

Astride Izabel Costa Pais Rangel

**AVALIAÇÃO DE CURSO DE EXTENSÃO DESENVOLVIDO POR SERVIDORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO  
RIO DE JANEIRO – UNIRIO**

Dissertação apresentada ao Programa de  
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio  
como requisito para obtenção do título de  
Mestre em Avaliação

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Christina Marília Teixeira da Silva

Rio de Janeiro  
2013

R196a Rangel, Astride Izabel Costa Pais.

Avaliação de curso de extensão desenvolvido por servidores técnico administrativos da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO / Astride Izabel Costa Pais Rangel. – 2013.

51 f.; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Christina Marília Teixeira da Silva  
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Fundação Cesgranrio, 2013.

Bibliografia: f. 45-46.

1. Extensão universitária - Avaliação - Brasil. 2. Estudo e ensino (Pós-graduação). I. Silva, Christina Marília Teixeira da. II. Título.

CDD 378.1750981

Ficha Catalográfica elaborada por Anna Karla S. da Silva (CRB7/6298)

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

---

Assinatura

---

Data

ASTRIDE IZABEL COSTA PAIS RANGEL

**AVALIAÇÃO CURSO DE EXTENSÃO DESENVOLVIDO POR SERVIDORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO  
RIO DE JANEIRO - UNIRIO**

Dissertação apresentada ao Programa de  
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,  
como requisito para a obtenção do título  
de Mestre em Avaliação.

Aprovada em 30 de agosto de 2013

BANCA EXAMINADORA



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. CHRISTINA MARÍLIA TEIXEIRA DA SILVA  
Fundação Cesgranrio



Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. LIGIA GOMES ELLIOT  
Fundação Cesgranrio



Prof. Dr. RICARDO SILVA CARDOSO  
UNIRIO

A minha mãe, Elza, por ter me dado à vida.

A minha filha, Aline, a quem dei a vida.

Ao meu marido, Cássio, por toda a nossa vida.

A Ana Cristina, amiga de toda vida.

“O melhor uso da vida consiste em gastá-la por alguma coisa que dure mais que a própria vida.”

William James

## AGRADECIMENTOS

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Christina Marília Teixeira da Silva, pela oportunidade de ser sua orientanda.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ligia Gomes Elliot, sempre pronta a ouvir e apoiar, buscando auxiliar em todos os problemas, minha mais eterna gratidão.

Ao Prof. Dr. Ricardo Silva Cardoso, Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa da UNIRIO, pelo incentivo a qualificação técnica-administrativa.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lucí Mary Araújo Hildenbrand, pela atenção, amizade, consideração e estímulo ao longo de todos os momentos do curso.

Aos demais professores da Fundação Cesgranrio, em especial àqueles que repassaram seus ensinamentos: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Carrancho da Silva, Prof. Dr. Giberto Mendes de Oliveira Castro, Prof. Dr. Jorge Ferreira da Silva, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lígia Silva Leite, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria de Lourdes Sá Earp de Mello e Silva, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mercedes Moreira Berenguer, Prof. Dr. Ovídio Orlando Filho e Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Thereza Penna Firme.

Às funcionárias da Biblioteca, pelo auxílio na busca de documentação que fundamentasse o presente estudo, em especial à Vera Maria da Costa Califfa (*in memoriam*).

Ao corpo de funcionários da Fundação Cesgranrio, pela constante colaboração e atenção, em especial à Nilma Gonçalves Cavalcante e Valmir Marques de Paiva.

Aos colegas da Turma de 2011, pela rica convivência na troca de experiências.

À amiga Rosa Sá, ao amigo Francesco Mazzarone e à amiga Maria Tércia Malta, o eterno agradecimento pelo incentivo e amizade, justamente nas ocasiões mais difíceis.

Às grandes amigas Mary Varela e Ana Luiza Varela, pela paciência, ânimo, encorajamento e amizade.

À Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – Unirio, em especial ao Comitê Gestor do Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos – Nível de Pós-Graduação, que propiciou a participação no Curso de Mestrado Profissional em Avaliação da Fundação Cesgranrio.

## RESUMO

Este estudo teve por objetivo avaliar o mérito e o impacto do “Curso de Capacitação (treinamento em serviço) de Equipes para o Desenvolvimento e Acompanhamento dos Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa no âmbito da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO”. O curso foi destinado aos profissionais (técnicos, administrativos e docentes) da Universidade, que já atuavam ou desejavam atuar na gestão de Pós-Graduação. Caracterizou-se ainda por mostrar a atuação dos técnicos e administrativos na busca por mudanças organizacionais a fim de proporcionar um ensino de qualidade aos servidores participantes. Para obtenção dos dados do estudo foram enviados, no primeiro semestre de 2013, dois questionários: um questionário aos 84 alunos inscritos no Curso, nomeados Cursistas e outro questionário aos 12 técnicos e administrativos, nomeados Tutores, Coordenadores de Módulo e Coordenador Geral, que tiveram a responsabilidade de elaborar o projeto e ministrar o Curso de Extensão. A abordagem avaliativa seguiu a recomendada por Scriven que avalia o mérito e o impacto de um objeto. Observou-se que tanto os cursistas, como os tutores, coordenadores de módulo e coordenador geral reconheceram a importância e a utilidade deste tipo de capacitação no processo de ensino e aprendizagem nas tarefas realizadas diariamente no cotidiano da Instituição.

