

COLÓQUIO

Educação Judicial

Dr. Livingston Armytage
Centro de Educação Judicial
www.educatingjudges.com
Sydney, Australia



ENFAM
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO
E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
MINISTRO SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA



Sessão 1.

FORMAÇÃO JUDICIAL: VISÃO GLOBAL

- Tradicionalmente, através de estágios, tutorias e associações
- Atualmente, por instituições
 - *École Nationale de la Magistrature*, França, 1959
 - *National Judicial College*, EUA, 1963
 - *Federal Judicial Academy*, 1967
 - *Australian Institute of Judicial Administration*, 1975...
- *International Organization of Judicial Training (IOJT)*, 2000
 - 120 organizações de treinamento em 74 países
 - Conferência da IOJT: Recife, 8 a 12 de novembro de 2015
- Jornal: *Judicial Education & Training*, 2013



ENFAM

Judicial Education and Training

Journal of the International Organization for Judicial Training

Issue 2
2014

IOJT

Características

- Crescimento
- Diversidade: *Civil Law, Common Law, Shariat*
- **Europa:** 82.022+ juízes
 - Rússia: 33.232
 - Andorra: 24
 - @21:100.000
 - Mônaco: 102:100.000 – Irlanda: 3: 100.000
 - EC, 2011: 136.769 juízes, promotores, servidores treinados
 - 5.609 atividades de treinamento
 - *European Judicial Training Network* – EJTN, 2012: 2.756 participantes = 17.180 dias de treinamento
- **USA:** 54.000 juízes; 3.600 federais, 850 vitalícios
- **China:** est. 100.000+ juízes
- **Brasil:** AJURIS-1962; Edésio Fernandes-1977; EMES-1985 ENFAM, 2004
- **África do Sul,** 2008

‘Educating Judges’: 1996

Objetivos da pesquisa:

1. introdução à formação judicial
2. identificação de uma série de questões a serem abordadas
3. argumento: formação judicial é uma atividade profissionalizante diferenciada que deve ser baseada nos princípios da aprendizagem de adultos e no desenvolvimento profissional contínuo.

‘Educating Judges’

- Bases para a atividade, 1963
- A confiança do público nas instituições da Justiça
- Profissionalização do julgamento e treinamento
- A busca pela competência e responsabilidade
- Formalização de objetivos e normas
- Legitimação da disciplina educação judicial

Argumento: 1996

1. Educação judicial para construir competência profissional
2. Competência para melhorar o desempenho
3. Aprendizagem profissional do adulto: sua facilitação
4. Juízes como aprendizes > Modelo diferenciado:
 - a. social/doutrinário – seleção, papel, independência
 - b. educacional – necessidades de aprendizagem, preferências e estilos
 - c. profissional – alunos bem sucedidos auto-dirigidos
5. Prática: entre os pares e individualizado
6. Avaliação do sucesso na melhoria da qualidade da Justiça

‘Educating Judges’

É necessária uma abordagem distinta para a formação continuada dos juízes. Essa abordagem deve ser construída sobre os fundamentos da teoria da aprendizagem do adulto e do profissional. Porém, o mais importante é que essa abordagem deve acomodar as necessidades de aprendizagem específicas dos juízes, e preservar a independência judicial.

(1996)

Juízes e Justiça

'Reforming Justice': Cambridge, 2012

- Justiça é fundamental para uma boa sociedade e bem-estar humano.
 - Tribunais são os órgãos chave do Estado para proteção e promoção da Justiça.
 - Mas, frequentemente não correspondem a isso:
 - são inacessíveis, ineficientes, injustos, com poucos recursos, corruptos, acobertados pela impunidade ...
 - há reformas interrompidas pelos detentores do poder
 - a *maioria* das pessoas estão a margem do Estado de Direito
 - Agências de auxílio gastam bilhões para promover o “Estado de Direito” ao redor do mundo.
 - Os resultados muitas vezes são decepcionantes, com impacto limitado.
 - Banco Asiático de Desenvolvimento 2008: 'sub competitivo'.
 - Promoção da Justiça é importante, mas muito difícil:
 - Falha de Justiça; reforma sem eficácia.
- **Imperativo atual: rever nosso papel de educadores judiciais**

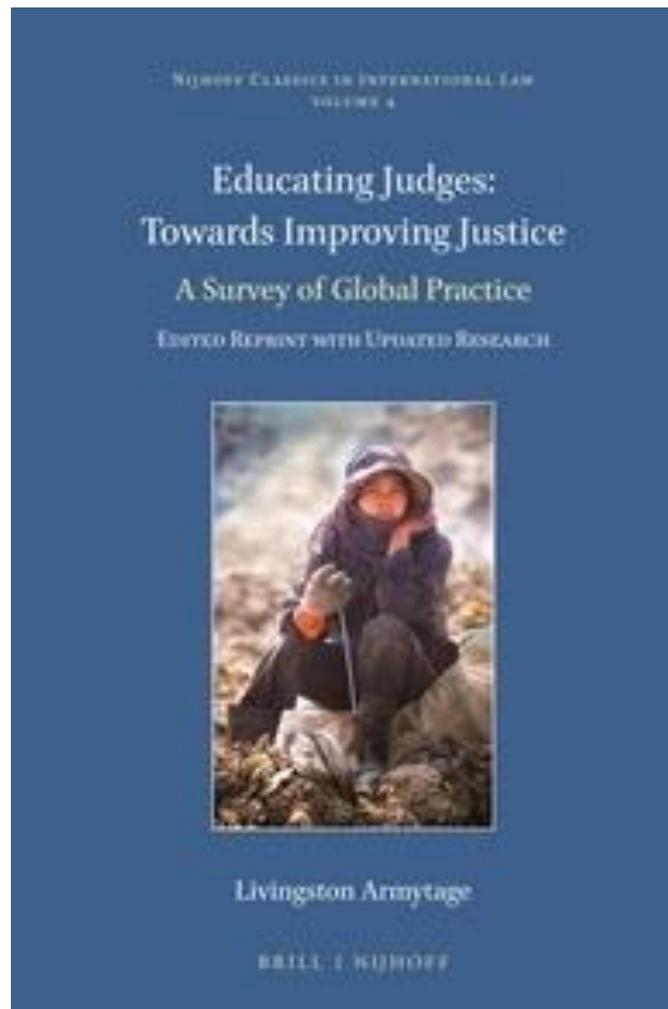
Sessão 2:

