

PDI

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Educação para o desenvolvimento profissional
e excelência do Tribunal de Justiça Mineiro

2021 - 2026

EJEF
Escola Judicial
Desembargador Edésio Fernandes

TJMG
Tribunal de Justiça do
Estado de Minas Gerais

SETEMBRO/2021

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS.....	5
1. HISTÓRICO DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO	5
ÂMBITO DE ATUAÇÃO	6
COMPOSIÇÃO	6
TJMG - ENTIDADE MANTENEDORA DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES (EJEF)	7
2. PERFIL INSTITUCIONAL DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES..	8
2.1. MISSÃO	8
2.2. VISÃO	8
2.3. VALORES	8
3. ESTRATÉGIA EDUCACIONAL PARA O PERÍODO DE 2021 A 2026	10
3.1 DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	10
3.2 PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS	16
I. Sociedade e Instituição	17
II. Processos de Formação.....	17
III. Aprendizado e Crescimento.....	17
3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	18
I. Perspectiva Sociedade e Instituição	18
II. Perspectiva Processos de Formação.....	20
III. Perspectiva Aprendizado e Crescimento	21
3.3.1. MAPA ESTRATÉGICO.....	24
3.3.2. METAS E INDICADORES DE DESEMPENHO	25
4. ARTICULAÇÃO ENTRE O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E O PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO	29
5. A NATUREZA DA FORMAÇÃO	32
5.1. A FORMAÇÃO HUMANA COMO EXPRESSÃO DO COMPROMISSO COM A SOCIEDADE	32

5.2. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADA À FORMAÇÃO HUMANA NAS ESCOLAS JUDICIAIS	33
5.3. A INTEGRAÇÃO ENTRE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS	34
<u>6. FUNDAMENTOS.....</u>	<u>40</u>
6.1. A CONCEPÇÃO DE CONHECIMENTO	40
6.2. A CONCEPÇÃO DE COMPETÊNCIA.....	41
6.3. OS PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS	42
6.3.1. A RELAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA.....	42
6.3.3. A RELAÇÃO ENTRE DISCIPLINARIDADE E INTERDISCIPLINARIDADE.....	45
6.4. A CONCEPÇÃO DE APRENDIZAGEM.....	46
<u>7. ÁREAS DE ATUAÇÃO ACADÊMICA</u>	<u>48</u>
<u>8. PROGRAMAS</u>	<u>52</u>
<u>9. IMPLEMENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA</u>	<u>55</u>
9.1. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO PARA O PERÍODO DE 2021-2026.....	55
9.1.2. PROGRAMAÇÃO DE CURSOS DE FORMAÇÃO E EXTENSÃO.....	55
9.2. PLANO PARA ATENDIMENTO ÀS DIRETRIZES PEDAGÓGICAS.....	56
9.2.1. PERFIL DO EGRESSO.....	56
9.2.2. AVALIAÇÃO E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO.....	57
9.2.4. ATIVIDADES COMPLEMENTARES E ESTÁGIOS SUPERVISIONADOS.....	63
9.3. INOVAÇÕES CONSIDERADAS SIGNIFICATIVAS, ESPECIALMENTE QUANTO À FLEXIBILIDADE DOS COMPONENTES CURRICULARES.....	65
9.4. OPORTUNIDADES DIFERENCIADAS DE INTEGRALIZAÇÃO DOS CURSOS	67
9.5. AVANÇOS TECNOLÓGICOS	67
9.6. DESENVOLVIMENTO DE MATERIAIS PEDAGÓGICOS	68
<u>10. CORPO DOCENTE.....</u>	<u>69</u>
10.1. REQUISITOS DE TITULAÇÃO.....	69
10.2. EXPERIÊNCIA NO MAGISTÉRIO SUPERIOR E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	69
10.3. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO E REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE	70

10.4. POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE	70
10.5. CRONOGRAMA DE EXPANSÃO DO CORPO DOCENTE	71
<u>11. CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO</u>	<u>72</u>
11.1. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO	72
11.2. POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRAS E REGIME DE TRABALHO	72
11.3. CRONOGRAMA DE EXPANSÃO	73
<u>12. CORPO DISCENTE</u>	<u>74</u>
12.1. FORMAS DE ACESSO	74
12.2. SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO AO ESTUDANTE - SOE	75
12.3. ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS	75
<u>13. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA</u>	<u>77</u>
13.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL COM AS INSTÂNCIAS DE DECISÃO	77
13.2. ÓRGÃOS EXECUTIVOS DA ÁREA DE FORMAÇÃO DA EJEF	77
13.2.1. DIRETORIA EXECUTIVA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - DIRDEP	77
13.2.2. GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO PEDAGÓGICO – GEPED	77
13.2.3. COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO DOS PROGRAMAS DE MAGISTRADOS, FORMADORES E PÓS-GRADUAÇÃO - COMFAP	78
13.2.4. COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO DOS PROGRAMAS DE GESTORES, SERVIDORES E EXTENSÃO - COGEX	78
13.2.5. COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANOSSOCIAL - CODHUS	78
13.2.6. GERÊNCIA ADMINISTRATIVA DE FORMAÇÃO - GEFOR	78
13.2.7. COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA DE FORMAÇÃO inicial e pós-graduação - COFIP	79
13.2.8. COORDENAÇÕES ADMINISTRATIVAS DE FORMAÇÃO - cofor i e ii	79
13.3. RELAÇÕES E PARCERIAS COM A COMUNIDADE, INSTITUIÇÕES E EMPRESAS	79
<u>14. AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL</u>	<u>80</u>
14.1. METODOLOGIA, DIMENSÕES E INSTRUMENTOS A SEREM UTILIZADOS NO PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO	81
14.2. FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA, TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	82
14.3. FORMAS DE UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES	83

<u>15. INFRAESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS</u>	<u>85</u>
15.1. INFRAESTRUTURA FÍSICA.....	85
15.2. INFRAESTRUTURA ACADÊMICA.....	88
15.3. BIBLIOTECA	89
15.3.1. FORMAS DE ATUALIZAÇÃO DO ACERVO.....	90
15.3.2. HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO	91
15.3.3. PRODUTOS E SERVIÇOS OFERECIDOS.....	91
<u>16. ATENDIMENTO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</u>	<u>92</u>
<u>17. DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA.....</u>	<u>92</u>
<u>18. ACOMPANHAMENTO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO</u>	<u>94</u>
<u>GLOSSÁRIO.....</u>	<u>98</u>

APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), proposto pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF) por meio da Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP), desdobra o Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG) para os próximos seis anos. Fundamenta-se no Projeto Pedagógico Institucional (PPI), que contém as concepções e os princípios epistemológicos que orientam o conjunto das ações educacionais.

O PDI define os objetivos estratégicos da EJEF para o próximo período e constitui-se em instrumento que, por meio do desenvolvimento de competências, contribui para que o TJMG atinja os seus resultados, na busca da prestação jurisdicional com qualidade, efetividade, agilidade e segurança, de modo a garantir direitos e promover a pacificação social.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

1. HISTÓRICO DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais é o órgão superior da justiça mineira, conta com 297 comarcas e tem sede em Belo Horizonte e jurisdição em todo o território mineiro.

A história do TJMG remonta ao dia 6 de agosto de 1873, quando foi publicado o Decreto Imperial nº 2.342, de D. Pedro II, que criou a Relação de Minas, com sede em Ouro Preto, cuja instalação efetiva deu-se em 3 de fevereiro de 1874. No dia 5 de agosto de 1897, ainda antes da inauguração da nova capital, o Tribunal da Relação reunia-se pela primeira vez em Belo Horizonte. Em 1934, o Tribunal da

Relação passou a chamar-se Corte de Apelação; em 1937, Tribunal de Apelação e, em 1946, recebeu a denominação atual de Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

ÂMBITO DE ATUAÇÃO

Por se tratar de um órgão da justiça estadual, sua função é julgar os casos que não sejam de competência da justiça federal comum, do trabalho, eleitoral e militar. As atribuições jurisdicionais do Tribunal de Justiça estão determinadas na Constituição do Estado de Minas Gerais. Entre essas atribuições, destacam-se a competência originária para julgamento do Vice-Governador, Deputados Estaduais, Procurador-Geral de Justiça e Secretários de Estado, nos crimes comuns; mandado de segurança contra ato do Governador e do Presidente da Assembleia Legislativa e ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo estadual.

Como instância de recurso, cabe ainda ao Tribunal de Justiça julgar todos os processos em que o Estado de Minas Gerais ou os municípios sejam partes; causas relativas à família, sucessão, estado e capacidade das pessoas; causas relativas à matéria fiscal e falimentar, contra a Administração Pública, os crimes de tóxicos e os de competência do Tribunal do Júri.

COMPOSIÇÃO

Atualmente são previstos 140 cargos de desembargador no Tribunal de Justiça, sendo quatro quintos de juízes de carreira, promovidos por antiguidade ou merecimento, enquanto um quinto dos lugares é preenchido por advogados e membros do Ministério Público. O Tribunal de Minas Gerais possui 927 juízes, sendo 598 homens e 329 mulheres; 138 desembargadores, sendo 114 homens e 24 mulheres. Hoje, o Judiciário Mineiro tem 14.100 servidores, 11.226 na primeira instância e 2.874 na segunda, além de 7.546 colaboradores terceirizados e 6.104 estagiários.

TJMG - ENTIDADE MANTENEDORA DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES (EJEF)

O Tribunal constitui-se como entidade mantenedora da EJEF, não somente porque ela é órgão de sua estrutura, mas também porque o credenciamento da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes como Instituição de Ensino Superior (IES) a tornará ainda maior, com o desenvolvimento de estudos e de pesquisas, visando à atuação mais eficiente do poder público perante a sociedade. O pronunciamento do Presidente do Tribunal, quando da apresentação do projeto de credenciamento da EJEF como Instituição de Ensino Superior, reforçam a disposição do TJ mineiro em assumir tal papel de mantenedor. Veja-se:

[...] a medida projeta ainda mais o Judiciário mineiro em âmbito nacional. A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes é uma das pioneiras no País, tendo sólida reputação. Entretanto, atualmente nos vemos limitados em algumas atividades por não sermos uma Instituição de Ensino Superior. Então, sem perder essa marca tradicional – que é respeitada em todo o meio jurídico –, vamos mudar a constituição da instituição para ampliar o leque de opções a magistrados e servidores. (Des. Gilson Soares Lemes, Presidente, em 13/04/2021-<https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-estuda-tornar-ejef-escola-de-governo-8A80BCE57885C91F0178CD373D2C01AB.htm#.YO2H4uhKjIU>)

Como entidade mantenedora da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, o Tribunal de Justiça proverá os recursos necessários para seu funcionamento, nos moldes do que faz atualmente, em consonância com o artigo 7º da Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 159, de 12 de novembro de 2012.

2. PERFIL INSTITUCIONAL DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES

2.1. MISSÃO

Promover a produção, a articulação e a aplicação do conhecimento no âmbito do Poder Judiciário, através do desenvolvimento de competências de magistrados, servidores e demais colaboradores, do zelo pela seleção de pessoas por meio de suas competências e pela gestão documental e da informação do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

2.2. VISÃO

Ser reconhecida como paradigma de Escola de Governo, caracterizada pela eficiência, eficácia e efetividade de suas ações e pela sua contribuição para a realização da justiça e de sua integração à sociedade, de forma a promover a paz social, e para a garantia da eficiência administrativa do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais.

2.3. VALORES

- a) **Foco no ser humano** – como agente de transformação das organizações e da sociedade.
- b) **Melhoria da qualidade de vida** – dos colaboradores da instituição e da população a que serve.
- c) **Desenvolvimento e valorização** - de magistrados, servidores e demais colaboradores do TJMG, com vistas à otimização dos resultados da instituição e à garantia dos direitos do cidadão-usuário.

- d) **Preservação da informação institucional** - com a aplicação das melhores técnicas de conservação e organização dos documentos, com vistas à construção do conhecimento e à valorização da história institucional.
- e) **Amplo acesso às informações da instituição** – de forma a alcançar a excelência na prestação jurisdicional e garantir a transparência dos trabalhos.
- f) **Difusão do conhecimento institucional** – reconhecendo o seu fim último no atendimento, bem estar e desenvolvimento da sociedade e na promoção da paz social.
- g) **Cooperação** – por meio da atuação em equipe e do compartilhamento das informações e do conhecimento, com vistas à criação de um ambiente de trabalho harmônico e à otimização dos resultados.
- h) **Inovação e melhoria contínua** – com vistas ao aumento da qualidade dos trabalhos, ao melhor aproveitamento dos recursos e ao desenvolvimento de talentos.
- i) **Responsabilidade socioambiental** – buscando a utilização de metodologias voltadas à preservação do meio ambiente e ao desenvolvimento social.

3. ESTRATÉGIA EDUCACIONAL PARA O PERÍODO DE 2021 A 2026

Nos termos do art. 182 da Lei Complementar Estadual nº 59, de 18 de janeiro de 2001, com redação alterada pelo art. 66 da Lei Complementar Estadual nº 135, de 27 de junho de 2014, a EJEJF destina-se precipuamente à seleção e à formação de magistrados e servidores, bem como à gestão da informação especializada do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

Nesse sentido e considerando suas ações educacionais para fins de formação, a EJEJF se vincula ao Planejamento Estratégico do TJMG – que, atualmente, diz respeito ao período de 2021 a 2026 e encontra-se disposto na Resolução do TJMG nº 952, de 27 de novembro de 2020 –, tendo papel fundamental para o cumprimento do seu macrodesafio X – Otimização da Gestão de Pessoas –, voltado, entre outras coisas, para o desenvolvimento de competências necessárias à atuação laboral e para a entrega de resultados institucionais.

Sendo assim, visando à consolidação de sua missão e ao desdobramento do planejamento estratégico do TJMG, enquanto instituição mantenedora, a EJEJF ora estabelece a estratégia educacional do Poder Judiciário estadual para o período de 2021 a 2026. Ela contém a tradução de sua identidade organizacional em objetivos de longo prazo (estratégicos) interligados, que direcionam os esforços e recursos da Escola na direção do cumprimento de sua visão de futuro.

3.1 DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

Para a elaboração de sua estratégia e a definição dos pontos focais de direcionamento de seus esforços relacionados aos processos educacionais sob sua responsabilidade, a EJEJF, com base na análise do histórico da Escola e dos cenários futuros ora vislumbrados, colocou como prioritárias as seguintes questões:

– Enquanto Instituição de Ensino Superior não-universitária, na perspectiva da formação profissional, aonde a EJEJ pretende chegar, ao final do período considerado (2021-2026), na busca por concretizar a sua visão organizacional? De onde a Escola está partindo? Quais os principais pontos a se trabalhar? Quais desafios se colocam? Quais oportunidades podem ser exploradas?

A partir desses questionamentos, foram definidas as seguintes diretrizes, que serviram como base para a definição dos objetivos que compõem o mapa estratégico da educação promovida por esta Escola:

I. DESCENTRALIZAR as atividades, para ampliar o atendimento ao interior do Estado.

Verificou-se que, ao longo de sua história, a EJEJ destinou a maior parte de seus esforços e recursos a ações educacionais na modalidade presencial, o que levou, como consequência, a uma concentração das atividades na capital, sede da Escola, e em alguns Núcleos Regionais mais preparados para os desafios de sediar tais ações.

Com efeito, a realização de ações educacionais presenciais no interior do Estado envolve grandes desafios de ordem logístico-operacional, tanto em razão da extensão territorial do Estado e de sua grande diversidade de condições, quanto pelas dificuldades de estabelecimento de equipes de apoio nos diversos Núcleos Regionais. Consequentemente, a realização dessas ações acaba exigindo um maior dispêndio de recursos, em comparação com a oferta de ações educacionais na Capital, estimulando, com isso, o maior enfoque nestas últimas, como garantia da eficiência dos trabalhos da Escola.

Nos últimos anos, o incremento da educação a distância permitiu a superação de muitas barreiras e marcou um grande avanço na oferta de ações a todo o Estado. Um dos avanços da modalidade, em paralelo com as melhorias na estrutura de

comunicação digital das diversas comarcas do Estado, impulsionadas pela implementação do processo eletrônico, foi a possibilidade de conferir maior abrangência às ações educacionais da EJEF. Nessa esteira, observou-se a viabilização do aumento das vagas e de sua disponibilização para o público de diversas comarcas, além da redução dos custos operacionais e financeiros com o deslocamento de pessoas. Outro aspecto fundamental foi a consequente redução dos impactos do processo de aprendizagem nos resultados institucionais, causados pela ausência de magistrados e servidores docentes e discentes em suas respectivas unidades laborais.

Por sua vez, com o advento das aulas remotas e da educação a distância, viabilizadas pelos avanços tecnológicos e pela popularização das ferramentas de videoconferência, em especial por ocasião da pandemia enfrentada pelo mundo, a partir de 2020, houve a melhoria na atuação síncrona entre alunos e professores, possibilitando a replicação ou adaptação, à educação a distância, de muitas das metodologias aplicadas ao ensino presencial.

Tais avanços viabilizam a alteração, por parte da EJEF, da histórica concentração de atividades na Capital e em alguns Núcleos Regionais, permitindo a esta Escola Judicial expandir o alcance de suas ações educacionais, com foco no atendimento a necessidades educacionais especificamente identificadas no interior do Estado.

II. CONSOLIDAR E FORTALECER a educação institucional, voltada à produção dos resultados almejados pelo Tribunal.

O foco da formação profissional no paradigma da educação institucional deve ser entendido como uma importante etapa da implementação da gestão de pessoas por competências no TJMG, na tentativa de integrar os processos de aprendizagem à estratégia da instituição, por meio do desenvolvimento de competências profissionais.

Busca-se uma formação que permita a mobilização de conhecimentos, técnicas e comportamentos individuais e de equipe, para a solução de situações-problema encontradas na realidade do trabalho e para a implantação de novos projetos institucionais, sempre com vistas à melhoria dos resultados da organização e ao cumprimento de seus objetivos estratégicos.

Tal paradigma, por sua vez, impõe à Escola um papel mais proativo, tanto no diagnóstico das necessidades educacionais da organização, quanto no desenvolvimento de soluções educacionais próprias e no acompanhamento de seus impactos nos resultados institucionais.

Esse papel esbarra, no entanto, em uma persistente cultura que insiste em entender a formação como mero coadjuvante de eventos institucionais, concedendo-lhes caráter educacional, cabendo às escolas judiciais um papel passivo de recepção e operacionalização de demandas prontas, concedendo, ao final, o desejado certificado de conclusão.

Cabe, portanto, à EJEF, continuar esse processo de mudança paradigmática, iniciado no âmbito do último Plano Educacional, aumentando, por meio do foco na efetividade de suas ações, o reconhecimento interno de seu importante papel junto ao desenvolvimento da estratégia da instituição.

III. ENFATIZAR o foco no ser humano na construção e transformação do conhecimento e de um ambiente de trabalho saudável.

Como desdobramento do primeiro valor estabelecido na identidade organizacional da EJEF, cuida-se não só da aplicação da tradição humanística da Escola e do Tribunal de Justiça à visão de futuro da organização, mas também de uma exigência da sociedade atual, que diz respeito à integração do Judiciário à realidade social e aos princípios e valores que embasam a vivência comunitária em um mundo em constante e rápida mutação.

Trata-se de manter o ser humano como foco primordial do conhecimento construído e do trabalho realizado, definindo, assim, o norte valorativo dos processos de ensino e aprendizagem orientados pela EJEJF.

Da mesma forma, trata-se de manter, no conteúdo abordado em tais soluções educacionais e nas demais atividades da Escola, permanente reflexão sobre o ser humano em todas as suas dimensões e relações, sejam elas com o conhecimento (educação humanística), com o trabalho (inclusão, valorização e construção de ambiente laboral saudável), com a sociedade (cidadania, direitos fundamentais) ou com o meio ambiente (sustentabilidade).

IV. AUMENTAR a governança e gestão nos processos de formação.

O foco na efetividade e na entrega de resultados há muito já se consagrou como o paradigma dominante na Administração Pública. Ele é a base para todas as estratégias institucionais, definidas desde a Emenda Constitucional nº 19/1998, que incluiu o princípio da eficiência como norteador da Administração Pública brasileira.

Atualmente, esse paradigma desdobra-se na importância conferida aos instrumentos de planejamento, gestão e controle, com o alinhamento das ações e entregas aos objetivos institucionais e com a utilização eficiente dos recursos públicos.

Torna-se, portanto, crucial a harmonização dos planejamentos educacionais – nos níveis estratégico, tático e operacional – com o planejamento estratégico do Tribunal, das instâncias nacionais reguladoras do Poder Judiciário e com a programação orçamentária da instituição.

Tal diretriz aponta, também, para esforços de inovação e melhoria contínua, de avanços técnicos e tecnológicos, de gestão de pessoas e processos de troca de experiências e de boas práticas.

V. AMPLIAR a diversificação de soluções educacionais, buscando preservar a continuidade da atuação laboral.

As mudanças e avanços tecnológicos dos últimos anos levaram as instituições de ensino a novas reflexões sobre suas práticas. Se, de um lado, metodologias de ensino tradicionais deram espaço a soluções mais adaptadas aos novos perfis e desafios de aprendizagem, de outro lado, a dinâmica e a própria estrutura da sala de aula foram desafiadas por novas ferramentas de mediação de aprendizagem.

Tais ferramentas, com ajuda da tecnologia, possibilitaram a ultrapassagem das barreiras espaciais e temporais das relações entre docentes e discentes e entre sujeitos e objetos do conhecimento, diminuindo as distâncias, mesmo nas exigências impostas pelo enfrentamento à recente pandemia, mas trazendo consigo novas e inesperadas questões para o processo de ensino e aprendizagem.

Tudo indica que tal paradigma consolidar-se-á nos próximos anos, e as escolas deverão adaptar-se a mudanças cada vez mais radicais. No caso das escolas judiciais, em especial da EJEJ, soma-se, ainda, o desafio do equilíbrio tênue entre as atividades sistematizadas de aprendizagem e as atividades laborais, que exigem cada vez mais tempo, esforços e atenção aos resultados.

De fato, se por um lado é valorizada a cultura da aprendizagem contínua, como alicerce fundamental para os resultados institucionais, a obtenção desses também exige o empenho de cada vez mais tempo, esforços e atenção dos membros e colaboradores do Tribunal. Eles passam a se dividir entre as atribuições diretas de seus cargos e as atividades de planejamento e acompanhamento necessárias ao desdobramento dos objetivos institucionais, simultaneamente à atuação em busca da inovação e da melhoria contínua.

Nesse cenário, cabe às escolas judiciais desenvolver suas soluções educacionais, em atenção a essas novas exigências da prática laboral de seus discentes, tomando

cuidado para que o processo de ensino e aprendizagem em si não se torne um fator prejudicial ao próprio resultado institucional buscado.

Outros desafios a serem ressaltados dizem respeito à integração das pessoas às atividades laborais (incluindo a formação profissional) e dessas ao meio ambiente em que se inserem. Assim, reflexões sobre a acessibilidade, a sustentabilidade e a garantia da qualidade de vida passam a compor o rol de exigências que impactam nos esforços de adaptação das atividades educacionais.

Acaba-se por evidenciar o importante papel da Escola Judicial no “como”, ou seja, na definição do emprego adequado de recursos físicos, financeiros, metodológicos e tecnológicos, na mobilização de seu corpo técnico-administrativo e docente, para enfrentar os novos desafios impostos à educação no mundo contemporâneo.

3.2 PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS

A partir das diretrizes definidas, a estratégia educacional da EJEF foi traduzida em objetivos de longo prazo cujo cumprimento aproxima a Escola de sua visão de futuro, considerados os cenários que atualmente se vislumbram.

Tais objetivos estratégicos expressam, portanto, as aspirações da Escola para o período definido, que direcionam o seu comportamento, esforços e recursos relacionados à sua atuação voltada à formação de pessoas. Entretanto, para traduzir a complexidade desse fazer pedagógico da EJEF, é importante que tais desejos abordem a Escola de uma maneira sistêmica, não só na dimensão de suas entregas, mas também com relação à estrutura e aos processos que sustentam essas entregas.

Os objetivos estratégicos da EJEF foram definidos em três perspectivas principais, referentes a três dimensões da atuação pedagógica da Escola.

I. SOCIEDADE E INSTITUIÇÃO

A dimensão “voltada para fora” da educação promovida pela EJEF, que diz respeito ao seu ambiente de atuação e de comparação, bem como à sua contribuição para a entrega de resultados institucionais, focando na conformidade das ações da Escola com as políticas do Tribunal, da gestão e dos demais órgãos de controle e fiscalização do Poder Judiciário, como também no reconhecimento e no relacionamento da EJEF com outras instituições educacionais e com a sociedade em geral.

