

**ÁREA TEMÁTICA:** (marque uma das opções)

- COMUNICAÇÃO
- CULTURA
- DIREITOS HUMANOS E JUSTIÇA
- EDUCAÇÃO
- MEIO AMBIENTE
- SAÚDE
- TRABALHO
- TECNOLOGIA

## **FORMAÇÃO CONTINUADA DOS AGENTES UNIVERSITÁRIOS DA UEPG NA MODALIDADE A DISTÂNCIA - INCENTIVO À PRODUTIVIDADE: UMA AVALIAÇÃO SOBRE O MÉTODO DE CAPACITAÇÃO**

**Eliane De Fátima Rauski** (erauski@uepg.br)

**Cleide Aparecida Faria Rodrigues** (cleideafr@uepg.br)

**Nilva Giane Paulossi De Siqueira** (giane.p.siqueira@hotmail.com)

**RESUMO** - A Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) desenvolveu o Programa Anual de Formação Continuada para Agentes Universitários (FAU), em 2012 e 2013 com objetivo de capacitar funcionários, motivando-os a progredir no trabalho e contribuir para o desenvolvimento institucional. Os agentes universitários precisam dominar competências substantivamente distintas daquelas que são inerentes aos profissionais nas mesmas funções em outras organizações e, considerando a importância da formação desses profissionais há necessidade de inserí-los no complexo universo tecnológico que envolve a Instituição. O Programa enfatiza aspectos fundamentais das relações humanas, da gestão pública, da inclusão, da ética e da cidadania, oportunizando, concomitantemente, a sua inserção no universo das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs). A avaliação do processo desenvolvido para mensurar seus resultados, foi possível utilizando a metodologia desenvolvida por Donald L. Kirkpatrick. Obteve-se resultado positivo quanto à satisfação dos alunos em relação ao curso ofertado, destacando-se, a percepção diferenciada do gênero masculino em relação ao feminino que poderá ser averiguado, posteriormente. O Projeto contribuiu para o aprimoramento da capacitação dos servidores e, se mostra como o passo inicial para a construção da Universidade Corporativa.

**Palavras-chave:** Educação à Distância. Treinamento. Desenvolvimento.

### **INTRODUÇÃO**

Os agentes universitários exercem funções diversas junto aos acadêmicos, Conselhos Superiores e, muitas vezes não estão familiarizados com a iniciativa pública, gerando desgastes, baixa produtividade e insatisfação da comunidade universitária.

Todos os integrantes da universidade são protagonistas do processo educativo, e o MEC propõe a formação continuada dos trabalhadores não docentes como um dos mecanismos de melhoria da qualidade do ensino. Neste contexto, o ensino a distância se mostra como forma capaz de conciliar a necessidade da formação continuada com a falta de tempo e as dificuldades cada vez maiores de um profissional estar fisicamente presente em uma sala de aula.

O Projeto utiliza os recursos do Núcleo de Tecnologias do Ensino a Distância da UEPG, o material escrito e o ambiente virtual de aprendizagem (AVA) foi desenvolvido por professores e Agentes Universitários da Universidade, com participação de acadêmicos do curso de Administração, sem do que a participação no Projeto foi estendida para todos os acadêmicos, dos diversos cursos, que realizaram estágio voluntário de aprendizagem na Instituição, como forma de agregar conhecimento em Gestão Pública, no período de 2012/2013.

### **Objetivos**

Assim, o objetivo do Projeto desenvolvido foi de propiciar aos agentes universitários a formação necessária, oportunizando o desenvolvimento de capacidades cognitivas, sociais e afetivas a fim de favorecer um clima de parceria, além de desenvolver competências e habilidades que favoreçam a adaptação a situações novas, o domínio de diversos códigos e linguagens, a flexibilidade intelectual e a criatividade necessária ao melhor desempenho e ao progresso no próprio trabalho, como também no perfil de empregabilidade.