QUESTÕES E DESAFIOS NA EDUCAÇÃO JUDICIAL

Objetivos da Pesquisa:

1. propiciar, aos novos participantes, a oportunidade de ler a primeira edição
2. melhorar a efetividade, com foco nas necessidades de aprendizagem, estilos e preferências dos juízes
3. promover a compreensão de que os juízes são aprendizes diferenciados
4. identificar e avaliar as mudanças ao longo dos últimos 20 anos

‘Educating Judges’, 2015



Metodologia

- Entrevistas com especialistas
 - 40+ principais formadores judiciais ...
 - ‘Desenvolvidos’: Austrália, Canadá, Chile, França, EUA...
 - ‘Em Desenvolvimento’: Paquistão, Filipinas, Índia, Nepal, Ucrânia ...
 - Experiência: 20 - 40 anos
 - *Common Law, Civil Law, Sharia* e sistemas mistos...

Escopo da Pesquisa

Desenvolvimentos atuais e questões críticas:

- Objetivos, metas, currículo, metodologia, abordagens
- Recursos e necessidades
- Conhecimento - pesquisa e avaliação
- Tecnologia da Informação
- Assistência ao desenvolvimento oficial (ajuda externa)
- Globalização da Justiça e da educação judicial.

Resultados

1. Estabelecida em jurisdições desenvolvidas e em desenvolvimento
2. Reivindicação de uma forte apropriação pelo próprio Judiciário
3. Substancial similaridade em necessidades, recursos, ferramentas
4. Objetivo comum de promover a competência tecnocrática
5. Sistematização das normas e práticas em curso
6. Endosso generalizado de metodologias pedagógicas
7. Aplicação variável de metodologias na prática

Resultados # 2

8. Formalização irregular da avaliação de necessidades na prática
9. Programação curricular *ad hoc* limitada
10. Variedade de redes de relacionamento, algumas trocas de experiências
11. Inovação significativa de opções de entrega de TI
12. Preocupação com a relação custo-efetividade
(p. ex.: eficiência / eficácia)
13. Nenhuma pesquisa sistematizada ou de construção do conhecimento
14. Avaliação mínima de atividades / efeitos ou resultados
15. Diferentes desafios para "desenvolvidos" e "em desenvolvimento" ...

Questões: desafios ou oportunidades?

- Liderança
- Profissionalização
- Identidade
- Corporação
- Boas Práticas
- Dados
- Colaboração
- Sustentabilidade

Questão: *competência para quê?*

Dois argumentos centrais:

1. A visão da educação judicial é ajudar os juízes a entregarem resultados de “Justiça substantiva” que, de forma mensurável, melhoram o bem-estar dos cidadãos (usuários ou não, do Judiciário)
2. Educadores judiciais são líderes responsáveis para a concretização dessa visão.

Papel dos Educadores Judiciais

- Necessidade ou problema **não** é uma competência, atraso etc
- Formação tecnocrática **não** é uma solução suficiente
- **O verdadeiro desafio é a liderança como agente de mudança:**
 - permitir que os tribunais exerçam seu papel constitucional
 - oferecer serviços que respondam às necessidades das pessoas
 - promover o acesso ao exercício dos direitos previstos em lei
 - desenvolver soluções inovadoras para conectar **'educação judicial' com 'reforma da justiça'**

Perguntas: Liderança por quem?

Competência para que?

Como mensurar resultados?

- ***Formação > Competência > Desempenho > Justiça > melhoria do bem-estar***

Nova visão para a Educação Judicial?

- *Em 1996:*

*É necessária uma **abordagem** distinta para a formação continuada dos juízes. Essa abordagem deve ser construída sobre os fundamentos da teoria da aprendizagem do adulto e do profissional. Porém, o mais importante é que essa abordagem deve acomodar as necessidades de aprendizagem específicas dos juízes, e preservar a independência judicial.*

*Em **2014:***

*É necessária uma **visão** distinta para a formação continuada dos juízes, a qual deve ser construída sobre os fundamentos da **efetividade educacional e objetivar suprir as necessidades dos cidadãos aos quais os tribunais são constitucionalmente incumbidos de servir.***

Argumento: 2015

**Educadores judiciais (formadores)
têm a responsabilidade profissional de
promover ativamente a Justiça –
Não apenas promover a competência.**

Indicadores de Governança Mundial

Worldwide Governance Indicators

[HOME](#) [ACCESS GOVERNANCE INDICATORS](#) [DOCUMENTATION](#) [FAQ](#)

The Worldwide Governance Indicators (WGI) project reports aggregate and individual governance indicators for 215 economies over the period 1996–2013, for six dimensions of governance:

- **Voice and Accountability**
- **Political Stability and Absence of Violence**
- **Government Effectiveness**
- **Regulatory Quality**
- **Rule of Law**
- **Control of Corruption**

These aggregate indicators combine the views of a large number of enterprise, citizen and expert survey respondents in industrial and developing countries. They are based on 32 individual data sources produced by a variety of survey institutes, think tanks, non-governmental organizations, international organizations, and private sector firms.