II. PROCESSOS DE FORMAÇÃO

A dimensão dos processos internos que compõem a estratégia educacional da Escola, com foco na excelência das ações educacionais desenvolvidas dentro dos programas definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional, considerando as áreas de atuação acadêmica.

III. APRENDIZADO E CRESCIMENTO

A dimensão de apoio ao fazer da Escola, com foco na garantia dos recursos financeiros, físicos, humanos, técnicos e tecnológicos necessários ao desenvolvimento das atividades da EJEF. É composta por objetivos “voltados para dentro”, que visam à melhoria contínua, à inovação e à criação de valor.

Cabe ressaltar que tais perspectivas são relacionadas, compondo, em conjunto, a atuação da EJEF. Em que pese tal relação ter uma direção única, da estrutura (*inputs*) para as entregas (*outputs*), os objetivos estratégicos definidos para cada uma delas devem ser tomados de maneira horizontal e interligada, sem qualquer hierarquia entre eles. Para fins de direcionamento da atuação da EJEF, apenas a consideração desses objetivos como um todo sistêmico e coerente permite

vislumbrar o caminho da Escola rumo à consolidação de sua missão e ao alcance de sua visão de futuro organizacional, com a devida aplicação de seus valores.

3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos (OE) definidos para a atuação educacional da EJEJF, no período de 2021 a 2026, em cada perspectiva apresentada, são:

I. PERSPECTIVA SOCIEDADE E INSTITUIÇÃO

OE1. Promover educação integral, permanente e humanística, voltada ao bem-estar, à cidadania e à pacificação social.

O objetivo busca traduzir o histórico e os valores da EJEJF, como instituição de ensino, demonstrando o seu foco no aluno enquanto sujeito e na educação que garanta o desenvolvimento do ser humano na multidimensionalidade de suas relações. Confere, portanto, o perfil e o fim último das entregas da Escola, espaço fundamental para a integração do indivíduo ao coletivo, mediado pelos processos educacionais.

OE2. Manter integração com a estratégia e normas do TJMG, Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), bem como com outras instituições públicas e privadas.

O objetivo integra a EJEJF ao ambiente de sua atuação, impondo um perfil sistêmico, seja nas relações com a sua instituição mantenedora e principal destinatária de suas entregas, seja nas relações com os órgãos que regulamentam e fiscalizam as suas práticas, para se nivelar aos parâmetros de formação dos membros e colaboradores do Poder Judiciário nacional. Também abarca as relações da Escola com os outros

atores do ambiente em que está inserida, seja de forma bilateral ou em rede, sempre visando à cooperação e ao compartilhamento.

OE3. Alcançar o interior do estado, fazendo emergir a identidade regional através da consolidação da atuação dos Núcleos Regionais da EJEF.

O objetivo visa compreender as dimensões físicas, sociais, econômicas, étnicas, artísticas e espirituais do Estado de Minas Gerais, e direcionar a EJEF à desconcentração de suas atividades da capital para o interior.

OE4. Aprimorar as estratégias de comunicação interna e com os usuários das ações da EJEF.

O objetivo busca refletir a gestão participativa esperada da Escola, garantindo a integração da Escola à comunidade na qual se insere, o devido atendimento às necessidades educacionais verificadas no cotidiano laboral, bem como o acompanhamento dos impactos das ações educacionais na realidade do trabalho.

OE5: Incentivar a pesquisa através de grupos de estudos relacionados aos diversos campos do saber e aplicada às diversas áreas de atuação do TJMG.

O objetivo visa garantir o papel da EJEF na construção e gestão do conhecimento científico e institucional do TJMG, atuando como ponte entre a esfera acadêmico-científica e a esfera da atuação profissional. Busca-se, desse modo, realizar a integração entre a teoria e a prática, principalmente no âmbito jurídico, e a permitir a inovação e a troca de conhecimentos, em especial com outras Instituições de Ensino Superior e Escolas de Governo, podendo contribuir para a promoção da cooperação interinstitucional, nos termos do OE2.

II. PERSPECTIVA PROCESSOS DE FORMAÇÃO

OE6. Promover, em processo de melhoria contínua, a formação inicial de magistrados e servidores, visando à sua integração ao Tribunal e à entrega de resultados.

O objetivo traduz a importância da EJEJ com relação ao desenvolvimento de competências iniciais para a qualificação profissional e para a integração dos magistrados e servidores à realidade e comunidade laboral do Tribunal, garantindo a manutenção dos resultados institucionais.

OE7. Promover, em processo de melhoria contínua, a formação continuada de magistrados e servidores, visando ao desenvolvimento de competências profissionais.

O objetivo propõe um esforço permanente de qualificação profissional de magistrados e servidores do Tribunal, por meio do desenvolvimento de competências para o enfrentamento de situações-problema da prática laboral, ou para a implantação de novos projetos institucionais, conforme necessidades educacionais verificadas e com vistas ao cumprimento dos objetivos institucionais.

OE8. Ministrará o ensino superior, promovendo pós-graduações profissionais, aos magistrados e servidores, visando à sua qualificação para o desempenho de suas funções.

O objetivo busca a promoção, pela EJEJ enquanto Instituição de Ensino Superior e Escola de Governo, por si mesma ou em parcerias, da qualificação profissional de membros e colaboradores do TJMG, através de cursos de pós-graduação de natureza profissional, considerando as necessidades institucionais, com consequente titulação.

OE9. Promover a formação de gestores, com o desenvolvimento de competências estratégicas e visando à melhoria dos resultados institucionais.

O objetivo propõe um esforço permanente de qualificação do corpo de gestores da instituição, incluindo os magistrados, por meio do desenvolvimento de competências voltadas ao cumprimento de objetivos e à entrega de resultados para a instituição.

OE10. Promover a formação de auxiliares da justiça em conformidade com os normativos aplicáveis e em parceria com as unidades interessadas do Tribunal.

O objetivo expande a atuação da EJEF para abarcar, também, colaboradores de grande importância para as atividades do Poder Judiciário, tal como conciliadores, mediadores e juízes leigos, por meio do desenvolvimento de competências necessárias ao devido desempenho de suas funções junto ao Tribunal.

III. PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE11. Consolidar e ampliar o banco de docentes da EJEF, por meio da formação de formadores capazes de atuar em cursos oficiais.

O objetivo é voltado ao aperfeiçoamento e aplicação do banco de docentes da EJEF, visando ao nivelamento pedagógico das ações da Escola e ao cumprimento dos requisitos para o credenciamento de cursos oficiais na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM).

OE12. Consolidar e ampliar a educação a distância, de forma a garantir a abrangência, a diversidade e a inovação das soluções educacionais oferecidas.

O objetivo intenta consolidar a mudança de paradigma em vigor na EJEF, com o favorecimento da educação a distância, para que as ações da Escola possam abranger todo o Estado, atender às necessidades educacionais do Tribunal e oferecer soluções inovadoras no desenvolvimento de ações educacionais internas.

OE13. Garantir a eficiência e a eficácia dos processos da Escola por meio da capacitação do corpo técnico-administrativo, da gestão orçamentária e de processos e do acompanhamento dos resultados.

O objetivo procura assegurar os recursos necessários à condução dos processos de formação e à obtenção dos resultados educacionais pretendidos, primando pela devida gestão orçamentária, de pessoas e de processos, com vistas à melhoria contínua. Em especial, direciona esforços da EJEF à busca pela eficiência em suas atividades, com a programação, adequação e utilização hábil dos recursos, de modo a evitar desperdícios e assegurar a qualidade dos gastos; à qualificação permanente das equipes, por meio de desenvolvimento de competências necessárias ao enfrentamento de situações-problema da prática laboral, e à implantação de novos projetos; e ao gerenciamento de processos e monitoramento do desempenho, de forma a evitar o desperdício de esforços e assegurar a otimização dos resultados.

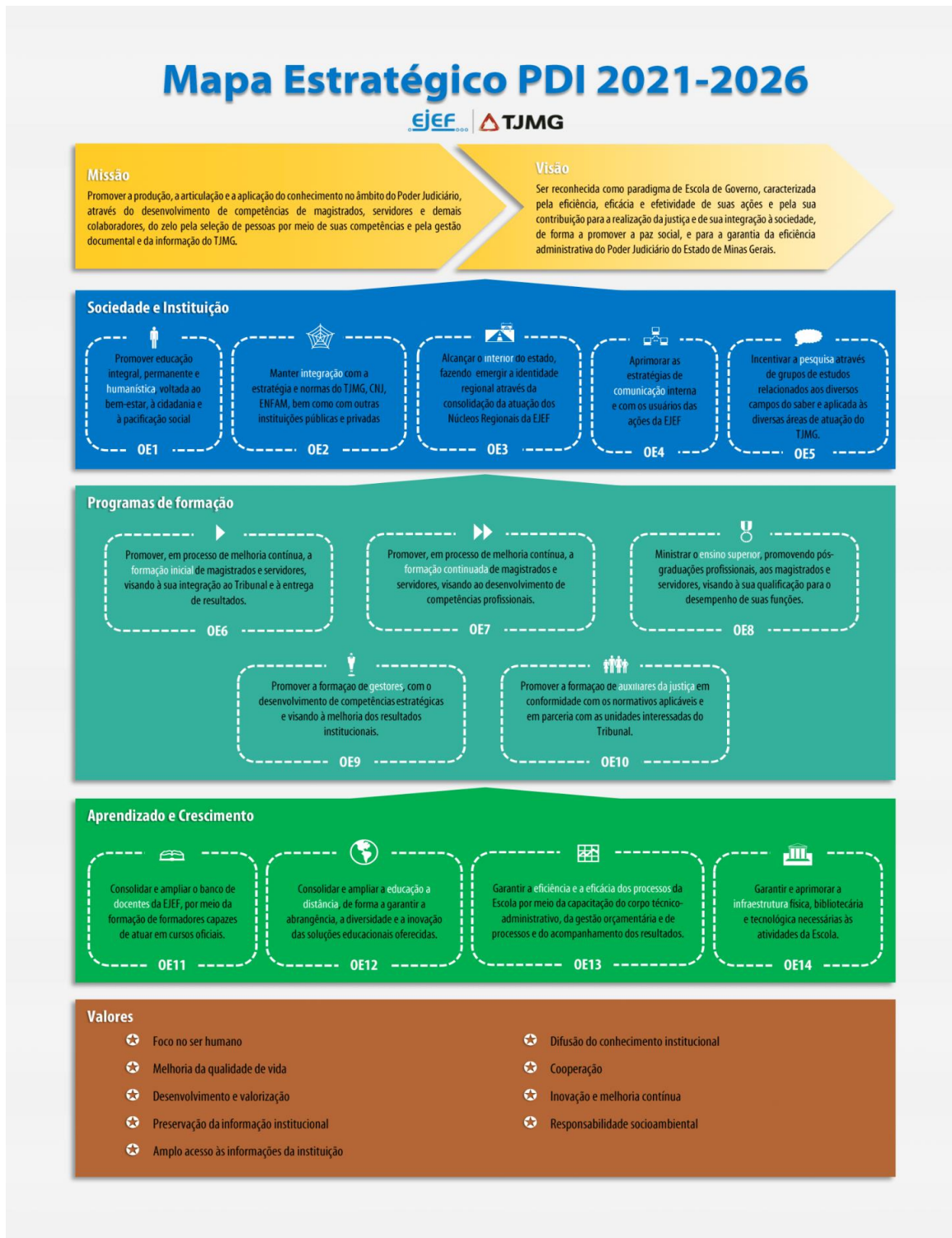
OE14. Garantir e aprimorar a infraestrutura física, bibliotecária e tecnológica necessárias às atividades da Escola.

O objetivo visa à gestão da infraestrutura da EJEF para assegurar a consecução de seus demais objetivos estratégicos e à sua consolidação enquanto Instituição de Ensino Superior e Escola de Governo. Abarca os esforços e investimentos relacionados à expansão de sua estrutura predial, de mobiliário, de biblioteca, de publicações, de tecnologia; à adequação e à garantia dos ambientes escolares; à manutenção e à melhoria do sítio eletrônico, dos sistemas de gestão acadêmica e bibliotecária, assim como das ferramentas e estrutura para desenvolvimento da

educação a distância, incluindo a gestão de estúdios e demais soluções para gravação de áudio e vídeo.

O resumo dos objetivos educacionais estratégicos da EJEF para o período considerado, a sua estruturação nas diversas perspectivas e correlações entre si e com o perfil institucional da Escola, sobretudo, para a concretização da visão e da missão da instituição, foram inseridos na representação gráfica em forma de Mapa Estratégico. Essa ferramenta é de grande auxílio para a visualização da estratégia educacional da EJEF como um todo sistêmico, mantendo o foco nos compromissos a longo prazo que devem sempre embasar a execução dos diversos projetos e atividades da Escola, direcionando os esforços e recursos da instituição e servindo de referencial para a elaboração e a compreensão dos objetivos e metas de médio e curto prazo.

3.3.1. MAPA ESTRATÉGICO



3.3.2. METAS E INDICADORES DE DESEMPENHO

Para acompanhar o desempenho da EJEJ no alcance dos objetivos educacionais de longo prazo (estratégicos) estabelecidos, tais objetivos devem ser traduzidos em metas e indicadores específicos e quantificáveis, para permitir o monitoramento do caminho a ser percorrido pela Escola durante o período considerado, verificando a sua aproximação ou distanciamento dos compromissos assumidos e permitindo o acompanhamento de resultados e as correções de direção.

A primeira tradução dos objetivos estratégicos se dá em indicadores de desempenho que estabelecem as unidades métricas para a transformação desses objetivos em metas quantificáveis e, portanto, de desempenho mensurável.

Ato contínuo, são definidas as metas, que, utilizando os indicadores como base, especificam os objetivos em alvos quantificáveis e atingíveis, mas não menos desafiantes, cuja consecução será utilizada para mensurar o cumprimento da estratégia estabelecida pela Escola para o período considerado.

Dessa maneira, considerando as peculiaridades históricas do planejamento escolar da EJEJ, a tradução dos objetivos estratégicos do PDI em indicadores e metas é realizada em dois níveis principais:

I. Indicadores e metas de monitoramento de longo prazo / estratégicos:

São as traduções dos objetivos estratégicos que ocorrem no âmbito do próprio PDI, tomando como base os objetivos estratégicos em conjunto ou de forma individual para a realização de um monitoramento mais sistêmico ou relacionado a um projeto considerado como de importância fundamental para o alcance da visão institucional almejada.

Para o período 2021-2026 foram definidos os seguintes indicadores e metas estratégicos:

Indicador Estratégico 1						
Descrição	Índice de cumprimento das metas definidas nos Planos Anuais de Desenvolvimento - PAD					
O que mede	Capacidade da EJEJ de priorizar os seus planejamentos educacionais anuais frente às demandas educacionais espontâneas e pontuais, apontando para o cumprimento de sua estratégia educacional de longo prazo e para o desdobramento do Planejamento Estratégico do TJMG.					
Cálculo	$\Sigma PCM / QTM$ Onde: PCM = Percentual de cumprimento de cada meta do PAD considerado; QTM = Quantidade total de metas do PAD considerado					
Responsáveis	Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas - DIRDEP					
Acompanhamento	Anual					
Meta Estratégica 1						
Descrição	Alcançar percentual médio de cumprimento das metas previstas no PAD do ano considerado de, no mínimo, os seguintes valores/ano:					
Anos	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Metas	80%	80%	85%	85%	90%	90%
Observação	Índices medidos para cada PAD/ano, com incremento bianual da meta a ser alcançada nos PAD seguintes.					

Indicador Estratégico 2	
Descrição	Taxa de consolidação dos programas de pós-graduação da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes
O que mede	Capacidade da EJEF de estabelecer-se enquanto Instituição de Ensino Superior devidamente credenciada, por meio da consolidação de seus programas de pós-graduação, concretizados pelo desenvolvimento e autorização junto aos órgãos educacionais competentes e a oferta de cursos de pós-graduação <i>lato</i> e <i>stricto sensu</i> , diretamente ou por meio de parcerias, para a qualificação profissional de magistrados e servidores do TJMG.
Cálculo	$\frac{\sum \text{ECC}}{\text{ECP}} \times 100$ <p>Onde: ECC = Quantidade de etapas de consolidação dos programas de pós-graduação cumpridas; ECP = Quantidade total de etapas de consolidação dos programas de pós-graduação planejadas.</p>
Responsáveis	Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas - DIRDEP
Premissas	Etapas previstas: 1) Desenvolvimento de projeto de programa de pós-graduação <i>lato sensu</i> na modalidade presencial; 2) Credenciamento da EJEF como Instituição de Ensino Superior e autorização do projeto junto ao Conselho Estadual de Educação da Secretaria de Educação de Minas Gerais - CEE/SEE-MG; 3) Oferta do primeiro programa de pós-graduação <i>lato sensu</i> da EJEF; 4) Desenvolvimento do segundo programa de pós-graduação <i>lato sensu</i> da EJEF; 5) Oferta do segundo programa de pós-graduação <i>lato sensu</i> da EJEF; 6) Desenvolvimento de projeto de programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ; 7) Credenciamento da EJEF junto ao Ministério da Educação - MEC e autorização de projeto de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ; 8) Oferta do primeiro programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> da EJEF. 9) Publicação do ato que reconhece a EJEF como Escola de Governo.
Acompanhamento	Anual (metas intermediárias) e hexanual (meta total)
Meta Estratégica 1	
Descrição	Cumprir, até 2026, 100% das etapas de consolidação dos programas de pós-graduação da EJEF previstas para o período de 2021-2026, buscando alcançar, anualmente, as seguintes metas de cumprimento intermediárias:

Anos	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Metas	25%	37%	62%	75%	87%	100%
Observação	Taxa medida em forma de montante, com crescimento até 2026 e definição de metas intermediárias a cada ano.					

II. Indicadores e metas de monitoramento de médio prazo / táticos:

São os desdobramentos dos objetivos estratégicos que ocorrem em planos específicos da EJEF, no nível tático, de médio prazo (ex.: anual). Para isso, pode ser necessária a definição de objetivos táticos, os quais servem para desdobrar a estratégia maior da Escola para aquele período considerado e que, por sua vez, será utilizado como base para a definição dos indicadores e metas que constarão daqueles planos.

4. ARTICULAÇÃO ENTRE O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E O PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) desdobra-se em Planos Anuais de Desenvolvimento (PAD), que se constituem em detalhamentos dos objetivos estratégicos da EJEF, para cada um dos anos que integram o período definido no Plano Estratégico do Poder Judiciário (Res. CNJ nº 325, de 2020). Esse desdobramento viabiliza o cumprimento do disposto no § 1º do art. 6º da Resolução CNJ nº 159, de 2012, que determina que "as Escolas Judiciais remeterão à Presidência dos respectivos Tribunais as propostas orçamentárias de acordo com suas necessidades, considerando as ações que desenvolverão no ano e o planejamento estratégico plurianual".

A elaboração do PDI obedece à metodologia do ciclo de planejamento aplicado às escolas judiciais, sistematizada por Kuenzer (2003). Para a definição dos objetivos estratégicos, em conformidade com o Projeto Pedagógico Institucional, são coletadas informações, mediante entrevistas e análise documental, nas seguintes fontes:

1. Plano Estratégico do Poder Judiciário - CNJ;
2. Planejamento Estratégico do TJMG;
3. Plano de ação da gestão;
4. Corregedoria: principais problemas identificados na justiça de 1º grau;
5. Controle interno: principais achados das auditorias;
6. Ouvidoria: principais pontos de melhoria identificados;
7. Estatísticas do TJMG: para identificação dos pontos de melhoria;
8. Relatórios do Programa de Gestão por Competência;
9. Questionários e relatórios da Comissão Própria de Avaliação - CPA;

10. Grupos focais com magistrados e gestores: identificação de problemas que impactam os resultados do Tribunal, nas áreas jurídica e administrativa.

Essas informações, uma vez levantadas, são consolidadas, originando o mapa de objetivos estratégicos da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes para os próximos seis anos. Concluída essa etapa, são elaborados os Planos Anuais de Desenvolvimento (PAD), seguindo a metodologia, no ano para o qual será elaborado o PAD, parte-se de diretrizes e objetivos estratégicos do PDI, tais como:

1. Identificação de demandas que integram o Plano de Gestão e que serão priorizadas no ano, bem como as que são determinadas por atos normativos, ordinatórios e recomendatórios.

2. Necessidades levantadas junto às áreas, tomando como ponto de partida os objetivos e metas que compõem o PDI e como eles se relacionam com as áreas jurídica e administrativa nas distintas unidades do TJMG, sempre no nível macroestratégico. Para mapeamento dessas necessidades são organizadas reuniões de planejamento. Nas reuniões, são apresentadas as diretrizes da gestão e informações tais como:

- a) importância do Plano de Desenvolvimento Institucional e dos PADs;
- b) noções sobre competências e necessidades educacionais;
- c) noções sobre demanda induzida a partir do levantamento prévio de necessidades;
- d) procedimentos para tratamento das demandas espontâneas.

Em seguida, cumprir-se-á o seguinte roteiro:

- I. *Feedback* do PAD anterior: apresentação, pela Assessoria Técnica, das necessidades que foram trazidas pela unidade, no diagnóstico do ano anterior, com base nos problemas apontados pela unidade, bem como nas entregas já realizadas.
- II. Atualização do diagnóstico: verificar se os problemas apresentados no ano anterior persistem, ou se foram superados; identificar outros problemas ou projetos que surgiram e que demandam capacitação.
- III. Apresentação das demandas recorrentes e mandatórias, para que as unidades selecionem as que atendem a suas necessidades.
- IV. Identificação das demais necessidades de capacitação para o ano de referência do PAD.
- V. Priorização de atendimentos com soluções educacionais, e definição, com a DIRDEP e Superintendência da EJEF, das que poderão ser contempladas, considerando as possibilidades orçamentárias e operacionais.

Baseando-se nas necessidades identificadas, a Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes apresentará proposições, conforme acordado com as unidades demandantes e com o Programa de Gestão por Competências – que apontará as competências relacionadas e os processos críticos de trabalho para o TJMG.

Todas essas informações a respeito das unidades demandantes, problemas, competências e soluções educacionais serão organizadas a partir de sua correlação com os objetivos estratégicos, e classificadas em demandas induzidas (estratégicas) e espontâneas, que são as oriundas dos demandantes para atender necessidades específicas e/ou atualizações normativas.

Uma vez concluído o PAD, será elaborado o calendário com o cronograma da oferta das soluções educacionais planejadas, o qual será disponibilizado no *site* da EJEF.

5. A NATUREZA DA FORMAÇÃO

5.1. A FORMAÇÃO HUMANA COMO EXPRESSÃO DO COMPROMISSO COM A SOCIEDADE

O objetivo da educação judicial é contribuir para o desenvolvimento de competências de magistrados e servidores, com o propósito de que os macrodesafios que orientam o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário se concretizem: promoção da Justiça com agilidade, qualidade e segurança. Assim, o pressuposto educacional consiste em que ações vinculadas à formação e ao aperfeiçoamento de magistrados e servidores estejam rigorosamente fundamentadas no compromisso que o Poder Judiciário tem com a sociedade e, conseqüentemente, com as necessidades sociais.

Para que esse pressuposto se concretize, contudo, há que se considerar o humanismo e a ética como fundamentos da formação de magistrados e servidores, a fim de que as ações educacionais disponibilizadas pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes tenham como foco o seu desenvolvimento integral, a síntese de múltiplas e integradas dimensões: intelectual, técnica e comportamental, de modo a estimular seu potencial crítico e criativo na prática laboral e nas relações por ela geradas. Assim, a EJEF, ao trabalhar para a formação humana e ética de magistrados e servidores, pretende que, conseqüentemente, sejam levados em consideração tais aspectos no seu fazer cotidiano, no Tribunal e na comunidade onde vivem.

Essas iniciativas educacionais devem abranger temas variados e questões originadas a partir da prática da atividade jurisdicional, possibilitando aos magistrados e servidores uma atuação alinhada ao contexto social em que estão inseridos.

Como afirma a ENFAM, em suas diretrizes pedagógicas, as ações ofertadas pelas escolas judiciais, estendidas a magistrados e servidores, devem promover a formação de profissionais *autônomos, criativos, críticos, cooperativos, solidários, fraternos e socialmente responsáveis, mais integrados com as necessidades e impactos dos fenômenos sociais, políticos e econômicos que perpassam o dia a dia da Sociedade Brasileira. Esses são os elementos que, combinados, permitem o desenvolvimento das competências que os tornam capazes de explorar o universo de suas construções intelectuais, mediados pela dinâmica social e pelas interações intra e inter-relacionais que se estabelecem no convívio com o outro.*

5.2. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADA À FORMAÇÃO HUMANA NAS ESCOLAS JUDICIAIS

A natureza das escolas judiciais pressupõe o desenvolvimento de competências para a prática laboral fundamentada na perspectiva da integralidade da pessoa humana. É preciso considerar suas especificidades em relação à formação acadêmica. Nesta, o ponto de partida sempre será a ciência produzida e disponibilizada para as diferentes áreas do conhecimento, uma vez que se trata de promover uma formação que, tomando os fundamentos, prepare os acadêmicos para diferentes práticas profissionais que irão se definir ao longo de sua trajetória. Seu ponto de partida, portanto, são as disciplinas que compõem o currículo de cada curso.