Palavras-chave: Avaliação de Curso de Extensão. Ensino Superior. Pós-Graduação. Capacitação de Servidores. Motivação. Gestão Educacional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to evaluate the merit and impact of "Team Training for the Development and Monitoring of Post-Graduation Programs and Research Projects from the Graduate Studies and Research's Planning Office of the Federal University of the State of Rio de Janeiro". The course aimed at technical and administrative personnel and faculty of the University, whom have worked or wanted to work in Graduation management. It was also characterized by showing the performance of technical and administrative personnel in the search for organizational changes in order to provide quality education to the participating personnel. To obtain data two questionnaires were sent in the first half of 2013: one to 84 students enrolled in the course, and another to 12 technicians and administrators named Tutors, Module Coordinators and General Coordinator, These people had the responsibility of developing the project and deliver the Extension Course. The evaluation approach followed what Scriven recommended about evaluating merit and impact of a given object. It was observed that students and Tutors, Module Coordinators and General Coordinator recognized the importance and usefulness of this type of training in the teaching and learning process in daily tasks performed in the Institution.

Keywords: Evaluation of extension course. Higher education. Post-Graduation. Training personnel. Motivation. Education management.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Conteúdo Programático dos Módulos e sua carga horária.....	24
Gráfico 1	Distribuição dos cursistas respondentes, por sexo.....	28
Gráfico 2	Distribuição dos cursistas respondentes, por faixa etária.....	29
Gráfico 3	Distribuição dos cursistas respondentes, por nível de escolaridade.....	29
Gráfico 4	Distribuição dos cursistas respondentes, por tempo de serviço na UNIRIO.....	30
Gráfico 5	Distribuição dos cursistas respondentes, por categoria funcional	30
Gráfico 6	Distribuição dos cursistas respondentes, por unidade na UNIRIO	31
Gráfico 7	Gestão do Coordenador Geral do Curso.....	34
Gráfico 8	Apresentação de temas pelos palestrantes nos encontros presenciais.....	34
Quadro 2	Quadro de Categorias para Palavras Plenas.....	40
Quadro 3	Palavras plenas dos respondentes e respectivas frequências.....	40

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Número de Cursos de Graduação e Pós-Graduação, por Centro Acadêmico na UNIRIO no ano de 2012.....	22
Tabela 2	Distribuição das Atividades Teórico-Práticas do Curso.....	23
Tabela 3	Estrutura do Curso em Módulos.....	23
Tabela 4	Avaliação do conteúdo dos módulos do curso pelos cursistas respondentes quanto ao grau de importância.....	31
Tabela 5	Acompanhamento do tutor ao cursista.....	33
Tabela 6	Supervisão do Coordenador do Módulo ao Cursista.....	33
Tabela 7	Aprendizado alcançado no Módulo.....	36
Tabela 8	Nível de Aprendizado Alcançado.....	36

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVA	Ambiente Virtual de Aprendizagem
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEAD	Coordenadoria de Educação à Distância
CCBS	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CCET	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia
CCH	Centro de Ciências Humanas e Sociais
CCJP	Centro de Ciências Jurídicas e Políticas
CFE	Conselho Federal de Educação
CLA	Centro de Letras e Artes
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DAINF	Departamento de Avaliação e Informações Institucionais
FAPERJ	Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro
FEFIEG	Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado da Guanabara
FEFIERJ	Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MEC	Ministério da Educação
PROAD	Pró-Reitoria de Administração
PROExC	Pró-Reitoria de Extensão e Cultura
PROPG	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
PROPLAN	Pró-Reitoria de Planejamento
SIE	Sistema de Informações para o Ensino
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

## SUMÁRIO

1	<b>A VEZ DOS TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS NO ENSINO.....</b>	13
1.1	OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	15
1.2	QUESTÕES AVALIATIVAS.....	16
2	<b>O CURSO DE EXTENSÃO DESENVOLVIDO POR TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DA UNIRIO.....</b>	17
2.1	ANTECEDENTES.....	17
2.2	A UNIRIO COMO CONTEXTO PARA O CURSO.....	20
2.3	O CURSO DE EXTENSÃO.....	22
3	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	26
3.1	ABORDAGEM AVALIATIVA.....	26
3.2	INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO.....	26
3.3	COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	27
3.4	LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	27
4	<b>RESULTADOS, CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	28
4.1	AVALIAÇÃO DO CURSO ATRAVÉS DA VISÃO DOS CURSISTAS.....	28
4.2	AVALIAÇÃO DO CURSO ATRAVÉS DA VISÃO DOS TUTORES, COORDENADORES DE MÓDULO E COORDENADOR GERAL.....	36
4.3	CONCLUSÕES.....	41
4.4	RECOMENDAÇÕES.....	43
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	45
	<b>APÊNDICES.....</b>	47

## 1 A VEZ DOS TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS NO ENSINO

Um curso de graduação de Ensino Superior não representa necessariamente o término da vida acadêmica de um indivíduo. Ao contrário, a educação continuada é uma forma de ampliar o direito de cidadania e a inserção de maior qualidade no mercado de trabalho, aumentando os limites de fronteira e da visão de cada cidadão.

