

## 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;
- adotação 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 insu- mos: iniciativas previstas para o biênio no Plano Estratégico; índice de irregularidades veri- ficadas nas contas dos fiscalizados; perguntas frequentes direcionadas à Consultoria Téc- nica e a Pesquisa de Satisfação, Clima Organizacional e Imagem.

- **PROPOSTA DE AÇÃO EDUCACIONAL** - Compreende o projeto e o planejamento do trei- namento, definido a partir do preenchimento do Termo de Referência - TR que contém a descrição da ação educacional: ementas, público-alvo, localização geográfica, metodolo- gia a ser utilizada, objetivos da aprendizagem, responsável, prazo, recursos internos/exter- nos, 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 re- sultados do treinamento com aplicação de avaliação de reação no final da ação educacio- nal para aferir a qualidade do treinamento, do docente, do ambiente, dos recursos disponi- bilizados, 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.
- **EMISSÃO DE RELATÓRIOS** - Compreende a consolidação de relatórios técnicos, com os indicadores de cada ação educacional, para subsidiar também a apresentação dos resul- tados 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 a 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.