### **Referencial teórico-metodológico**

No aspecto metodológico, o processo de avaliação do Projeto desenvolvido iniciou com a coleta de dados que foi feita através de questionário fechado adaptado por Silva, 2010 no estudo realizado na Companhia Paranaense de Energia - COPEL em Ponta Grossa, utilizando o Método de Avaliação de Kirkpatrick, que desenvolveu metodologia própria para avaliação da EaD. Os dados coletados receberam tratamento estatístico e foram analisados através da técnica de análise de conteúdo.

Donald Kirkpatrick (2010) define quatro níveis para avaliação de um programa de treinamento: **Nível 1 – Reação:** Avaliar a reação, fornece feedback que ajuda a avaliar o programa e fornecer informações para definir padrões de desempenho nos próximos programas. **Nível 2 – Aprendizagem:** significa determinar a extensão em que os participantes melhoraram ou aumentaram seus conhecimentos, habilidades e atitudes em decorrência do treinamento. **Nível 3 – Comportamento:** procura avaliar quais mudanças de comportamento ocorreram no ambiente de trabalho, como resultado da participação no programa de treinamento. **Nível 4 – Resultados:** determinar se o treinamento afetou positivamente os resultados dos negócios ou contribuiu para os objetivos da organização.

A Educação a Distância (EaD) está se fazendo presente no cotidiano das pessoas, sendo cada vez mais utilizada como uma ferramenta de ensino e aprendizagem em diferentes

áreas do conhecimento, adquirindo maior proporção entre a população que busca educar-se ou atualizar-se.(MORAM, 2013).

A Educação à Distância surge como uma das principais soluções para a capacitação de colaboradores nas organizações. O aumento no número de cursos EaD's promovidos pelas empresas é potencializado por diversos fatores, como a evolução das tecnologias interativas de comunicação. Dentre as vantagens da utilização desta modalidade, observa-se a adequação cultural e ambiental, o plano de comunicação eficiente e eficaz sobre a capacitação através da EaD pela internet, na medida em que esta se mostra como uma ferramenta eficiente e eficaz, aumentando o interesse dos colaboradores no processo de capacitação. IALE (2011)

### **Resultados**

O Projeto desenvolveu-se de janeiro a dezembro de 2013 e contou com 21 docentes, 07 Agentes Universitários, 03 Acadêmicos na sua realização e atendeu um total de 859 Agentes Universitários de Nível Operacional, Médio e Superior, sendo estendido aos acadêmicos estagiários. O número de concluintes foi significativo, já que a porcentagem de desistentes não chegou a 24%.

Na totalidade, foram oferecidos 3 (três) cursos e 27 (vinte e sete) disciplinas, planejadas e agrupadas de modo a atender as necessidades das diferentes classes laborais. Algumas disciplinas foram oferecidas em mais de um curso por serem consideradas de interesse geral e estarem ligadas ao processo de formação básica do funcionalismo público, a exemplo da disciplina de Ética na Administração Pública, Formulação e Avaliação de Políticas Públicas, Cidadania, Inclusão e Prevenção às Drogas. Inclusão Digital e Introdução à Educação à Distância e Moodle foram obrigatórias para os servidores que estavam à margem dos avanços tecnológicos.

Para a avaliação do projeto foi disponibilizado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) de um questionário com 34 perguntas e teve a participação de 83 (oitenta e três) participantes, que corresponde a 39,71% de retorno.

