

COLEGIADO DAS ESCOLAS DE GOVERNO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – CONSEGOV

Ata da Reunião realizada em 21 de fevereiro de 2025, via plataforma Microsoft Teams.

Participantes:

SEGES – Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP

Conrado Valentini Tristão

Juliana Helena Bonat

Tatiane Chacon Martinez Nogueira dos Santos

Oldair José de Oliveira Morgado

PGM – Centro de Estudos Jurídicos – CEJUR

Roberto Angotti Júnior

Eduardo Moreno Monteiro

SMS – Escola Municipal de Saúde – EMS

Nascione Ramos de Souza

SVMA – Universidade Aberta do Meio-Ambiente e Cultura de Paz – UMAPAZ

Gabriela Pinheiro Lima Chabbouh

SME – CEFORP/COPEP – Centro de Formação de Professores/Coordenadoria Pedagógica

Kaligiane Dorgelma Félix da Silva Lima

SMSU – Academia de Formação em Segurança Urbana – AFSU

Marcelo Brito

SMADS – Espaço Público do Aprender Social – ESPASO

Allan Souza Santos

TCM – Escola Superior de Gestão e Contas Públicas – EGC

Ricardo Panato

CGM – Centro de Formação de Controle Interno – CFCI

Danilo Porfírio

Pautas:

10:00 – Abertura da reunião, boas-vindas, apresentação dos temas que serão tratados no encontro

10:10 – Apresentação dos processos de planejamento das escolas

12:00 – Encaminhamentos para a próxima reunião

12:20 – Encerramento

Abertura:

EMASP dá as boas-vindas aos presentes e apresenta as pautas do encontro, a saber: o processo de planejamento de formações de cada escola.

Apresentação do processo de planejamento de formações da UMAPAZ:

UMAPAZ informa que geralmente inicia o planejamento de suas formações em outubro/novembro. Porém, com a nova coordenação, esse fluxo se alterou, de modo que ainda não possuem o planejamento do ano todo já fechado.

Apresenta a UMAPAZ como a coordenação de educação ambiental da cidade de São Paulo, uma das oito coordenações da Secretaria do Verde e do Meio Ambiente.

Elenca os temas prioritários para 2025. Baseiam-se em acontecimentos importantes relacionados ao calendário socioambiental. Há o Plano Municipal de Educação Ambiental, publicado em 2024, com validade até 2034, que essencialmente pautará o trabalho da UMAPAZ nos próximos anos. Há outros planos verdes da Secretaria do Verde e Meio Ambiente e outros planos da Prefeitura, que também interferem no planejamento. Apresenta os objetivos da UMAPAZ, responsável por implementar e coordenar a Política Municipal de Educação Ambiental em São Paulo. Promove e incentiva a educação ambiental na cidade, oferecendo atividades socioeducativas que estimulam a participação da população na melhoria do meio ambiente e na construção de uma cultura de paz. Em 2024, atenderam cerca de 60 mil pessoas em atividades socioeducativas.

Apresenta a missão, visão e valores, pilares importantes para o planejamento das formações.

Missão: contribuir para a educação ambiental.

Visão: tornar-se uma instituição pública que atua em rede, aglutinadora e potencializadora de iniciativas de Educação Ambiental e Cultura de Paz em toda cidade de São Paulo.

Valores: responsabilidade ambiental, cultura de paz e não violência, acesso universal à informação, transdisciplinaridade, interculturalidade.

Na sequência, apresenta a estrutura e comunica acerca da expansão dos equipamentos, com o acréscimo de mais 6 equipamentos à rede da UMAPAZ.

Elenca **os temas prioritários para a UMAPAZ em 2025**, quais sejam: gestão de resíduos, arborização urbana, COP 30 e os ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável).