- [Interactive data access](#)
- [Description of methodology](#)
- [Download full dataset \(excel\)](#)

The WGI are produced by:

[Daniel Kaufmann](#), Natural Resource Governance Institute (NRGI) and Brookings Institution

[Aart Kraay](#), World Bank Development Research Group

[Massimo Mastruzzi](#), World Bank Institute

Financial support from the Knowledge for Change Program of the World Bank is gratefully acknowledged. The Worldwide Governance Indicators (WGI) are a research dataset summarizing the views on the quality of governance provided by a large number of enterprise, citizen and expert survey respondents in industrial and developing countries. These data are gathered from a number of survey institutes, think tanks, non-governmental organizations, international organizations, and private sector firms. The WGI do not reflect the official views of the Natural Resource Governance Institute, the Brookings Institution, the World Bank, its Executive Directors, or the countries they represent. The WGI are not used by the World Bank Group to allocate resources.

What is Governance?

Governance consists of the traditions and institutions by which authority in a country is exercised. This includes the process by which governments are selected, monitored and replaced; the capacity of the government to effectively formulate and implement sound policies; and the respect of citizens and the state for the institutions that govern economic and social interactions among them.

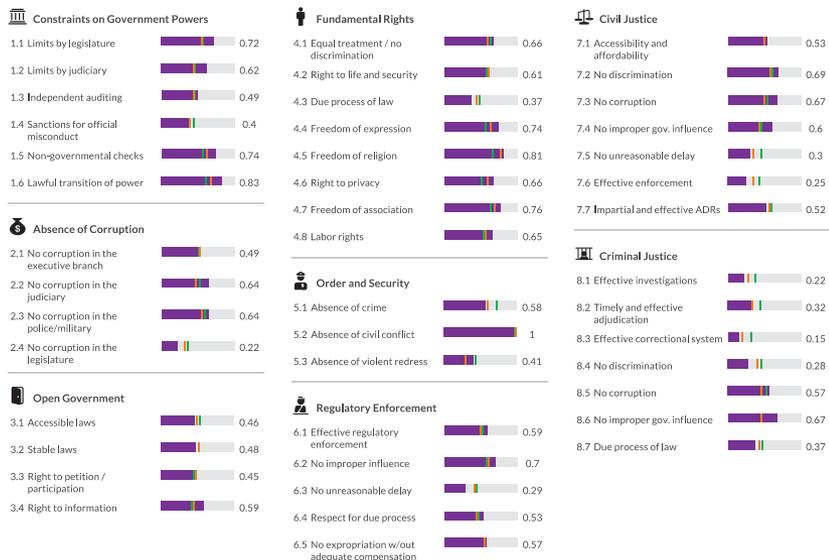
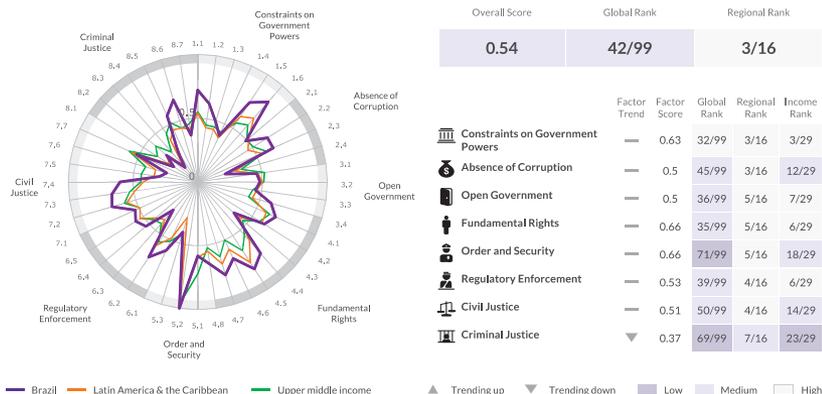




Projeto de Justiça Mundial: Brasil, 2014

Brazil

São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte
Region: Latin America & the Caribbean | Income group: Upper middle income



A smaller sub-factor bar represents a lower score (0.00 being lowest possible), and a larger bar represents a higher score (1.00 being highest possible).

Questões

- 1. Qual é o papel do programa de educação (ou formação) judicial?**
- 2. Qual é o seu papel como educador judicial?**
- 3. Quais prioridades precisam ser tratadas?**

Sessão 4:

Teoria da Educação para Adultos: *Aplicação para os Juízes*

Quatro Domínios da Teoria Educacional

- 1. Humanos (= crianças?)**
- 2. Adultos**
- 3. Profissionais**
- 4. Juízes**

a. Educação de Adultos

- *Knowles* – pedagogia X androgogia
- *Houle* – tipologia dos aprendizes
- *Maslow* – hierarquia das necessidades
- Teoria do Desenvolvimento
- Humanismo
- Psicologia Cognitiva
- *Kolb* – inventário de estilo de aprendizagem
- Behaviorismo

Modelo Educacional de *Tyler*

- Identificação de necessidades
- Especificação de objetivos de aprendizado
- Elaboração de currículo educacional
- Oferta de Formação
- Avaliação da efetividade

b. Educação Profissional

- *Cross, Houle, Cervero, Kolb*
- Conhecimento, habilidades e atitudes
- *Schon* – problema de enquadramento, qualidade profissional, reflexão na ação, reflexão crítica
- Aprendizagem facilitada

c. Juízes como Alunos

- *Catlin*
- Juízes como alunos diferenciados:
 - Seleção e nomeação
 - Vitaliciamento
 - Estilos e práticas de aprendizagem preferidos
 - Papel judicial
 - Necessidade de formação continuada

Conclusões e Implicações

- Papel da educação judicial e dos formadores
- Missão, metas, objetivos
- Programa e processo
- Técnicas - ensino ou facilitação?