O conhecimento é um recurso de grande valia para as instituições, sendo importante traçar uma política de gestão educacional como aliada à organização institucional, visando à produção de um trabalho de maior qualidade e satisfação pessoal dos funcionários.

Estabelecer uma estratégia de gestão educacional necessita de investimento em pesquisa e desenvolvimento. Esta deve ser feita através da interação entre os dirigentes e as equipes de funcionários, tornando a organização mais criativa e eficaz.

Para que possam emergir em uma nova realidade, as instituições precisam estruturar a sua base organizacional, repensando as suas estruturas, evoluindo dentro de novos paradigmas, assumindo a responsabilidade de transmitir conteúdo, desenvolver habilidades, competências, experiências, inteligências, criatividade, valores, relacionamentos e atitudes de seus funcionários.

Há que se notar a evolução da relação instituição e funcionário. Por exemplo, na década de 50 do século passado, o aprimoramento do profissional era feito por meio de treinamento, vislumbrando unicamente o seu posto de trabalho. Já em 1990 passa a ser apresentado como uma estratégia organizacional, que objetiva unir informação ao conhecimento de toda a equipe de trabalho.

Para Bastos (1991, p. 93),

pode-se perceber que as estratégias de treinamento ao acompanharem as diversas fases (que possuem caráter evolutivo) modificam-se de uma abordagem micro – preocupada com a execução do trabalho – para uma mais complexa e flexível – a preocupação com o desempenho do indivíduo, especialmente os segmentos gerenciais – no contexto global de transformações vividas pela organização, no seu processo de ajustamento a ambiente essencialmente mutável.

Interessa dizer que os propósitos do treinamento sempre estiveram relacionados à melhoria do desempenho do indivíduo ou da equipe de trabalho, tendo em vista os objetivos institucionais.

Um dos papéis mais importantes dos gestores de uma instituição é o estímulo aos seus funcionários. Para isto, é necessário empenho na valorização e capacitação dos recursos humanos, incentivando os treinamentos, para que o funcionário sinta-se motivado e valorizado. A capacitação deste torna-o mais eficaz em sua área de trabalho, elevando consideravelmente sua autoestima.

É bem verdade que as instituições e os gestores não têm o poder de motivar os funcionários, visto que a motivação é um processo interno de cada indivíduo, mas têm o poder de estimulá-los e de ajudá-los a descobrir suas próprias necessidades.

Por isso, é necessária a preocupação com a formação de uma equipe qualificada, para que a instituição possa evoluir constantemente com o apoio de todos e tenha como resultado um bom desempenho naquilo que lhe compete. A capacitação de equipes constitui uma necessidade constante e revela um excelente retorno dos funcionários.

Este incentivo à qualificação levou a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) a elaborar uma proposta de troca de conhecimento e experiências profissionais, dando-lhe um novo tratamento. As relações de ensino e aprendizagem acontecem, tanto nos níveis tradicionais do ensino como em ambientes virtuais. Por mais que se conheça o assunto, sempre haverá algo a aprender com os outros indivíduos. O momento de maior intensidade entre o ensino e a aprendizagem é o reconhecimento de que quem passa a mensagem não necessariamente conhecerá, em sua totalidade, o assunto. Assim como quem recebe a informação, em algum momento, pode ter tido contato com ela. É o respeito ao indivíduo como um ser que pensa e que raciocina.

Assim, conhecimento não compartilhado, não difundido, é conhecimento desperdiçado. O conhecimento deve ser socializado, para que mais pessoas sejam multiplicadoras da informação recebida.

Ao ingressarem nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), os servidores técnicos e administrativos têm sua atuação restrita à unidade para a qual foram designados. O conhecimento e as experiências acumuladas, em sua grande maioria, não são explorados. Nas IFES, por mais controverso que possa parecer, poucos são os exemplos de técnicos e administrativos que executam pesquisa,

extensão e pós-graduação. Estes funcionários, vistos como meros burocratas, mesmo sendo portadores de títulos de mestres e doutores e tendo experiências em diversas áreas, não são chamados a contribuir na construção de uma educação mais justa e menos excludente nas universidades brasileiras.

Na UNIRIO a situação dos funcionários técnicos e administrativos não era diferente. Porém, em 2011, um curso de extensão voltado para a capacitação dos funcionários que desenvolviam e acompanhavam os Programas de Pós-Graduação e os Projetos de Pesquisa foi planejado e ministrado por servidores técnicos e administrativos com o apoio e o incentivo da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da UNIRIO.