Apresenta o calendário socioambiental da UMAPAZ em 2025:

Em janeiro foi o aniversário de 19 anos da UMAPAZ e ocorreu o programa “Recreio nas Férias” em parceria com a SME; em fevereiro, o Seminário dos Planos de saneamento e resíduos sólidos em parceria com a ONU Habitat; em 16 de março ocorre o dia Nacional de Conscientização das Mudanças Climáticas e o dia mundial da água; em abril há o dia da Terra; em maio, ocorre a Semana do Brincar; em junho será o “junho Verde” com atividades acontecendo todos os dias no mês de junho, em celebração ao mês do meio ambiente, havendo também a virada dos ODS; em julho, há o 1º Balanço de Monitoramento do PMEA e novamente o Programa “Recreio nas Férias”, em parceria com a SME; em agosto, há a Semana da Primeira Infância e serão celebrados os 50 anos da Escola Municipal de Jardinagem; em setembro ocorre a virada sustentável; em outubro há o dia Internacional da Não Violência e Cultura da Paz e o dia do Educador Ambiental; em novembro há o Dia da Cultura e da Ciência; e em dezembro, há o dia Mundial do Solo. Estes são os principais pontos e todas essas datas ensejam eventos especiais.

A diretriz mestra é o Plano Municipal de Educação Ambiental. Possuem os Planos Verdes, como o Plano da Mata Atlântica, o Plano de áreas Verdes e Espaços Livres, o Plano de Arborização Urbana, o Programa Munícipe Verde e Azul, o Plano de Ação Climática e o Plano de Conservação e Recuperação das áreas prestadoras de Serviços Ambientais.

UMAPAZ agradece a todos e encerra sua apresentação.

Apresentação do processo de planejamento de formações EGC:

EGC apresenta sua missão, visão e valores. A Escola de Contas traz uma dimensão dos temas gerais da Administração Pública, especialmente nas questões concernentes a controle interno, externo e social. Em sua visão de futuro, traz a conexão e cooperação com outras organizações, em especial, o trabalho em rede com o observatório de políticas públicas, parte integrante da escola. Os valores da escola são espelhados nos valores do TCM/SP.

Comenta acerca da Minuta de PDI, que é o Plano de Desenvolvimento Institucional da Escola, como parte de um processo de planejamento estratégico mirando um ciclo de 5 anos. Esclarece que a EGC pretende desenvolver um programa de mestrado profissional para o qual se estabelece como requisito a existência de um Plano de Desenvolvimento Institucional.

A EGC desenvolve suas atividades por meio de 3 ações educacionais:

Cursos de extensão: são formações de até 180 horas (aperfeiçoamento), cursadas de forma híbrida, presencial ou remota; são modulares, com certificação pela conclusão de cada módulo ou singulares, com a certificação como curso único. Há cerca de 11 eixos temáticos alinhados à atuação da escola e às demandas provenientes das necessidades dos servidores do Tribunal.

Eventos - seminários, workshops e palestras: são presenciais, híbridos ou remotos. Os eixos temáticos também são alinhados à atuação da escola e às demandas provenientes das necessidades dos servidores do Tribunal.

Programa de pós-graduação - ministrado em 4 especialidades de forma gratuita, a saber: Direito Administrativo; Gestão de Políticas Públicas; Formação do Estado, Ética e Filosofia Política; e Engenharia Civil, Infraestrutura e Obras Públicas. As vagas são ofertadas por meio de processo seletivo ao qual se submetem servidores do Tribunal, a quem é feita reserva técnica de baixo percentual das vagas, e demais membros da sociedade.

O planejamento das formações da EGC é feito da seguinte forma:

Cursos: os cursos da temática de licitação e contratos, pela alta procura, seguem uma programação anual. Os cursos com programação semestral são planejados pela coordenação de cursos, que entra em contato com os professores que compõem a rede da EGC. As formações são planejadas de acordo com a disponibilidade desta rede.

A grande mudança que a EGC prevê para o ano de 2026 é programação estratégica das formações. Por meio da identificação de lacunas, pretende determinar um curador responsável por cada eixo temático, que definirá uma programação semestral ou anual com formações básicas e/ou prioritárias.