Os profissionais que são selecionados para trabalhar nos tribunais já superaram essa etapa; não só pelos certificados de ensino médio ou de graduação que detêm, mas também pelos rigorosos concursos a que são submetidos para ingresso nas carreiras. Então, para eles, as competências que precisam ser desenvolvidas são aquelas que relacionam sua formação teórica às práticas jurisdicionais e administrativas que compõem os macroprocessos do Poder Judiciário.

Assim sendo, as escolas judiciais se inscrevem na formação profissional propriamente dita, com foco em processos de trabalho bem definidos, porque não é sua atribuição repetir a prática acadêmica de formação. A elas cabe promover soluções educacionais que permitam estabelecer a necessária relação entre a teoria e as práticas de trabalho típicas dos tribunais. Por isso, para o desenvolvimento das soluções educacionais propostas para atender às necessidades identificadas, parte-se dos processos de trabalho, mas não exclusivamente quanto às competências específicas. O compromisso com a formação humana conduz à necessidade de desenvolver as competências cognitivas complexas e competências comportamentais. As primeiras, relativas à capacidade de trabalhar intelectualmente; as últimas, relativas à motivação e ao compromisso com o trabalho, com seus pares e com a sociedade, estabelecendo relações saudáveis e solidárias.

Desse ponto de vista, as escolas judiciais se diferenciam das escolas corporativas, cujo objetivo não é a prestação de um serviço à sociedade, pois estas concentram-se em capacitar os profissionais para que os objetivos da empresa se realizem, na lógica da competitividade do mercado. Sob essa perspectiva, é mais adequado que as escolas judiciais sejam identificadas como institucionais, regendo-se pela pedagogia do trabalho, cujo compromisso é com a emancipação humana, nos planos das pessoas e da sociedade.

Decorrem desta forma de conceber as especificidades da formação profissional, nas escolas judiciais, princípios pedagógicos que orientam procedimentos metodológicos, princípios estes que serão tratados na seção 6.3.

5.3. A INTEGRAÇÃO ENTRE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O processo de Gestão por Competências é parte integrante da Gestão Estratégica, tendo em vista a realização da missão, da visão e dos valores institucionais, tal

como reforça a Res. 240/2016 do CNJ. A partir do Planejamento Estratégico, as necessidades de desenvolvimento de competências para sua efetivação são definidas. A avaliação da Estratégia, por sua vez, pode identificar problemas de desempenho, entendido como as entregas a partir das competências existentes, que precisam ser enfrentados pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes.

Na perspectiva do Planejamento Estratégico, os tribunais possuem dois macroprocessos: o macroprocesso judiciário e o macroprocesso administrativo. Para Kaplan e Norton (1997), macroprocessos são as unidades que compõem a organização e que agregam, sob a mesma designação, um ou mais processos. Os macroprocessos, por sua vez, agregam vários processos de trabalho, que, de maneira transversal, perpassam toda a instituição. O diferencial dessa concepção é o conceito de integração entre processos internos (relativos à atividade-fim) e os processos administrativos e financeiros. Desse conceito deriva a definição das quatro perspectivas que orientam a construção do mapa estratégico: financeira, processos, clientes, e aprendizagem e crescimento.

Essa última perspectiva é da responsabilidade da Escola Judicial, cabendo à EJEF desenvolver as competências necessárias para que o Tribunal atinja os resultados propostos no seu Planejamento Estratégico. Dessa forma, a Escola dá suporte para que os objetivos estratégicos de todas as demais perspectivas se concretizem.

Em resumo, pode-se afirmar que é a partir da estratégia que são definidas as competências necessárias ao enfrentamento dos problemas que impactam negativamente os resultados do Tribunal nas diferentes perspectivas. Derivam também daí novos projetos, como a avaliação de competências/desempenho, que levam à identificação de lacunas e indicam as necessidades de capacitação. Havendo essa constatação, segue-se a proposição de soluções educacionais, a partir de cujas avaliações de resultados pode-se redefinir o planejamento da Escola para colaborar para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal.

Em outubro de 2012, o CNJ fez publicar a Resolução nº 194, que “dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário”. Esse normativo apresenta a gestão por competência vinculada à estratégia: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento de conhecimentos e competências cognitivas, comportamentais, de gestão e específicas para cada atividade, com foco no desempenho, visando ao alcance da estratégia do Poder Judiciário.

Essa concepção foi ampliada pela Resolução nº 240, de 2016, que “dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário”. Uma motivação para a publicação da citada resolução foi a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas do Poder Judiciário às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação.

Essa Resolução estabelece a identidade entre gestão de pessoas e gestão por competências, apresentando seus processos: seleção de pessoas, alocação de pessoas, movimentação interna, desenvolvimento e capacitação e gestão de desempenho. Reforça-se, portanto, a dimensão estratégica da Gestão de Pessoas por Competências, sendo um de seus processos – desenvolvimento e capacitação, vinculado à perspectiva Aprendizagem e Crescimento. Tal processo é crucial para que o Tribunal realize sua missão e exerça seus valores, em busca de sua visão de futuro.

Em atenção a essa concepção, o TJMG vem implementando a Gestão por Competências¹. Inicialmente, investiu-se na capacitação da equipe para trabalhar nesse novo processo. Na sequência, foram mapeadas as competências gerenciais, organizadas em oito grupos; em seguida, as específicas², também em número de

¹Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Modelo de competências gerenciais*. Belo Horizonte, 2014.

²Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Mapeamento de competências dos servidores do TJMG*. Belo Horizonte, 2016.

oito competências para cada cargo/especialidade, sendo seis competências transversais, comuns a todos os cargos/especialidades e duas competências específicas para cada cargo/especialidade.

Na primeira fase, foi desenvolvido o sistema de avaliação de desempenho por competências. Nesse ponto, foi aplicada a primeira avaliação, cujos resultados, processados, retroalimentam o trabalho. O sistema eletrônico por meio do qual são processadas as avaliações vem sendo aprimorado para fornecer os relatórios de gerenciamento necessários. As lacunas de competência identificadas nesse processo servirão como insumo para os futuros Planos Anuais de Desenvolvimento (PAD). O trabalho de atenta análise dos relatórios gerenciais apontará não somente para as necessidades de capacitação, como também se configurará como suporte e informação para a adequada condução de ações de gestão de pessoas em geral; notadamente, para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento, tendo sempre como norte o alinhamento com o Planejamento Estratégico do Tribunal.

Em 2020, iniciou-se o mapeamento das competências específicas por processo de trabalho – pontos críticos, em virtude de seu impacto no atingimento dos macrodesafios do Poder Judiciário mineiro.

Ao mapeamento citado, seguem-se atividades em grupos focais, cujos participantes são oriundos das unidades responsáveis pelos processos sob análise. O que se busca nessa altura é ajustar as competências e definir as prioridades de capacitação. Pretende-se chegar a um sistema que permita avaliar as competências específicas. As prioridades de capacitação por processo são definidas por grupo de especialistas e pelos responsáveis pelo processo em questão. Essa definição é feita conforme fluxo desenvolvido e aprovado no âmbito da DIRDEP, cuja finalidade é alinhar o Programa de Gestão por Competências ao Desenvolvimento de competências, um de seus subsistemas, como dispõe a Res. CNJ nº 240, de 2016.

O fluxo referente a todo o mapeamento das competências específicas por processo de trabalho (básicas e avançadas), desde o levantamento de normativos, ao desenvolvimento e elaboração das ações educacionais que passarão a constar em itinerários formativos, é o que se segue:



Figura 1: Fluxo de integração das ações educacionais ao Programa de Gestão por Competências do TJMG

Desta forma, a DIRDEP, ao integrar gestão e desenvolvimento de competências, cumpre com sua função estratégica no Tribunal.

6. FUNDAMENTOS

A crescente complexidade das relações sociais, em face da incorporação de novas tecnologias à vida moderna, contribui para tornar o trabalho cada vez mais abstrato e complexo, redefine as relações entre trabalho, conhecimento, competências, aprendizagem e método. Uma vez que estas concepções fundamentam o Projeto Pedagógico Institucional, torna-se necessário explicitá-las.

6.1. A CONCEPÇÃO DE CONHECIMENTO

Compreender como o conhecimento se produz e se assimila é o ponto de partida para as ações educacionais. A EJEF, em consonância com as Diretrizes Pedagógicas da ENFAM, concebe o conhecimento como a reprodução da realidade – das coisas, dos processos, dos fenômenos – no pensamento, através da atividade humana, em decorrência do que adquirem significado. O conhecimento é inseparável da reflexão sobre a realidade e da atividade prática para transformá-la. Assim, a produção do conhecimento é fruto da relação entre teoria e prática, através da atividade humana, resultante da articulação entre sujeito e objeto, pensamento e ação, homem e sociedade.

Essa concepção aponta a necessidade de superar o trabalho educativo enquanto contemplação, absorção passiva de sistemas explicativos complexos desvinculados do movimento da realidade histórico-social. Assim, o docente organizará situações significativas de aprendizagem em que teoria e prática estejam articuladas, quer pelo tratamento de situações concretas mediante exemplos, casos, problemas,

simulações, laboratórios, jogos, quer pela inserção do aprendiz na prática laboral, através de visitas, estágios ou práticas vivenciais.

6.2. A CONCEPÇÃO DE COMPETÊNCIA

A EJEF tem como um dos seus objetivos prioritários promover o desenvolvimento de competências para a prática jurisdicional, a partir da concepção de conhecimento acima explicitada.

Para tanto, adota a concepção de competência sistematizada por Kuenzer (2003): *capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com eficiência e no tempo adequado, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações, desenvolvidos ao longo das trajetórias de vida em contextos cada vez mais complexos.*

Assim concebida, a competência implica atuar mobilizando conhecimentos, vincula-se à capacidade de solucionar problemas, instigar conhecimentos, bem como capacidades específicas, cognitivas complexas, comportamentais e habilidades psicofísicas, e transferi-los para novas situações. Integra, pois, três dimensões que se articulam de forma indissociável nas práticas profissionais, incluindo a jurisdicional, quais sejam:

- ✓ **Competências específicas** são as relativas ao saber fazer: elas levam em consideração as necessidades dos processos e atividades do Tribunal;
- ✓ **Competências cognitivas complexas** são as relativas ao saber conhecer: integram as operações mentais que o sujeito utiliza para estabelecer relações com e entre os objetos, situações, fenômenos e pessoas que deseja conhecer;

- ✓ **Competências comportamentais** são as relativas ao saber ser ou saber conviver: combinam dimensões tais como o comportamento, a cultura e a identidade, e, também, a ideia de vontade, ou seja, do engajamento e da motivação; desenvolvem-se nos espaços e momentos de interação e de trocas, nos quais se formam as identidades (DURAND, 1998).

6.3. OS PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS

A implementação do Plano de Desenvolvimento Institucional pauta-se pelos princípios pedagógicos explicitados no Projeto Pedagógico Institucional da EJEF. São eles que orientam a sua trajetória.

6.3.1. A RELAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA

Partindo-se do pressuposto de que a prática não fala por si mesma, conclui-se que os fatos práticos ou fenômenos têm que ser identificados, analisados, interpretados, já que a realidade não se deixa revelar por meio da observação imediata. Logo, é preciso ver além da dimensão aparente, para compreender as relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as relações entre parte e totalidade, as finalidades, que não se deixam conhecer no primeiro momento, quando se percebem apenas os fatos superficiais, que ainda não se constituem em conhecimento.

O ato de conhecer, assim, não prescinde do trabalho intelectual, teórico, que se dá no pensamento que se debruça sobre a realidade a ser conhecida. É nesse movimento do pensamento – que parte das primeiras e imprecisas percepções para relacionar-se com a dimensão empírica da realidade que se deixa parcialmente perceber – que, por aproximações sucessivas, cada vez mais específicas, e, ao mesmo tempo, mais amplas, são construídos os significados.

Conseqüentemente, recusa-se tanto a possibilidade de conhecer pela mera ação do pensamento, como pela mera atividade destituída da necessária reflexão. Assim, a concepção epistemológica adotada aponta a relação entre teoria e prática, como fundamento do Projeto Pedagógico Institucional (PPI), e, portanto, como eixo condutor do planejamento das ações educacionais.

É fundamental considerar que magistrados e servidores em formação possuem fundamentação teórica reconhecida pelo concurso público. Sendo assim, a proposta de formação inicial e continuada propiciará, mediante a organização de situações de aprendizagem, o movimento do pensamento a partir da prática laboral, constituída pela ação jurisdicional ou administrativa. Especificamente na formação inicial de magistrados, esse movimento entre teoria e prática ocorrerá mediante a imersão nos espaços de trabalho.

O ponto de partida para os processos formativos são as ações jurisdicionais e administrativas. Essas ações são compreendidas como totalidade complexa, constituída pela intrincada teia de relações que são estabelecidas com a sociedade em suas dimensões políticas, econômicas e culturais.

A partir dela, mediante a alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática, é que, metodologicamente, viabiliza-se o constante movimento do pensamento sobre a realidade, para problematizá-la, apreendê-la e compreendê-la em sua dimensão de síntese de complexas relações.

Não se trata, portanto, de reproduzir, na Escola Judicial, a formação teórica, objeto dos cursos de graduação como atividade acadêmica, mas de promover uma imersão na prática laboral, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas intencionais e sistematizadas.

A imersão referida não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas, ou apenas a reflexão teórica sobre elas. Seu objetivo é o desenvolvimento de novas formas de enfrentar os problemas derivados da complexidade das relações sociais. Esse enfrentamento ocorrerá mediante a atividade teórico-prática, orientada para a promoção do Direito, pela justa solução dos conflitos, para o que as práticas administrativas fornecem a necessária sustentação.

6.3.2. A RELAÇÃO ENTRE PARTE E TOTALIDADE

O conhecimento de fatos ou de fenômenos se dá pela compreensão do lugar que eles ocupam na totalidade concreta. Se, para conhecer, é preciso operar uma cisão no todo, isolando temporariamente os fatos, somente quando se reinsere a parte na totalidade é que esse processo ganha sentido pela compreensão das relações que entre elas se estabelecem. Pela análise da parte, atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo; em outras palavras: a parte só pode ser compreendida a partir de suas relações com a totalidade.

Logo, o ponto de partida é sincrético, nebuloso, pouco elaborado, senso comum; o ponto de chegada é uma totalidade concreta, na qual o pensamento capta e compreende o conteúdo inicialmente separado e isolado do todo; sempre síntese provisória, esta totalidade parcial será novo ponto de partida para outros conhecimentos.

Decorre desse princípio que os processos de formação dos servidores e dos magistrados deverão observar que o conhecimento é produzido ou apropriado através do pensamento que se move do mais simples para o mais complexo, do imediato para o mediato, do conhecido para o desconhecido, de uma sincrética visão do todo para o conhecimento mais profundo, substancial, dos fenômenos da realidade, que ultrapassa a aparência para deixar ver as conexões, relações

internas, dimensões estruturais e formas de funcionamento, aproximando-se progressivamente do conhecimento.

O ponto de partida é uma situação ou conhecimento de domínio do magistrado ou do servidor (conhecimento prévio), e sempre que possível sob a forma de problema, indagação ou desafio que mobilize suas energias mentais e capacidades cognitivas, tendo em vista a produção de uma resposta a partir da busca de informações, de discussões com os pares, com os especialistas, com os docentes ou com membros da comunidade científica e técnica da área, no sentido de superar o senso comum em busca do conhecimento científico.

Essa abordagem visa proceder a uma mudança radical na concepção pedagógica. O foco é valorizar a qualidade dos processos que conduzam à construção de significados e ao desenvolvimento das competências cognitivas complexas, não a quantidade de conteúdos. Isso se dará por meio, não só da aprendizagem de conhecimentos, mas do exercício do método científico.

6.3.3. A RELAÇÃO ENTRE DISCIPLINARIDADE E INTERDISCIPLINARIDADE

A relação entre parte e totalidade remete à necessidade de articulação entre os diversos campos do conhecimento disciplinar, em busca das relações e interfaces, pelo exercício da interdisciplinaridade.

A produção do conhecimento é interdisciplinar: a relação entre parte e totalidade mostra a falácia da autonomização das partes em que foi dividida a ciência, a serem ensinadas apenas lógico-formalmente, em blocos disciplinares, mediante sua apresentação, memorização e repetição segundo uma sequência rigidamente estabelecida. Há necessidade de articulação entre os diversos campos do conhecimento por meio da interdisciplinaridade, que, por sua vez, também articula práticas sociais, culturais, políticas e produtivas.

Ao organizar as práticas pedagógicas para desenvolver as competências que se constituem em objetivo da formação, o docente deverá contemplar as interfaces entre as áreas do conhecimento que permitem uma adequada apreensão teórico-prática do objeto em estudo, quer na sua apresentação, quer na proposição de atividades que promovam o protagonismo do aluno. Essas atividades deverão ser planejadas de modo a abranger, da forma mais ampla possível, a complexidade das situações da prática de trabalho, a serem analisadas em suas relações com o contexto em que se inserem, o que só será possível a partir de abordagens interdisciplinares.

6.4. A CONCEPÇÃO DE APRENDIZAGEM

Da concepção de conhecimento e dos princípios pedagógicos acima explicitados resulta a concepção de aprendizagem adotada pela EJEF em seu Projeto Pedagógico Institucional. Como resultado do protagonismo do aprendiz, em situações intencionais, organizadas e mediadas por professores e orientadores que permitem articular as práticas de trabalho ao conhecimento científico, tecnológico e cultural. Tal interação se dará de forma ativa, construtiva e criadora, substituindo a certeza pela dúvida, a rigidez pela flexibilidade, a recepção passiva pela atividade permanente, na elaboração de novas sínteses que possibilitem o exercício da Justiça, com qualidade e compromisso social.

Isso só é possível quando o sujeito da aprendizagem estabelece relações significativas com o objeto a ser aprendido, que conduzam desde a identificação e compreensão dos fenômenos em estudo até a análise crítica e criação de novas sínteses que possibilitem práticas inovadoras.

Para a organização dessas ações intencionais e sistematizadas que levam à aprendizagem, parte-se dos processos de trabalho que ocorrem nas unidades

jurisdicionais e administrativas. Esses processos devem ser compreendidos em sua dimensão de totalidade complexa, constituída pela intrincada teia de relações que estabelecem com a sociedade, em suas dimensões políticas, econômicas e culturais.

A partir deles, mediante a alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática, é que, metodologicamente, viabilizar-se-á o constante movimento do pensamento sobre a realidade, para problematizá-la, apreendê-la e compreendê-la em sua dimensão de síntese de complexas relações.

Será o trabalho nas unidades jurisdicionais e administrativas o elo entre teoria e prática, parte e totalidade, disciplinaridade e interdisciplinaridade. A partir das práticas simuladas e reais é que serão formulados os questionamentos que orientarão as discussões teóricas mediadas pelos professores, nas atividades desenvolvidas na Escola Judicial, constituindo-se progressivamente a articulação entre teoria e prática.

Esta concepção de aprendizagem define o trabalho docente, a ação de ensinar, como a capacidade de problematizar, apoiar teoricamente a formulação das dúvidas e das hipóteses; propor desafios; estimular a construção de explicações e o estabelecimento de relações, a partir do que seja possível reelaborar conhecimentos e experiências anteriores, sejam conceitos científicos, sejam conhecimentos cotidianos (senso comum), sejam saberes tácitos.

As concepções e princípios pedagógicos encontram-se mais detalhados no Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

7. ÁREAS DE ATUAÇÃO ACADÊMICA

A EJEF, para a realização de seus objetivos no Tribunal de Justiça, desenvolve processos amplamente pedagógicos e especificamente pedagógicos. Segundo Kuenzer (1985), partindo do pressuposto que o conhecimento não se produz apenas nas situações escolares, mas nas relações sociais em seu conjunto, os processos amplamente pedagógicos são constituídos pelas dimensões educativas presentes em todas as experiências de vida social e laboral. Estas são assistemáticas, não intencionais, mas, nem por isso, pouco relevantes, do ponto de vista da produção do conhecimento.

Nesses processos amplamente pedagógicos, insere-se o conjunto das relações vividas na Instituição, a partir das formas de organização e gestão dos processos de trabalho, conjunto este que contém um projeto educativo que, embora nem sempre explícito, desempenha relevante papel de desenvolvimento intelectual, técnico e ético dos profissionais. Zarifian (2001) trata destas dimensões sob o conceito de “empresa qualificante”, uma vez que os profissionais aprendem no trabalho e nas relações por ele geradas.

As ações educacionais cujo objetivo seja a divulgação de conhecimentos com baixo nível de sistematização na relação com o conhecimento via protagonismo do aprendiz também são caracterizadas como amplamente pedagógicas. Nessa categoria, incluem-se as *lives*, *podcasts* e demais ações educacionais que utilizem os aplicativos disponibilizados pela *web*, nas quais o aprendiz é, predominantemente, espectador, havendo pouco espaço para protagonismo.

Os processos especificamente pedagógicos são intencionais e sistematizados, planejados e mediados por um ou mais docentes, que têm por objetivo promover, em contextos de trabalho definidos, relações significativas entre o aprendiz e o conhecimento construído historicamente, articulando trabalho intelectual e atividade prática.

Esses processos têm por finalidade possibilitar a transição do senso comum e dos saberes tácitos originados das experiências empíricas para o conhecimento científico, de natureza sócio-histórica, cultural e tecnológica, o que supõe o domínio do método científico. Os cursos de formação inicial e continuada de magistrados, por exemplo, constituem-se em espaços sistematizados de compartilhamento de aprendizagens e, portanto, de capacitação para o exercício da prática jurisdicional, a partir de significados culturalmente definidos.

Nesse contexto, o compartilhamento de aprendizagens não se dá de forma espontânea, demandando a organização, pelo docente, de atividades significativas que conduzam aos objetivos pretendidos. A transição do senso comum e dos conhecimentos tácitos para os conhecimentos científicos confere à intervenção pedagógica decisivo papel; ou seja, se o ser humano é capaz de formular seus conceitos cotidianos espontaneamente, tal não se dá no caso do desenvolvimento de conceitos científicos, que demandam ações especificamente planejadas, e competentes, para este fim. Portanto, o desenvolvimento das competências complexas, que envolve intenção, planejamento, ações voluntárias e deliberadas, depende de processos sistematizados de ensino e aprendizagem.

Os processos ampla e especificamente pedagógicos que definem as áreas de atuação da EJEJ são os seguintes:

- *Formação inicial de juízes* como etapa do processo de vitaliciamento do magistrado;
- *Formação inicial de servidores;*
- *Formação continuada de magistrados* para fins de vitaliciamento e promoção na carreira;
- *Formação continuada de servidores;*
- *Formação de gestores;*
- *Formação de formadores;*
- *Divulgação do conhecimento sobre temas contemporâneos do Direito e de outras áreas do saber,* mediante publicações e realização de seminários, simpósios, conferências, *lives* e outros eventos que tenham como objetivo a integração com a sociedade;
- *Promoção de ações educacionais especificamente pedagógicas* organizadas por eixos temáticos, incluindo os colaboradores da Justiça, auxiliares da Justiça e público externo;
- *Realização de cursos de aperfeiçoamento,* mediante parcerias e convênios com instituições de ensino superior, nacionais e estrangeiras;
- *Oferta de cursos de pós-graduação lato sensu,* que têm por finalidade o desenvolvimento de competências profissionais, em campo específico ou interdisciplinar do conhecimento, complementar à formação acadêmica, com vistas ao aprimoramento de sua atuação no Poder Judiciário e na prestação jurisdicional por profissionais qualificados.