As respostas foram tabuladas e classificadas no seu total, por classe ocupacional, por níveis de Kirkpatrick e por gênero. Separando-se por gênero, dos 83 (oitenta e três) questionários respondidos, 60 (sessenta) foram pelo sexo feminino e 23 (vinte e três) por colaboradores do sexo masculino. Na sequência, ao analisar cada nível de reação, os dados também são tabulados por gênero:

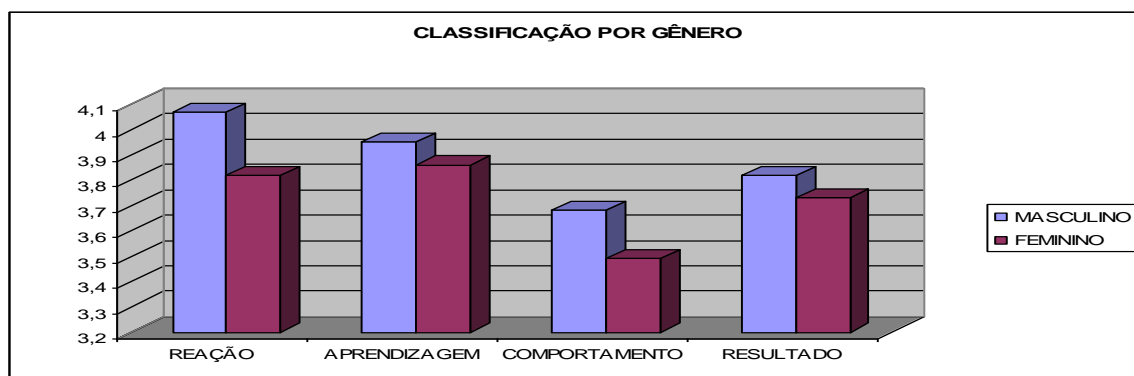


GRÁFICO 3 - Classificação de respondentes por gênero  
Fonte: Pesquisa de Campo

Nesta classificação observa-se que o gênero masculino teve uma percepção diferenciada do gênero feminino nos quatro níveis: reação, aprendizagem, comportamento e resultado. O nível de reação se mostrou positivo e eficaz, uma vez que os treinandos reagiram favoravelmente a ele. Quanto a aprendizagem pode-se mensurar que conhecimentos foram adquiridos, habilidades foram desenvolvidas e as atitudes foram melhoradas, expostas pelos números, pode-se dizer que os agentes demonstraram satisfação com a aprendizagem.

No item comportamento observa-se que a média foi menor em relação aos outros níveis. O treinando poderá mudar seu comportamento quando surgir oportunidade de fazê-lo, mas isso pode levar algum tempo, como também, rodízio em novas funções para as quais passa a estar qualificado.

Avaliar resultados significa determinar se o treinamento afetou positivamente os resultados ou contribuiu para os objetivos da organização, neste item a avaliação também obteve resultado positivo, pois na média geral, obteve-se os seguintes resultados:

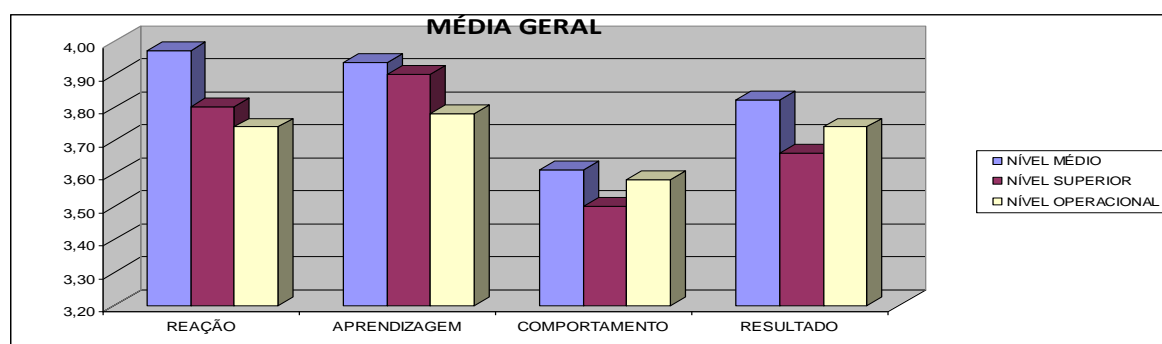


GRÁFICO 4 - Classificação geral dos respondentes  
Fonte: Pesquisa de Campo

Apresenta-se a tabulação para estudo e pesquisa posterior, uma vez que os gráficos demonstram que houve uma percepção diferenciada do gênero masculino e do gênero feminino e ainda são insuficientes para uma inferência científica conforme tabela 2. Dessa forma, considere-se 0% para discordo totalmente, 50% para indiferente, 75% para concordo e

100% concordo totalmente. Esta escala é adotada, conforme o nível de respostas exposta no questionário. Considera-se satisfeitos os que responderam concordo e concordo totalmente, ou seja, 75% e 100%.