Além disso, o Tribunal faz um levantamento anual de necessidades de formações, posteriormente discutido com a EGC, que age como executora da formação ou como canal de contratação de cursos.

Os professores acionados recebem ementas padronizadas de cursos que, posteriormente às definições pedagógicas e estratégicas, seguem um trâmite administrativo para viabilização da formação.

Para o programa de pós-graduação, segue-se a lógica de aproveitar servidores do Tribunal para a ministração das aulas ou utiliza-se a rede de conexões para se trazer pessoas com este fim. O início de um novo curso (1ª vez em que é ministrado) deve ser aprovado pelo Conselho Estadual de Educação, porém uma nova turma de pós-graduação deve ser apenas comunicada, assim como mudanças no corpo docente.

No processo seletivo, cria-se o regulamento do curso, seguindo-se para as etapas administrativas, com inscrição e aplicação de provas, recursos e sucessivas chamadas para matrícula. Após, segue-se a fase de planejamento de aulas e entrega do TCC (atualmente o prazo é de 120 dias para entrega, contados do término do curso e mais 60 dias para a realização da apresentação do trabalho à banca, totalizando 180 dias).

Eventos: a janela temporal para o planejamento de eventos na EGC é bimestral/semestral. São planejados com base em datas e temáticas relevantes para maior aproveitamento e aumento de frequência. O aspecto operacional se repete.

Monitoramento como ferramenta de planejamento:

Atualmente, a EGC monitora sua atuação por meio de três instrumentos, que contribuem para a identificação de resultados e lacunas: 4 relatórios trimestrais, 01 relatório anual e pela gestão da unidade. Os critérios são: inscrições nos cursos, quantas certificações foram emitidas com ajustes de sintonia fina para comparar ano a ano a trajetória da escola.

O futuro do planejamento e monitoramento são o PDI, os planos anuais e projetos que, no momento do planejamento estratégico, se identificou que seriam necessários. O planejamento estratégico contribui para que quem participa de sua elaboração entenda os motivos pelos quais executa as atividades requeridas pela diretoria/coordenação, trazendo ao servidor a clareza sobre os motivos de seu trabalho. Ele permite o surgimento de ideias, projetos e ações estratégicas que contribuem para um melhor desempenho futuro da escola.

Para implantação das ações estratégicas acima, adota-se uma metodologia de gestão de projetos padronizada e compartilhada, realizada por pessoas que atuam em conjunto com os responsáveis pela entrega dos projetos. Esses braços atuam no auxílio, monitoramento, cobrança de prazos e correlatos.

Apresentação do processo de planejamento de formações SME - COPED

CEFOP/SME COPED: na SME há 3 coordenadorias principais – a COPED, com a DF - Divisão de Formação; a CODAE, responsável pela nutrição escolar e a COCEU, responsável pela cultura, esporte e projetos Intersecretariais. Como planejamento pedagógico, tais coordenadorias elaboram a organização pedagógica, instrumento que traz diretrizes gerais que devem seguir.

A rede de parcerias promove cursos em parceria com a Secretaria Municipal de Educação de acordo com edital próprio que contém as diretrizes para a realização de cursos optativos.

A **Portaria 10.509 de 24 de novembro de 2024** institui a escola de Gestão da Secretaria Municipal de Educação, que permitirá maior articulação entre temáticas da EMASP e SME, para formação em temas de gestão pública. Aguarda-se as diretrizes superiores para a implementação das medidas.

A Divisão de Formação é responsável pelo planejamento e articulação das propostas de formações da rede direta e de parcerias, não havendo como prever as formações anuais, já que as propostas são externas. Ainda não há o controle, mas há a orientação de como fazer. As premissas do documento de 2025 são a alfabetização de todas as crianças até o final do 2º ano, adequação de aprendizagem de acordo com ano/etapa e ampliação da educação em tempo integral.

A partir das diretrizes, a SME elabora o plano COPED, seguindo as premissas do currículo da cidade e demais diretrizes do edital, analisando-se o que a formação proposta pode trazer de

conhecimento aos professores ou crianças que participarão do curso. Cada divisão apresenta o que está previsto para o ano.