- *Realização de estudos e pesquisas sobre temas de interesse institucional, diretamente ou em convênios com outras instituições, visando à formação de magistrados e ao aprimoramento da prestação jurisdicional.*

8. PROGRAMAS

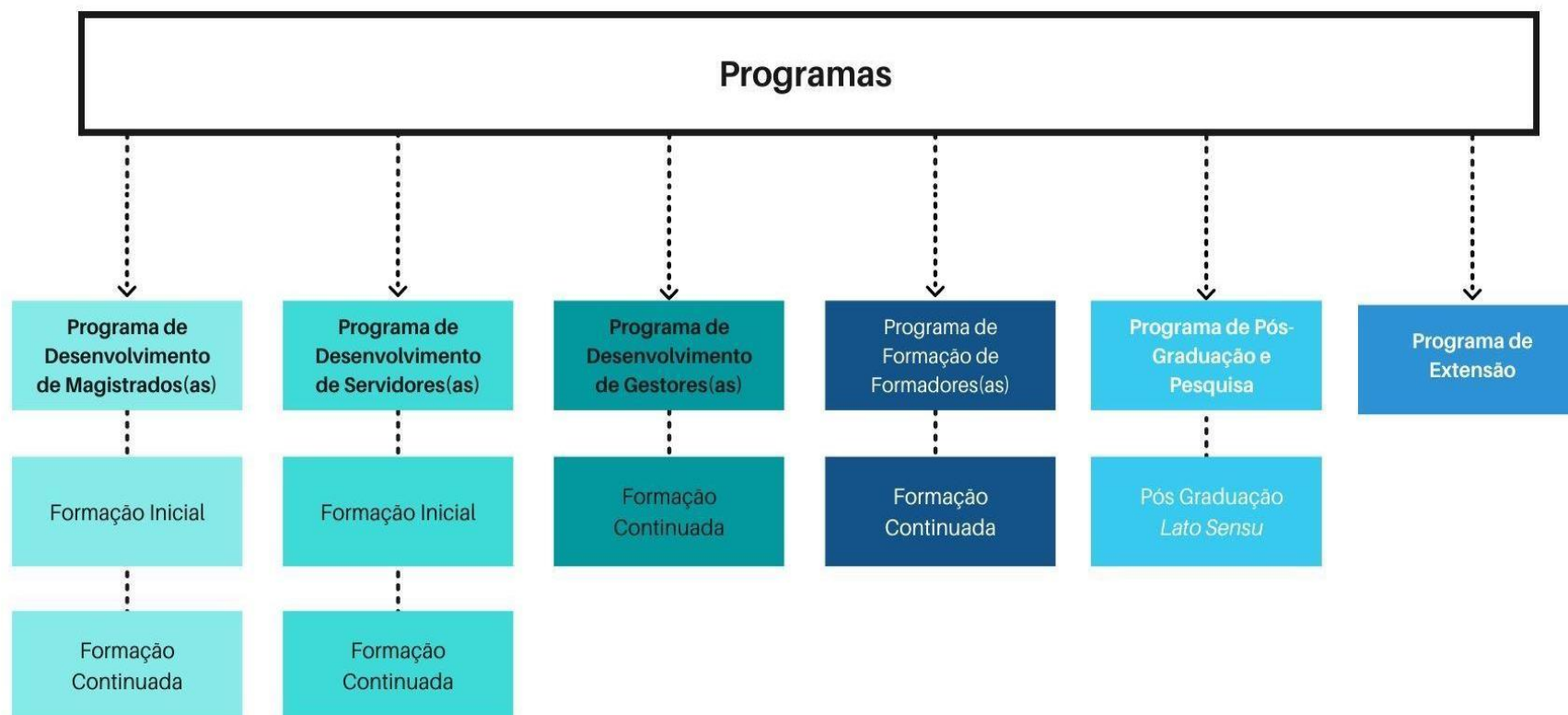
As ações educacionais da EJEF estão organizadas em seis programas:

- **Programa de Desenvolvimento de Magistrados (PDM):** segue as determinações da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM e é composto pela Formação Inicial e pela Formação Continuada.
- **Programa de Desenvolvimento de Servidores (PDS):** a exemplo do que acontece para os magistrados, desdobra-se em Formação Inicial e Formação Continuada. São ofertados módulos, a partir da identificação das lacunas de competências e necessidades (de capacitação) verificadas, com base na análise das avaliações de desempenho por competência e dos grupos focais realizados com as unidades por ocasião da construção do Plano Anual de Desenvolvimento.
- **Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG):** tem por objetivo promover capacitação contínua nos processos de gestão, a saber: gestão de pessoas, gestão estratégica, gestão de processos e gestão de resultados, visando alcançar os objetivos estratégicos da Instituição. Esses temas são tratados na perspectiva da governança, que, por sua vez, articula os processos de integração, controle e transparência e *compliance*.
- **Programa de Formação de Formadores (PFF):** tem por objetivo desenvolver, continuamente, competências profissionais referentes à docência e à organização do trabalho pedagógico de formação de magistrados e de servidores.
- **Programa de Pós-graduação e Pesquisa (PPP):** tem por finalidade a qualificação de profissionais para o exercício de atividades técnicas e profissionais, incluindo a formação humana e a realização de estudos com abordagem científica.

- **Programa de Extensão (PEX):** sua natureza é a democratização do conhecimento produzido pelos diferentes atores, por meio de temas transversais, cujas trocas interdisciplinares exercem a função de integrar os processos de produção do conhecimento e o ensino.

Os Programas e suas áreas de atuação – formação inicial e continuada – estão representados na figura abaixo. O detalhamento de cada um dos programas compõe o Anexo I deste documento.

ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES



9. IMPLEMENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA

9.1. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO PARA O PERÍODO DE 2021-2026

9.1.1. PROGRAMAÇÃO DE ABERTURA DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Nome do Curso	Modalidade	Carga Horária	Oferta	Nº de vagas Anual	Turno	Local	Ano Previsto
Especialização em Direito Empresarial com ênfase em Falência e Recuperação de Empresas.	Presencial	400	anual	50	noturno	EJEF	2022

9.1.2. PROGRAMAÇÃO DE CURSOS DE FORMAÇÃO E EXTENSÃO

A programação de cursos da EJEF é elaborada anualmente e encontra-se descrita no Portfólio de Cursos.

9.2. PLANO PARA ATENDIMENTO ÀS DIRETRIZES PEDAGÓGICAS

9.2.1. PERFIL DO EGRESSO

O perfil do egresso da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, objetiva atender à formação inicial e continuada de magistrados e servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais com a finalidade de desenvolver competências específicas, cognitivas complexas e comportamentais. Cuida de atender também às disposições previstas nos atos normativos da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM e ao plano de carreiras dos servidores, que direcionam a seleção de programas e conteúdos previstos neste PDI.

Isto posto, é possível estabelecer, ainda que de forma reduzida, algumas competências para compor um perfil profissional para o egresso da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, a saber:

- ✓ competência técnica;
- ✓ orientação para resultados;
- ✓ planejamento e organização;
- ✓ relacionamento interpessoal;
- ✓ trabalho em equipe;
- ✓ visão sistêmica;
- ✓ gestão do processo de trabalho judicial;
- ✓ gestão da informação;
- ✓ ação inovadora;

- ✓ comunicação e integração institucional;
- ✓ gestão de pessoas e liderança de equipes.

Além das competências explicitadas, é importante destacar que tais características devem ser acrescidas das especificidades profissionais, propostas por cada curso em seu planejamento pedagógico.

Assim, o perfil do egresso da EJEF indica o cumprimento do itinerário das ações educacionais mandatórias, especialmente aquelas que se referem à formação inicial e continuada, e dentre elas, as ações que se mostram imprescindíveis ao bom andamento dos processos de trabalho da área em que atuam ou são consideradas pré-requisito para o exercício de atividade específica. E também a composição de seu próprio itinerário via ações diversificadas que são oferecidas de forma livre com definição de público prevista em edital publicado no Diário do Judiciário eletrônico. Assim, os interessados têm o acesso amplo ao detalhamento das informações sobre essas ações, como oportunidade de estabelecer o seu próprio percurso de aprendizagem, considerando os seus conhecimentos prévios e as áreas pelas quais nutre maior interesse para o desenvolvimento profissional e pessoal.

O egresso magistrado pode apresentar os certificados dos cursos oficiais ou reconhecidos para a promoção na carreira da magistratura. Já o servidor egresso da Escola pode incluir os certificados dos cursos da EJEF e de cursos livres ao concorrer a processo classificatório de promoção vertical para desenvolvimento na carreira, cumprindo requisitos e títulos previstos em normativo.

9.2.2. AVALIAÇÃO E FORMAS DE ACOMPANHAMENTO

A avaliação deve ser compreendida como prática multidisciplinar que, integrando todo o processo pedagógico, tem como objetivo analisar e realimentar os resultados

das ações educacionais. Assim compreendida, a avaliação é também o ato de planejar, estabelecer objetivos e verificar seu alcance, envolvendo a tomada de decisões para a melhoria do processo como um todo.

A tomada de decisão deve acompanhar todo o processo de avaliação, possibilitando que se promovam os ajustes necessários para que sejam atingidos os objetivos das ações educacionais propostas, inclusive os derivados da dinamicidade dos processos educativos, em suas relações com as demandas do processo de trabalho.

Tomando por base essa concepção, a avaliação tem por objetivo subsidiar as decisões relativas ao conjunto de atividades formativas que a EJEF realiza, observando as seguintes modalidades (ENFAM, 2017):

I. Avaliação da e para a aprendizagem: deverá ser desenvolvida no sentido de identificar e orientar as aprendizagens que ocorrem ao longo das ações educacionais, no que diz respeito ao desenvolvimento de competências. Será levada a efeito pelo docente, entre os pares e pela autoavaliação. Pela avaliação da aprendizagem são identificados os aspectos que necessitam de reorientação e intervenção da Escola e do professor.

II. Avaliação da ação educacional (avaliação de reação): realizada para verificar, junto ao aprendiz, se a solução educacional atingiu os objetivos propostos. É realizada ao término das ações educacionais.

III. Avaliação de desempenho do formador (docente): realizada pelos aprendizes e pela coordenação pedagógica, considerando domínio do conteúdo, conhecimento pedagógico e das relações humanas, no contexto da construção do conhecimento, devendo ser fornecida devolutiva para o docente pela escola.

IV. **Avaliação institucional:** contempla o cumprimento dos objetivos estratégicos expressos nas metas anuais, bem como as dimensões que expressam o trabalho da Escola. Pode integrar a avaliação por agentes externos à Escola e a autoavaliação, a partir dos desafios desdobrados no planejamento das ações educacionais.

V. **Avaliação de impacto:** verifica a efetividade das ações de formação, devendo ocorrer mediante estratégias e técnicas de pesquisa sistematicamente planejadas, como grupos focais, entrevistas individuais, sessões de orientação pedagógica e outras formas de disponibilização/verificação de dados ou informações. Deverá ser prevista, para garantir a efetividade do planejamento e da implementação, no momento do planejamento do curso que será objeto desse tipo de avaliação.

A avaliação, em todas as modalidades, deverá ser realizada mediante a integração das seguintes funções (ENFAM, 2017):

I. **Avaliação diagnóstica:** acompanha todo o processo formativo, perpassando todos os momentos da solução educacional, com o objetivo de identificar os pontos fracos, para rever práticas e reorientar processos pedagógicos. A avaliação diagnóstica desenvolve-se em dois níveis: da instituição e da aprendizagem, dimensões que se interpenetram, ao longo do processo de planejamento e implementação das ações educacionais. No nível da instituição, ocorre no processo de identificação de necessidades de desenvolvimento de competências junto às unidades demandantes, para compor e realimentar o planejamento das ações educacionais, durante sua construção e implementação.

O diagnóstico com foco na aprendizagem ocorre no início do processo formativo e de cada módulo. Tem a função de verificar o conhecimento prévio e as experiências dos alunos. Ocorre, sempre que possível, com o levantamento das trajetórias de vida, formação e de trabalho dos sujeitos, as quais indicam as necessidades e as prioridades educacionais que subsidiarão a fundamentação e o planejamento da

ação educacional. Durante o desenvolvimento da ação, fornece os elementos para reorientar o processo.

II. Avaliação processual: também ocorre em dois níveis. Em nível da aprendizagem, acompanha o processo de desenvolvimento de competências de cada aprendiz, como prática permanente e processual, intrínseca às relações de ensino e aprendizagem. Realizada para a tomada de decisão sobre o processo de ensino e aprendizagem, a avaliação da ação educacional identifica pontos fortes e dificuldades, para que se promovam os ajustes necessários, visando ao atingimento dos objetivos propostos. Em nível institucional, corresponde à avaliação das ações educacionais pelos aprendizes e docentes, fornecendo à coordenação pedagógica as dimensões que merecem reforço e as que demandam reorientação.

III. Avaliação somativa: tem a função de verificar os resultados de aprendizagens alcançados pelos aprendizes, de acordo com os níveis de aproveitamento estabelecidos. Determina se os objetivos propostos foram, ou não, atingidos no fim de uma unidade ou de um curso, por meio de diferenciados instrumentos. No nível institucional, também tem a função de investigar sucessos e/ou defasagens na aplicação do planejamento da ação educacional. Desdobra-se em avaliação de aplicação, quando verifica o grau de aplicabilidade dos conhecimentos e práticas objeto da ação educacional; e em avaliação de impacto, quando avalia a efetividade de ações educacionais no contexto do Tribunal e da Escola.

Os instrumentos são variáveis para atender às especificidades de cada ação educacional.

A EJEF, tal como a ENFAM, privilegia a avaliação de processo, por isso, os trabalhos individuais e em grupo são instrumentos de avaliação por excelência, bem como a participação nos fóruns, nas ações a distância. Assim, servem à avaliação os estudos de caso, os resultados da problematização, o *word* café, o painel

60

integrado, bem como os relatórios dos trabalhos individuais e em grupo. Também são usados formulários *on-line*, questionários e outras formas criadas para verificar se as competências foram desenvolvidas, bem como os aspectos que demandam correções e reforço.

Merece destaque o portfólio *web*, usado para o acompanhamento e avaliação dos juízes vitaliciandos durante todo o período de vitaliciamento.

Para trazer mais elementos sobre as práticas de avaliação e formas de acompanhamento adotadas pela EJEF, destaca-se que a **Avaliação da e para a aprendizagem** é planejada de acordo com as características de cada ação educacional. Nas ações presenciais ela é feita, sobretudo, pela análise da participação dos alunos nas atividades propostas, visto que a EJEF prioriza a utilização de métodos ativos.

Nas ações educacionais na modalidade a distância e híbridas, o formato com tutoria ou sem tutoria (autoinstrucional) direciona a seleção dos instrumentos e técnicas de avaliação a ele adequados. Quando se dispõe da atuação do tutor há também a possibilidade de utilização dos métodos ativos e de maior interatividade. A EJEF tem adaptado com sucesso e boa aceitação os métodos ativos às ações de sua plataforma digital. Dentre eles, as oficinas, painéis integrados, estudos de caso e atividades em grupo. Tem também realizado, via plataforma digital, aulas síncronas com exposição dialogada, debates e apresentações de relatórios e atividades, especialmente, no formato de sala de aula invertida. Para a função diagnóstica são utilizadas enquetes, às quais possibilitam ao tutor um melhor planejamento de sua atuação ao acessar os conhecimentos prévios dos alunos.

No entanto, nem todos os cursos dispõem de tutoria, principalmente aqueles com temas de interesse geral, ou seja, com público mais numeroso. Neste caso, a realização de turmas limitadas para a atuação do tutor dificulta a oferta. Por esse

aspecto, a EJEF oferta várias ações educacionais autoinstrucionais. Nessas ações o planejamento das atividades é feito privilegiando situações da prática e permitindo que o aluno siga o seu percurso de aprendizagem, realizando as atividades tais como a realização de mapas mentais, correlações, exercícios de múltipla escolha, dentre outros. A correção é automática ou o aluno faz a auto-correção com gabarito comentado. São também oferecidos a ele materiais complementares que propiciam o aprofundamento dos estudos dos temas tratados na ação. Um dos maiores desafios é o de propor atividades que impulsionem a integração da teoria com a prática, reflexão e ação, que se configurem em situações significativas de aprendizagem.

A **Avaliação da ação educacional (avaliação de reação)** é realizada pela EJEF em todas as suas ações, sendo uma prática já consolidada. O procedimento envolve, a cada turma ofertada: a análise dos resultados da avaliação; a elaboração de relatório de acompanhamento; a realização de *feedback* aos alunos sobre eventuais pontos críticos e o aperfeiçoamento da ação a partir de aspectos pertinentes apontados pelos alunos, antes da oferta de nova turma. Os critérios mínimos avaliados sobre a ação educacional referem-se à relevância do tema, à carga horária se ela se mostrou adequada, insuficiente ou excessiva, as informações novas oferecidas, a facilidade no uso do ambiente virtual, as atividades de avaliação utilizadas, a aplicabilidade dos conhecimentos e o conceito geral da ação. Nesse momento, é também proposta uma autoavaliação na qual o aluno indica o nível de conhecimento anterior à ação e o nível alcançado ao final da ação. É oferecido um espaço para manifestação livre de comentários e sugestões.

A EJEF realiza a **Avaliação de desempenho do formador (docente)** e oferece o *feedback*, via relatório de acompanhamento pedagógico, especificamente elaborado para orientá-lo sobre o desempenho, destacando os pontos fortes e pontos de melhoria.

A avaliação a ser desenvolvida, nos cursos de pós-graduação, deverá levar em conta o previsto em cada projeto pedagógico de curso, conforme dispositivos regimentais. É função do corpo docente estruturar a transmissão e a avaliação interdisciplinares de conhecimentos, a fim de que o acadêmico tenha a visão do todo do seu objeto de estudo, abandonando a visão compartimentada do ensino.

Foram reunidos modelos dos instrumentos de avaliação e relatórios mais utilizados pela EJEJ para a avaliação e acompanhamento no Anexo III deste documento.

9.2.4. ATIVIDADES COMPLEMENTARES E ESTÁGIOS SUPERVISIONADOS

As Atividades Complementares (AC) são atividades ligadas à formação acadêmica e são componentes curriculares que podem ser previstos nos projetos pedagógicos dos cursos de pós-graduação.

O Estágio Supervisionado consta de prática profissional, exercida em condições de trabalho, como instrumento de integração e conhecimento do acadêmico com a realidade social e econômica, instrumentos de iniciação profissional composto de atividades supervisionadas, com articulação entre a teoria e a prática, exercidas em situações reais, obedecendo a regulamentos próprios e observada a legislação vigente.

Para integralização curricular, o acadêmico deverá cumprir o número de horas fixadas, através da participação em eventos, e a carga horária do estágio, previstas no projeto pedagógico do curso, nela podendo-se incluir as horas destinadas ao planejamento, orientação paralela e avaliação das atividades. Os estágios, assim como os Trabalhos de Conclusão de Curso (TCCs), obedecerão ao descrito nos projetos pedagógicos de cada curso e em regulamentos próprios, de acordo com a legislação vigente.

Em atividade similar, no itinerário formativo, destinado a juízes em processo de vitaliciamento, há no plano de curso o número de horas destinadas à prática supervisionada. O que se busca é promover maior articulação entre a formação teórica e a experiência no espaço de trabalho, planejada com foco nas necessidades de desenvolvimento de competências percebidas na prática e atendendo aos princípios do Projeto Pedagógico Institucional. Para a efetividade da prática supervisionada, a Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes organiza o acompanhamento por juízes orientadores, desde o início do Curso de Formação Inicial (CFI) dos novos juízes, e criou um ambiente virtual de aprendizagem, no qual elaboram o seu Portfólio de Vitaliciamento, composto por planejamentos, atividades, avaliações diagnósticas, formativas e somativas.

Dessa maneira, os juízes em formação elaboram inicialmente seu memorial e fazem a análise dos conhecimentos prévios ao curso. Por sua vez, os juízes orientadores fazem a análise preparatória para a prática supervisionada no período de vitaliciamento. É analisada a produção do novo juiz durante o Curso de Formação Inicial: memorial, resultado da avaliação diagnóstica de conhecimentos prévios e posteriores ao CFI e sentenças elaboradas nas oficinas; as avaliações realizadas, por meio dos roteiros de campo, pelos juízes orientadores de prática jurisdicional supervisionada que ocorre durante o CFI.

Os juízes orientadores e os juízes em formação elaboram conjuntamente o plano de trabalho e roteiro de campo, para acompanhamento dos primeiro trimestre de atividade profissional. Ao final do período, é elaborado o relatório de acompanhamento pelo juiz orientador e o registro reflexivo pelo juiz vitaliciando. Os instrumentos utilizados durante a prática supervisionada estão disponíveis no Anexo III deste documento.

9.3. INOVAÇÕES CONSIDERADAS SIGNIFICATIVAS, ESPECIALMENTE QUANTO À FLEXIBILIDADE DOS COMPONENTES CURRICULARES

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes entende que a metodologia da aprendizagem por problemas constitui uma prática pedagógica inovadora, uma vez que possibilita novas maneiras de aprender e ensinar, a partir de aprendizagem por meio da ação-resolução de problemas, reflexão, discussão coletiva, contemplando ações pedagógicas interconectadas.

As possibilidades surgidas pela introdução e utilização das novas tecnologias da comunicação e da informação fizeram com que a educação a distância despontasse como oportunidade para incrementar o atendimento das demandas educacionais da população e da sociedade, como também se apresentasse como uma alternativa às exigências de natureza social e pedagógica atuais.

Dentro da compreensão exposta e vivenciada de flexibilização curricular e acompanhando as tendências internacionais de se adensar os cursos, sem prescindir de sua qualidade, eliminando o supérfluo em informações que podem e devem ser adquiridas em outras formas, exigências de um mundo que apresenta outros paradigmas de informação, nas quais a Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes busca estruturar seus planos e projetos pedagógicos de curso.

Nessa direção, ao organizar itinerários formativos, a EJEJF opta por um percurso que não pode ser rígido. O percurso a ser realizado é definido pelo profissional em formação, considerando conhecimentos e experiências prévias, lacunas de competência identificadas e necessidades do processo de trabalho. Assim, são organizados módulos, a partir da lógica do processo de trabalho, e identificados os conhecimentos necessários ao desenvolvimento de cada competência e que, finalmente, serão objetos de planos e projetos de curso. Os módulos são conjuntos

didático-pedagógicos sistematicamente organizados para o desenvolvimento de competências profissionais significativas, divididos entre gerais e específicos, e que permitem ao discente a possibilidade de montar o seu próprio percurso de aprendizagem.

A política institucional também permite o aproveitamento de disciplinas cursadas dentro ou fora da EJEJF, nos termos da legislação em vigor, bem como o aproveitamento de conhecimentos adquiridos em serviço, ou em outras experiências formativas, de modo a abreviar a conclusão de cursos, desde que a avaliação da banca de professores(as) indique esse aproveitamento (Lei nº 9.394, art. 47, § 2º). Busca também oferecer a flexibilização do planejamento curricular, ao possibilitar ao estudante o aproveitamento de disciplinas optativas que podem compor o curso, permitindo a escolha de disciplinas mais direcionadas à sua prática.

Apropriar-se de novas tecnologias e agregar valor, na oferta de conteúdos e atividades, já faz parte da história da EJEJF. As ferramentas tecnológicas, como facilitadoras da relação professor(a)/aluno(a) e como fatores de flexibilização da oferta de disciplinas e currículos, constituem características de diferenciação e aproximação do novo contexto educacional.

O contexto atual de novas realidades pedagógicas, com linguagem, desenho e formatação própria, exige criar situações de interação pedagógica e superação das dificuldades inerentes à prática – desafio que se propõe a enfrentar, com novos recursos, novas habilidades e diferentes combinações de ferramentas e recursos tecnológicos. A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes tem a missão de inserir os estudantes nos novos ambientes tecnológicos.

Objetiva-se a capacitação crescente do corpo docente e discente, na modalidade a distância, em que se destaca a utilização do ambiente virtual *Moodle*, para

desenvolvimento de determinadas atividades, tal como das competências digitais de seus usuários.

Até mesmo, se, em algum momento, apoiarem-se novas propostas, que se apresentem em cursos presenciais, pensa-se na utilização da plataforma *Moodle*, como forma de integração entre docentes e entre docentes e discentes, para o desenvolvimento de atividades de complementação do processo de ensino e aprendizagem tradicional, em direção ao ensino híbrido. Uma vez que se começa a trabalhar a interdisciplinaridade nos diversos cursos, a utilização das tecnologias é de suma importância, para que essa política institucional surta efeitos positivos, pois é uma forma de que todos tenham conhecimento a respeito do que é discutido nas diversas disciplinas.

9.4. OPORTUNIDADES DIFERENCIADAS DE INTEGRALIZAÇÃO DOS CURSOS

A integralização dos cursos da EJEJF obedece aos princípios legais e normativos do Ministério da Educação e Cultura (MEC), e estão expressos nos planos de cursos e nos projetos pedagógicos de cada curso, respeitando-se a carga horária estabelecida para os componentes curriculares, estágios, atividades práticas e complementares.

9.5. AVANÇOS TECNOLÓGICOS

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes incorporou a plataforma *Moodle* em seus cursos, não apenas como ferramenta de educação a distância, mas para complementar a interação com os acadêmicos (aluno-aluno, aluno-tutor-professor, professor-tutor-aluno), em apoio às aulas. Nas disciplinas depositadas na plataforma digital, é possível encontrar: (a) partes postadas no *Canva*, fóruns de discussão e a aplicação de testes rápidos para reforço dos conteúdos aprendidos. A Instituição

reforça (e incentiva) aos seus alunos o uso das plataformas de comunicação, como *Instagram*, *Facebook*, e *Youtube*, com o intuito potencial de sua incorporação em estratégias pedagógicas.

