

Workshop sobre a Revisão dos Padrões de Excelência para a Educação e Formação da Administração Pública (Sessão em Português)

20 de fevereiro de 2024

10:30 am to 13:30 pm (hora Brasília)

8:30am to 11:30 am (hora New York)

Nota Conceitual

Descrição do Evento e Objetivo

O Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas (UN DESA) e a Associação Internacional de Escolas e Institutos de Administração (IASIA) estão organizando um Workshop Regional para a Revisão dos Padrões de Excelência para Educação e Treinamento em Administração Pública nas Américas (para ser conduzido em inglês). O workshop acontecerá das 8h30 às 11h30, horário de Nova York (10h30 às 13h30, horário do Brasil), no dia 20 de fevereiro de 2024.

O objetivo do evento é coletar contribuições sobre a revisão e/ou atualização dos Padrões de Excelência para Educação e Treinamento em Administração Pública e alinhá-los à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os Padrões foram originalmente estabelecidos em 2008, antes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável ter sido adotada por 193 Estados-Membros.

Diversos workshops regionais serão realizados da seguinte forma:

- 13 de setembro de 2023: África (concluído)
- 5 de outubro de 2023: Europa (concluído)
- 3 de novembro de 2023: Ásia e Pacífico (concluído)
- 22 de novembro de 2023: África (concluído)
- 5 de dezembro de 2023: Américas (em espanhol) (concluído)
- 8 de dezembro de 2023: Oriente Médio (concluído)
- 23 de janeiro de 2024: Américas (em inglês) (concluído)
- 20 de fevereiro de 2024: Américas (em português)

Background

Os Padrões de Excelência foram finalizados em 2008, há quase 15 anos, e embora os Padrões ainda sejam relevantes hoje, eles não se referem a acordos intergovernamentais recentes e aos insights do trabalho realizado pela UN DESA/DPIDG e pela IASIA na área de educação e formação em administração pública. Assim, a UN DESA, através da sua Divisão para Instituições Públicas e Governo Digital (DPIDG) e o seu Gabinete de Projectos sobre Governança (UNPOG), e a IASIA estabeleceram em 2023 um Grupo de

Trabalho para rever e/ou actualizar os Padrões de Excelência para a Educação na Administração Pública e formação. O Grupo de Trabalho reuniu-se pela primeira vez em Abril de 2023. Desde então, a UN DESA e a IASIA têm trabalhado em estreita colaboração para garantir que o processo de revisão e/ou actualização das Normas seja o mais inclusivo possível para todas as partes interessadas. Para o efeito, foi criada uma página web dedicada não só para fornecer informações sobre o processo, mas também para recolher contributos através de um inquérito que está disponível em cinco idiomas.

Para obter mais informações sobre o processo de revisão, consulte a [webpage](#) da ONU DESA/DPIDG e o [Booklet](#).

Estão sendo organizados workshops regionais onde, com a colaboração e apoio dos membros da Força-Tarefa de cada região, serão reunidas ideias, sugestões e recomendações de cada região para atualizar e/ou revisar os Padrões. As contribuições dos workshops regionais e do inquérito online serão compiladas e discutidas numa reunião do grupo de peritos a realizar em 2024. Espera-se que as novas Normas sejam publicadas no outono de 2024 e estarão disponíveis no website da UNPAN.

Formato

Os workshops regionais serão realizados online via zoom para garantir a participação mais ampla possível.

Público-alvo

Todas as escolas de administração pública, redes, universidades e representantes de organizações internacionais e regionais, incluindo todos os intervenientes e partes interessadas.

Padrões de Excelência em Educação e Treinamento em Administração Pública 2008 Abordagem Metodológica

O Grupo de Trabalho sobre Padrões de Excelência de 2008 acreditava que os padrões de excelência para a educação e formação da administração pública deveriam facilitar às organizações do sector público um elevado desempenho, proporcionando-lhes funcionários públicos da mais alta qualidade. A Força-Tarefa UN DESA/IASIA elaborou os seguintes 8 Padrões:

- (1) Compromisso de Serviço Público
- (2) Defesa de Valores de Interesse Público
- (3) Combinando Bolsa de Estudos, Prática e Serviço Comunitário
- (4) Corpo Docente é Central
- (5) A Inclusão é o Coração do Programa
- (6) Currículo Objetivo e Responsivo
- (7) Recursos Adequados são essenciais
- (8) Equilibrando Colaboração e Competição

Para cada Padrão, a Força-Tarefa de 2008 forneceu uma descrição como segue:

1. Compromisso de Serviço Público

O corpo docente e a administração do programa são definidos por seu compromisso fundamental com o serviço público. Eles estão em todas as suas atividades (ensino, treinamento, pesquisa, assistência técnica e outras atividades de serviço) em todos os momentos absolutamente comprometidos com o avanço do

interesse público e a construção de instituições democráticas. Isso é verdade em todas as facetas do programa, incluindo arranjos organizacionais internos, bem como atividades programáticas nos níveis local, regional, nacional e internacional.

2. Defesa de Valores de Interesse Público

O corpo docente e a administração do programa refletem seu compromisso com o avanço do serviço público, tanto por sua defesa quanto por seus esforços para criar uma cultura de participação, compromisso, capacidade de resposta e responsabilidade em todas as organizações e instituições com as quais entram em contato. Ao fazê-lo, tanto pela pedagogia como pelo exemplo, preparam os alunos e formandos para prestarem um serviço público da mais alta qualidade.

