

ESCOLA SUPERIOR DE CONTAS

A Escola Superior de Contas compõe-se de três unidades administrativas: Diretoria, Vice-Diretoria e Gerência de Formação e Capacitação. Compõem ainda sua estrutura organizacional a Biblioteca “*Poeta Silva Freire*” e o Memorial “*Rosário Congro*”. De acordo com a Lei Estadual 9.277, de 18 de dezembro de 2009, a Escola Superior de Contas vincula-se administrativamente à Secretaria de Gestão e tecnicamente à Secretaria Geral de Controle Externo. Suas atribuições estão definidas na Instrução Normativa do Sistema de Educação Corporativa - SEC 002/2011 – versão 02; na SEC 001/2009, versão 03, do funcionamento da Biblioteca Poeta Silva Freire e na Resolução Normativa 16/2013, que regulamenta a atuação dos instrutores internos do TCE/MT.

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

Negócio:

Conhecimento

Missão:

Garantir o desenvolvimento de competências e habilidades por meio da construção e disseminação do conhecimento, visando a excelência da gestão pública e o fortalecimento da cidadania.

Visão:

Ser reconhecida pela excelência em capacitação continuada para o desenvolvimento cognitivo, habilidades gerenciais e atitudes comportamentais.

POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Política de Educação Corporativa do TCE-MT, que norteia as ações de formação e capacitação, voltadas aos membros, servidores, fiscalizados e à sociedade do Estado de Mato Grosso, baseia-se nas diretrizes da qualidade propostas pela ABNT NBR ISO

10015:2001.

Os projetos de treinamento e os eventos acontecem em sintonia com as premissas andragógicas, voltadas para a educação de adultos, com metodologias capazes de possibilitar uma leitura crítica da rotina de trabalho, de produzir conhecimentos novos, socializá-los e adotá-los na prática diária.

As ações educacionais são definidas em conjunto com as outras unidades, de acordo com o público-alvo pertinente, e vinculadas aos objetivos e estratégias da Instituição.

Unidade Parceira	Público-Alvo pertinente
Presidência / Consultoria Jurídica Geral	Membros
Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Servidores
Secretaria Geral de Controle Externo / Consultoria Técnica	Servidores/Fiscalizados
Assessoria de Apoio as Unidades Gestoras	Fiscalizados
Secretaria de Articulação Institucional / Ouvidoria Geral	Sociedade

IDENTIDADE E DIRETRIZES PEDAGÓGICAS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O processo educativo levado a cabo pela Escola Superior de Contas busca sintonia entre a teoria e a prática, o saber e o fazer, cujo princípio é desenvolver e articular competências em todos os níveis estratégicos, focado no negócio - *controle externo*. Segundo ÉBOLI (2004), há sete princípios que precisam ser seguidos para que um projeto de educação corporativa tenha êxito:

- **Competitividade** - educação como forma de valorizar o capital intelectual e fator de competitividade organizacional.
- **Perpetuidade** - educação que atenda, com equidade de oportunidades, ao desenvolvimento pessoal e profissional e que favoreça a consolidação, a disseminação e a transformação da cultura organizacional.
- **Conectividade** - educação como instrumento gerador de relacionamentos, para socialização do conhecimento e otimização do trabalho da Instituição.
- **Disponibilidade** - aprendizagem a qualquer hora e qualquer lugar, gerando aprendizado

contínuo e autodesenvolvimento.

- **Cidadania** - formação de profissionais proativos, críticos e comprometidos, para promover ações que reflitam compromisso com a ética e a responsabilidade social.
- **Sustentabilidade** - educação com respeito à ética e ao capital humano, buscando aprimorar as competências, em função da subsistência organizacional, sem esquecer do meio ambiente externo.
- **Parceria** - parcerias internas, com líderes e gestores, para atuar como coeducadores na orientação, na construção e na avaliação das competências e parcerias externas com instituições de ensino superior/consultorias.

Para tanto, a Política de Educação Corporativa do **TCE-MT**, orienta-se pelas seguintes diretrizes:

- fortalecimento da disseminação da cultura da excelência na instituição;
- estabelecimento de parcerias com universidades públicas e privadas e institutos de pesquisa para realização de cursos de pós-graduação;
- adoção de estratégias metodológicas para cursos e eventos, em sintonia com a proposta político–filosófica;
- integração das atividades de formação e capacitação de modo a favorecer a troca de experiências, a promoção de sinergia, a participação em grupo e o desenvolvimento de competências gerenciais, técnicas e comportamentais, de acordo com as especificidades e necessidades demandadas;
- oferecimento de cursos de formação e capacitação nas modalidades presencial e à distância;
- equidade de oportunidade e incentivo ao servidor para participar de eventos de formação e capacitação, visando seu desenvolvimento contínuo pessoal e profissional;
- coordenação técnico-pedagógica, execução e acompanhamento de cursos definidos no Plano de Capacitação;

- fortalecimento da missão Institucional da Escola Superior de Contas, com melhoria contínua dos métodos e processos de trabalho;
- realização de avaliação de reação, de aprendizagem e de resultados, aplicados de forma integrada, para possibilitar o conhecimento do retorno do investimento, da melhoria da prática pedagógica e mensuração dos resultados estratégicos.

