

MANUAL DAS TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

APRESENTAÇÃO

O maior desafio para as instituições públicas e privadas é o desenvolvimento contínuo de seus talentos, bem como o repasse de conhecimentos organizacionais para que cada atividade, mesmo que realizada por diferentes pessoas, tenha uniformidade, qualidade, efetividade e atenda àqueles que necessitam de seus resultados.

O desenvolvimento dos talentos passa por dois eixos:

- a) o investimento institucional; e,
- b) o autodesenvolvimento; cabendo aos gestores o papel de incentivar as duas modalidades.

As organizações privadas passaram a investir em capital humano para aprimorar o retorno na forma de metas e resultados estratégicos, obviamente voltados ao lucro; no caso das instituições públicas, o processo idêntico atinge um bem maior: o cidadão!

Com base nesse fundamento, a CGJ ousou pensar em formas alternativas de contribuir institucionalmente para o processo de repasse de conhecimentos e identificou nas modernas técnicas de *mapeamento de competências* e de *trilha de desenvolvimento de competências* abordagens que unem os dois eixos do desenvolvimento de talentos.

O primeiro desafio passou a ser materializar o conceito de trilhas em uma plataforma acessível e de fácil entendimento, para tanto resolveu adotar o *software Moodle* (específico para a produção de cursos e web sites em internet, dentro de uma filosofia construcionista social de educação) e implantar as trilhas de desenvolvimento de competências a partir do mapeamento das principais competências organizacionais requeridas.



As primeiras trilhas de desenvolvimento de competências foram elaboradas a partir daquilo que já está produzido dentro da instituição pelas equipes da EPM, EJUS, STI, SPI e CGJ, pois apontam o compromisso dos times com o desenvolvimento de pessoas.

Em um segundo momento, as trilhas de desenvolvimento de competências foram construídas com base em experiências vitoriosas implementadas pelo Superior Tribunal de Justiça – STJ; Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região; Governo do Estado de Minas Gerais e Universidade Federal do Pará, servidores públicos que comprometidos com o desenvolvimento das pessoas ensinaram, por meio de seus projetos implementados, a equipe da CGJ a formular o conceito de trilhas de desenvolvimento de competências e a pensar no processo de aprendizado como uma via de autodesenvolvimento.

O terceiro momento está por vir! A sua participação será essencial para a elaboração de novas trilhas e o aprimoramento das já existentes. Além disso, o novo espaço de aprendizagem permanente se concretiza com a presença fundamental das pessoas comprometidas com o aprendizado constante.

1. O conceito de Trilhas de Desenvolvimento de Competências (TDC)

As trilhas de desenvolvimento de competências pessoal e profissional são conceituadas como caminhos alternativos e flexíveis para o investimento na capacitação das pessoas, tanto da perspectiva do autodesenvolvimento quanto do investimento institucional.

O interesse pessoal se une à necessidade estratégica organizacional e cada pessoa elabora a sua trilha de desenvolvimento de competências com base nos pilares disponibilizados pela instituição.

O autodesenvolvimento passa a ser a força motriz do processo de educação corporativa, mesmo que a instituição mantenha a grade de treinamentos, o servidor será responsável por indicar quais trilhas de desenvolvimento deseja fazer para complementar o seu aprendizado e para promover o desenvolvimento de competências que considera aquém do necessário para o seu crescimento na instituição.

Não se pode esquecer que o autodesenvolvimento precisa estar balizado nas crenças e nos valores da estratégia organizacional, no caso, a Corregedoria Geral da Justiça elegeu como objetivos estratégicos a valorização dos servidores e o mapeamento das competências organizacionais essenciais para a melhoria contínua e à inovação.

As Trilhas de Desenvolvimento de Competências são caminhos flexíveis e alternativos para o autodesenvolvimento de competências, cada profissional, ao encontrar a competência que deseja alavancar procura nas TDCs o material que poderá estudar individualmente, tais materiais são disponibilizados em indicações de artigos, livros, sites, revistas, vídeos, filmes, cursos *online* gratuitos, e, no caso do TJSP, cursos disponibilizados pela EPM, EJUS, STI 8, bem como as páginas de conteúdo instrucional da STI, SPI e da própria CGJ, ou seja, diferentes mídias que atuam de maneira complementar.

2. Andragogia

Nesse contexto, a filosofia das Trilhas de Desenvolvimento de Competências vem embasada no conceito da **Andragogia**, que é a arte ou a ciência de orientar e capacitar os adultos no processo de aprendizagem, e, diferente da pedagogia, parte de premissas como a experiência do adulto e sua real motivação para realizar o aprendizado.