O Curso teve, inicialmente, uma grande adesão dos servidores, porém ao longo do Curso várias desistências ocorreram. Observou-se, em diálogos com alguns cursistas, que a falta de estímulo dos gestores e a falta de motivação dos funcionários propiciou esta situação.

No entanto, em toda a duração do Curso, percebeu-se o interesse dos cursistas que continuaram, pelos comentários postados na Plataforma e-UNI. Assim também como o entusiasmo dos técnicos e administrativos que tiveram a oportunidade de desenvolver um trabalho de **docência** (grifo nosso), e ressaltou-se que, com bastante competência. A transmissão e recepção do conhecimento foi, sem dúvida, um elo de estímulo entre cursistas, tutores e coordenadores.

## 1.1 OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O presente estudo objetivou avaliar o “Curso de Capacitação de Equipes para o Desenvolvimento e Acompanhamento de Programas de Pós-Graduação e de Projetos de Pesquisa, na Modalidade Semipresencial”, no âmbito da UNIRIO, a partir da percepção dos cursistas, tutores e coordenadores. Especificamente buscou-se avaliar o mérito e o impacto do Curso, bem como caracterizar seus pontos fortes e fracos. A avaliação se refere ao curso oferecido em 2011.

Pelo fato de a autora da presente dissertação ser servidora da instituição, e ter participado do Curso de Extensão semipresencial, ocupando a posição de coordenadora de módulo, teve a oportunidade de conhecer a capacitação no ensino à distância e verificar a importância de fornecer novos elementos teóricos e práticos que facilitem a aprendizagem do servidor nesta modalidade de ensino.

O presente estudo pretendeu contribuir com a continuidade da capacitação de servidores técnicos e administrativos, também através de cursos na modalidade à distância, incluindo não só o oferecido pela PROPG, mas também os que puderem ser planejados e oferecidos por outras Pró-Reitorias da UNIRIO.

## 1.2 QUESTÕES AVALIATIVAS

A formulação de questões avaliativas complementa e direciona a avaliação, pois permite o caminhar em direção às respostas e a uma compreensão objetiva do foco do estudo.

As características do Curso de Extensão suscitaram três questões avaliativas:

- 1) Quais as características do curso que respondem pelo seu mérito?
- 2) Até que ponto o curso causou impacto nos cursistas?
- 3) Quais foram os pontos fortes e as fragilidades do curso?



## **2 O CURSO DESENVOLVIDO POR TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DA UNIRIO**

Este capítulo apresenta a forma como foi elaborado e executado o curso planejado por técnicos e administrativos da UNIRIO. Para melhor compreensão, foi dividido em três seções. A primeira relata a forma como foi construído o projeto do curso. Na sequência, está uma breve história da UNIRIO, contextualizando-a no cenário das IFES. A última seção ressalta a importância do curso de extensão na UNIRIO.

### **2.1 ANTECEDENTES**

A elaboração pedagógica do material a ser disponibilizado em um curso de extensão deve seguir orientações de um planejamento prévio.

Padilha (2001) entende planejamento como o processo da busca de equilíbrio entre os meios e fins, entre recursos e objetivos, visando o melhor funcionamento de empresas, instituições, setores de trabalho, organizações grupais e outras atividades humanas. Logo, o ato de planejar é sempre um processo de reflexão, de tomada de decisão sobre a ação. É um processo de previsão de necessidades e racionalização de emprego de meios materiais e recursos humanos disponíveis, visando à concretização de objetivos, em prazos determinados e etapas definidas, a partir dos resultados das avaliações.

Ainda segundo Padilha (2001, p. 63), planejar, em sentido amplo, é um processo que "visa a dar respostas a um problema, estabelecendo fins e meios que apontem para sua superação, de modo a atingir objetivos antes previstos, pensando e prevendo necessariamente o futuro". Mas, há que se considerar as condições do presente, as experiências do passado, os aspectos contextuais e os pressupostos filosófico, cultural, econômico e político de quem planeja e com quem se planeja. Esta é uma atividade que está dentro da educação, visto que tem como características básicas evitar a improvisação, prever o futuro, estabelecer caminhos que possam nortear mais apropriadamente a execução da ação educativa, do acompanhamento e ainda a avaliação da própria ação. Planejar e avaliar são ações intimamente ligadas.

A partir das considerações feitas, é importante que se aponte no planejamento de um curso de extensão, a relação entre carga horária e conteúdo; a

condução do processo de ensino-aprendizagem; e a adequação dos recursos didáticos em relação ao curso, ao público-alvo e ao ambiente em que este ocorrerá.

Não muito recentemente os modelos tradicionais de curso estão sendo reformulados por meio do Ensino à Distância, representando uma resposta imediata aos anseios da sociedade, e também constituindo uma inovação no campo do saber. Em uma universidade pública federal, investir na capacitação, sobretudo de seus servidores, pode responder às necessidades e deficiências de um corpo funcional próprio. Esta modalidade atende, com qualidade, aos diversos níveis do ensino, pesquisa e extensão.

