **Curiosidade**: capacidade de buscar e experimentar novas ideias e formas de trabalhar.
  - **Contaço de histórias engajadoras(storytelling)**: capacidade de estabelecer a comunicação em contextos de constante mudança, contar a história das transformações com referências ao passado, ao presente e às possibilidades de futuro e, ao mesmo tempo, estimular o apoio e o envolvimento das pessoas.
  - **Insurgência**: capacidade de desafiar o status quo, alterar padrões e estabelecer parcerias incomuns.
- ◎ Além destes, a OCDE ainda ressalta atributos que se referem ao padrão profissional, com destaque para a **orientação por valores éticos**, e à perspectiva estratégica dos serviços públicos, como **o foco nos resultados**.

# Competências para Inovação no Setor Público - Líderes

- ◎ De forma complementar às competências a serem desenvolvidas por todos os servidores públicos, a OCDE destacou um grupo de competências relevantes para os líderes que fomentam a inovação no setor público brasileiro, a saber:
  - **Visão de negócios:** habilidade para alinhar processos e recursos com prioridades de inovação. Esses incluem construção de coalizões, consciência estratégica, gestão financeira, gestão de mudanças, projeto e gestão de pessoas e responsabilidade com transparência (*accountability*);
  - **Capacidades de inovação** (identificadas acima); e
  - **Mentalidade (mindset):** essas abordagens incluem coragem, empatia, aprendizado contínuo, foco em resultados, habilidades digitais, consciência interpessoal, inspiração e empoderamento.

# Governança do Programa

## Etapas do Programa de Mentoria

### ETAPA 1

#### SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

- ⦿ Divulgação do Programa - edital
- ⦿ Seleção dos mentores e mentorados
- ⦿ Divulgação dos selecionados

### ETAPA 2

#### FORMAÇÃO DAS DUPLAS

- ⦿ Preenchimento do Assessment e do questionário.
- ⦿ Análise dos perfis para formação das duplas.

### ETAPA 3

#### PREPARAÇÃO DOS PARTICIPANTES

- ⦿ Workshop dos Mentores
- ⦿ Workshop dos Mentorados

### ETAPA 4

#### ENCONTROS DE MENTORIA

- ⦿ Encontros regulares entre Mentores e Mentorados

### ETAPA 5

#### ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

- ⦿ Avaliação meio do programa.
- ⦿ Reuniões de Supervisão Mentor
- ⦿ Laboratório dos Mentorados
- ⦿ Avaliação Final.

# Encerramento

Rodrigo Torres

Diretor de Educação Executiva

# Convite à Participação

## Divulgue conosco!

- ◎ Convite aos Mentores  
**(01 a 11/02)**
- ◎ Processo Seletivo dos Mentorados  
**(05/02 a 04/03)**
- ◎ Formação das Duplas  
**(08 a 29/03)**
- ◎ Workshops preparação Mentores e Mentorados  
**(06 e 08/04)**
- ◎ Encontros de Mentoria -Projeto-Piloto  
**Abril a Outubro 2021**



Obrigada!