PLANEJAMENTO POLÍTICO-PEDAGÓGICO

As ações educacionais sejam elas presenciais, à distância ou mistas, serão direcionadas para o desenvolvimento do *por que fazer, como fazer e do saber fazer* com instrumentalização que permita ao aluno apropriar-se dos conhecimentos de forma significativa, compreendendo o processo como um todo e como ele se insere em sua realidade prática.

O conhecimento é construído em estreita relação com os contextos utilizados para que haja a criação de significado para o aluno, levando-o ao interesse e estímulo pelo processo de aprendizagem. Assim, toda ação educacional é norteada por meio do Projeto Didático Pedagógico, que consiste num dossiê no qual se registra todo o caminho percorrido para o desenvolvimento da prática educativa.

São etapas fundamentais do Projeto Didático Pedagógico:

- Diagnóstico;
- Proposta de Ação Educacional;
- Planos Didáticos da Ação Educacional;
- Análise da Qualidade Didático Pedagógica;
- Emissão de relatórios.

ETAPAS DO PROJETO DIDÁTICO PEDAGÓGICO

- **DIAGNÓSTICO** - Compreende a definição das necessidades de treinamento, a partir da análise das demandas da organização e das necessidades relacionadas à competência individual e coletiva da força de trabalho.

O levantamento das lacunas de competências se dá a partir da Avaliação de Desempenho com foco em Competência, sob a responsabilidade da Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas. Com base nessa avaliação é elaborado o POPP - Plano de Orientação Profissional e Pessoal, que permite definir as lacunas de conhecimento de cada servidor, no caso do público interno, em ordem decrescente de prioridade.

A análise das outras necessidades organizacionais é realizada a partir dos seguintes insumos: iniciativas previstas para o biênio no Plano Estratégico; índice de irregularidades verificadas nas contas dos fiscalizados; perguntas frequentes direcionadas à Consultoria Técnica e a Pesquisa de Satisfação, Clima Organizacional e Imagem.

- **PROPOSTA DE AÇÃO EDUCACIONAL** - Compreende o projeto e o planejamento do treinamento, definido a partir do preenchimento do Termo de Referência - TR que contém a descrição da ação educacional: ementas, público-alvo, localização geográfica, metodologia a ser utilizada, objetivos da aprendizagem, responsável, prazo, recursos internos/externos, investimento previsto, carga horária total estimada.
- **PLANOS DIDÁTICOS DA AÇÃO EDUCACIONAL** - Compreende a execução do treinamento, apresentando o plano de curso com o respectivo conteúdo programático, o plano de aula e as estratégias de ensino. Define ainda as mídias, os recursos didáticos, os níveis e instrumentos de avaliação e bibliografia utilizada.
- **ANÁLISE DA QUALIDADE DIDÁTICO PEDAGÓGICA** - Compreende a avaliação dos resultados do treinamento com aplicação de avaliação de reação no final da ação educacional para aferir a qualidade do treinamento, do docente, do ambiente, dos recursos disponibilizados, bem como, das metas e objetivos de aprendizagem. Posteriormente, é realizada a avaliação de resultado das capacitações nas práticas de gestão, Projeto MAIS – Modelo de Avaliação Integrado e Somativo.
- **EMIÇÃO DE RELATÓRIOS** - Compreende a consolidação de relatórios técnicos, com os indicadores de cada ação educacional, para subsidiar também a apresentação dos resultados das metas previstas no Plano Estratégico Institucional.

ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação organiza-se por programas gerais, os quais têm a função de identificar o conhecimento a ser disponibilizado. Esses programas se definem segundo combinações dos seguintes critérios:

- público-alvo: interno, externo ou novos servidores;
- competências a serem desenvolvidas: técnicas, gerenciais e comportamentais;
- tipo de formação: para o trabalho ou acadêmica.

Os programas estão divididos em:

- Programa de Integração e Formação de Novos Servidores.
- Programa de Desenvolvimento de Liderança.
- Programa de Desenvolvimento de Competências Técnicas.
- Programa de Desenvolvimento de Competências Comportamentais.
- Programa de Ensino à Distância.
- Programa de Estímulo à Educação Continuada e Pós-graduação.

Programa de Integração e Formação de Novos Servidores

Programa com a finalidade de realizar a integração inicial no ambiente de trabalho e o desenvolvimento das principais competências necessárias à atuação profissional de novos servidores. São compostos de atividades (palestras, cursos, oficinas, etc.) organizadas de forma sistêmica e integrada, a fim de proporcionar ao participante um quadro com as principais referências para atuação futura como servidor do Tribunal de Contas.

Programa de Desenvolvimento de Liderança

Programa com o objetivo de desenvolver a gestão sustentável, em especial as competências de liderança e gestão, priorizadas pela Mesa Diretora, a fim de atingir o sincronismo organizacional, desenvolver equipes e melhorar o desempenho. As estratégias educacionais são definidas a partir dos resultados da Avaliação de Desempenho com foco em Competência, com a utilização de diferentes estratégias de capacitação.