Um curso de extensão, construído em ambiente virtual de aprendizagem, tem sua abrangência elaborada e planejada com a utilização de estratégias de ensino, de tecnologias e de avaliação. Flexibilidade e criatividade norteiam este trabalho dinâmico e integrado ao mundo globalizado, com uma faixa de interesse que não conflita com os padrões tradicionais, apenas amplia o raio de atuação do ensino.

Como bem explicam Freitas e Leite 2011,

A missão de proporcionar um ambiente favorável ao desenvolvimento de tais características, além do diálogo, da reflexão e da descoberta, destinada em geral à escola, não deve necessariamente ser encarada como uma utopia, mas como uma necessidade real e prioritária em que se possa trabalhar o 'desenvolvimento da inteligência como capacidade multiforme às diferenças e às mudanças. (PERRENOUD, 1999, p. 15 apud FREITAS; LEITE, 2011).

Essas mudanças de um mundo em constante avanço tecnológico exigem, cada vez mais, que os professores se tornem profissionais capazes de lidar com inúmeros desafios suscitados pela escolarização de massa em todos os níveis de ensino. (TARDIF, 2007, p.114, apud FREITAS; LEITE, 2011).

O contexto burocrático das IFES, particularmente da UNIRIO, propiciou a criação, por parte de um grupo de servidores técnicos e administrativos, do projeto do "Curso de Capacitação de Equipes para o Desenvolvimento e Acompanhamento de Programas de Pós-Graduação e de Projetos de Pesquisa, na Modalidade Semipresencial". O foco principal deste projeto foi que o conhecimento adquirido ao longo de tantos anos de trabalho não acabasse se **aposentando** (grifo nosso) com os funcionários.

A Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PROPG) verificou a necessidade de compartilhar o conhecimento das atividades administrativas da Universidade, e assim convidou a Pró-Reitoria de Administração (PROAD) e a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) a formar um grupo que apresentasse, didaticamente, as etapas administrativa e acadêmica na gestão dos trabalhos dos Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa da UNIRIO.

Assim, os servidores da PROPG entraram em contato com os colegas da PROAD e da PROPLAN a fim de verificar a viabilidade da parceria no Curso de Extensão. O contato das duas pró-reitorias, PROPG e PROPLAN, realizou-se por meio da autora deste trabalho que, até o presente ano de 2013, é Diretora do Departamento de Avaliação e Informações Institucionais (DAINF), subordinado a PROPLAN.

Foi criado então o “Curso de Capacitação (treinamento em serviço) de Equipes para o Desenvolvimento e Acompanhamento de Programas de Pós-Graduação e de Projetos de Pesquisa no âmbito da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO”, curso de extensão na modalidade semipresencial para o corpo docente e técnico-administrativo que atuava nos programas e projetos. A justificativa para a realização do Curso foi feita pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, que enfatizou:

(...) nas Universidades, a gestão da Pesquisa e dos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* ocupa um papel primordial, não só devido à responsabilidade que a produção do conhecimento e a formação de docentes e pesquisadores têm para a qualidade da graduação e para a sociedade, como também pelas características das ações necessárias para essa gestão.

O relacionamento com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) e Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ) através do acompanhamento das inúmeras ações ou projetos desenvolvidos pelos pesquisadores, programas, visitantes ou discentes exige uma capacitação diferenciada para os profissionais que atuam na gestão de Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa. (UNIRIO, 2011, p. 2).

## 2.2 A UNIRIO COMO CONTEXTO PARA O CURSO

A UNIRIO originou-se da Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado da Guanabara (FEFIEG) e foi criada pelo Decreto-Lei nº 773, de 20 de agosto de 1969 (BRASIL, 1969). Esta Federação apresentava como objetivo reunir e integrar estabelecimentos isolados de ensino superior que anteriormente pertenciam a três ministérios: Ministério do Trabalho, Comércio e Indústria (Escola Central de Nutrição), Ministério da Saúde (Escola de Enfermagem Alfredo Pinto) e Ministério da Educação e Cultura (Conservatório Nacional de Teatro, Instituto Villa-Lobos, Fundação Escola de Medicina e Cirurgia do Rio de Janeiro e Curso de Biblioteconomia da Biblioteca Nacional).

Com a fusão do Estado da Guanabara e do Rio de Janeiro em 1975, a Federação teve nome e sigla alterados através do Decreto-Lei nº 7.683, de 17 de dezembro de 1975, passando a denominar-se Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro (FEFIERJ). A partir desse ano, teve início o processo de transformação da estrutura da Federação, visando adaptá-la aos preceitos do seu Estatuto aprovado pelo Parecer nº 4.529, de 1975, do Conselho Federal de Educação (CFE) (BRASIL, 1975), tornando-a “um todo orgânico, constituído por departamentos reunidos em centros, com estrutura para coordenação do ensino e da pesquisa”. No ano de 1979, por força da Lei nº 6.655 (BRASIL, 1979), passa por nova transformação, denominando-se então Fundação Universidade do Rio de Janeiro – UNIRIO.