Os eixos de formações são estabelecidos de acordo com a ocupação/cargo, de modo que o conteúdo é pensado pela área que o propõe, consoante edital e currículo da cidade, natureza das atividades que cada público-alvo realiza (coordenadores, professores, estagiários, quadro de apoio, além da rede de educação especial).

Caminham por duas vertentes: a dos cursos que acompanham, que estão no planejamento anual e dos cursos optativos, propostos pela rede direta (COCEU, CODAE e as 13 diretorias regionais de ensino) e a dos cursos propostos pela rede indireta (parceiros).

Possuem seus mecanismos de monitoramento para aferição de resultados e planejamento.

Apresentação do processo de planejamento de formações CEJUR

CEJUR inicia a sua apresentação tratando do PPP, seu Projeto Político Pedagógico institucional, elaborado ao final de 2023, importante para o desenvolvimento de um programa de pós-graduação. Trata-se de diretriz genérica norteadora das ações do CEJUR.

Neste meio tempo, estipulou um plano de ação de cursos e eventos para 2024 e 2025, a fim de direcionar os esforços na atuação do CEJUR durante o período mencionado. A partir de 2025, o CEJUR passou a implementar o plano de ação também para residência, pós-graduação, assessoria técnica, comunicação e biblioteca. O CEJUR atua como uma escola com formações generalistas para o público interno da PGM, em temáticas como excel e etc; e especialista em Direito para todo o público da Prefeitura.

Em suma, o Plano Político Pedagógico dá as diretrizes gerais e o plano de ação é o instrumento de execução.

Apresenta os objetivos instituídos para o CEJUR pela PGM, resumindo-se em institucionalizar um programa de capacitação permanente, capacitar as chefias para uma melhor gestão das equipes e processo de trabalho e integrar profissionais lotados em diferentes órgãos da PMSP. Instituiu trilhas formativas para os procuradores; além de cursos específicos para os procuradores ingressantes, quais sejam: teoria e prática da advocacia pública para ingressantes e integração de ingressos, promovido pela EMASP. Promove também trilhas formativas para os procuradores professores focadas em sua atuação, por exemplo, formações voltadas à melhoria da didática e temas correlatos; trilhas voltadas para lideranças (gestão de processos e gestão de pessoas), trilhas voltadas aos residentes jurídicos e trilhas voltadas aos servidores da PGM de forma geral. Esse instrumento está em desenvolvimento e a ideia é que as trilhas sejam cada vez mais específicas.

Em seu plano de ação, possui um quadro de cursos já gravados e que podem ser disponibilizados a qualquer momento de forma assíncrona, distribuídos estrategicamente ao longo do ano; e um quadro de cursos a serem produzidos.

O plano de ação também engloba medidas para melhoria de processos dos cursos já existentes no CEJUR na forma de aplicação, no gerenciamento de tais formações ou no ajuste do conteúdo. As metas são: garantir maior adesão possível do público-alvo à trilha formativa, mensurar a adesão dos servidores às suas trilhas, aprimorar a efetividade do processo de inscrição e melhorar o índice de permanência dos estudantes nos cursos; atender com mais especificidade os servidores da PGM, atualizar catálogo de formações, mapear formações externas, o que implica em listar possíveis formações ofertadas por outras escolas de governo

caso não consigam atender as demandas internas. Tais medidas pressupõem um trabalho de análise de resultados, com a formulação de ações estratégicas tendentes a mitigar os problemas encontrados.

O monitoramento é feito pelo CEJUR via relatório anual textual, apresentando-se como um processo em construção. Como melhoria deste processo, vislumbra a possibilidade de acompanhamento de metas de maneira mais objetiva, correlacionando com os números produzidos.

Apresentação do processo de planejamento de formações AFSU

Inicia sua apresentação informando que a natureza das atividades desenvolvidas pela pasta à qual pertence a escola é diferente, o que inviabiliza a apresentação do planejamento das formações nos mesmos moldes das demais escolas, mas vislumbra a ocasião como uma boa oportunidade para uma apresentação da Guarda Civil Metropolitana, fazendo um recorte histórico da Academia. Apresenta suas atividades, estrutura física e departamentos.