Colocando a Teoria em Prática:

Técnicas Práticas para a Formação de Juízes

- O que é competência?

Capacidade de executar papel com um padrão de proficiência

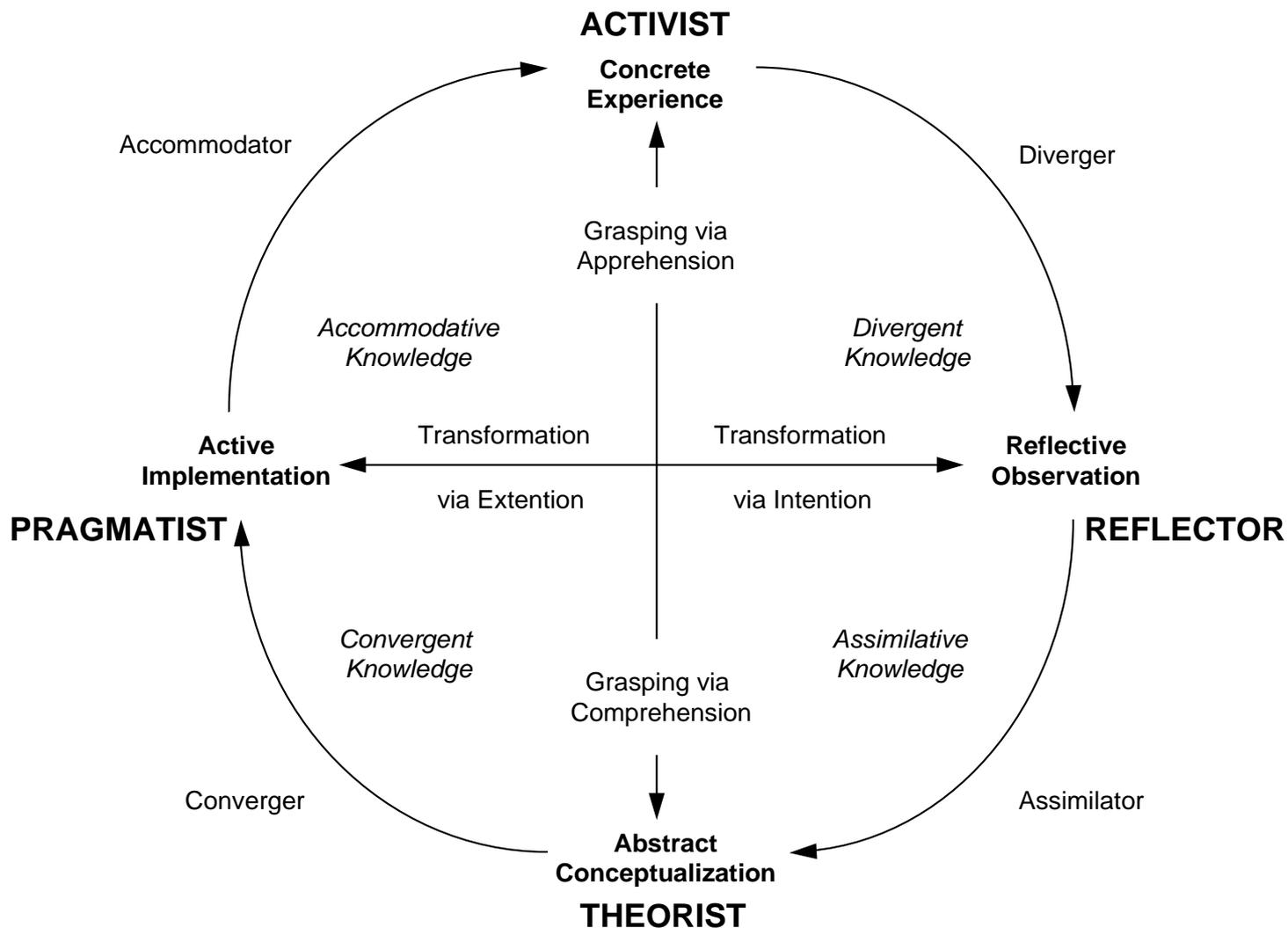
- Conhecimento - *saber*
 - Habilidade – *fazer*
 - Atitudes – *ser*
- Educação judicial não é apenas um modelo de 'ensinar'
- Crianças
 - Adultos
 - Profissionais
 - Juízes