Na educação corporativa a andragogia caminha em direção ao treinamento dialógico, com troca contínua de experiências, aprendizado mútuo e vivencial; bem como do conceito de autodesenvolvimento e do processo de

treinamento flexível adaptado pela capacidade de reflexão do adulto com base nos seus aprendizados anteriores e na sua experiência pessoal e profissional.

A implementação do conceito de Trilhas de Desenvolvimento de Competências via *Moodle* da CGJ visa atender aos requisitos essenciais da Andragogia, que são:

- a) autonomia para realizar a sua trilha de desenvolvimento de novos saberes;
- b) humildade para identificar o que é necessário aprender de novo ou reaprender a aprender;
- c) iniciativa para cuidar do próprio aprendizado;
- d) dúvida inerente ao processo de melhoria contínua;
- e) mudança de rumo e compromisso com a evolução contínua do conhecimento;
- f) construção de contextos para que os novos aprendizados tenham sentido;
- g) experiência de vida para contribuir com o novo e refletir sobre o que se aprende;
- h) buscar novos caminhos para aprimorar seus processos de trabalho e suas relações pessoais;
- i) objetividade para identificar o que é necessário aprender; e,
- j) o valor agregado do novo conhecimento no conjunto da vida pessoal e profissional.

Na Andragogia o sujeito da educação é o adulto, que deve aprender o que é aplicável, claro e relevante para sua vida pessoal e profissional.

3. Acesso às Trilhas de Competências do *Moodle* da CGJ

Acesso a Visitantes:

I. Trilhas de Competências dos Assistentes Judiciários

- Assistente Judiciário – Vara Cível
- Assistente Judiciário – Vara Criminal

- Assistente Judiciário – Vara de Família e Sucessões
- Assistente Judiciário – Vara da Infância e Juventude
- Assistente Judiciário – Vara da Fazenda Pública e Execução Fiscal
- Assistente Judiciário – Vara de Falência e Recuperação de Empresas

II. Trilhas de Competências de Gestão

Acesso exclusivo para usuários cadastrados e inscritos nas Trilhas de Competências ou Treinamentos:

- i) Trilhas de Competências – Primeira Instância
- ii) Gestão e Modernização
- iii) Dicoge
- iv) MovJud
- v) GTJUD 3
- vi) URPD

4. Qual Trilha de Desenvolvimento de Competências devo realizar?

A CGJ disponibilizou via *Moodle* uma série de trilhas fundamentais para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidade e atitudes.

Há duas maneiras de construir a sua TDC:

- 1) Ascender profissionalmente: *Desejo de assumir cargos em comissão específicos.*
- 2) Aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes para obter melhores resultados nas minhas atribuições funcionais.

Exemplo:

João é escrevente técnico judiciário e deseja concorrer a uma vaga de Assistente Judiciário na Vara Cível.

Além de sua experiência profissional, do cumprimento dos requisitos essenciais para assumir as atribuições específicas e do excelente currículo; ele considera interessante percorrer a Trilha de Desenvolvimento de Competências para Assistentes Judiciários – Vara Cível que está disponível no Moodle da CGJ.

Lê atentamente o “Itinerário Formativo de Assistentes Judiciários da Área Cível (TJSP)”; visita as páginas sugeridas e assiste treinamentos disponíveis pela EJUS, EPM, STI8, bem como as páginas com informações técnicas da CGJ e SPI disponibilizados no Moodle da CGJ.

Para tanto, João disponibilizou 1 (uma) hora de seu dia, logo cedo, antes de se dirigir para o trabalho para realizar a sua Trilha de Desenvolvimento de Competências.

Ao longo do percurso de sua trilha, João percebeu que há temas que precisa estudar mais e buscou complementar sua formação com outros materiais como artigos, livros, revistas e cursos online.

O João que iniciou a Trilha de Desenvolvimento de Competências para o João que a finalizou tem um conjunto de novos conhecimentos diferenciado e está mais preparado para concorrer a outras oportunidades de desenvolvimento na carreira.

Houve um investimento do TJSP em elaborar as trilhas de desenvolvimento de competências (lembrando, ainda, que muitos materiais disponibilizados foram frutos de outros investimentos institucionais via EJUS, EPM, STI, SPI e CGJ), bem assim um grande investimento do João em se autodesenvolver.

Quem aprende constantemente aprimora suas atividades e tem *insights* para inovar com maior frequência e geram resultado direto para a instituição, que, no caso do TJSP, atenderá melhor aos cidadãos.

Venha percorrer a sua Trilha de Desenvolvimento de Competências!