A Escola possui um estúdio de gravação de vídeos e áudios, além de laboratórios equipados com computadores ligados à rede *web* com banda larga, assim como programas próprios para a realização de videoconferência. Esses equipamentos podem ser utilizados para aulas, para tirar dúvidas (face a face) em horários e datas pré-programadas, para transmitir uma palestra com especialista ao vivo e para as aulas nas disciplinas do curso.

9.6. DESENVOLVIMENTO DE MATERIAIS PEDAGÓGICOS

Os cursos da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes utilizam como material didático base de suas disciplinas conteúdos elaborados pelos docentes, livros escritos por autores consagrados, artigos, normativos, jurisprudências, pesquisas, dentre outros materiais com licenciamento contratual para a sua ampla exploração. Cada disciplina possui referências bibliográficas especialmente para atender a ementa.

Além desses materiais, é utilizado o estúdio da Escola, para gravação de videoaulas, transmissões ao vivo, aulas síncronas, *lives*, gravação de palestras, *podcasts*, entre outras mídias incorporadas ao planejamento das ações educacionais.

10. CORPO DOCENTE

10.1. REQUISITOS DE TITULAÇÃO

De acordo com as normas institucionais, o docente deverá, no mínimo, ter o certificado de especialista em curso de pós-graduação *lato sensu*, com, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas.

10.2. EXPERIÊNCIA NO MAGISTÉRIO SUPERIOR E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Muitas são as competências exigidas para os docentes dos cursos dos programas de formação da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes. Assim, espera-se desse docente:

- a) Domínio dos fundamentos teóricos do plano de curso ou projeto curricular;
- b) Seleção e preparação dos conteúdos curriculares, articulados com as atividades e os procedimentos pedagógicos;
- c) Identificação dos objetivos referentes às competências específicas, cognitivas complexas, e comportamentais;
- d) Realização da gestão acadêmica do processo de ensino e aprendizagem, em particular no estímulo, orientação, acompanhamento e avaliação do discente;
- e) Autoavaliação contínua como profissional.

O quadro de qualificação dos docentes será apresentado no plano e ou no projeto pedagógico do curso a ser ofertado.

10.3. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO E REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes dispõe de um Banco de Docentes, estruturado em seu sistema informatizado, onde reúne informações cadastrais, currículos e atividades docentes realizadas por magistrados, servidores e demais profissionais certificados nos cursos do Programa de Formação de Formadores que têm interesse em atuar como docentes nos cursos da Escola.

A contratação desses docentes segue as regras estipuladas na Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, que instituiu normas para licitações e contratos da Administração Pública e em ato normativo próprio que dispõe sobre a atuação e a retribuição financeira de docentes que atuam nas ações educacionais da Escola.

10.4. POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes considera que a qualificação docente é indispensável para o desenvolvimento curricular de suas ações educacionais. Nessa convergência, são desenvolvidos cursos de formação docente que compõem o Programa de Formação de Formadores (PFF).

Esse Programa tem o objetivo de desenvolver e aperfeiçoar competências profissionais para o exercício da docência e da organização do trabalho pedagógico, que engloba ações diversas como: cursos, oficinas, encontros, workshops e seminários.

Outrossim, a EJEF oferece apoio financeiro para a participação dos docentes em cursos e congressos em ações educacionais externas, conforme regulamentado em normativo do Tribunal.

10.5. CRONOGRAMA DE EXPANSÃO DO CORPO DOCENTE

Desde o início de seu funcionamento, a EJEF mantém um quadro de docentes, tutores e servidores técnico-administrativos, criteriosamente estável, com titulação condizente.

Com a criação dos cursos de pós-graduação lato sensu, novos profissionais deverão ser contratados, conforme a necessidade, para o bom atendimento dos cursos, conforme previsão abaixo. O objetivo é aumentar o número de docentes participantes do Programa de Formação de Formadores em 5%, no mínimo, a cada ano.

Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Contratações (Professores tutores)	353	371	390	409	429

11. CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

11.1. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

A contratação de servidor técnico-administrativo da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes é realizada via concurso público. Para algumas funções de apoio são contratados funcionários terceirizados.

11.2. POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRAS E REGIME DE TRABALHO

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes valoriza e estimula o desenvolvimento dos profissionais que compõem o seu corpo técnico-administrativo.

O regime de trabalho segue as normas institucionais e, para melhor atender às necessidades acadêmicas e profissionais, adota jornadas de 30 e 40 horas.

- A. Desde a sua criação, a EJEJ oferece ações regulares de capacitação ao corpo técnico-administrativo, entre as quais merecem atenção:
- B. Oferecimento de cursos de capacitação na função na própria Instituição;
- C. Desenvolvimento de competências profissionais relativas a necessidades educacionais mais especializadas, não atingidas pelas ações educacionais internas, via módulos *in company* promovidos por entidades externas;
- D. Apoio financeiro para a participação em cursos e congressos voltados à gestão da área acadêmica, quando é viabilizada a participação de servidores em ações educacionais externas, conforme regulamentado em normativo do Tribunal.

11.3. CRONOGRAMA DE EXPANSÃO

O Corpo Técnico-Administrativo da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes é formado por pessoal qualificado e com formação adequada para as funções que executam. Além disso, o número de pessoas responsáveis pelo suporte acadêmico tem se mostrado suficiente, propiciando aos usuários (docentes, discentes e comunidade externa) atendimento adequado.

Portanto, pode-se concluir que tanto a formação, quanto a experiência profissional do Corpo Técnico-Administrativo da EJEF deverão se adequar ao número de alunos matriculados nos cursos em oferta após autorizados. Sendo assim, com a implantação dos cursos de pós-graduação, o corpo técnico-administrativo da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes acompanhará seu desenvolvimento, especialmente para atender com excelência a expansão da educação a distância.

Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Contratações (técnicos- administrativos)	132	132	132	132	132

12. CORPO DISCENTE

12.1. FORMAS DE ACESSO

O estudante pode ter acesso aos cursos da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes por meio de:

A. CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO – MODALIDADE *lato sensu*

A partir do Edital de Oferta, pode matricular-se o candidato que possua diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior.

B. CURSOS DE FORMAÇÃO E EXTENSÃO

Os cursos de formação têm públicos especificados nos editais de oferta e são direcionados de acordo com exigências normativas, sendo mandatórios, ou são planejados com foco na necessidade de desenvolvimento de competências profissionais específicas.

Nos cursos de extensão podem participar tanto magistrados, servidores, estagiários e colaboradores da justiça, quanto pessoas da sociedade civil. Neste caso, os critérios e condições para o ingresso são estabelecidos para cada curso em particular, e divulgados pela Instituição por meio de editais no seu portal na internet.

12.2. SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO AO ESTUDANTE - SOE

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes adota uma política permanente e afirmativa de atendimento e apoio pedagógico aos discentes, conduzida pelos diretores, coordenadores, professores e corpo técnico-administrativo.

Há também uma equipe composta por psicólogos e analista de recursos humanos, com formação em Psicologia, que promove atendimento e orientação especializada aos docentes e discentes em suas ações educacionais, visando ao desenvolvimento de competências humanossociais. No caso dos discentes, o atendimento é feito por solicitação própria, ou por indicação dos docentes e/ou dos coordenadores.

12.3. ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS

É utilizado o modelo de Avaliação de Desempenho por Competências, que oferece ao servidor a oportunidade de conhecer melhor suas potencialidades e aprimorar o seu desempenho, permitindo, assim, o seu desenvolvimento e capacitação, sendo também um requisito para o desenvolvimento na carreira.

Essa avaliação de desempenho baseia-se nas competências mapeadas para o exercício de cada cargo, favorece a mensuração do desempenho de gestores e servidores de forma mais clara e objetiva, e está alinhada com os objetivos estratégicos do TJMG.

Os servidores são avaliados pela combinação de dois grupos de competências:

- ✓ o primeiro, das competências transversais, que consistem em aspectos gerais, comuns a todos os cargos: competência técnica, orientação para resultados, planejamento e organização, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e visão sistêmica.

- ✓ o segundo, das competências específicas, que trazem elementos indispensáveis a cada cargo/especialidade, como as competências específicas dos cargos/especialidades de 1ª Instância e as competências específicas dos cargos/especialidades de 2ª Instância.

A cada período avaliativo, o avaliado terá a oportunidade de responder a um questionário sobre as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Trata-se de uma avaliação sobre o contexto laboral e as condições pessoais do trabalhador, sendo vedado o acesso do gestor às respostas. Essa avaliação compõe o levantamento anual que subsidia o Tribunal na melhoria do desempenho organizacional.

13. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

A estrutura organizacional da EJEF compõe o Anexo II deste documento.

13.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL COM AS INSTÂNCIAS DE DECISÃO

Pela ordem, Mantenedor (TJMG), Superintendente da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF) e Segundo Vice-Presidente do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), Conselho Superior (Comitê Técnico), Colegiado, Diretor (DIRDEP e DIRGED), Gerências, Coordenações e Coordenadoria.

13.2. ÓRGÃOS EXECUTIVOS DA ÁREA DE FORMAÇÃO DA EJEF

13.2.1. DIRETORIA EXECUTIVA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - DIRDEP

A Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas (DIRDEP) integra a EJEF e tem como objetivo assegurar a efetividade dos processos de seleção, formação, carreira e desenvolvimento de pessoas, em consonância com as políticas e diretrizes institucionais.

13.2.2. GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO PEDAGÓGICO - GEPED

A Gerência de Planejamento e Desenvolvimento Pedagógico - GEPED integra a DIRDEP e tem como objetivo assegurar a efetividade do planejamento e do desenvolvimento pedagógico das ações de formação, aperfeiçoamento, pós-graduação e de orientar as estratégias para o desenvolvimento das competências humanossociais, em consonância com as diretrizes e políticas institucionais.

13.2.3. COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO DOS PROGRAMAS DE MAGISTRADOS, FORMADORES E PÓS-GRADUAÇÃO - COMFAP

A Coordenação de Planejamento dos Programas de Magistrados, Formadores e Pós-graduação (COMFAP) está subordinada à GEPED e tem como objetivo planejar e desenvolver as ações educacionais relativas aos Programas de Pós-Graduação - PPG, Programa de Desenvolvimento de Magistrados - PDM e Programa de Formação de Formadores - PFF, em consonância com as políticas e diretrizes institucionais.

13.2.4. COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO DOS PROGRAMAS DE GESTORES, SERVIDORES E EXTENSÃO - COGEX

A Coordenação de Planejamento dos Programas de Gestores, Servidores e Extensão (COGEX) está subordinada à GEPED e tem como objetivo planejar e desenvolver as ações educacionais relativas aos Programas de Desenvolvimento de Gestores e Servidores e aos Programas de Extensão.

13.2.5. COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANOSSOCIAL - CODHUS

A Coordenação de Desenvolvimento Humanossocial (CODHUS) está subordinada à GEPED e tem como objetivo desenvolver competências humanossociais e acompanhar os discentes e docentes dos cursos de pós-graduação.

13.2.6. GERÊNCIA ADMINISTRATIVA DE FORMAÇÃO - GEFOR

A Gerência Administrativa de Formação (GEFOR) integra a DIRDEP e tem como objetivo gerenciar a operacionalização das ações educacionais de formação, de

aperfeiçoamento e dos cursos de pós-graduação, assegurando que estejam em consonância com as diretrizes e políticas institucionais.

13.2.7. COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA DE FORMAÇÃO INICIAL E PÓS-GRADUAÇÃO - COFIP

A Coordenação Administrativa de Formação Inicial e Pós-Graduação - COFIP está subordinada à GEFOR e tem como objetivo operacionalizar as ações educacionais de formação inicial de magistrados e servidores e os cursos de pós-graduação.

13.2.8. COORDENAÇÕES ADMINISTRATIVAS DE FORMAÇÃO - COFOR I E II

A Coordenação Administrativa de Formação I - COFOR I e a Coordenação Administrativa de Formação II - COFOR II estão subordinadas à GEFOR e têm como objetivo operacionalizar as ações educacionais de formação e de aperfeiçoamento realizadas pela EJEF.

13.3. RELAÇÕES E PARCERIAS COM A COMUNIDADE, INSTITUIÇÕES E EMPRESAS

Existe, na Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, uma política afirmativa de relação de parceria com a comunidade, instituições e empresas, cujo objetivo principal é viabilizar projetos e parcerias relacionados a cursos de graduação, de extensão, de pós-graduação, a bolsas de estudos e às políticas de estágio, buscando contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades e dos serviços públicos colocados à sua disposição.

Dessa maneira, a EJEF participa da Rede de Escolas de Formação de Agentes Públicos de Minas Gerais (REAP-MG) e de outras redes relativas à própria função da Instituição. São também estabelecidos termos de cooperação técnica e convênios

com outras entidades. Essas medidas ocorrem em direção ao atendimento do objetivo estratégico 2.

14. AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Desde a sua criação, a EJEJ tem procurado formas de autoavaliar-se.

O que se pretende, agora, com o credenciamento da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, é tornar uma constante os processos de avaliação, em conformidade com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), que se fundamenta na necessidade de promover a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional, da sua efetividade acadêmica e social e, especialmente, o aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais.

A avaliação das Instituições de Educação Superior é o centro de referência e articulação do sistema de avaliação que se desenvolve em duas etapas principais:

- a) autoavaliação: coordenada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA);
- b) avaliação externa: realizada por comissões designadas pelo Sistema Estadual de Ensino.

De acordo com o SINAES, portanto, a autoavaliação (ou avaliação interna) é hoje instrumento obrigatório e fundamental, no processo de avaliação das instituições de ensino superior, e tem como principais objetivos: produzir conhecimentos, pôr em questão os sentidos do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela instituição, identificar as causas dos seus problemas e deficiências, aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo, fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais, tornar mais efetiva a vinculação da instituição com a comunidade,

julgar acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos, além de prestar contas à sociedade.

Na Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, a autoavaliação tem como objetivo principal atuar como instrumento de diagnóstico institucional, identificando as potencialidades (pontos fortes) e as fragilidades (pontos fracos) da Instituição, para servir como eixo orientador nos processos de tomada de decisão.

14.1. METODOLOGIA, DIMENSÕES E INSTRUMENTOS A SEREM UTILIZADOS NO PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO

Em relação à avaliação, entendemos que ela precisa não apenas refletir a realidade, mas apresentar enfoques e perspectivas, mostrando relações, atribuindo significados. Para tanto, faz-se necessário desenvolver um trabalho analítico, sistemático e interpretativo dos dados, para que estes venham a ser de grande utilidade gerencial.

O Processo de Autoavaliação da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes tem a perspectiva de demonstrar sua legitimidade técnica, através de uma metodologia capaz de garantir a construção de indicadores adequados, acompanhados de uma abordagem analítico-interpretativa capaz de dar significado às informações e gerar informações fidedignas, em espaço de tempo capaz de ser absorvido pela comunidade acadêmica.

No caminho percorrido na pesquisa, será utilizada abordagem quantitativa, para buscar informações generalizadas, coletando dados que possam ser comparados com os de iniciativas semelhantes em diferentes cursos. Serão utilizados instrumentos para coleta de informações, através de entrevistas, questionários, questões de forma estruturada, com questões pré-especificadas.

A avaliação qualitativa será utilizada, tendo como ênfase a busca de informações que sirvam para entender casos específicos, e não só na busca de informações generalizadas e só comparáveis.

Busca-se, com esse tipo de avaliação, a descrição detalhada e o conhecimento aprofundado daquilo que se avalia.

Através dos procedimentos de análise quantitativa e qualitativa, a avaliação deverá articular as diferentes unidades e estruturas às dimensões de totalidade, não absolutizando, mas tentando, sempre que possível, a integração do conjunto.

Como primeiro momento do processo de levantamento de dados, utiliza-se como técnica de pesquisa a elaboração e aplicação de questionários. Esses questionários são disponibilizados e respondidos de maneira totalmente informatizada. O objetivo, neste caso, é verificar a eficácia das ações didático-pedagógicas e administrativas, tanto do ponto de vista qualitativo quanto quantitativo.

14.2. FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA, TÉCNICA E ADMINISTRATIVA

A Autoavaliação Institucional da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, a cargo da Comissão Própria de Avaliação (CPA), concretiza-se com a participação e a corresponsabilidade de todos os órgãos integrantes da estrutura organizacional, envolvendo os diversos segmentos representativos da comunidade acadêmica, técnica e administrativa, e outros da sociedade em geral. Para a viabilização da Autoavaliação, a CPA inicia o processo com uma etapa de reflexões sobre os propósitos do SINAES, conforme preceituado na Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, adequando-se a Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes ao

contexto deste documento legal e demais legislações dele derivadas. A partir daí, traçam-se as diretrizes de ações. Para a montagem dessas ações, utiliza-se a técnica gerencial do Planejamento Estratégico, cujo modelo é adaptado, de maneira que melhor se ajuste à realidade organizacional da Instituição. Entre os segmentos envolvidos, conta com a participação de representantes de professores, alunos, pessoal do corpo técnico-administrativo e da comunidade externa.

Como primeiro momento de ação, após essas reflexões, são realizadas palestras de sensibilização da comunidade acadêmica e externa, nas quais se procura conscientizar sobre a necessidade do processo de avaliação interna da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes, com vistas à melhoria da qualidade da educação superior.

Em seguida, busca-se o envolvimento da comunidade acadêmica na concretização das atividades planejadas, que incluem as estratégias de levantamento de dados de orientação qualitativa e quantitativa, sob orientação e supervisão da CPA. São, também, realizados os procedimentos que incluem o acesso dos egressos e de outros segmentos da comunidade externa à Instituição, no processo de autoavaliação da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes.

14.3. FORMAS DE UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES

Coletados os dados, conforme orientações emanadas de diretrizes propostas pela Comissão Própria de Avaliação, estes são analisados, principalmente, por comissões representativas dos diversos setores da Instituição, consubstanciando-se em relatórios parciais. É importante ressaltar que os dados finais constituem uma síntese dos Relatórios Parciais e de tabelas mais amplas, decorrentes do

processamento (tabulação) dos dados gerados com a aplicação dos instrumentos e da verificação e reflexão sobre os diferentes documentos da Instituição.

A partir dos Relatórios Parciais, é elaborado o Relatório Final, com a análise geral dos dados coletados, apontando-se as fragilidades e potencialidades identificadas. O Relatório Final é apresentado à comunidade acadêmica e à comunidade externa através da divulgação no endereço eletrônico da Instituição. As fragilidades apontadas desencadeiam ações de melhoria a serem realizadas pelos setores competentes (Coordenações de Curso, Colegiado, Coordenação Pedagógica, Direção ou Mantenedora).

Enfatiza-se, portanto, a avaliação como um serviço de informações para toda a comunidade interna ou externa, a fim de que os resultados sejam utilizados para o planejamento e a implementação de projetos e programas coerentes com a Missão da Instituição. Agindo assim, pretende-se, principalmente, implementar uma avaliação democrática, cujas informações sejam relevantes para os sujeitos efetivamente interessados nas dimensões avaliadas, os quais serão por elas afetados. Outrossim, também se enfatiza a utilidade dos resultados gerados, não como um instrumento de punição ou premiação, mas visando à tomada de decisões numa perspectiva crítica e transformadora.

15. INFRAESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS

15.1. INFRAESTRUTURA FÍSICA

LABORATÓRIOS DE INFORMÁTICA		
SALA 2	SANITÁRIO	SIM
	2º MONITOR	SIM
	DATASHOW	SIM
	PC PROFESSOR	SIM
	ÁREA APROX.	70 m ²
	CAPACIDADE	28 ALUNOS
SALA 3	SANITÁRIO	SIM
	2º MONITOR	SIM
	DATASHOW	SIM
	PC PROFESSOR	SIM
	ÁREA APROX.	43 m ²
	CAPACIDADE	14 ALUNOS
SALA 4	SANITÁRIO	SIM
	2º MONITOR	SIM
	DATASHOW	SIM
	PC PROFESSOR	SIM
	ÁREA APROX.	58 m ²
	CAPACIDADE	25 ALUNOS

AUDITÓRIO				
AUDITÓRIO	DATASHOW	SIM		
	SANITÁRIO	NÃO		
	CABINE DE SOM	MESA DE SOM		8 CANAIS
		MICROF. C/ FIO		
		MICROF. S/ FIO		
		SONORIZAÇÃO		EMBUTIDA NO TETO
		COMPUTADOR		
		AMPLIFICADOR		
	PÚLPITO	SIM		
	TABLADO	SIM	ACESSÍVEL	
	MESA DE HONRA	SIM		
	ÁREA APROX.	110 m ²		
	CAPACIDADE	76 LUGARES	PRANCHETAS	

AMBIENTES ADMINISTRATIVOS		
DIREÇÃO	RECEPÇÃO	
	SALA DA DIRETORA	
SECRETARIA	SIM	
COORD. DE CURSOS	SIM	
SALA DOS	ÁREA	58M ²

AMBIENTES ADMINISTRATIVOS		
PROFESSORES	APROX.	
	CLIMATIZADA, MESA DE REUNIÃO, CADEIRAS, COMPUTADOR, SANITÁRIO, ESCANINHOS INDIVIDUAIS	
COORD. PEDAGÓGICA	SIM	
REPROGRAFIA	ÁREA APROX.	25 m ²
DESCRIÇÃO DE AMBIENTES DE SUPORTE		
SUPORTE DE TI	ATENDIMENTO PELO PORTAL DE INFORMÁTICA E/OU SUPORTE TELEFÔNICO. TÉCNICO RESIDENTE	
ESPAÇO DE CONVIVÊNCIA	ÁREA APROX.	80 m ²
	CLIMATIZADA, MESAS REDONDAS, CADEIRAS, MESAS DE APOIO, 2 SANITÁRIOS.	
CETEC - CENTRAL DE TECNOLOGIA PARA A EDUCAÇÃO E INFORMAÇÃO	ESTÚDIO PRÓPRIO (aprox. 54 m ²), ILHA DE EDIÇÃO, EQUIPAMENTOS PARA FILMAGEM EXTERNAS	
SERAP - SERVIÇO DE APOIO ADMINISTRATIVO	ADAPTAÇÃO DE SALAS EM FORMATOS ESPECIAIS, DISPONIBILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PARA PROFESSORES, ABERTURA DE CHAMADOS DE MANUTENÇÃO	

15.2. INFRAESTRUTURA ACADÊMICA

AMBIENTES DE APRENDIZAGEM			
SALAS DE AULA			
AMBIENTE	EQUIPAMENTOS		OBS
SALA 1	SANITÁRIO	NÃO	
	DATASHOW	SIM	
	PC PROFESSOR	SIM	
	CAPACIDADE	40 ALUNOS	FORMATO SALA
	ÁREA APROX.	54 m ²	
SALA 5	SANITÁRIO	SIM	
	DATASHOW	SIM	
	PC PROFESSOR	SIM	
	CAPACIDADE	35 ALUNOS	FORMATO SALA
	ÁREA APROX.	46 m ²	
SALA 6	SANITÁRIO	SIM	
	DATASHOW	SIM	
	PC PROFESSOR	SIM	
	CAPACIDADE	35 ALUNOS	FORMATO SALA
	ÁREA APROX.	54 m ²	
SALA 7	SANITÁRIO	SIM	
	METOD. ATIVAS	SIM	
	DATASHOW	SIM	
	PC PROFESSOR	SIM	

AMBIENTES DE APRENDIZAGEM			
SALAS DE AULA			
AMBIENTE	EQUIPAMENTOS		OBS
	CAPACIDADE	49 ALUNOS	11 MESAS REDONDAS
	ÁREA APROX.	110 m ²	
SALA 8	SANITÁRIO	SIM	
	METOD. ATIVAS	SIM	
	DATASHOW	SIM	
	PC PROFESSOR	SIM	
	CAPACIDADE	40 ALUNOS	MESAS INDIVIDUAIS
	ÁREA APROX.	70 m ²	

15.3. BIBLIOTECA

A Biblioteca Desembargador Amílcar de Castro, localizada na Unidade Goiás, começou a ter seu acervo formado ainda no Tribunal da Relação, na cidade de Ouro Preto, MG.

Atualmente, seu acervo é composto pelas coleções:

- Livros: esta coleção é subdividida em normal, reserva e referência.

- a) Normal: formada por livros de doutrina, legislação comentada e jurisprudência;
 - b) Reserva: formada com número reduzido de obras, de acordo com a competência jurisdicional, para atender, preferencialmente, aos magistrados;
 - c) Referência: formada por livros contendo leis secas, dicionários, enciclopédias, gramáticas, guias, obras históricas e outras relativas ao TJMG e ao Estado de Minas Gerais.
- Periódicos: formada por revistas correntes e não correntes.
 - Coleções Especiais: compostas pelas coleções do Desembargador Amilcar de Castro e pela coleção particular do advogado Tancredo Martins.
 - Coleção de Obras Raras: acervo em formação.