Programa de Desenvolvimento de Competências Técnicas

Programa de capacitações temáticas, dirigidas e obrigatórias com o objetivo de buscar decisões cada vez mais técnicas, coerentes e justas, definidas em conjunto com a Secretaria Geral de Controle Externo e Consultoria Técnica, em atenção ao Plano Estratégico Institucional e também aos resultados da Avaliação de Desempenho com foco em Competência.

Programa de Desenvolvimento de Competências Comportamentais

Programa desenvolvido a partir do mapeamento das competências comportamentais e de responsabilidades das funções, na Avaliação de Desempenho com foco em Competência, com os seguintes objetivos: definir e mensurar a contribuição de cada servidor para a instituição, detectar talentos e potencialidades, subsidiar as ações de capacitação e desenvolvimento e realizar o acompanhamento funcional.

Programa de Ensino à Distância

Programa com a finalidade de ampliar e democratizar as ações de capacitações e a função orientadora da instituição, utilizando-se de tecnologias diversas de Educação à Distância, nas seguintes modalidades:

- Cursos, palestras e eventos transmitidas ao vivo, via rede internet;
- Cursos no AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem, pelo sistema moodle;
- Vídeo-aula, gravada e armazenada no Portal do TCE-MT, para visualização a qualquer tempo;
- Aula gravada, armazenada em mídia DVD.

Programa de Estímulo à Educação Continuada e Pós-graduação

Programa com o objetivo de incentivar os servidores para que obtenham a titulação acadêmica, com vistas à sua progressão funcional, produção, aplicação e disseminação de conhecimentos relevantes para a instituição. Esse programa incentiva a especialização do quadro de servidores e a constante inovação institucional.

SELEÇÃO DO FORNECEDOR DO TREINAMENTO

As ações educacionais implementadas pela Escola Superior de Contas são realizadas por meio de parcerias ou da contratação de universidades, empresas, profissionais externos, nos termos da Lei 8.666/1993. O desempenho de atividades docentes pelos servidores integrantes do quadro funcional do TCE-MT é definido com base na Resolução Normativa 16/2013, que regulamenta a atuação dos instrutores internos.

A seleção de empresas, universidades e/ou profissionais para ministrar treinamentos na condição de: professor, palestrante, tutor ou conteudista é realizada, em conjunto pela Escola Superior de Contas e unidade demandante, com autorização da Presidência.

O cadastro das empresas, universidades e/ou profissionais aptos a desempenhar atividades de professor, palestrante, tutor ou conteudista em eventos de formação e capacitação será mantido e atualizado pela Escola Superior de Contas e Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas.

EXECUÇÃO DO TREINAMENTO

É de responsabilidade da empresa, universidade e/ou profissional parceiro, instrutor interno ou contratado realizar todas as atividades especificadas para o fornecimento do treinamento, conforme previsto no plano didático da ação educacional.

A Gerência de Formação e Capacitação, da Escola Superior de Contas, coordena as atividades de apoio pré, durante e pós-treinamento, disponibilizando pessoal e infraestrutura adequada, conforme previsto na Instrução Normativa, SEC 002/2011 – versão 02.

Como auxiliar desse processo, conta-se com o Manual de Procedimentos da Escola Superior de Contas, com o Sistema Informatizado de Gestão Acadêmica, no qual são lançadas as informações pertinentes ao treinamento, com o preenchimento da Matriz de Responsabilidades e do *Check List* Operacional.

AVALIAÇÃO DO TREINAMENTO

Para verificação da eficácia do treinamento são realizadas seguintes avaliações: de **reação**, logo após cada capacitação, de **aprendizagem** pelo fornecedor do treinamento e, posteriormente, de **resultados**, como avaliação somativa e de validação do treinamento, após experiência no ambiente de trabalho.

O instrumento de avaliação do impacto das capacitações nas práticas de gestão foi construído dentro do Modelo de Avaliação Integrado e Somativo – MAIS, de Borges-Andrade (2006), que privilegia os aspectos instrucionais e de gestão.

Além de fornecer informações que auxiliam na tomada de decisão acerca das capacitações, tem como objetivos:

- Atender aos indicadores do GESPÚBLICA;
- Subsidiar a demanda da Avaliação de Desempenho com foco em Competência;
- Subsidiar a elaboração do Plano de Capacitação Anual;
- Orientar a programação de novos eventos de capacitação;
- Produzir informações sistemáticas a fim de aferir o nível de eficácia das capacitações.

A avaliação **somativa**, definida no **Projeto MAIS** - Modelo de Avaliação Integrado e Somativo, tem como foco a identificação entre o que o servidor "aprendeu" e o que, efetivamente, está colocando em prática; avalia o plano de capacitação já desenvolvido e sua capacidade de produzir resultados, ou seja: empenho e desempenho.

Sua aplicação acontece por meio de questionário específico encaminhado aos e-mails institucionais dos egressos, em dois momentos distintos e distantes temporalmente, após a realização das capacitações, com questões que levantam dados dos insumos, procedimentos, processos, resultados e do ambiente no qual o servidor atua.