3. Combinando Bolsa de Estudos, Prática e Serviço Comunitário

Como a administração pública é uma ciência aplicada, o corpo docente e a administração do programa estão comprometidos com a integração da teoria e da prática e, como tal, o programa baseia-se no conhecimento e na compreensão gerados pela mais alta qualidade de pesquisa e pela experiência prática mais notável. Conseqüentemente, o corpo docente, a administração e os alunos do programa estão ativamente envolvidos por meio de suas atividades de ensino, treinamento, pesquisa e serviço com todas as suas comunidades de partes interessadas, desde o menor vilarejo ou bairro da cidade até a comunidade global em geral.

4. Corpo Docente é Central

O empenho e qualidade do corpo docente (e/ou formadores) é fundamental para o cumprimento dos objetivos do programa em todas as áreas de atuação. Conseqüentemente, deve haver, especialmente em programas de graduação, um corpo docente em tempo integral comprometido com os mais altos padrões de ensino, treinamento e pesquisa e possuindo a autoridade e responsabilidade apropriadas aos padrões aceitos de governança do programa do corpo docente. Esse corpo docente deve ser remunerado em nível que lhes permita dedicar a totalidade de suas atividades profissionais à consecução das metas e propósitos do programa e deve estar disponível em número adequado e consistente com a missão do programa. A esse respeito, uma proporção de 1 membro do corpo docente por 20 alunos de pós-graduação e pelo menos 4 professores em tempo integral representaria os requisitos mínimos típicos. As responsabilidades de ensino do corpo docente não devem ser superiores a dois cursos acadêmicos (ou seu equivalente em uma instituição de treinamento) a qualquer momento do ano civil, a fim de permitir o envolvimento necessário em atividades de pesquisa, treinamento, serviço e assistência técnica.

5. A Inclusão é o Coração do Programa

Um elemento crítico na obtenção da excelência em educação e treinamento em administração pública é um compromisso inabalável por parte do corpo docente e da administração com a diversidade de ideias e de participação. As pessoas que participam dos programas, incluindo estudantes, estagiários, treinadores, administradores e professores, devem vir de todas as diferentes comunidades raciais, étnicas e demográficas da sociedade. As ideias, conceitos, teorias e práticas abordadas no programa devem representar uma ampla variedade de interesses e abordagens intelectuais. A inclusão em termos de envolvimento individual (incluindo sensibilidade para questões de etnia, nacionalidade, raça, orientação

de gênero e acessibilidade para todos) dentro de um programa serve também para encorajar a inclusão em termos de ideias. Ambas as formas de inclusão, intelectual e participativa, são as marcas de programas excelentes.

6. Currículo Objetivo e Responsivo

Um dos principais objetivos da educação e treinamento em administração pública é o desenvolvimento de administradores públicos que farão contribuições sólidas e positivas para o serviço público em geral e, em particular, para as organizações às quais se filiam ou às quais retornam. Isso requer que os programas de educação e treinamento da administração pública tenham missões coerentes que conduzam a organização do programa e o desenvolvimento do currículo. Além disso, é fundamental que aqueles que educam e treinam administradores públicos se comuniquem, trabalhem e, conforme o caso, respondam às organizações para as quais estão preparando alunos e estagiários. Também requer que o aluno e/ou estagiário seja inculcado com o compromisso de fazer a diferença e que sua educação e treinamento os preparem para se comunicar efetivamente (tanto verbalmente quanto por escrito) com aqueles com quem trabalham.

7. Recursos Adequados são essenciais

Um pré-requisito importante para a criação de um programa de excelência em educação e treinamento em administração pública é a disponibilidade de recursos adequados. Muitos tipos diferentes de recursos são necessários, incluindo instalações, tecnologia, recursos de biblioteca e serviços estudantis (em termos de assistência para atender às necessidades básicas como moradia, assistência médica, etc.). A disponibilidade desses recursos é obviamente uma função da disponibilidade de recursos financeiros adequados. Esses recursos financeiros devem ser tais que sustentem professores e/ou instrutores em tempo integral, forneçam a assistência necessária a alunos e professores (como financiamento para participar de conferências internacionais, etc.) e espaço para reuniões, bem como escritórios individuais para cada membro do corpo docente e conforme necessário para os alunos.

8. Equilibrando Colaboração e Competição

Finalmente, e mais importante, deve haver entre o corpo docente, instrutores, administradores e alunos ou estagiários um senso de propósito comum e missão decorrente do compromisso do programa com o avanço do interesse público. Também deve haver um senso de determinação, até mesmo de competitividade, que leve o programa a ser o melhor e crie o desejo de atender e exceder os padrões de excelência de classe mundial.

Para avaliar a consecução destes padrões de excelência, era necessário dispor de critérios apropriados para medir o progresso do programa. Os critérios de avaliação dos padrões foram discutidos no Grupo de Trabalho e com outros colegas nas diversas reuniões abertas organizadas pelo Grupo de Trabalho durante conferências internacionais.

Abordagem Metodológica para Revisão dos Padrões de Excelência

A metodologia aprovada para a revisão dos Padrões de Excelência é a seguinte:

- Confirmar e aprovar uma norma sem alterações



- Revisar padrões e atualizar sua descrição e indicadores
- Alterar um(s) padrão(ões), sua descrição e indicadores
- Abolir um(s) padrão(ões)
- Criar novos padrões com sua descrição e indicadores

Ao rever e atualizar as SoE (ou ao criar novas), os membros do Grupo de Trabalho e outras partes interessadas devem ter em consideração os critérios de avaliação a serem aplicados/utilizados pelas instituições acreditadoras ou fazer propostas nesse sentido.

Resultados Esperados

Espera-se que o workshop regional ajude a reunir o maior número possível de ideias e contributos para a revisão e actualização dos Padrões de Excelência. Os contributos serão compilados numa matriz online, que será partilhada com todos os membros do Grupo de Trabalho para análise posterior.