Com o advento da reformulação e publicação de seu novo Estatuto, através da Lei nº 10.750 (BRASIL, 2003), a UNIRIO sofreu outra alteração de denominação, no sentido de adequar-se a nova realidade das universidades brasileiras. Passou a denominar-se Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, mantendo a sigla UNIRIO, já consagrada no meio acadêmico e na sociedade civil.

Em seu Estatuto pode-se conferir que os princípios e objetivos gerais da UNIRIO são regidos pela sua Missão e sua Visão:

Art. 2º (Cap. 2) - Produzir e disseminar o conhecimento nos diversos campos do saber, contribuindo para o exercício pleno da cidadania, mediante formação humanista, crítica e reflexiva, preparando profissionais competentes e atualizados para o mundo do trabalho e para a melhoria das condições de vida da sociedade e Visão, ser reconhecida como centro de referência na produção e difusão de conhecimento científico, tecnológico, artístico e cultural,

comprometido com as transformações da sociedade e com a transparência organizacional. (UNIRIO, 2001).

As ações desenvolvidas pela instituição orientam-se pelos seguintes princípios:

Art. 3º (Cap. 2) - I – Conduta ética; II – Humanismo; III – Democracia e participação; IV – Pluralismo teórico-metodológico; V – Universalidade do conhecimento; VI – Interdisciplinaridade do conhecimento; VII – Excelência; VIII – Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; IX – Natureza pública; X – Gratuidade do ensino de graduação. (UNIRIO, 2001).

Seus objetivos gerais a seguir discriminados, direcionam as ações da instituição, de modo que os princípios traçados sejam concretizados:

Art. 4º (cap. 2) - I – produzir, difundir e preservar o saber em todos os campos do conhecimento; II – formar cidadãos com consciência humanista, crítica e reflexiva, comprometidos com a sociedade e sua transformação, qualificados para o exercício profissi III – propiciar e estimular o desenvolvimento de pesquisas de base e aplicada, especialmente as vinculadas aos programas de pós-graduação stricto sensu; IV – estender à sociedade os benefícios da criação cultural, artística, científica e tecnológica gerada na instituição; V – manter intercâmbio com entidades públicas, privadas, organizações e movimentos sociais. (UNIRIO, 2001).

A UNIRIO atua nas áreas acadêmicas de Graduação, nas modalidades Presencial e à Distância, de Pós-Graduação, *Stricto Sensu* e *Lato Sensu*, de Pesquisa e de Extensão através de seus cinco Centros Acadêmicos, a saber: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS), Centro de Ciências Exatas e Tecnologia (CCET), Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCH), Centro de Ciências Jurídicas e Políticas (CCJP) e Centro de Letras e Artes (CLA).

Para melhor visualização do quantitativo de cursos ministrados pela UNIRIO no ano de 2012, apresenta-se, a seguir, a Tabela 1.

Tabela 1 - Número de Cursos de Graduação e Pós-Graduação, por Centro Acadêmico na UNIRIO, no ano de 2012

Centro Acadêmico	Graduação		Pós-Graduação	
	Presencial	Educação a Distância	<i>Stricto Sensu</i>	<i>Lato Sensu</i>
CCBS	10	-	10	54
CCET	3	1	2	-
CCH	14	3	9	-
CCJP	3	-	1	-
CLA	9	-	5	-
Total	39	4	27	54

Fonte: A autora (2013).

### 2.3 O CURSO DE EXTENSÃO

A UNIRIO tem por característica e identidade uma visão humanista, logo, o Curso de Extensão de Capacitação de Equipes para o Desenvolvimento e Acompanhamento de Programas de Pós-Graduação e de Projetos de Pesquisa, na modalidade semipresencial, teve como objetivo as reflexões sobre as práticas dos servidores (técnico-administrativos e docentes) em Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa na UNIRIO e suas reflexões sobre os fundamentos teórico-metodológicos.

Essas práticas apontam algumas necessidades consideradas fundamentais ao trabalho do docente e do técnico-administrativo, que justificaram a elaboração do Projeto de Formação Continuada. A meta do projeto foi capacitar servidores a exercerem, com maior conhecimento e habilidade, as funções burocráticas em todos os Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa.

Algumas situações prevalentes na universidade tornaram conveniente a realização da presente avaliação e merecem ser apresentadas:

- o aumento do volume de trabalho nos procedimentos administrativos, pelo crescimento do número de Programas de Pós-Graduação e de Projetos de Pesquisa;
- a dificuldade de lotação de técnico-administrativos nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*;
- a perda do investimento em treinamento de servidores técnico-administrativos;
- a necessidade de técnico-administrativos efetivos, habilitados profissionalmente para realizar os trabalhos de competência dos Cursos de Pós-Graduação e dos Projetos de Pesquisa;

– a demanda dos servidores para oferta de cursos e/ou treinamentos mais específicos das atividades das áreas acadêmica e administrativa.

O curso ofereceu inicialmente 60 vagas, que foram ampliadas para 84, pela grande procura na época das inscrições. Com um total de 240 horas, divididas em três módulos, distribuídas por seis meses, o curso foi iniciado.