Nosso papel como formadores é facilitar

a aprendizagem dos juízes

Estilos e Preferência de Aprendizagem

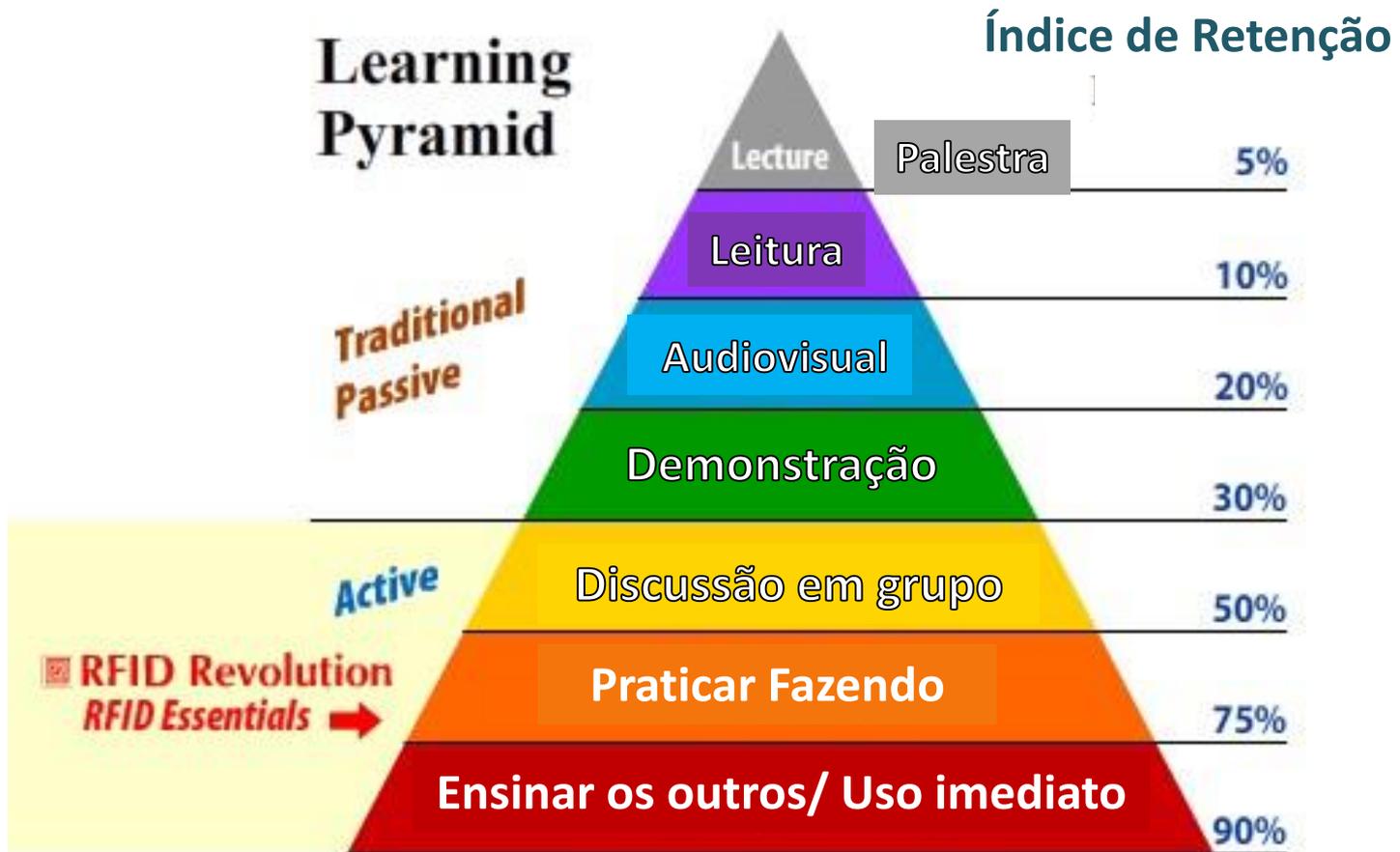
Ativo Reflexivo Pragmático Teórico



Exercício



Promovendo o Aprendizado



Source: National Training Laboratories, Bethel, Maine

Capacidade de Retenção



- 10% da informação que é escutada
- 20% do que é visto.
- 65% do que é ouvido e visto ao mesmo tempo.
- 50% ou mais, quando a apresentação é **brilhante e interessante.**

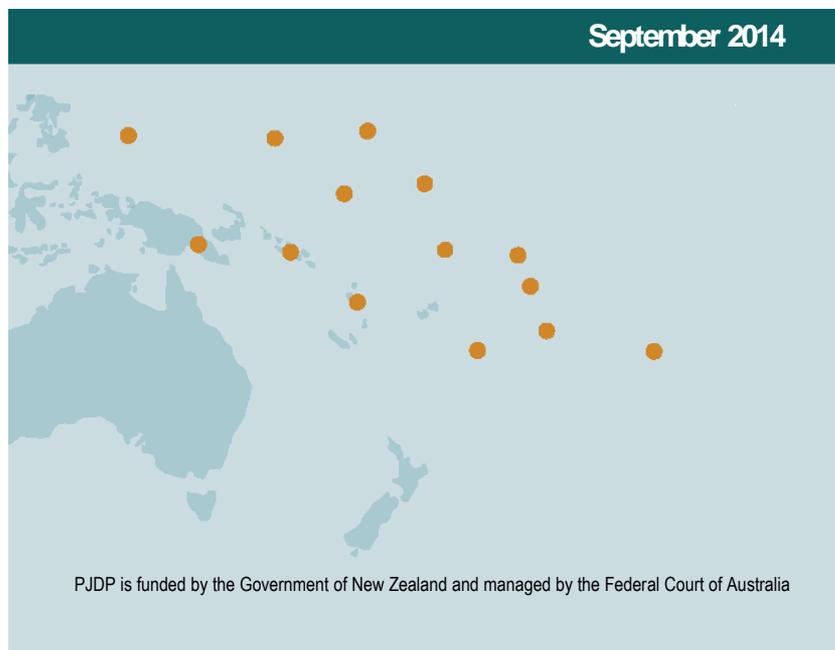
Conjunto de Ferramentas para o Formador



**Pacific Judicial
Development Programme**

***TRAINER'S TOOLKIT: DESIGNING, DELIVERING AND
EVALUATING TRAINING PROGRAMS***

September 2014



PJDP is funded by the Government of New Zealand and managed by the Federal Court of Australia