A Biblioteca Digital (BD-TJMG) é um sistema que disponibiliza, em meio digital, documentos de diversas áreas do Tribunal de interesse da sociedade. Essas informações são apresentadas em coleções diversas que contêm documentos, como livros, artigos, íntegra de periódicos, notas técnicas, boletins, relatórios, manuais, monografias, planos, projetos etc.

O acervo da Biblioteca Digital tem coleções de acesso público ou restrito ao público interno.

15.3.1. FORMAS DE ATUALIZAÇÃO DO ACERVO

O acervo da biblioteca é constantemente aprimorado. Recentemente, foram contratadas tradicionais bases de dados, como Saraiva Jur, Plenum Corporativo e Governet, que, somadas às já existentes, totalizam 16 bases que disponibilizam aos

usuários mais de 15.000 obras, como livros, boletins, manuais, relatórios, catálogos, cartilhas, projetos, vídeos e outros documentos produzidos pelo TJMG, que permanecem disponíveis aos usuários do Tribunal.

Além das bases voltadas ao apoio e aprimoramento da atividade jurisdicional, outras, de uso pelas áreas administrativas, também são disponibilizadas, com o intuito de fornecer informações atualizadas aos gestores da Instituição.

São elas: Site Contábil, Target Ged-Web, Orçafascio, Checkpoint Corporate, Banco de Preços, Gestão Tributária Web e Zênite Fácil.

15.3.2. HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

O serviço da Biblioteca Digital (BD-TJMG) é virtual e disponível 24 horas por dia. O funcionamento da Biblioteca Desembargador Amílcar de Castro é das 8h às 18h.

15.3.3. PRODUTOS E SERVIÇOS OFERECIDOS

A Biblioteca oferece aos usuários os serviços de consulta local, empréstimo domiciliar, empréstimo entre bibliotecas, normalização bibliográfica de documentos do TJMG e acesso ao catálogo pela internet, permitindo a renovação e reserva de obras *on-line*.

16. ATENDIMENTO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes tem por intuito, em relação às pessoas com deficiência, empregar esforços, para a constituição de metodologias pedagógicas projetadas para dar suporte, considerando a especificidade de cada tipo de deficiência, abrangendo a adaptação de material didático e a adequação dos procedimentos desenvolvidos durante a execução das atividades de formação e acadêmicas curriculares, e a elaboração de metodologias adequadas às necessidades específicas de cada estudante. Assim, mantém as seguintes ações:

- ✓ Adequação do espaço físico visando o processo de transformação das dependências da EJEJF em espaços cada vez mais acessíveis.
- ✓ Construção de novas ferramentas e metodologias de ensino voltadas para as pessoas com deficiência e que busquem reduzir ou eliminar as barreiras atitudinais, das comunicações, metodológicas, instrumentais, digitais e físicas, de maneira a garantir o acesso, permanência e participação dos alunos com deficiência nos diferentes espaços e contextos de ensino e aprendizagem da EJEJF.
- ✓ Auxílio e suporte aos coordenadores de curso, docentes e tutores no desenvolvimento e uso dos diversos métodos e práticas de ensino mais adequados à realidade das pessoas com deficiência.
- ✓ Aquisição de acervo em diferentes formatos e fomento da acessibilidade nas bibliotecas do TJMG.

17. DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

O Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG), enquanto instituição mantenedora da EJEJF, mantém dotações orçamentárias específicas para atender às

necessidades educacionais da EJEF, com gestão pela própria Escola, em cumprimento, portanto, ao art. 7º da Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 159, de 12 de novembro de 2012.

Nesse sentido, as despesas decorrentes das atividades educacionais da EJEF são programadas e executadas, de forma principal, nas dotações orçamentárias relativas às seguintes ações que compõem o Plano Plurianual de Ação Governamental do Estado de Minas Gerais:

Programa 706 - Prestação Jurisdicional:

Ação 2109 - Formação, Aperfeiçoamento e Desenvolvimento Contínuo de Pessoas: ação específica para a formação de pessoas realizada no TJMG, onde constam as dotações orçamentárias, geridas pela EJEF, que atendem às despesas de custeio relativas às ações educacionais promovidas ou custeadas pela Escola.

Ação 4395 - Processamento Judiciário: ação voltada ao atendimento das demais atividades e serviços do Tribunal de Justiça que contribuam para a prestação jurisdicional e para as demais atribuições institucionais, com dotações geridas pelas diversas áreas do Tribunal, entre elas a EJEF, a quem compete a gestão de dotações para atendimento a despesas de custeio e investimento na estrutura, inclusive bibliotecária, da Escola, bem como relativas a outras atribuições institucionais da EJEF, tais como a gestão documental e dos concursos e estágios do Tribunal.

Além dessas, há que se ressaltar, também, as dotações orçamentárias geridas pela Presidência do Tribunal, constantes das ações voltadas à remuneração de membros e colaboradores do Tribunal e que atendem às despesas com pessoal referentes à retribuição financeira devida a magistrados e servidores da instituição que atuam como docentes nas atividades da EJEF.

18. ACOMPANHAMENTO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O planejamento aponta para um futuro desejado, traçando um caminho entre ele e as decisões e atividades presentes. Tal caminho, entretanto, não é único nem estanque. Pelo contrário, a dinamicidade e a mudança são suas características fundamentais e que justificam o próprio planejamento, pois, sem esse movimento, não haveria necessidade de planejar, mas tão somente de prever.

Desse modo, o trabalho de planejar não termina na elaboração do plano, mas continua com o acompanhamento do caminho traçado rumo ao alcance dos objetivos definidos, possibilitando a verificação dos resultados obtidos e a devida reação a eles e aos imprevistos, pois, como diz a máxima estóica, *“quando um homem não sabe a qual porto ele está indo, nenhum vento é o vento certo”*.

Por conseguinte, durante a implementação do plano, o acompanhamento é realizado em dois processos principais e complementares:

- I. o **monitoramento**, que consiste no acompanhamento contínuo e sistemático do desempenho dos indicadores no tempo e tem como finalidade subsidiar a tomada de decisões com informações simplificadas e quantificadas, que servem para verificar objetivamente a direção dos esforços de implementação do plano, identificando a evolução ou a estagnação no alcance das metas traçadas. Permite, portanto, rápida verificação de resultados e adoção de medidas corretivas. No âmbito da implantação do planejamento educacional da EJEF, o monitoramento é mais evidente no nível tático, com o acompanhamento da execução dos Planos Anuais de Desenvolvimento - PAD.
- II. a **avaliação**, por sua vez, aprofunda o estudo sobre os resultados verificados no monitoramento, buscando atingir não somente o “que”, mas também o

“porque” do ocorrido, com a finalidade de subsidiar a tomada de decisões com informações qualitativas que visam retroalimentar o processo de planejamento em si, com vistas ao alcance dos objetivos de longo prazo. Sendo assim, não são apenas analisados os resultados em si, mas o alcance, os impactos e a relação desses resultados entre si e com o ambiente institucional em que se inserem, bem como a sua contribuição para o desenvolvimento da estratégia elaborada e para o alcance do estado futuro almejado. Na avaliação há também a reflexão sobre os caminhos percorridos, sendo fundamental o seu aspecto de aprendizagem, que lhe caracteriza como uma poderosa ferramenta de inovação e melhoria contínua. No âmbito da implantação do planejamento educacional da EJEF, essa atuação é mais evidente no nível estratégico, nos processos de desenvolvimento e aperfeiçoamento dos PADs.

Por fim, cumpre ressaltar que o acompanhamento também envolve um empenho contínuo na orientação de esforços e de equipes; no mapeamento, revisão e otimização de processos; na análise de ambiente e na projeção de cenários e tendências, em uma dinâmica constante entre passado, presente e futuro.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 198, de 1º de julho de 2014*. Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em http://www.cnj.jus.br/images/resol_gp_198_2014_copiar.pdf. Acesso em 21 de março de 2018.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016*. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_240_09092_016_15092016135414.pdf. Acesso em 21 de março de 2018.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução Enfam n. 2, de 8 de junho de 2016*. Dispõe sobre os programas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados e regulamenta os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores. Disponível em <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/102269>. Acesso em 26 de março de 2018.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução Enfam n. 2, de 14 de março de 2017*. Altera a Resolução ENFAM n. 2 de junho de 2016, que dispõe sobre os programas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados e regulamenta os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores. Disponível em <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/108591>. Acesso em 26 de março de 2018.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Instrução Normativa Enfam n. 1, de 3 de maio de 2017*. Disciplina o credenciamento de cursos oficiais. Disponível em <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/109933>. Acesso em 26 de março de 2018.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução Enfam n. 7, de 7 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre as diretrizes pedagógicas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados. Disponível em <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/116264>. Acesso em 20 de março de 2018.
- DURAND, T. *Formsofincompetence. Proceedings Fourth International Conference on Competence-based Management*. Oslo: Norwegian School of Management.
- ENFAM. *Guia de orientação das práticas de Avaliação*. Brasília, 2017.

- ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes – EJEF. *Três décadas de história*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2007.
- ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes – EJEF. *Plano Educacional: Educação para o desenvolvimento profissional e excelência do Tribunal de Justiça Mineiro*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2014.
- ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEF. *Projeto Político-Pedagógico da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes - 2016 a 2018*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2018.
- ESCOLA Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEF. *Relatório de Gestão da EJEF - julho/2018 a junho/2020*. Belo Horizonte: TJMG/EJEF, 2020.
- KAPLAN e NORTON. *A estratégia em ação: balancedscorecard*. São Paulo: Elsevier, 1997.
- KUENZER, A. Z. *A pedagogia da fábrica*. São Paulo: Cortez, 1985.
- KUENZER, A. Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. *Boletim Técnico do SENAC*, Rio de Janeiro, v.29, n.1, jan./abr. 2003.
- LE BOTERF, G. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- ZARIFIAN, P. *Objetivo Competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

GLOSSÁRIO

Ação educacional: solução intencional e sistematizada de formação profissional, implementada por meio de atividades presenciais e/ou a distância, promovida ou apoiada pela EJEJ. Tem como finalidade o tratamento de necessidades educacionais, podendo ser:

- a) interna: quando planejada e promovida pela EJEJ, diretamente ou por meio de parceria ou contratação de serviços prestados por terceiros;
- b) externa: quando integralmente planejada e promovida por entidade externa, pública ou privada, sendo a participação de magistrados e servidores apoiada pela EJEJ, mediante custeio ou não.

Exemplo: O Programa de Formação Inicial de magistrados é integrado por várias ações educacionais, tais como o Curso de Formação Inicial, as atividades práticas supervisionadas, o acompanhamento por juiz orientador e a educação continuada (Vitaliciar).

Demandas de ação educacional: trata-se de necessidades educacionais internas, identificadas pela própria Escola, ou externas, vindas de outros setores do Tribunal, podendo ser:

- a) induzidas: quando o processo de levantamento das necessidades educacionais e a definição e desenvolvimento da solução educacional mais adequada são sistematicamente conduzidos pela EJEJ;

b) espontâneas: quando, excepcionalmente, o processo de levantamento das necessidades educacionais e a definição do tratamento adequado são realizados espontaneamente pela(s) unidade(s) do Tribunal interessada(s), sem a intervenção da EJEJF.

Demandante: unidade do Tribunal diretamente envolvida nas tratativas da demanda induzida, ou que formaliza a demanda espontânea de ações educacionais internas ou de participação em ações educacionais externas.

Eixo formativo: trata-se de um processo de trabalho, ou de parte dele, que estrutura um conjunto de ações educacionais relacionadas entre si. Integra o itinerário formativo e busca assegurar organicidade entre módulos. Como exemplo, podemos considerar como eixo Gestão de Pessoas, que articula vários módulos. Um eixo formativo pode transversalizar vários itinerários formativos.

Formação profissional: processo permanente e intencional de aprendizagem, cuja finalidade é desenvolver as competências para a atuação na realidade laboral, com vistas ao cumprimento de objetivos institucionais e à melhoria dos resultados da organização.

Itinerário formativo: o itinerário formativo compreende o conjunto de ações educacionais que compõem a organização do percurso de desenvolvimento de competências em um determinado processo de trabalho, de modo a promover o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.

A partir do itinerário, o magistrado e o servidor, considerando as suas experiências e conhecimentos anteriores, elaboram seu percurso formativo, atendendo às necessidades de desenvolvimento que articulam as demandas do processo de trabalho e as demandas individuais (ESCOLA, 2018, p.24).

Necessidade educacional: lacuna de competências verificada na realidade do trabalho, tanto para o enfrentamento de situações laborais, quanto para o atendimento a exigências de novos projetos institucionais.

Nível e etapa: escala que faz a classificação de posicionamentos que vão do inferior ao superior. Pode representar hierarquias, graus ou posições; um nível pode ser desdobrado em etapas.

Exemplos:

O Programa de Formação de Formadores tem dois níveis, que são integrados por etapas. Há o Nível 1 - etapas 1, 2 e 3, e o Nível 2 - etapas 1,2,...

O Sistema Educacional Brasileiro é composto por dois níveis: básico e superior. O nível básico se subdivide em três etapas: educação infantil, ensino fundamental e ensino médio. (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - LDB).

Orientador de Prática Jurisdicional: magistrado do TJMG, responsável por receber, em sua unidade jurisdicional, magistrados em formação inicial, visando compartilhar aspectos práticos da função judicante e da função do juiz como gestor.

Orientador de Vitaliciamento: magistrado da ativa do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais – TJMG, responsável pelo acompanhamento formativo e pela avaliação de sentenças e atos administrativos elaborados por magistrados em período de vitaliciamento.

Plano Anual de Desenvolvimento: PAD: instrumento que desdobra o Plano de Desenvolvimento Institucional da EJEJ, bem como outras diretrizes e planejamentos que afetam os trabalhos de capacitação da EJEJ, em objetivos, metas e ações educacionais para o ano considerado.

Plano de Curso: instrumento de planejamento pedagógico da ação educacional a ser promovida pela EJEJF.

Programa de Formação: conjunto de ações educacionais para o desenvolvimento de competências, visando ao aperfeiçoamento em processos de trabalho específicos e competências complementares à formação humana, com a metodologia preconizada no Projeto Pedagógico da EJEJF. A formação é integrada por diversos programas.

Projeto Pedagógico Institucional: instrumento que define os pressupostos epistemológicos e metodológicos que orientam as ações educacionais promovidas pela Escola Judicial.

PDI

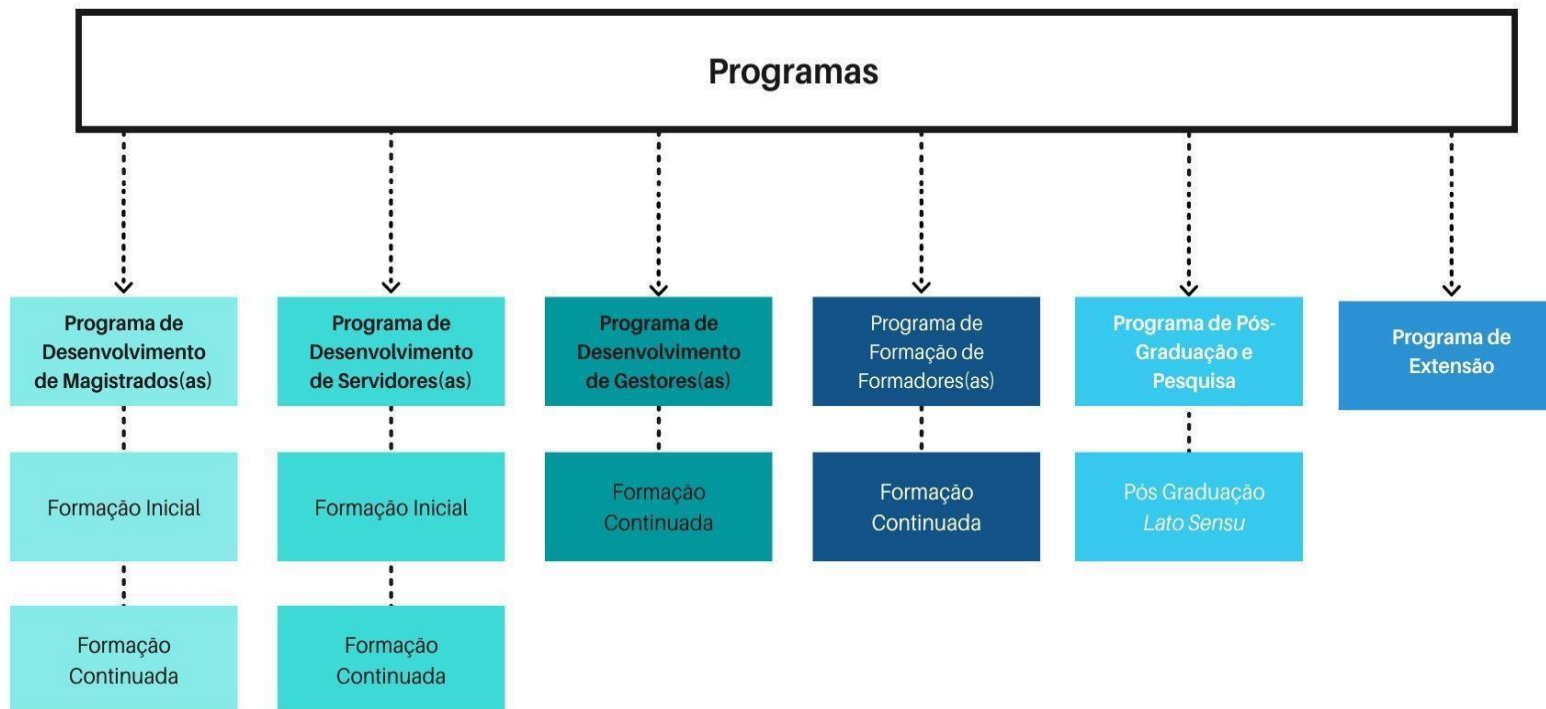
PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

ANEXO I - PROGRAMAS

SUMÁRIO

1. Programa de Desenvolvimento de Magistrados (as) - PDM.....	4
1.1. Formação Inicial de Magistrados - Etapa 1 e Etapa 2.....	4
1.2. Formação Continuada de Magistrados.....	8
1.2.1. O programa de aperfeiçoamento dos magistrados vitaliciandos - VITALICIAR.....	8
1.2.2. Os cursos de aperfeiçoamento para promoção na carreira.....	10
2. Programa de Desenvolvimento de Servidores(as) - PDS.....	13
2.1. Formação Inicial de Servidores.....	13
2.2. Formação Continuada de Servidores.....	15
3. Programa de Desenvolvimento de Gestores(as) – PDG.....	18
4 Programa de Formação de Formadores (as) - PFF.....	22
5. Programa de Pós-graduação e Pesquisa.....	24
6. Programa de Extensão.....	27

ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES



1. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE MAGISTRADOS (AS) - PDM

O Programa de Desenvolvimento de Magistrados segue as determinações da Resolução Enfam nº 2, de 8 de junho de 2016, com nova redação dada pela Resolução nº 02/2017, e é composto pela Formação Inicial e pela Formação Continuada.

1.1. FORMAÇÃO INICIAL DE MAGISTRADOS - ETAPA 1 E ETAPA 2

A Etapa 1 da Formação Inicial de Magistrados consiste no Curso de Formação Inicial - CFI, que tem por objetivo o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício da magistratura, a sensibilização para a incorporação dos valores do TJMG, a mobilização para o cumprimento da missão e para a construção da imagem institucional junto à sociedade.

O curso é realizado imediatamente após a entrada em exercício do magistrado e tem, no mínimo, 480 horas-aula de duração, conforme dita a Enfam. Ao longo desse período, alternam-se momentos de formação na Escola – de apropriação teórica mediante a aplicação de metodologias ativas –, com momentos nas unidades jurisdicionais, onde os vitaliciandos, sob a orientação de magistrado capacitado pedagogicamente – juiz orientador de prática jurisdicional – e de um roteiro de campo, iniciam a vivência na prática jurisdicional.

O Curso de Formação Inicial - CFI, é composto por:

- a) módulo nacional promovido pela Enfam, de caráter obrigatório, com 40 horas-aula de duração;
- b) módulo local, com 200 horas-aula de duração, abordando o conteúdo programático mínimo determinado pela Enfam (Anexo II da Res. nº 2 da Enfam, de 2016);

- c) módulo de Direito Eleitoral, com 24 horas-aula de duração, ministrado no último quadrimestre do ano anterior às eleições e no primeiro quadrimestre do ano eleitoral, observando o conteúdo determinado pela Enfam (Anexo II da Res. nº 2 da Enfam, de 2016);
- d) atividades práticas supervisionadas.

No transcurso do CFI, a aplicação de metodologias ativas promove a participação e a interação dos discentes, com ênfase na formação humanística, interdisciplinar, e na prática da atividade judicante.

Nesse período, a Coordenação de Desenvolvimento Humanossocial – CODHUS/DIRDEP inicia o acompanhamento psicossocial dos juízes vitaliciandos.

As atividades práticas supervisionadas são parte integrante do CFI e ocorrem concomitantemente às aulas teórico-práticas. Nessa fase da carreira, a lotação dos juízes substitutos é na Comarca de Belo Horizonte. Por isso, a Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF) define um número suficiente de unidades jurisdicionais – especializadas ou não – e de unidades dos Juizados Especiais que receberão os vitaliciandos dentre as da Capital e as da Região Metropolitana. Segundo plano previamente proposto, ali se promoverão atividades que permitam aos novos juízes atuar na complexidade do real.

Definidas as unidades que receberão os vitaliciandos no transcurso do CFI, a EJEF promove a capacitação dos juízes orientadores de prática jurisdicional. A intenção é que eles compreendam os objetivos do plano de atividades e se apropriem das formas de atuação adequadas a esse processo. Nessa capacitação, sob a orientação da EJEF, elabora-se um roteiro de campo com as competências que deverão ser desenvolvidas em cada período, para que os juízes orientadores de prática jurisdicional criem as situações de aprendizagem, acompanhem e avaliem os vitaliciandos, e assim forneçam subsídios para as ações formativas subsequentes.

O acompanhamento por juiz orientador inicia-se ainda no CFI. Ao longo do curso, o orientador de vitaliciamento acompanha a aprendizagem e as dificuldades dos orientandos nas aulas e nos estágios nas unidades judiciárias, levantando subsídios para orientar as ações formativas subsequentes.

Imediatamente após o término do CFI, a questão a ser enfrentada pela Escola é a de formar o juiz recém-empossado para o exercício da magistratura. Isso demanda imersão na prática, uma vez que as dificuldades e muitas das dúvidas só irão se manifestar em sua plenitude em situações reais. E, de modo geral, quando isso acontece, o novo juiz já concluiu o Curso de Formação Inicial e não dispõe mais de espaços pedagógicos que deem continuidade ao seu aprendizado.

Inicia-se, então, a Etapa 2 da formação inicial dos novos juízes, que consiste no acompanhamento por juiz orientador. Nesse período integram-se a experiência e a fundamentação teórica para indicar que o “constituir-se como Juiz” se dá pela alternância entre a formação sistematizada na Escola e a prática jurisdicional, onde as lacunas de formação, não supridas pela preparação para o concurso e pelo CFI, serão identificadas e tratadas na relação pedagógica que se estabelece entre orientador e orientando. A adoção de estratégia privilegiada de articulação entre teoria e prática possibilita ao juiz em formação inserir-se na prática jurisdicional sob a orientação de um profissional experiente e adequadamente capacitado. Promove-se, assim, a construção do conhecimento em situação real, com os pares, a partir dos conhecimentos científicos, tecnológicos, gerenciais e humanos disponibilizados.

Como a prática jurisdicional é complexidade em movimento, essa atividade permite a integração das diferentes dimensões formativas – cognitiva, comportamental, ética e estética – e das diferentes áreas de conhecimento. Concebido desta forma, o acompanhamento por juiz orientador constitui-se em espaço de formação integral e transdisciplinar. Em sua forma mais complexa, objetiva-se como alternância integrativa real, compreendida como uma compenetração efetiva, uma relação

permanente entre o tempo de trabalho e o tempo de formação, mediante o planejamento de um percurso formativo e sistematizado.

Os magistrados orientadores passam por capacitação pedagógica na metodologia de alternância, onde são definidas as competências que devem ser desenvolvidas ao longo do período de vitaliciamento. Eles fundamentam seu trabalho em roteiros de campo elaborados coletivamente, que contêm as competências que devem ser desenvolvidas a cada trimestre, considerando as necessidades específicas de formação de cada orientando. A partir do roteiro de campo, o juiz orientador e o vitaliciando elaboram o plano de atividades para o período. Em alguns momentos do processo de orientação, a EJEJ viabiliza a permanência do orientando na unidade do orientador, para que sejam vivenciadas situações que propiciem aprendizagens na prática, principalmente nos pontos em que dificuldades sejam identificadas.