Tal como previsto no Projeto inicial, a dinâmica de organização estrutural do curso de capacitação seguiu o modelo dos cursos da Coordenadoria de Educação à Distância (CEAD) da UNIRIO, com apoio presencial, como previsto no Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). As atividades presenciais foram desenvolvidas, em forma de oficinas, nas dependências da UNIRIO, propiciando ao cursista conhecer a operacionalização dos Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa.

A CEAD elaborou o material didático utilizado no curso, e cada Coordenação de Módulo organizou sua apresentação conforme a atividade de trabalho que desenvolvia, sendo as mesmas validadas pela Coordenação Geral do Curso.

Tabela 2 - Distribuição das Atividades Teórico-Práticas do Curso

Organização Pedagógica	Carga Horária
Tutoria Mediativa/Interativa	40% - 96 horas (16 horas mensais)
Encontros Presenciais	10% - 24 horas (6 encontros presenciais)
Estudo Autônomo	50% - 120 horas (20 horas mensais)
Total	100% - 240 horas

Fonte: UNIRIO (2011).

O curso foi organizado em módulos, conforme Tabela 3:

Tabela 3 – Estrutura do Curso em Módulos

Módulo	Cod Disc	CH			
		Tut	Pres	EA	Total
Módulo I – Infraestrutura: desenvolvimento e operacionalização de sistemas	INF	36	9	45	90
Módulo II – O Servidor e a Pós-Graduação: desenvolvimento e operacionalização de sistemas	GP	12	3	15	30
Módulo III – Legislação e Normas da Pós-Graduação e Pesquisa: desenvolvimento e operacionalização de sistemas	GNL	48	12	60	120
Total CH		96	24	120	240

Fonte: UNIRIO (2011).

Legenda: **Cod Disc** = Código da Disciplina **CH** = Carga Horária **Tut** = Tutoria **Pres** = Presencial **EA** = Estudo Autônomo.

No Quadro 1, verifica-se o conteúdo programático dos Módulos e sua respectiva carga horária:

Quadro 1 – Conteúdo Programático dos Módulos e sua carga horária

Módulo	Conteúdo Programático	Carga Horária Total
Módulo I – Infraestrutura: desenvolvimento e operacionalização de sistemas	⇒ Relacionamento da PROPG com REITORIA / PROAD / PROPLAN / CONSELHOS / DECANIAS (SIE - Organização de Ensino e Projeto de Pesquisa, Relatório de Gestão, Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle – SIMEC e Programa de Apoio à Pós-Graduação – PROAP).	90
Módulo II – O Servidor e a Pós-Graduação: desenvolvimento e operacionalização de sistemas	⇒ Relações humanas/atendimento; ⇒ Papel do servidor na instituição e na Pós-Graduação (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Plano de Cargos e Salários, Avaliação de desempenho e Plano de Formação Continuada).	30
Módulo III – Legislação e Normas da Pós-Graduação e Pesquisa: desenvolvimento e operacionalização de sistemas	⇒ Leis de diretrizes e bases da Educação; ⇒ Normas (e Legislação da Pós-Graduação brasileira e da UNIRIO); ⇒ Secretaria dos programas (direitos e deveres); ⇒ Coordenação do Programa (direitos e deveres); ⇒ Corpos Docentes e Discentes (direitos e deveres); ⇒ Comitê de Ética na UNIRIO; ⇒ Pesquisador (direitos e deveres) - (APCN, Currículo LATTES, Coleta de dados CAPES, Grupo de pesquisa, Banco de teses SAC_IES, Consultas a periódicos QUALIS). ⇒ Cadastro Discente, Bolsas discentes e Docentes (Demanda Social, REUNI, IC, PDEE, Produtividade).	120
Total Carga Horária		240

Fonte: UNIRIO (2011, p. 6).

Ainda conforme o projeto,

As tratativas foram abordadas de forma transversal, desenvolvendo-se em atividades de caráter teórico-prático. Basicamente, sustentado em informações, impressas e *on-line*, e exposições dialogadas. As temáticas foram desenvolvidas por meio de um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), desenvolvido na plataforma e-UNI (Moodle), com biblioteca virtual, salas de *chats*, fóruns, leituras hipertextuais e sistema de acompanhamento. (UNIRIO, 2011, p. 5).



O Sistema de acompanhamento aos cursistas foi realizado de perto pela Coordenação Geral. Assim,

(...) acompanhou as atividades juntamente com as coordenações dos módulos, estabelecendo um fórum de discussão e de registro em relatório final; professores responsáveis pela seleção de conteúdos, elaboração e acompanhamento das atividades de ensino-aprendizagem presenciais e a distância, via *web*, de formas síncronas e assíncronas; e tutores de cada grupo de 25 participantes, com a função de acompanhar e promover atividades de estudos presenciais ou à distância, com uma carga horária de 20 horas semanais. (UNIRIO, 2011, p. 5-6).

A avaliação dos conteúdos programáticos foi realizada a partir de critérios definidos pelos Coordenadores e Tutores de cada módulo, postados na Plataforma e-UNI, e solicitada ao cursista ao longo do curso.