Índice

Pacific Judicial Development Programme
 Trainer's Toolkit: Designing, Delivering and Evaluating Training Programs

TABLE OF CONTENTS

Abbreviations	iii
Objective	iv
1 Learning and Training Theory	1
1.1 What is training?.....	1
2 Adult Learners	2
3 Learning Styles	3
3.1 Kolb's Learner Cycle.....	4
3.2 Kolb's Learner Classification.....	4
3.3 Why are learning styles important?	5
3.4 The Training Cycle.....	6
4 Designing Your Training Program	8
4.1 The Daily Plan	8
4.2 The Session Plan	8
4.3 Learning objectives and learning outcomes.....	10
4.4 Determining topics and content	10
5 Delivering the training.....	11
5.1 Introduction.....	11
5.2 Delivering the body (content) of the session.....	12
6 Presentations Techniques.....	13
6.1 Traditional Techniques	13
6.2 Workshop Facilitation Techniques.....	14
6.3 Large Groups Methods	15
6.4 Small Groups.....	16
7 Papers, Handouts and Materials	18
8 Training Games.....	18
9 Some Golden Rules	19
10 Questions	20
11 Hearing and Listening.....	22
12 Non-verbal Communication	23
13 Presentation Aids	24
14 Common Problems for Presenters	26
15 Assessment of Training	26
16 Evaluation of Training.....	27
17 Methods of Evaluating Training	27
18 Monitoring Training.....	27
19 Financial Planning for Training	28
20 Step by step guide to creating a training program	28
21 Your Notes	30

Anexos

Pacific Judicial Development Programme

Trainer's Toolkit: Designing, Delivering and Evaluating Training Programs

Additional Documentation

Annex 1: Conducting a Training Needs Analysis: Job Analysis for a target group.....	A-1
Annex 2: Conducting a Training Needs Analysis: Example of Survey for target group.....	A-4
Annex 3: Example of Daily Plan for a Training of Trainers Workshop	A-6
Annex 4: Session Plan Template.....	A-11
Annex 5: List of helpful verbs for creating learning outcomes.....	A-13
Annex 6: List of possible training topics for judicial and non-judicial officers	A-14
Annex 7: Case Study Example	A-16
Annex 8: Pre-Training Questionnaire.....	A-17
Annex 9: Post-Training Questionnaire	A-20

ABBREVIATIONS

MFAT	-	New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade
MSC	-	Managing Services Contractor - Federal Court of Australia
NJDC	-	National Judicial Development Committee
PIC	-	Pacific Island Country
PJDP	-	Pacific Judicial Development Programme ('Programme')
TNA	-	Training Needs Analysis

Muito Obrigado!

Dr. Livingston Armytage
Centro de Educação Judicial
www.educatingjudges.com
Sydney, Australia



ENFAM
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO
E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
MINISTRO SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA

Formação de Formadores

Training-of-Trainers

Workshop (ToT) : Dia 2

Dr. Livingston Armytage
Centro de Educação Judicial
www.educatingjudges.com
Sydney, Australia



ENFAM
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO
E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
MINISTRO SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA



ToT Agenda do Workshop: Dias 2+3

ENFAM
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
 Superior Tribunal de Justiça

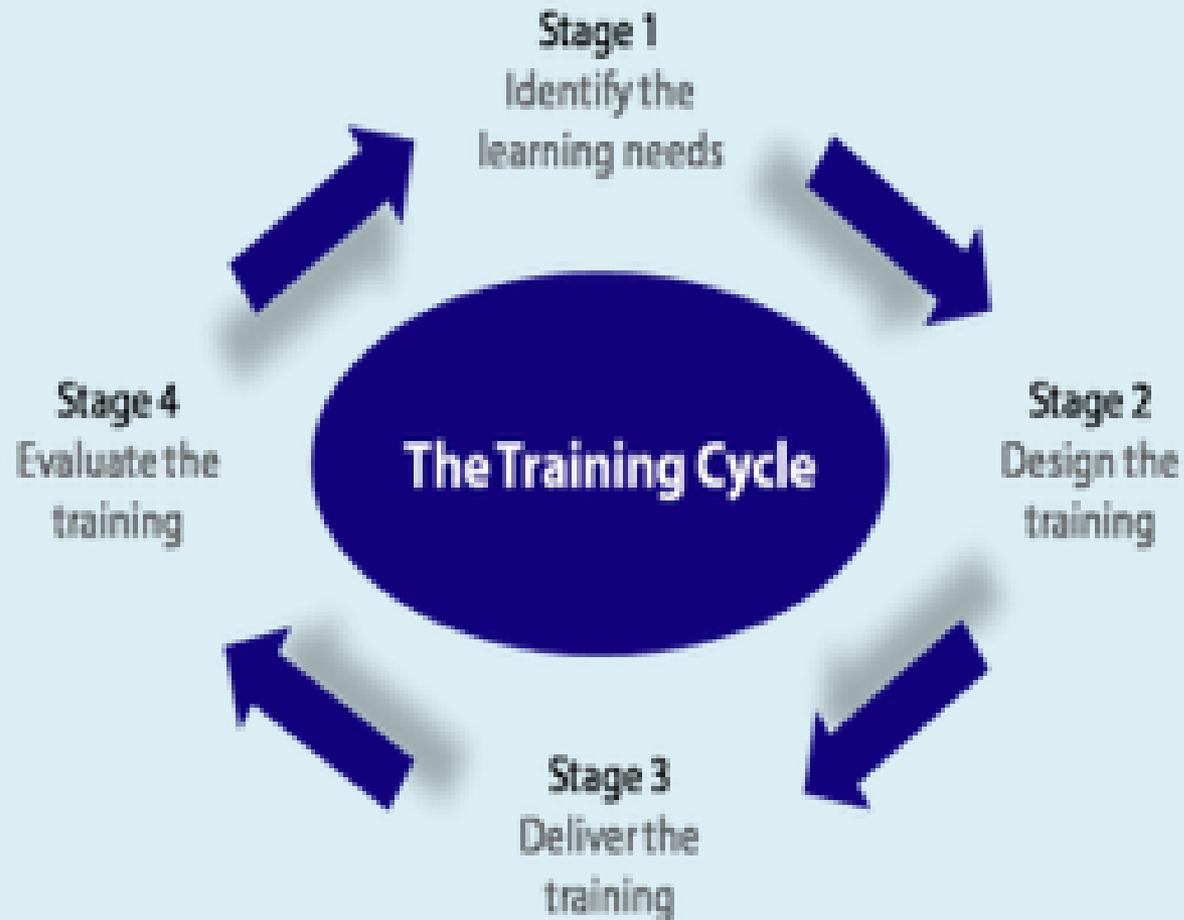
Educating Judges Colloquium & Train-the-Trainer (ToT) Workshop