Em 1986 é criada a Diretoria de Ensino. Em 2000, a o departamento de ensino e pesquisa, em 2002 ele passou a Centro de Formação em Segurança Urbana e em 2018 criou-se a Academia de Formação em Segurança Urbana.

Na sequência, apresenta a as divisões da escola, que são diretorias:

- **Divisão de Gestão Organizacional:** Responsável pela administração, recursos humanos, gestão de materiais e infraestrutura, assegurando o bom funcionamento da Academia. Inclui recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de funcionários administrativos e suporte logístico para as atividades de formação.
- **Divisão de Formação Profissional:** Desenvolve e implementa os currículos, métodos de ensino e avaliação dos cursos. Coordena o Núcleo Pedagógico, o Núcleo de Avaliação, o Núcleo de Elaboração e Desenvolvimento de Cursos e o Núcleo Técnico da Plataforma EAD, garantindo a qualidade e a atualização constante do material didático e das metoologias utilizadas.
- **Divisão de Gestão Educacional:** Planeja, coordena e acompanha todas as atividades de treinamento e capacitação, assegurando a organização e o bom andamento dos cursos. Inclui a gestão de horários, turmas, recursos didáticos e o acompanhamento do desempenho individual e coletivo dos alunos.

Apresenta a estrutura física da academia. Um dos destaques fica por conta do estande de tiro da Guarda Civil, um dos mais modernos do país, inaugurado em 2024, por onde passam servidores da Receita Federal, Polícias Federal e Militar. Todos os instrutores são credenciados pela Polícia Federal, inclusive muitos possuem condecorações por concursos de atiradores e muitos fazem pós-graduação e mestrado na área.

Há também o estande de tiro virtual, utilizado para otimizar os custos. Lá são ministrados treinamentos para a iniciação de novos guardas e novas tropas. Há diversos exercícios e vídeos para a simulação de problemas do dia a dia nos mais variados cenários em que poderá ser utilizada a arma de fogo.

Possuem cursos de aperfeiçoamento (para promoção em carreira) e formação para atualização, cujas minutas são aprovadas pelo setor de recursos humanos da Secretaria, capacitação e formação, cursos de Direitos Humanos, mediação, armamentos, tiro, procedimentos e fiscalização, policiamento e segurança, além de cursos para formação e evolução na carreira. Possuem cursos sobre policiamento comunitário e preventivo.

Para qualquer armamento novo incorporado à Guarda, há uma formação para treinamento dos guardas, que só estão habilitados ao manuseio da arma em tele após aprovação no curso. O curso de Equalização Profissional, cuja realização é obrigatória pelos guardas a cada dois e está condicionada a aprovação em prova escrita, de manuseio e teste psicológico.

São cerca de 32 cursos e, em 2023 e 2024 formaram cerca de 24.000 pessoas.

A AFSU encerra sua apresentação.

Apresentação do processo de planejamento de formações CFCI

O Centro de Formação em Controle Interno tem como objetivo atuar na prevenção da corrupção na Administração Pública por meio da oferta de capacitações aos agentes públicos na temática.

Seus valores estão intimamente ligados à fomentação da ética, responsabilidade, pluralidade, reponsabilidade socioambiental, social, estabelecendo mecanismos de combate preventivo à corrupção, fraude e conflitos de interesses.

A estrutura do CFCI conta com uma equipe de sete pessoas, seus cursos já atingiram cerca de 9 mil servidores. Os cursos, dentre outros, foram Aspectos Gerais de Controle Externo e Interno na Prefeitura de São Paulo, Gestão de Informação e Abertura dos Dados Públicos, Lei de Acesso à Informação, Propaganda Política e Condutas Vedadas no Sistema Eleitoral.