TABELA 2 – MÉDIA POR NÍVEIS

	MÉDIAS/NÍVEIS			
	REAÇÃO	APRENDIZADO	COMPORTAMENTO	RESULTADOS
INDICADOR TOTAL	3,89	3,89	3,54	3,75
INDICADOR SEXO MASC.	4,07	3,95	3,68	3,82
INDICADOR SEXO FEM.	3,82	3,86	3,49	3,73

Fonte: Pesquisa de Campo

Analisando o Desvio Padrão, que determina a dispersão dos valores em relação à média, consideramos inconsistentes os dados cujo desvio padrão foi superior a 2,5.

Observamos que na classificação dos três níveis de acordo com a escolaridade, a média da aprendizagem teve o menor desvio padrão, isto é, uma menor variação entre os alunos. Fato este que se repetiu na tabela 3.

Na classe operacional a média do comportamento obteve o menor desvio padrão demonstrando que houve uma homogeneidade entre os alunos neste nível.

TABELA 3 – Classificação de acordo com o nível de escolaridade

DIMENSÃO	Ag.Universitário – Nível Superior		Ag.Universitário – Nível médio		Ag.Universitário – Nível Operacional		CLASSIFICAÇÃO GERAL	
	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
REAÇÃO	3,808	0,997	3,976	0,893	3,74	0,847	3,890	0,912
APRENDIZAGEM	3,905	0,816	3,935	0,714	3,778	0,76	3,847	0,744
COMPORTAMENTO	3,5	0,922	3,61	0,874	3,583	0,718	3,510	0,866
RESULTADOS	3,661	1,051	3,822	0,802	3,738	0,842	3,718	0,869

Fonte: Pesquisa de Campo

### Considerações Finais

Durante o processo houve maior interação entre os alunos, exercitando assim sua capacidade cognitiva, social e afetiva, assim como através do curso de inclusão digital e da forma de se utilizar a plataforma Moodle os alunos puderam mais tarde aplicar esses conhecimentos no seu ambiente de trabalho.

No que diz respeito a satisfação dos alunos em relação ao curso ofertado, obteve-se resultado positivo, destacando-se porém, a percepção diferenciada do gênero masculino em relação ao feminino que mais tarde poderá ser averiguado mais detalhadamente.

Constata-se que o FAU-UEPG, enquanto projeto de extensão, contribuiu para o desenvolvimento e aprimoramento da capacitação dos servidores e, também se mostra como o passo inicial para a construção da Universidade Corporativa.

O material elaborado para o FAU-UEPG poderá ser utilizado para outras modalidades de treinamento, essencialmente o material gravado em vídeo, por ser valoroso em qualidade.

#### REFERÊNCIAS

- IALE, G. **A Importância da Capacitação EaD nas Organizações. 2011.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/a-importancia-da-capacitacao-ead-nas-organizacoes/57285/>>. Acesso em: 19 jun.2013.
- KIRKPATRICK, D. **Como avaliar Programas de Treinamento de equipes: os quatro níveis.** Rio de Janeiro: Ed. Senarc Rio, 2010.
- MORAM, J. M. **O que é Educação à Distância.** 2002. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/moran/dist.htm>> Acesso em: 14 set. 2013.
- SILVA, N. P. **O impacto da implantação da Educação Corporativa à Distância (ECaD) na Companhia Paranaense de Energia - COPEL / Nivaldo Pereira da Silva.** – Ponta Grossa, 2010.