Mon. 25 - Wed. 27 May 2015
Agenda

DAY 1 MONDAY, 25 MAY: EDUCATING JUDGES COLLOQUIUM		
08:45-09:00		Introduction
09:00-10:00	Session 1	Judicial Education Around the World – An Overview
10:00-11:00	Session 2	Global Issues and Challenges for Judicial Educators
11:00-11:15		<i>Refreshments</i>
11:15-12:15	Session 3	Panel discussion & questions
12:15-14:15		<i>Lunch</i>
14:15-15:15	Session 4	Adult Education Theory – Application to Judges
15:15-16:15	Session 5	Putting Theory into Practice: Practical Techniques for Educating Judges
16:15-16:30		<i>Refreshments</i>
16:30-17:15	Session 6	Panel discussion & questions
17:15-17:30		Review of day.
DAY 2 TUESDAY, 26 MAY: TRAINING OF TRAINERS WORKSHOP		
08:45-09:00		Review of day 1
09:00-10:00	Session 7	Training Cycle: Assessment, Curriculum, Delivery, Evaluation
10:00-11:00	Session 8	Presentation Skills – formal techniques
11:00-11:15		<i>Refreshments</i>
11:15-12:15	Session 9	Presentation Skills – informal techniques
12:15-14:15		<i>Lunch</i>
14:15-15:15	Session 10	Session Planning - objectives, structure, content
15:15-16:15	Session 11	Session Planning - papers, handouts, materials
16:15-16:30		<i>Refreshments</i>
16:30-17:15	Session 12	Session Planning - training aids, power-points
17:15-17:30		Review of day.
DAY 3 WEDNESDAY, 27 MAY: TRAINING OF TRAINERS - PRACTICE		
08:45-09:00		Review of day 2
09:00-10:00	Session 13	Presentation practice sessions and feedback
10:00-11:00	Session 14	Presentation practice sessions and feedback: cont'd
11:00-11:15		<i>Refreshments</i>
11:15-12:15	Session 15	Presentation practice sessions and feedback: cont'd
12:15-14:15		<i>Lunch</i>
14:15-15:15	Session 16	Presentation practice sessions and feedback: cont'd
15:15-15:30		<i>Refreshments</i>
15:30-16:30	Session 17	Review of workshop
16:30-16:45		Close.

Sessão 7:

Ciclo de Treinamento de Kolb





Objetivo: construir a capacidade de treinamento

- a. Competência: conhecimento, habilidades e atitudes
- b. Construindo suas habilidades
- c. Metodologia:
 - Conjunto de ferramentas do instrutor
 - 4 passos do modelo de treinamento
 - Explicação > demonstração > *prática* > feedback
 - ‘Aprendizagem ativa’ = adultos aprendem fazendo
 - ‘*Mostre e fale*’
 - Fazendo por exemplo:
 - a. Papéis e materiais
 - b. Power-point

Conjunto de Ferramentas para Intrutores

- Princípios educacionais: alunos adultos e profissionais
- Facilitar a aprendizagem eficaz
- Estilos e preferências de aprendizagem
- Conhecimentos, habilidades, atitudes
- Técnicas de apresentação: formal / passiva, informais / ativo
- Papéis, powerpoint, auxiliares de treinamento
- planos de sessão

Conjunto de Ferramentas 3.4 (pp 6-7)

1. Identificando necessidades de aprendizado
2. Projetando treinamentos
3. Entregando treinamentos
4. Avaliando

Sessão 8:

Conjunto de Ferramentas pp. 13-14

Apresentação técnica: palestras formais

- Meios habituais para transferir informação por via oral
 - mesmo formal ou informal
- Não deve exceder 30-40 minutos
- Requer anotações
- Pode ter o suporte de materiais adicionais
- *Vantagens:*
 - Condensado resumo, eficiente de grandes quantidades de informação.
 - Quadro introdutório para outras atividades.
 - Modo autoritário para especialistas respeitados.
- *Desvantagens:*
 - Devagar
 - Passivo
 - Teórico
 - Inconveniente

Painéis de Discussão

- Usado em conferências
- Presidente introduz painelistas
- Painelistas apresentar palestras curtas / comentários sobre o apresentador principal
- Normalmente, seguido por questões

- *Vantagens*
 - Abrange várias pessoas rapidamente
 - Oferece múltiplas perspectivas diferentes
- *Desvantagens*
 - Tende a dispersar o foco;
 - Pode não ser coordenado.
 - Difícil de gerir o tempo.