Pretendem aprimorar os cursos com o desenvolvimento e incorporação de trilhas no programa de Integridade e Boa Prática, Trilha da Ouvidoria, mostrando funcionamento e forma de denúncia, realizam trabalhos íntimos com o DTA para Transparência Ativa, além da realização de um trabalho que se estende para a Administração Indireta e para outras entidades públicas não municipais no combate a fraudes e assédio. Como exemplo, cita o trabalho identificação de fraudes em concessões em benefícios, mapeando os critérios para a união estável. Atuam também em conjunto com o Banco do Brasil com a Diretoria de suprimentos corporativos e patrimônio de formação compartilhada sobre políticas antidiscriminatórias e políticas de combate ao assédio.

Seus cursos em desenvolvimento são: Cultura de Consenso na Administração Pública Municipal; Combate e Prevenção de Assédio Sexual e Moral; Denúncias, Acolhimento e Processamento na Ouvidoria Geral; Governo aberto: Práticas, Conceitos e Experiências; Capacitação na área de Transparência Ativa; Gestão de Dados Abertos como formação básica na rede de ouvidorias; Ética no Serviço Público para Ingressantes, Lei de Acesso à Informação: Ferramental de Controle Social; Ética e o Combate à Discriminação Racial; Política de Enfrentamentos de Assédio; Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.

Os instrutores em grande parte são agentes da CGM, auditores, componentes da ouvidoria, corregedoria, COPI, mas possuem parcerias e convênios firmados com Instituições de Ensino Superior, tais como: a Universidade de São Paulo (USP), no curso de Gestão Pública; a Escola

Superior de Advocacia (ESA/OAB); a Universidade Estadual de São Paulo (UNESP), nos cursos de Administração Pública e Políticas Públicas do Campus de Araraquara.

Estão em tratativas para parcerias com a Academia da Polícia Civil do Estado de São Paulo, Escola Paulista de Direito, Mackenzie, UNI Mauá, e a FEI, esta última tem contribuído com o CFCI em aprimoramento de processos.

Trazem Associações Jurídicas para trabalhar em conjunto com o CFCI. Como exemplo, cita o IBDFAM – Instituto Brasileiro de Direito de Família. O CFCI encerra sua apresentação.

Apresentação do processo de planejamento de formações ESPASO

Inicia sua apresentação informando que haverá a realização da Conferência Anual da Assistência e Desenvolvimento Social, além da expectativa da aprovação do novo Plano de Educação Permanente do SUAS na cidade.

No último semestre de 2024, deram prioridade para o desenvolvimento de diversas formações para os servidores componentes da Assistência.

Apresenta missão, visão e valores do ESPASO. Apresenta também os principais resultados em 2024 em número de vagas ofertadas, número de inscritos, certificações emitidas, horas de formações oferecidas e publicações realizadas.

Suas formações são divididas em 4 eixos: planejamento e gestão de processo; sistemas e tecnologia da informação; aperfeiçoamento da política de assistência social (sendo este o eixo de maior destaque); e saúde e qualidade de vida do trabalhador, destinado à prevenção da saúde mental e prevenção a distúrbios. Neste último quesito, têm tentado fomentar parcerias com os núcleos de psicologia com a UNINOVE e UNIP.

O planejamento de formações na SMADS foi direcionado a dois eixos principais: foi realizado o mapeamento dos planos dos quais a SMADS é signatária para abarcar uma série de temas de formações voltadas, por exemplo, ao plano municipal para pessoas em situação de rua, reabilitação do trabalho escravo, primeira infância, enfrentamento à violência sexual, dentre outros.

A rede de trabalhadores da SMADS conta com cerca de 110 servidores e cerca de 33.000 trabalhadores que atuam na rede parceirizada, que realiza atendimento direto à população e necessita de capacitação para tal. Para entender a demanda desse público, SMADS realizou um ciclo de entrevistas para capturar as demandas de temas prioritário para mensurar o que comporia o plano de ação de 2025.