Ao final de cada trimestre, os orientadores redigem relatório, com apoio no roteiro de campo, onde apontam as competências que foram desenvolvidas e as dificuldades que merecem tratamento específico. Os relatórios produzidos subsidiam a realização de grupo focal com os orientadores, com supervisão pedagógica, para avaliar as competências desenvolvidas pelos vitaliciandos e as que ainda merecem atenção. Durante as reuniões, trocam-se experiências e definem-se necessidades comuns, que irão orientar a EJEJ na oferta da educação continuada.

Para viabilizar as atividades de orientação, lança-se mão de portfólio *web*, de contatos pessoais e de outras tecnologias de comunicação que possam facilitar o fornecimento do necessário apoio para os vitaliciandos. O roteiro de campo indicará as competências a desenvolver, as ações e os prazos para o seu desenvolvimento, e as observações do juiz orientador relativas à aprendizagem do magistrado em formação, incluindo estratégias formativas complementares, sempre que necessário.

1.2. FORMAÇÃO CONTINUADA DE MAGISTRADOS

A Formação Continuada de Magistrados visa propiciar aos magistrados formação integral que englobe, além do saber jurídico, outros saberes e práticas que possibilitem a compreensão e a interpretação da realidade social, para aprimorar a aplicação do ordenamento jurídico e para a efetiva prestação jurisdicional. É composta pelas seguintes ações:

1. Programa de Aperfeiçoamento dos Magistrados Vitaliciandos, denominado na EJEF de Vitaliciar, ofertado após a conclusão do CFI e concomitantemente ao acompanhamento por juiz orientador.
2. Cursos de aperfeiçoamento para promoção na carreira, disponibilizados continuamente para os magistrados vitalícios, para atender necessidades específicas de capacitação e para tratar temas contemporâneos do Direito e de outras áreas do conhecimento, na perspectiva da interdisciplinaridade.

1.2.1. O PROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO DOS MAGISTRADOS VITALICIANDOS - VITALICIAR

O Vitaliciar responde ao desafio de promover a integração entre formação inicial e formação continuada no período de vitaliciamento, bem como a articulação com a prática jurisdicional, uma vez que a formação teórica está largamente contemplada pelos estudos realizados para fins de aprovação no concurso de ingresso na carreira.

As atividades preparatórias do Programa Vitaliciar iniciam-se durante o CFI, quando os juízes orientadores, já designados, iniciam o processo de acompanhamento dos seus orientandos. Encerrado o CFI, os orientadores acompanham todo o processo de imersão na prática jurisdicional, articulando a teoria com a experiência; no

transcurso da orientação, são identificadas as necessidades de capacitação sistematizada, apresentadas e discutidas nos grupos focais trimestrais, quando são apontados possíveis temas para oferta pelo Vitaliciar. Ao mesmo tempo, consultas são feitas aos vitaliciandos nos grupos focais e mediante pesquisa. Desse processo resultam os temas das oficinas que a EJEF oferece para esse público, integrando os dois níveis da formação, inicial e continuada; o foco permanece na articulação entre teoria e prática.

As oficinas e cursos específicos usam metodologias ativas, dirigidas por magistrado experiente. Ele tratará as dificuldades identificadas teórico-praticamente e de modo a promover o compartilhamento dos conhecimentos e a produção coletiva de encaminhamentos possíveis para as questões abordadas.

Com base nessa proposta, em todas as etapas da formação inicial e continuada no período de vitaliciamento serão promovidas situações de aprendizagem que articulem a formação teórica à experiência no espaço de trabalho.

As oficinas e cursos específicos do Vitaliciar ocorrem uma vez por semestre. Nessa ocasião, as temáticas são abordadas de forma aprofundada e contextualizada, levando em conta a prática na unidade judiciária e as dificuldades e especificidades encontradas pelo magistrado. O propósito da EJEF é que o magistrado em período de vitaliciamento tenha a oportunidade de discutir com os colegas e com os docentes os temas identificados, e, com a utilização de metodologias ativas, seja estimulado a construir soluções para as questões complexas vivenciadas no contexto de atuação.

Também fazem parte do Vitaliciar as oficinas de acompanhamento psicossocial, já ofertadas desde o CFI. Observa-se a necessidade de apoiar os juízes vitaliciandos na lida com as repercussões do cargo na vida pessoal e na busca de estratégias para enfrentar as adversidades e os limites pessoais, funcionais, institucionais e

sociais que se fazem presentes nesse momento da carreira. A proximidade do encerramento do período que precede o vitaliciamento e, portanto, do acompanhamento psicossocial sistematizado aumenta a necessidade de compartilhamento de experiências entre os participantes, de modo que os vitaliciandos possam exercitar as competências humanossociais que vão sendo desenvolvidas no grupo, para atuar de forma humanizada nas relações de trabalho e na gestão da equipe, favorecendo a efetividade da prestação jurisdicional, em consonância com a visão do TJMG.

1.2.2. OS CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA

Os cursos de aperfeiçoamento para promoção na carreira têm a finalidade de prover para o magistrado competências e conhecimentos inseridos no contexto das novas realidades jurídico-sociais, que possibilitem melhoria efetiva nos resultados da atividade judicante. São objetivos dessa formação:

1. atualização legislativa e jurisprudencial;
2. promoção do intercâmbio de boas práticas;
3. promoção da abordagem interdisciplinar dos problemas enfrentados pelos magistrados (art.32 da Res. Enfam nº 02, de 2016).

Esses cursos são planejados a partir do processo de identificação de necessidades já explicitado no item anterior, utilizando principalmente a estratégia de realização de grupos focais para melhor identificar as competências que devem ser desenvolvidas nas diversas áreas, visando ao atingimento dos resultados pretendidos pelo Tribunal.

A formação continuada de magistrados ocorre mediante a oferta de ações educacionais diversificadas: cursos, seminários e encontros, sempre aplicando

metodologias ativas e observando as diretrizes da Enfam. Para ampliar a participação dos magistrados, as ações educacionais são regionalizadas e podem combinar horas a distância para apropriação do conteúdo, seguidas de horas presenciais, onde ocorrem os debates e trocas de experiência mediante estratégias como *world café*, painel integrado, controvérsias estruturadas e outras que provocam o debate, contemplando não só as concordâncias, mas também os pontos controversos; dessas soluções podem sair proposições para encaminhamento aos pares e ao Tribunal, de forma a promover a construção coletiva de novas práticas e orientações normativas.

Programa de Desenvolvimento de Magistrados(as) - PDM						
Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Magistrados(as)	Formação integral que englobe, além do saber jurídico, outros saberes e práticas que possibilitem a compreensão e interpretação da realidade social.	Especificamente pedagógica	Inicial	Capacitar para o exercício de suas funções, sensibilizá-los para incorporarem os valores do TJMG, bem como mobilizá-los para o cumprimento da missão e para a construção da imagem institucional junto à sociedade.	Induzida	200h
						40h módulo nacional (Enfam) + 24h Direito Eleitoral + atividade prática supervisionada = 480 horas
			Continuada	Proporcionar ao magistrado a oportunidade de desenvolver competências profissionais necessárias ao aprimoramento da qualidade da prestação jurisdicional.	Induzida e espontânea	Vitalicar – 120h
						Curso de aperfeiçoamento para promoção na carreira - 40 horas por ano.

2. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES(AS) - PDS

O Programa de Desenvolvimento de Servidores, a exemplo do que acontece para os magistrados, desdobra-se em Formação Inicial e Formação Continuada.

Os módulos são ofertados a partir das necessidades identificadas mediante a aplicação da metodologia já explicitada no item – Articulação entre o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Plano Anual de Desenvolvimento –, relativo ao mapeamento de processos críticos, visando a obtenção dos resultados que constam do Planejamento Estratégico do Tribunal. Ao considerar essa metodologia, especificamente em relação ao desenvolvimento das competências dos servidores, merecem destaque a identificação das lacunas de competências e necessidades (de capacitação) verificadas a partir da análise das avaliações de desempenho por competência; os grupos focais realizados com as unidades por ocasião da construção do Plano Anual de Desenvolvimento, que desdobra para a EJEF o Planejamento Estratégico do TJMG; e os achados do controle interno e da ouvidoria.

A partir dos processos críticos, são construídos itinerários formativos, nos quais serão dispostos os módulos necessários à formação ao longo da carreira. Os itinerários servem de ponto de partida para a definição de prioridades de capacitação nos grupos focais realizados com a finalidade de identificar os problemas que impactam os resultados do Tribunal.

2.1. FORMAÇÃO INICIAL DE SERVIDORES

O objetivo da Formação Inicial é capacitar servidores para o exercício de suas funções, sensibilizá-los para incorporarem os valores do TJMG, bem como mobilizá-

los para o cumprimento da missão e para a construção da imagem institucional junto à sociedade. Nesse sentido, as atividades de Formação Inicial devem ser planejadas para que os servidores:

1. analisem e apliquem os princípios constitucionais da Administração Pública, os direitos e deveres do servidor/cidadão e do cidadão/usuário dos serviços do TJMG;
2. compreendam a estrutura organizacional do Tribunal, seu modelo de administração e as competências dos diferentes setores e cargos;
3. discutam e analisem as funções, responsabilidades do cargo para o qual foram nomeados, conheçam o contexto e as implicações sociais de sua atuação;
4. ampliem os conhecimentos humanísticos, incorporem e se comprometam com os valores, princípios, crenças e políticas que compõem a cultura organizacional;
5. estabeleçam relacionamentos que contribuam positivamente para a constituição da competência coletiva, visando obter os resultados da unidade em que estão lotados e do Tribunal;
6. tenham o suporte inicial para o desempenho de suas atribuições, com mais segurança, celeridade e efetividade.

Essa formação ocorre durante o período de estágio probatório dos servidores, ou seja, nos três anos subsequentes à posse.

Para a formação inicial, a EJEF oferece o Programa Servidor Integrado - Serin, com dois módulos: o módulo Institucional e o módulo Formação Humanossocial.

O módulo Institucional tem por objetivo geral o reconhecimento, pelos participantes, dos aspectos fundamentais à sua inserção na Instituição, compondo uma visão geral do TJMG, da sua responsabilidade como parte do Tribunal e da importância de sua contribuição para o oferecimento de uma efetiva prestação jurisdicional à sociedade. Esse módulo tem carga horária mínima de 20 horas na modalidade a distância, e contempla informações gerais sobre a identidade organizacional do TJMG, suas normas e seu funcionamento, visando facilitar a integração do novo servidor.

O módulo Formação Humanossocial, com 12 horas de duração, é presencial e tem por objetivo geral a integração dos valores institucionais e a aplicação das competências humanossociais no desenvolvimento do seu trabalho, contribuindo para a melhoria contínua da prestação jurisdicional. Aborda os seguintes temas: deontologia profissional do servidor público, relações humanas e seu impacto na prestação jurisdicional, relação do Tribunal com a sociedade e os programas institucionais, dentre outros temas da área humanossocial.

Para atender a necessidades específicas, serão disponibilizados módulos práticos e de acordo com a especialidade e setor de lotação dos servidores. Esse conteúdo será ofertado após a conclusão dos dois primeiros módulos antes mencionados.

2.2. FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES

A Formação Continuada compreende as ações educacionais ofertadas ao longo da carreira e tem como objetivo o desenvolvimento contínuo dos profissionais que compõem o quadro de servidores do TJMG. As ações educacionais dessa formação visam promover:

15

1. a atualização por meio da aquisição de conhecimentos complementares para a área de atuação e que são necessários devido a mudanças de orientação, padronizações, rotinas, legislação, regulamentações, diretrizes, tecnologias e ao avanço do conhecimento;
2. o aperfeiçoamento por meio do desenvolvimento de competências que propicie maior qualidade aos serviços prestados e melhores resultados para a instituição;
3. a especialização profissional, por meio do aprofundamento de estudos técnico-científicos e desenvolvimento de competências em área específica;
4. o desenvolvimento humano e social.

Para o público em questão, são organizados itinerários por eixos formativos.

Para o eixo jurisdicional, podem ser citados os módulos sobre o sistema de precedentes (Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR) e o Incidente de Assunção de Competência – IAC, para assessores de gabinetes; os módulos do curso de práticas de secretaria sobre as competências requeridas para a atuação dos servidores junto aos processos de trabalho das varas de infância e juventude, varas cíveis, fazenda pública; e o módulo de redação de relatórios para assistentes sociais.

Já para o eixo administrativo, foi desenvolvido internamente o módulo sobre planejamento, orçamento e finanças. Nesse eixo, para propiciar o desenvolvimento de competências profissionais relativas a necessidades educacionais mais especializadas não atingidas pelas ações educacionais internas, podem ser oferecidos módulos *in company* promovidos por entidades externas, ou viabilizada a participação de servidores em ações educacionais externas, conforme regulamentado em normativo do TJMG.

Programa de Desenvolvimento de Servidores(as) - PDS

Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Servidores(as)	Formação integral que potencialize o desempenho profissional e possibilite o desenvolvimento das atividades com qualidade, eficiência e presteza.	Especificamente pedagógica	Inicial	Capacitar para o exercício de suas funções, sensibilizá-los para incorporarem os valores do TJMG, bem como mobilizá-los para o cumprimento da missão e para a construção da imagem institucional junto à sociedade.	Induzida	32h
			Continuada	Proporcionar ao servidor a oportunidade de desenvolver competências profissionais necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.	Induzida e espontânea	Sem carga horária mínima

3. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES(AS) – PDG

O Programa de Desenvolvimento de Gestores tem por objetivo promover capacitação contínua nos processos de gestão, a saber: gestão de pessoas, gestão estratégica, gestão de processos e gestão de resultados, visando alcançar os objetivos estratégicos da Instituição. Esses temas são tratados na perspectiva da governança, que por sua vez articula os processos de integração, controle e transparência, e *compliance*. Compreende um conjunto de módulos destinados à formação continuada dos gestores do TJMG, organizados em itinerário formativo, que lhes propicia novos conhecimentos e práticas de gestão, dentre outros temas voltados para a melhoria contínua dos processos de trabalho afetos à sua área de atuação e aos objetivos estratégicos do Tribunal.

Os gestores deverão cumprir 30 horas de formação gerencial a cada dois anos, ou 15 horas a cada ano, conforme ditam a Lei nº 11.416, de 2006, a Portaria Conjunta nº 3, de 2007, e a Portaria do STJ nº 504, de 2008. Essa formação, além de capacitar permanentemente os gestores, também terá como foco a formação de sucessores.

As necessidades de formação serão levantadas pela EJEF, que planejará e implementará os módulos de formação previstos no itinerário formativo, em ações educacionais desenvolvidas internamente ou mediante contratação externa, sempre considerando as diretrizes que integram o Projeto Pedagógico da Escola.

Para os próximos seis anos, o mapa estratégico do Conselho Nacional de Justiça, para o período 2021/2026 (Res. CNJ nº 325, de 2020), prioriza o tema gestão em dois macrodesafios: Processos Internos, e Aprendizagem e Crescimento, que serão balizadores para orientar o Programa de Desenvolvimento Gerencial na EJEF.

As prioridades vinculadas à temática de gestão apontam duas perspectivas quanto ao macrodesafio Processos Internos:

- ✓ **Aperfeiçoamento da Gestão da Justiça Criminal**, que se refere à adoção de medidas preventivas à criminalidade e ao aprimoramento do sistema criminal, por meio de maior aplicação de penas e medidas alternativas, investimento na justiça restaurativa, aperfeiçoamento do sistema penitenciário e estabelecimento de mecanismos para minimizar a sensação de impunidade e insegurança social.
- ✓ **Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária**, que se refere à formulação, implantação e monitoramento de estratégias flexíveis que visam à eficiência operacional interna, à humanização do serviço, à desburocratização, à simplificação de processos internos, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário e à adoção das melhores práticas de gestão documental, gestão da informação, gestão de projetos e otimização de processos de trabalho com o intuito de melhorar o serviço prestado ao cidadão.

Já no macrodesafio Aprendizagem e Crescimento, duas perspectivas com foco na gestão são apresentadas como prioritárias:

- ✓ **Aperfeiçoamento da gestão de pessoas**, que se refere ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição;
- ✓ **Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira**, que se refere à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias de

custeio, investimentos e pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública.

Programa de Desenvolvimento de Gestores(as) - PDG

Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Servidores(as) e magistrados(as)	Capacitação contínua que integre conhecimentos e competências relacionados à gestão que contribuam efetivamente para a melhoria da atuação profissional e para o alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.	Especificamente pedagógica	Continuada	Capacitar, de forma contínua, desenvolvendo competências gerenciais que contribuam efetivamente para a melhoria da atuação profissional e para o alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.	Induzida	30h a cada 2 anos
					Espontânea	Sem carga horária mínima

4 PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE FORMADORES (AS) - PFF

O Programa de Formação de Formadores tem por objetivo desenvolver, continuamente, competências profissionais referentes à docência e à organização do trabalho pedagógico de formação de magistrados e de servidores, as quais seguem a regulamentação da Enfam.

Esse Programa é composto pelo Nível 1, módulos 1, 2 e 3; Nível 2: módulos de especialização em práticas pedagógicas, e os respectivos planos de curso deverão estar em consonância com as diretrizes da Enfam e ser credenciados por aquela instituição.

Segundo o art. 37 da Res. Enfam nº 02, de 2016, o Programa de Formação de Formadores deve oportunizar o desenvolvimento de competências para o exercício de atividades pedagógicas realizadas por docentes, tutores e orientadores, incluindo as atividades de participação na organização e gestão nas escolas judiciais e de magistratura, tais como:

1. planejamento, coordenação, realização, acompanhamento e avaliação de atividades, projetos e experiências voltadas para a aprendizagem dos cursistas e o desenvolvimento dos trabalhos das escolas;
2. produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico exigido no campo profissional, que contribua para o desenvolvimento e a qualidade das atividades judiciárias.



Programa de Formação de Formadores - PFF

Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Servidores(as) e magistrados(as)	Desenvolvimento de competências para o exercício de atividades pedagógicas, de organização e gestão da Escola e de apoio às atividades do TJMG, realizadas por docentes e gestores.	Especificamente pedagógica	Continuada	Desenvolver, continuamente, competências profissionais específicas para o exercício da docência e para a atuação no planejamento e execução de ações de formação.	Induzida	Sem carga horária mínima

5. PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

O Programa de Pós-graduação e Pesquisa, por meio da elaboração e disponibilização de cursos de pós-graduação *lato sensu*, em consonância com suas diretrizes pedagógicas da EJEJF, tem por finalidade o desenvolvimento de competências profissionais, preferencialmente de magistrados e servidores do TJMG, em campo específico ou interdisciplinar do conhecimento, complementar a formação acadêmica, com vistas ao aprimoramento de sua atuação no Poder Judiciário e na prestação jurisdicional por profissionais qualificados.

Os cursos de pós-graduação *lato sensu* serão ofertados de acordo com a demanda por atualização teórica, prática e tecnológica do seu público, permitindo por meio do Trabalho de Conclusão de curso a sistematização, compartilhamento e acervo da produção de estudos e pesquisas, técnicas e tecnologias, seja por meio de artigos, monografias ou projetos, propiciando a inovação e a gestão do conhecimento dentro do TJMG

Compõem o Programa de Pós-graduação e Pesquisa da EJEJF os Grupos de Estudo em áreas temáticas. Por meio desses grupos tutoriais de aprendizagem, sob a orientação de um coordenador, busca-se a realização de atividades complementares à formação curricular, procurando atender às necessidades dos próprios cursos de pós-graduação e/ou ampliar os objetivos e conteúdos abordados, bem como o aprofundamento de estudos e pesquisas que contemplem as necessidades de melhoria dos serviços prestados pela instituição. Dessa forma, tem-se por propósito a melhoria dos cursos ofertados pelo PPP, a oportunidade de vivência, pelos participantes, de experiências não presentes em estruturas curriculares convencionais, e o fomento e desenvolvimento de propostas inovadoras e relevantes para o TJMG.

Os grupos de estudo em áreas temáticas permitirão o aprofundamento de estudos e por consequência o surgimento de propostas inovadoras para a melhoria contínua dos serviços da instituição.



Programa de Pós-graduação e Pesquisa - PPP						
Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Magistrados (as) e Servidores (as)	Desenvolvimento de competências profissionais, em campo específico ou interdisciplinar do conhecimento, complementar à formação acadêmica, com vistas ao aprimoramento de sua atuação no Poder Judiciário e na prestação jurisdicional por profissionais qualificados.	Especificamente pedagógica	Continuada	Consolidar a formação continuada dos magistrados e servidores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais em áreas e temas que permitam a inovação e a gestão do conhecimento dentro da instituição.	Induzida	360 horas

6. PROGRAMA DE EXTENSÃO

As ações do Programa de Extensão destinam-se ao compartilhamento dos conhecimentos e de práticas mediante variadas e diversas ações educacionais. Sua natureza é a democratização do conhecimento produzido pelos diferentes atores, por meio de temas transversais, cujas trocas interdisciplinares exercem a função de integrar os processos de produção do conhecimento e o ensino.

A extensão, ao viabilizar as trocas entre os diferentes atores da Justiça, pesquisadores, docentes, servidores e jurisdicionados, também produz conhecimento, fruto das relações sociais que se estabelecem. Nessas trocas interdisciplinares, articulam-se os saberes de todas as fontes e de todas as naturezas, que permitem o avanço teórico-prático da Justiça, em seu processo de garantir os direitos, contribuindo para a pacificação social e para o desenvolvimento do país.

Embora se utilize da lógica formal, a extensão rege-se predominantemente pelo movimento desordenado da vida no seu cotidiano, do qual emergem os problemas e a partir do qual são construídas coletivamente muitas soluções, que se tornam objeto de investigação; o conhecimento, assim produzido e sistematizado, retorna ao debate pelas diversificadas formas de ensino viabilizadas por diferentes ações educacionais. Esse retorno se dá, inicialmente, pelas ações amplamente pedagógicas sobre temas contemporâneos do Direito e de outras áreas do saber: *lives*, *webinários*, na perspectiva mais contemporânea; ou seminários, mesas redondas, conferências, debates ou outras formas mais abrangentes de trocas interdisciplinares.

De forma mais sistematizada, a extensão pode se dar mediante ações educacionais especificamente pedagógicas organizadas por eixos temáticos que abrangem temas gerais, como cursos, oficinas ou projetos junto à comunidade, incluindo os colaboradores da Justiça, auxiliares da Justiça e público externo. Nesse sentido, foram desdobrados esforços para a ampliação de ações voltadas para o público externo à instituição, em temas socialmente relevantes e que impactam a atuação do Tribunal de Justiça. Exemplo disso é o Curso para Postulantes à Adoção e o curso para os Oficiais Registradores e Tabeliães dos cartórios extrajudiciais.

As ações amplamente pedagógicas são de oferta ampla, realizadas com o objetivo de desenvolver as competências complementares à formação humana de magistrados, servidores, terceirizados e pessoas da comunidade jurídica e/ou de outros segmentos da sociedade, planejadas com foco em temas relevantes para a Instituição, de relevância social ou para a prestação jurisdicional.

O Programa de Extensão é uma via de mão dupla, com trânsito assegurado entre a sociedade, a academia e o Tribunal; dessa forma, os conhecimentos disponíveis nesses espaços trazem aprendizados que, submetidos à reflexão crítica no âmbito interno, permitem ampliar os olhares, trazer novas perspectivas e novas práticas, que, uma vez sistematizadas, resultarão em novos conhecimentos.

Esse fluxo, que estabelece a troca de saberes sistematizados dos vários atores, terá como consequência a produção do conhecimento resultante do confronto com a realidade brasileira e regional, a democratização do conhecimento jurídico e a participação efetiva da comunidade.

Nesse sentido, a extensão é um trabalho interdisciplinar que favorece a visão integrada da sociedade. Embora a proposta de ações de extensão conste dos

Planos Anuais de Desenvolvimento, não ficam restritas a eles, pois, originadas no movimento do real, podem ser organizadas a qualquer tempo, sempre que necessário.