Sessão 9:

Conjunto de Ferramentas pp. 14-17

Workshops Informais / Seminários

- Discussão participativa do tema, geralmente informal
- Concentre-se em tarefas práticas ou a resolução de problemas
- *Várias Técnicas*
 - Questionando
 - Brainstorming
 - Debates
 - Estudos de Casos
 - Exercícios
- *Vantagens*
 - Aprendizado Ativo
 - Requer Facilitação
- *Desvantagens*
 - Adequada para apenas alguns tipos de aprendizagem
 - Participantes podem se confundir com falta de respostas claras às perguntas

Exercício



ENFAM

Sessão 10:

Conjunto de Ferramentas pp 8-12

Planejando a Sessão

Objetivos, estrutura, conteúdo

Planejando a Sessão

Conjunto de Ferramentas p. 9

SESSIONAL PLAN

Session Plan:				
Training Program		JUDICIAL ORIENTATION PROGRAM		
Topic				
Objective(s)		The purpose of this session is to: [Q: <i>Knowledge, skills, attitudes?</i>]		
		<ul style="list-style-type: none"> • • • 		
Outcomes		As a result of attending, will be reasonably able to: [Q: <i>Do what and how well?</i>]		
		<ul style="list-style-type: none"> • • • 		
Trainer				
Time – 60 mins		Content:		
Start	INTRODUCTION Get attention: Introduce yourself. Tell an interesting story. Use an ice-breaker. Joke? Link to learner's previous interest/experience: >5 mins Outcomes (learning outcomes): Discuss the learning outcomes listed above Structure of the session: Session will be divided into four sessions (see sub-topics below) Safety and housekeeping: Morning tea will be held at end of session Stimulate motivation: What is in it for the learner? Judges must know the Rules of Evidence in order to carry out their judicial functions effectively.			
20 mins	Sub-topics	Methodology	Summary /Assessment	Resources
		Presentation	Questions	PowerPoint
15 mins	Sub-topics	Methodology	Summary /Assessment	Resources
		Case Study	Questions	Handouts
15 mins	Sub-topics	Methodology	Summary /Assessment	Resources
		Brainstorm	Game	Whiteboard and pen
>5 mins	Conclusion: COFF <ul style="list-style-type: none"> • C: Conclude; O: Revisit learning outcomes to check they have been achieved; F: Gain feedback from participants; F: Talk about the future e.g. what the next session will cover or what the next training program will cover. Summary: review your learning outcomes – check participants' grasp by asking them to summarise.			
Ends				
Special Requirements / Preparation / Comments:				

Critérios de Planejamento da Sessão

SESSIONAL PLAN

CHECKLIST (x10)

1. Needs
2. Topic
3. Objectives
4. Outcomes
5. Content
6. Structure
7. Timing
8. Techniques
9. Papers / materials
10. Aids

PRESENTATION FEEDBACK

Criteria

1. Relevant (to need)
2. Clear
3. Orderly
4. Concise
5. Complete
6. Compelling
7. Useful

8. Strengths: ...

9. Weaknesses: ...

10. Suggested Improvement(s): ...

Exercício

- a. Planejamento Individual
- b. Pares: plano de esboço / feedback de mudança
- c. Objetivos de aprendizado
- d. Estrutura e calendário
- e. Conteúdo
- f. Técnicas de apresentação



ENFAM

Sessão 11:

Planejando a Sessão

Conjunto de Ferramentas p18

Papéis, hand-outs, materiais

Exercício

Sessão 12:

Planejando a Sessão

Conjunto de Treinamento pp 24-26

Materiais de Treinamento, power-points

- **Materiais de Treinamento**
 - Preferência de Aprendizado
 - Fazendo por Exemplo
 - Orientações: páginas 3-5
- **Power-points**
 - Fazendo por Exemplo
 - Principais Pontos
 - Limites de palavras
 - Seja Interessante
 - **Variar o Visual**

Amostra de Slide: posição ***Sub-Título (Caso Necessário)***

-
-
-
-
-

Exercício

- a. Usando o Software
- b. Selecionando Palavras Chaves
- c. Sendo Informativo / Interessante
 - i. Adicionando Fotos
 - ii. Cópia de Documentos
- d. Animação
- e. *Exercício!***

Revisão do Dia 2

Formação de Formadores

Training-of-Trainers Workshop

(ToT) Dia 3: Prática!

Dr. Livingston Armytage
Centro de Educação Judicial
www.educatingjudges.com
Sydney, Australia



ENFAM
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO
E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
MINISTRO SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA

Sessões 13-17:

Apresentação Prática de Exercícios e Feedback

Prática: Critério de Avaliação

1. Processo
2. Critério:
 - a. Limpo
 - b. Ordenado
 - c. Conciso
 - d. Completo
 - e. Compilado
 - f. Útil
3. Regras de Feedback Construtivo

Revisão

- Objetivos
- Conteúdo
- Estrutura
- Técnicas de Apresentação
- Materiais e apoio