As principais ações de 2025 para o ESPASO são, nos primeiros 100 dias do ano, a publicação da nova portaria e reorganização da unidade; disponibilizar o plano de educação permanente para consulta junto ao conselho de assistência social e levar à publicação para comentário e sugestões e antes da conferência; lançamento da plataforma Moodle ESPASO, renovação de Acordo de Cooperação Técnica com a UNESCO para recursos destinados às ações formativas.

Para o primeiro semestre de 2025, possuem formações voltadas ao combate ao trabalho infantil, oficinas de combate ao racismo institucional, ações em parceria com a Secretaria de Direitos Humanos para atendimento à população migrante, formação de orientadores socioeducativos que atuam nos serviços de convivência da Secretaria, tipificação de serviços

na estrutura da própria SMADS, intervenção e inclusão de crianças e jovens com TEA no serviço da Assistência, dentre outros.

Apresentação do processo de planejamento de formações EMASP

A **EMASP** apresenta sua missão, visão, valores, além de seu escopo de atuação, que são as formações voltadas às temáticas em gestão pública e gestão de pessoas.

Possui 10 eixo formativos relacionados às temáticas de atuação de Secretaria de Gestão:

- Gestão Pública Municipal
- Orçamento e Finanças Públicas
- Serviços Públicos e Regulação
- Compras Públicas
- Parcerias com o Terceiro Setor
- Direito e Gestão Pública
- Transformação Digital
- Gestão de Pessoas
- Políticas Públicas e Experiência Do Cidadão
- Inovação no Setor Público

Compartilha que está em processo de desenvolvimento de seu Plano Político Institucional, além do mapeamento de necessidades de formações junto às demais Secretarias da Prefeitura.

O mapeamento foi feito com base na definição de competências técnicas e transversais para cada eixo formativo, no diagnóstico de lacunas de competências dos servidores e adequação das formações às vulnerabilidades apresentadas, todas focadas nos eixos formativos existentes na EMASP.

Foi feita a análise documental para levantamento de competências mais relevantes em cada área e foram identificadas pessoas chaves de cada Secretaria para a realização de entrevistas para os diagnósticos. Até o presente momento foram priorizados 3 eixos: gestão de pessoas, parcerias com o terceiro setor e inovação no setor público.

O próximo passo é decidir se serão aplicados questionários para os demais eixos com base na metodologia desenvolvida a partir da publicação do relatório no projeto piloto com os 3 eixos iniciais ou se serão realizadas entrevistas.

O processo de planejamento na EMASP é feito de acordo com a modalidade de cada formação. Para os cursos assíncronos já existentes, ministrados na plataforma moodle, é realizado monitoramento pela análise das avaliações dos alunos. Caso seja identificado ponto de melhoria em conteúdo ou metodologia, é realizada reunião entre a EMASP e área promotora para ajustes com regravação, caso necessário. Isso vale também para cursos presenciais e cursos síncronos (lives) já existentes.

Para curso novos, há três formas: por mapeamento de necessidades, demandas de áreas da Secretaria de Gestão ou outras Secretarias e continuidade de trilhas já realizadas pela EMASP. Em suma, o educador preenche um formulário com a sua proposta. Ela é analisada, agenda-se uma reunião para discussão dos critérios da formação, como público-alvo, conteúdo abordado, modalidade mais adequada, dentre outros. É estabelecido um cronograma, variável de acordo com cada modalidade (nos cursos ministrados pela plataforma moodle, as gravações são agendadas, o curso é configurado, é elaborado e validade um projeto pedagógico, o processo de inscrições é aberto e ele é lançado) e a formação acontece.

Encaminhamentos:

Dado o adiamento do horário, os membros decidem definir a pauta para a próxima reunião ordinária e tratar de detalhes do seminário em reunião extraordinária, que será realizada em 28.02.2025.

Fica definido que a terceira reunião ordinária será realizada em 21.03.2025, sendo destinada à apresentação da forma de planejamento da EMS, desdobramentos das formas de planejamento das escolas e definição da pauta da reunião de abril.

Todos se despedem e a reunião é encerrada.