Programa de Extensão						
Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Colaboradores da justiça – estagiários, oficiais registradores e tabeliães, juízes leigos	Desenvolvimento das competências complementares de magistrados(as), servidores(as), pessoas da comunidade jurídica e/ou de outros segmentos da sociedade, com foco	Especificamente pedagógica	N/A	Compartilhar conhecimentos e práticas em variadas e diversas ações educacionais que permitam o avanço teórico-prático da Justiça, em seu processo de garantir os direitos, contribuindo para a pacificação social e para o desenvolvimento do país.	Induzida e espontânea	Sem carga horária mínima

Programa de Extensão						
Público	Descrição	Natureza	Área de atuação	Objetivo da formação	Tipo de demanda	Carga horária mínima
Magistrados(as), servidores(as), colaboradores da justiça, terceirizados, cidadãos	em temas importantes para a Instituição, de relevância social ou para a prestação jurisdicional.	Amplamente pedagógica	N/A	Promover a democratização do conhecimento produzido pelos diferentes atores, por meio de temas transversais, cujas trocas interdisciplinares exercem a função de integrar os processos de produção do conhecimento e o ensino.	Espontânea	Sem carga horária mínima

PDI

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

ANEXO II- ESTRUTURA EJEF

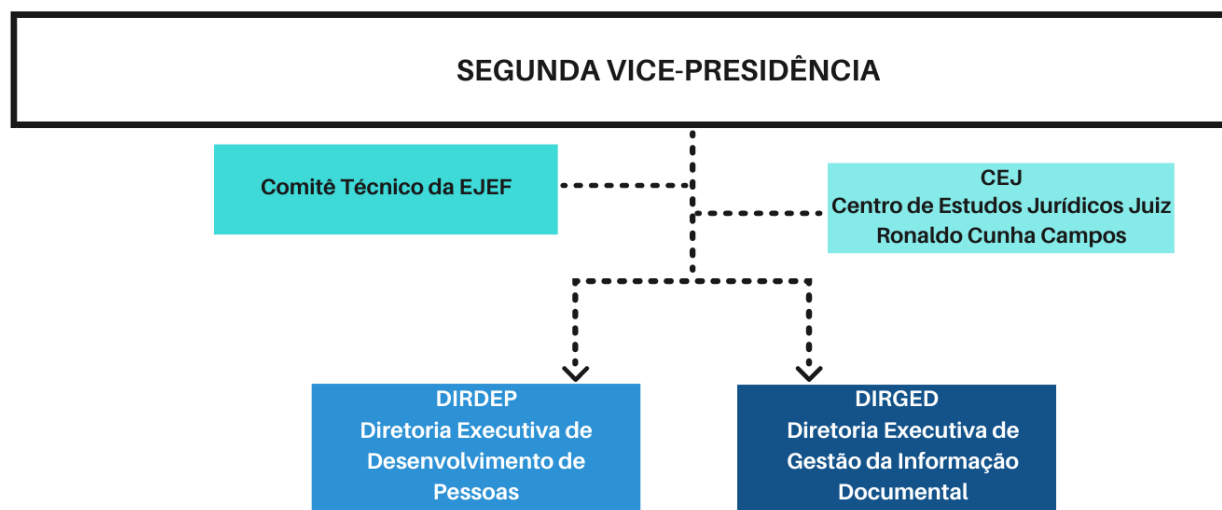
EJEF
Escola Judicial
Desembargador Edésio Fernandes



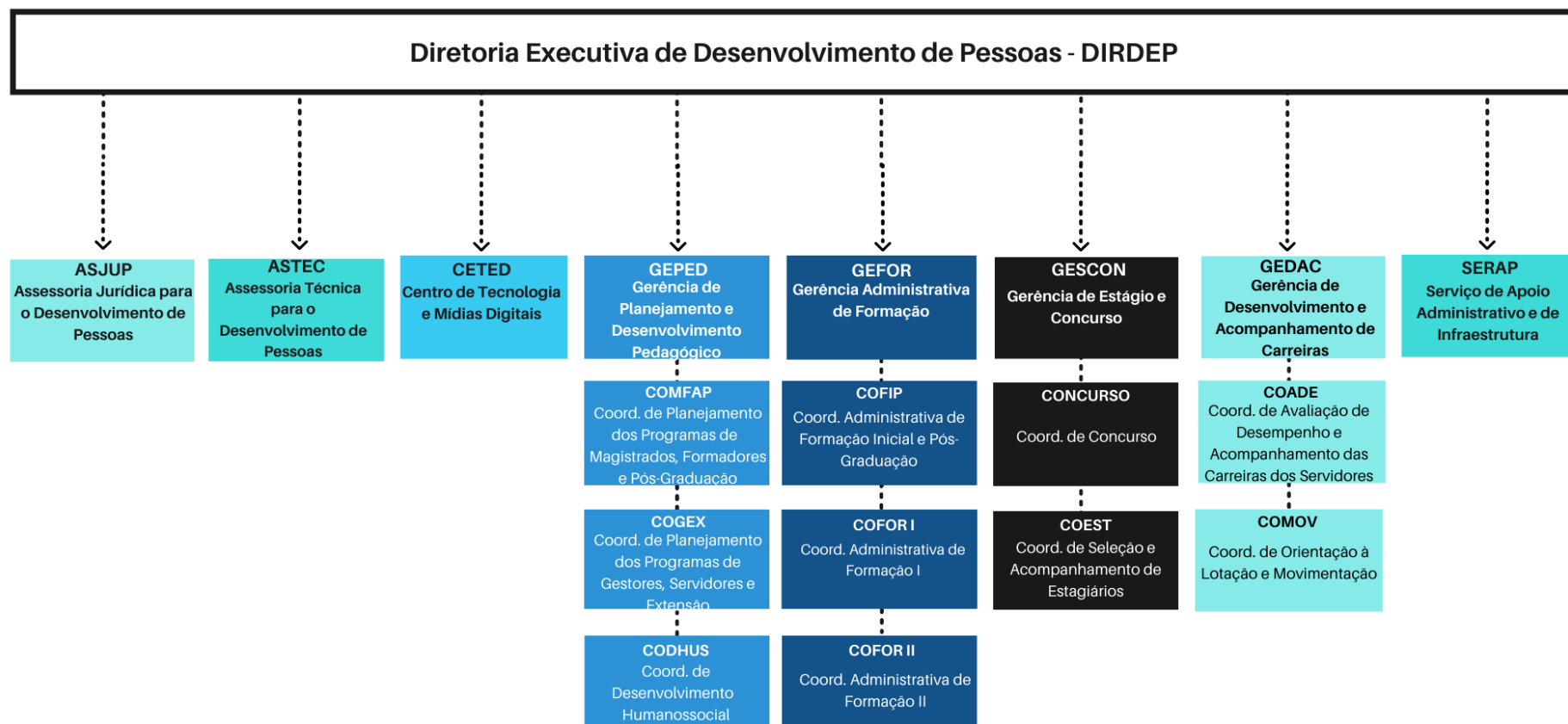
TJMG
Tribunal de Justiça do
Estado de Minas Gerais

ESTRUTURA DA EJEF

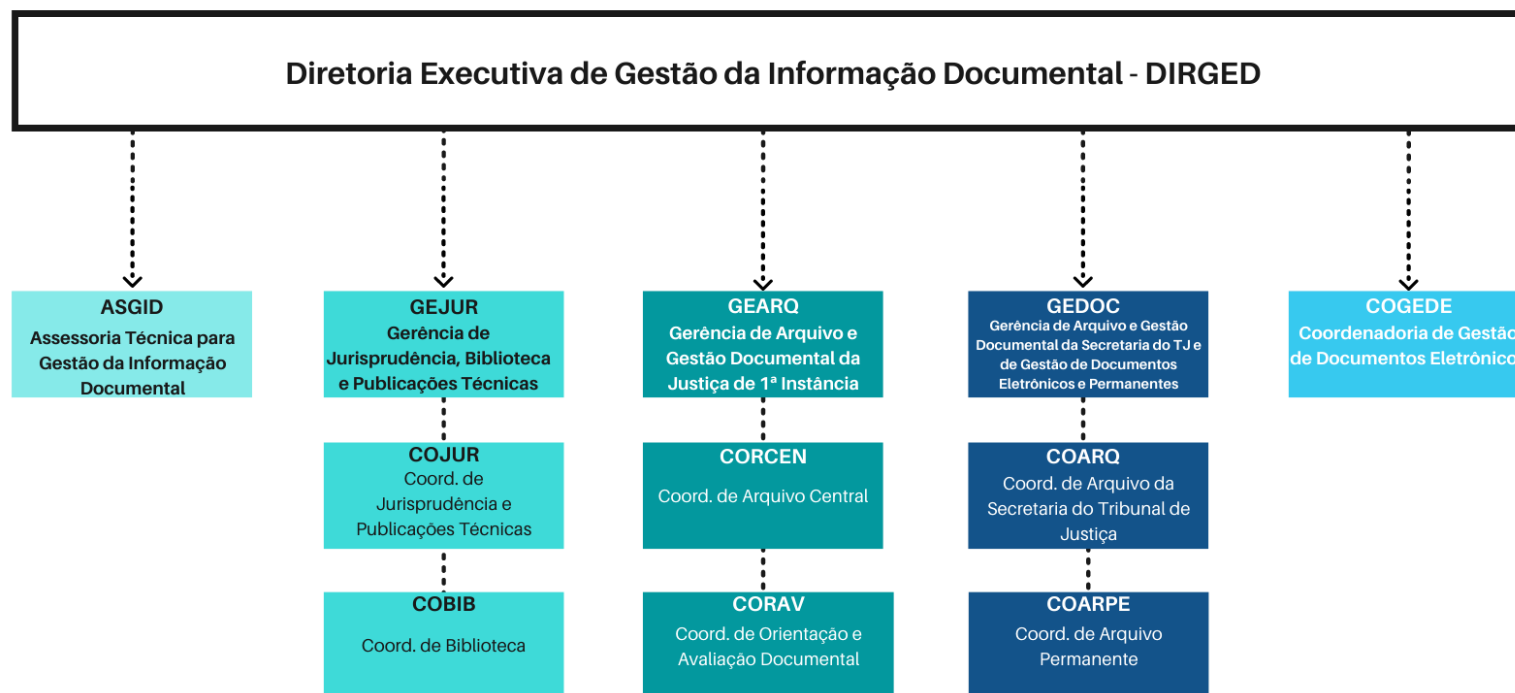
SUPERINTENDÊNCIA DA ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES



ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES



ESCOLA JUDICIAL DESEMBARGADOR EDÉSIO FERNANDES



PDI

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

ANEXO III
Instrumentos de Avaliação e Acompanhamento

EJEF
Escola Judicial
Desenvolvendo o Poder Judiciário



TJMG
Tribunal de Justiça do
Estado de Minas Gerais

1. AVALIAÇÃO DA AÇÃO EDUCACIONAL (AVALIAÇÃO DE REAÇÃO)

1.1. AVALIAÇÃO DA AÇÃO EDUCACIONAL PELO ALUNO

Os itens abaixo demonstram alguns dos aspectos avaliados pelos alunos ao final das ações educacionais da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF).

AVALIAÇÃO DAS AULAS SÍNCRONAS (campos obrigatórios)

Aula	Relevância do tema				Carga horária programada		
	Excelente	Bom	Regular	Fraco	Excessiva	Suficiente	Insuficiente
1ª Aula síncrona							
2ª Aula síncrona							

AVALIAÇÃO DO DOCENTE (campos obrigatórios)

(Nome do docente)	Excelente	Bom	Regular	Fraco
Domínio do conteúdo abordado				
Clareza na exposição dos conteúdos				
Flexibilidade na aceitação de posicionamentos diversos				
Incentivo à participação dos alunos				
Disposição para esclarecer dúvidas				
Estratégia metodológica utilizada				

AVALIAÇÃO DO CURSO (campos obrigatórios)

A carga horária total programada foi:

- Insuficiente
- Satisfatória
- Excessiva

O curso atendeu às suas expectativas profissionais, sendo útil para o efetivo exercício de suas atividades laborais?

- Superou
- Atendeu
- Atendeu em parte
- Não atendeu

Justifique sua resposta, caso não tenha atendido ou atendido em parte:

Avaliação geral do curso:

- Excelente
- Bom
- Regular
- Fraco

AUTOAVALIAÇÃO (campos obrigatórios)

Nível de conhecimento anterior sobre os conteúdos abordados

- Excelente
- Bom
- Regular
- Fraco

Nível de conhecimento posterior ao curso

- Excelente
- Bom
- Regular
- Fraco

Os campos abaixo são de preenchimento facultativo:

Pontos positivos:	
Pontos que merecem melhoria:	
Comentários e/ou sugestões:	

1.2. AVALIAÇÃO DA AÇÃO EDUCACIONAL PELO DOCENTE

Nome do(a) Docente:

Nome do curso:

Turma:

1. A carga horária programada para o curso foi:
 - Insuficiente
 - Satisfatória
 - Excessiva

2. Você observou a necessidade de tratamento de outros conteúdos, pré-requisitos, complementares ou de aprofundamento, visando à revisão do curso?
Indique quais.

3. A metodologia usada levou à aprendizagem?
 - Sim
 - Não
 - Em parteComente a sua resposta.

4. Houve algum aspecto que dificultou o seu trabalho de tutoria?
 - Sim
 - Não
 - Em parteComente a sua resposta.

5. Indique pontos de melhoria que você observou e que merecem a atenção da Escola no planejamento da próxima turma.

2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO FORMADOR (DOCENTE)

2.1. ROTEIRO PARA O ACOMPANHAMENTO PEDAGÓGICO DO DOCENTE

Acompanhamento pedagógico presencial

Docente:

Tema da aula:

Data:

Proposta Pedagógica

1. Relação dos conteúdos com as práticas de trabalho

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

2. Aproveitamento da experiência do grupo

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

3. Espaço para participação e debates

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

4. Utilização de dinâmicas diversificadas (trabalhos em grupo, casos, simulações, aulas práticas, leitura dirigida, exercícios, etc.).

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

5. Adequação da carga horária em relação ao conteúdo

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

Trabalho docente

1. Linguagem e Comunicação

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

2. Diálogo e interatividade com a turma

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

3. Domínio do conteúdo

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

4. Respostas aos questionamentos

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

5. Uso do tempo disponível

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

Material Didático

1. Uso de equipamentos

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

2. Qualidade Visual da Apresentação

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

3. Qualidade Textual da Apresentação

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

4. Disponibilização de Textos de Apoio

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

5. Indicação de Bibliografia

4=Excelente 3=Bom 2=Regular 1=Fraco h/a = Não se aplica

Análise da equipe pedagógica

2.2. ROTEIRO PARA O ACOMPANHAMENTO PEDAGÓGICO DO TUTOR(A)

Tutor (a):

Curso:

Trabalho de Tutoria

1. Diálogo e interatividade com a turma.
2. Respostas aos questionamentos e agilidade para responder aos alunos.
3. Regularidade de acesso ao ambiente virtual. (Escala: ótima (de 90% a 100%), boa (de 75% a 89,9%), regular (de 60% a 74,9%), fraca (abaixo de 60%)).
4. Estímulo à participação dos alunos.
5. Realização da costura textual ao longo dos fóruns.
6. Elaboração de uma síntese ao final dos fóruns, utilizando a costura textual.
7. Formulação de perguntas sobre questões do conteúdo não abordadas pelos alunos.
8. Postagens com visões divergentes para análise do grupo.
9. Estímulo à interação entre os alunos.
10. Uso de recursos como casos e depoimentos para ilustrar o conteúdo.

Material Didático

1. Disponibilização de materiais complementares.
2. Indicação de bibliografia para estudo, links de pesquisa, artigos, filmes, dentre outros.

3. PRÁTICA SUPERVISIONADA

3.1. MEMORIAL

Orientações para elaboração do MEMORIAL

1. Introdução (Obrigatório):

Na introdução, contar sua história de vida e descrever suas características pessoais: do que gosta, do que não gosta, sua relação com o conhecimento etc.

2. Formação escolar:

Neste item, relatar sua trajetória de formação escolar, se em escolas públicas ou privadas, incluindo a formação profissional, pontuando suas escolhas e resultados da formação; destacar pessoas e situações que foram importantes na sua formação, lições aprendidas.

3. Experiências profissionais:

Relatar a trajetória de trabalho, incluindo estágios e trabalhos informais; destacar também, pessoas, situações, e lições aprendidas.

4. O que o (a) levou a ser juiz (a)?

Apresentar as razões que o (a) levaram a escolher a carreira de juiz (a).

5. Perspectivas: relatar as pretensões relativas à vida pessoal, à formação profissional e ao trabalho.

a) O que espera do módulo local do CFI, desenvolvido pela EJEF?

b) O que espera da magistratura?

6. Publicações (preenchimento não é obrigatório):

Indicar as publicações realizadas, se houver: projetos de iniciação científica, monografias, dissertações, teses, artigos, apresentação de trabalhos em congressos.

7. Envio do memorial:

O memorial será preenchido via SAV (Sistema de Acompanhamento de Vitaliciamento), observadas as orientações de acesso e envio que serão encaminhadas por e-mail.

3.2. AVALIAÇÃO DA PRÁTICA JURISDICIONAL SUPERVISIONADA

Esta avaliação é utilizada ao final da prática supervisionada que se realiza durante o Curso de Formação Inicial (CFI) dos juízes.

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO DA PRÁTICA JURISDICIONAL SUPERVISIONADA

Identificação:	
Juiz Orientador (CAMPO OBRIGATÓRIO):	

Prática Jurisdicional Supervisionada	Excelente	Bom	Regular	Fraco
Planejamento pelo Orientador das ações a serem executadas na unidade jurisdicional				
Oportunidade de participação em todas as etapas do processo judicial				
Oportunidade de conhecer a organização da unidade judiciária				
Oportunidade de relacionamento com a Secretaria				
Clareza nas orientações				
Flexibilidade na aceitação de posicionamentos diversos				
Disposição para esclarecer dúvidas				

Pontos positivos:	
Pontos que merecem melhoria:	
Comentários e/ou sugestões:	

3.3. REGISTRO REFLEXIVO TRIMESTRAL

Dados de identificação

Juiz vitaliciando:

Designação:

Trimestre/Ano:

Data da posse:

- 1) Relate as situações vivenciadas nesse período que foram interessantes e indique as aprendizagens que trouxeram.
- 2) Relate as situações vivenciadas nesse período que foram angustiantes e indique as aprendizagens que trouxeram.
- 3) Redija um breve texto que sintetize as suas aprendizagens no período, indicando os fatores que as facilitaram e as dificultaram.

3.4. ROTEIRO DE CAMPO

ROTEIRO DE CAMPO PARA A PRÁTICA SUPERVISIONADA

Orientador:

Vitaliciando:

Escala de avaliação:

1) Não atende (a entrega está abaixo do que é requerida para os processos de trabalho da unidade).
 2) Desenvolvimento (as competências ainda não produzem um nível de entrega compatível com o esperado).

3) Aplicação (a entrega é exatamente a esperada nos processos de trabalho).

4) Excelência (a entrega é acima do que é requerido nos processos de trabalho).

OBS: preencher apenas os campos que foram observados e merecem atenção pelo Orientador/Escola; focar nos pontos críticos.

1. Competências comportamentais:	N. A.	D	A	E
Comprometer-se com a atividade de prática jurisdicional supervisionada.				
Tratar com cordialidade e urbanidade magistrados, servidores, advogados e partes.				
Apresentar conduta compatível com o cargo.				
Respeitar a diversidade.				
Observações/Apontamentos:				
2. Competências relativas ao trabalho intelectual:	N. A.	D	A	E
Ter disponibilidade para receber informações e orientações.				
Aplicar os conhecimentos ministrados nas simulações ou atividades práticas (audiências, sentenças, despachos, execução).				
Adotar comunicação verbal e escrita clara, concisa, correta, eticamente sustentada e culturalmente adequada.				
Ser receptivo às críticas, trabalhando-as positivamente.				
Ter iniciativa.				
Observações/Apontamentos:				
3. Competências relativas à prática laboral:				
3.1. Audiência:	N. A.	D	A	E
Ser pontual.				
Tratar cordialmente as partes, advogados e servidores.				

Lidar com situações conflitivas, com postura conciliadora e respeitosa.				
Ter capacidade de dirigir o processo (bom senso, postura democrática, capacidade de mediar interesses alheios, capacidade de ouvir as partes, compreensão das posições das partes, criação de condições para o exercício da justiça, proteção à parte vulnerável contra intimidação).				
Ser objetivo (manter o foco), tendo em vista a efetividade da ação jurisdicional.				
Principais atividades realizadas (número de audiências, matérias, complexidade):				
3.2. Sentença/ Decisão:	N. A.	D	A	E
Observar a coerência interna entre relatório, fundamentação e dispositivo.				
Argumentar com coerência na análise dos casos concretos, com apoio nos fundamentos teóricos e dogmáticos, explicitando todas as etapas do raciocínio que leva à tomada de decisão.				
Adotar linguagem clara, objetiva e correta.				
Delimitar o alcance do dispositivo e os critérios a serem utilizados em liquidação e execução.				
3.3. Despacho:	N. A.	D	A	E
Redigir com clareza e concisão.				
Detalhar adequadamente o encaminhamento do processo.				
Observações/Apontamentos:				
Assinatura e carimbo:				

3.5. PLANO DE TRABALHO

PLANO DE TRABALHO PARA PRÁTICA SUPERVISIONADA

Competências relativas ao trabalho intelectual	Ações
<p>Disponibilidade para receber informações e orientações.</p> <p>Aplicação dos conhecimentos ministrados nas simulações ou atividades práticas (audiências, sentenças, despachos, execução).</p> <p>Capacidade de comunicação verbal e escrita clara, concisa, correta, eticamente sustentada e culturalmente adequada.</p> <p>Receptividade às críticas, trabalhando-as positivamente.</p> <p>Iniciativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redação e análise/discussão de despachos, decisões e de sentenças. 2. Realização de audiências de conciliação e de instrução pelo juiz vitaliciando, sob orientação do orientador. 3. Discussões sobre cuidado no deferimento de diligências; diligências ao alcance das partes. 4. Compartilhamento de experiências sobre organização da pauta de audiências. 5. Discussão sobre sistemas conveniados, hipóteses de deferimento da consulta, pagamento de custas, distribuição de tarefas.
<p>Competências relativas à prática laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Repassar experiência sobre o relacionamento do juiz e as mídias – desafios enfrentados, permissão para filmagens de audiências e juris.
<p><u>Audiência:</u></p> <p>Pontualidade de chegada à Unidade Judiciária.</p> <p>Tratamento cordial das partes, advogados e servidores.</p> <p>Capacidade de tratar com situações conflituvas.</p> <p>Capacidade de direção do processo (bom senso, postura democrática, capacidade de mediar interesses alheios,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Orientações sobre IRDR e IAC. 8. Orientações sobre alvarás – cuidados na expedição, o que conferir. 9. Realização de reunião de gestão na presença do juiz vitaliciando ou, pelo menos, um bate-papo entre a equipe. Podem ser abordados os seguintes assuntos: gestão do acervo e da produtividade; distribuição de tarefas/funções na secretaria e no gabinete; distribuição de estagiários e atribuição de funções a estes; fluxos de trabalho; exame periódico de mapas e relatórios do Siscom e relativos ao PJe;

capacidade de ouvir as partes, compreensão das posições das partes, criação de condições para o exercício da justiça, proteção à parte vulnerável contra intimidação).

Objetividade (manter o foco), tendo em vista a efetividade da ação jurisdicional.

Sentença:

Coerência interna entre relatório, fundamentação e dispositivo.

Capacidade de argumentação coerente para analisar os casos concretos, com apoio nos fundamentos teóricos e dogmáticos, explicitando todas as etapas do raciocínio que leva à tomada de decisão.

Clareza, objetividade e correção da linguagem.

Delimitação do alcance do dispositivo e dos critérios a serem utilizados em liquidação e execução.

Despacho:

Clareza e concisão.

Detalhamento adequado para o encaminhamento do processo.

índice de criticidade e o acompanhamento dos indicadores que o compõem.

10. Discussão da relevância/compartilhamento de rotinas de trabalho relativas a: verificação de e-mail, malote digital, SEI, prestação de informações à Corregedoria, tratamento de demandas da Ouvidoria, grade de réus presos.

Competências comportamentais:	Ações
<p>Comprometer-se com a atividade de prática jurisdicional supervisionada.</p> <p>Tratar com cordialidade e urbanidade magistrados, servidores, advogados e partes.</p> <p>Apresentar conduta compatível com o cargo.</p> <p>Respeitar a diversidade.</p>	<p>1. Discussão/compartilhamento de experiências, condutas e estratégias sobre: relacionamento com outras instituições, especialmente Ministério Público, Defensoria Pública, OAB/MG e Polícias Civil e Militar, relacionamento com a sociedade em geral e com os políticos em particular.</p> <p>2. Observar durante o estágio o atendimento às partes e aos advogados, bem como o relacionamento com outros magistrados e servidores.</p>

3.6. ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE TRABALHO

PLANO DE TRABALHO			
Juiz(a) Vitaliciando (a):			
Comarca:			
Orientador(a):			
Competências a serem desenvolvidas conforme demandas específicas da formação individual do Orientando	Situações de aprendizagem (propostas de atividades, ações, recomendação de leituras, participação em cursos) em que as competências serão desenvolvidas	Cronograma	
		Início	Término