A equipe envolvida neste trabalho foi de Instrutores com atuação como Coordenador Geral Pedagógico (8 meses), Coordenadores de Módulo (6 meses) e Instrutores Tutores como Instrutores semipresenciais no Módulo I (2 meses), no Módulo II (1 mês) e no Módulo III (3 meses).

Ao longo do Curso muitos cursista desistiram. Dos 84 inicialmente inscritos apenas 29 concluíram todos os Módulos, prerrogativa para receber o certificado. Foram diversos os motivos apresentados para esta abstenção, mas dois foram mais incisivos como a falta de interesse por todos os módulos, e a não autorização da chefia imediata para participação do servidor.

O certificado foi emitido pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROExC) da UNIRIO, e identificou no título: “Curso de Extensão de Capacitação de Equipes para o Desenvolvimento e Acompanhamento dos Programas de Pós-Graduação e de Projetos de Pesquisa”, o qual somente foi expedido após a conclusão e aprovação dos cursistas.

É importante ressaltar que, usualmente, a PROExC organiza seminários, ciclo de debates, exposições e eventos esportivos. No ano de 2012, por exemplo, os eventos/atividades totalizaram 28, e atingiram um público alvo de 2.947 participantes. A oferta do Curso de Extensão, da forma como foi concebida, é pioneira e inédita no âmbito da UNIRIO.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi feita a partir da abordagem avaliativa pautada em Scriven. Trata-se, na sequência, de questionários avaliativos com perguntas abertas, fechadas e mistas, utilizados como material a subsidiar as conclusões do estudo, e ainda da coleta e tratamento dos dados.

#### 3.1 ABORDAGEM AVALIATIVA

Com o objetivo de conhecer se o curso efetivamente capacitou os cursistas para exercerem funções referentes ao desenvolvimento e acompanhamento da gestão de Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa, foi adotada a avaliação de mérito e impacto. Ao avaliar o mérito do Curso na formação dos cursistas, verifica-se, entre outros, a adequação do conteúdo do curso ao seu objetivo.

Ao se optar por este tipo de avaliação, foi utilizada como fundamentação teórica a abordagem de Scriven, que determina o valor ou mérito de uma avaliação formal:

Em seu artigo semanal “A metodologia da avaliação”, ele nota que a avaliação desempenha muitos papéis, mas que tem uma única **meta**: determinar o valor ou mérito de qualquer coisa que esteja sendo avaliada. Faz a distinção de que a *meta* da avaliação é dar respostas a perguntas avaliatórias significativas que são apresentadas, ao passo que os *papéis* da avaliação se referem às maneiras pelas quais essas respostas são usadas. Segundo Scriven (1967), a meta da avaliação está relacionada a questões de valor, requer juízos de valor ou méritos e é conceitualmente distinta de seus papéis. (WORTHEN, SANDERS, FITZPATRICK, 2004, p. 39).

A abordagem metodológica foi centrada na avaliação quantitativa e na análise de conteúdo, fornecendo assim os dados para o julgamento do mérito e da importância da continuidade do curso, a partir do impacto delineado.

#### 3.2 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Os instrumentos elaborados para o estudo foram dois questionários compostos por perguntas abertas, fechadas e mistas. O primeiro se destinou aos cursistas, e contendo 10 perguntas fechadas, três abertas e sete mistas (APÊNDICE

A), e o segundo para os tutores, os coordenadores de módulo e o coordenador geral, sendo composto de nove perguntas abertas (APÊNDICE B).

Os instrumentos aplicados foram validados integralmente por especialistas da Fundação Cesgranrio, sendo um na área de Educação e outro na de Avaliação.

### 3.3 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

A autora do estudo consultou os documentos que deram origem ao projeto do Curso de Extensão para capacitação de equipes, com o objetivo de coletar dados que facilitassem a compreensão de todo o processo de elaboração e execução.

A seguir, aplicou os dois tipos de questionários elaborados para o estudo. A vantagem dos questionários foi possibilitar a coleta de informações de várias pessoas, facilitando assim análises estatísticas descritivas e comparativas sobre aspectos delimitados do grupo estudado.

O período de aplicação dos instrumentos propostos neste estudo teve início em 18 de fevereiro de 2013 e término em 9 de março de 2013, ou seja, um prazo de 15 dias para devolução do questionário respondido.

Do total de 84 cursistas inscritos no Curso em 2011, apenas 25 dos 29 cursistas aprovados, enviaram o questionário preenchido.

Para a análise quantitativa utilizou-se a Estatística Descritiva, envolvendo a elaboração de tabelas, gráficos e quadros, para resumir, analisar e interpretar os dados coletados. A análise qualitativa das questões abertas dos instrumentos foi realizada utilizando-se a análise de conteúdo, proposta por Bardin (2000).

### 3.4 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Como a avaliação foi realizada no âmbito da UNIRIO com a participação dos seus servidores (técnico-administrativos e docentes), ou seja, os Cursistas, Tutores e Coordenadores, os resultados, conclusões e recomendações do estudo são válidos para a UNIRIO, mesmo que estes possam beneficiar outras instituições.

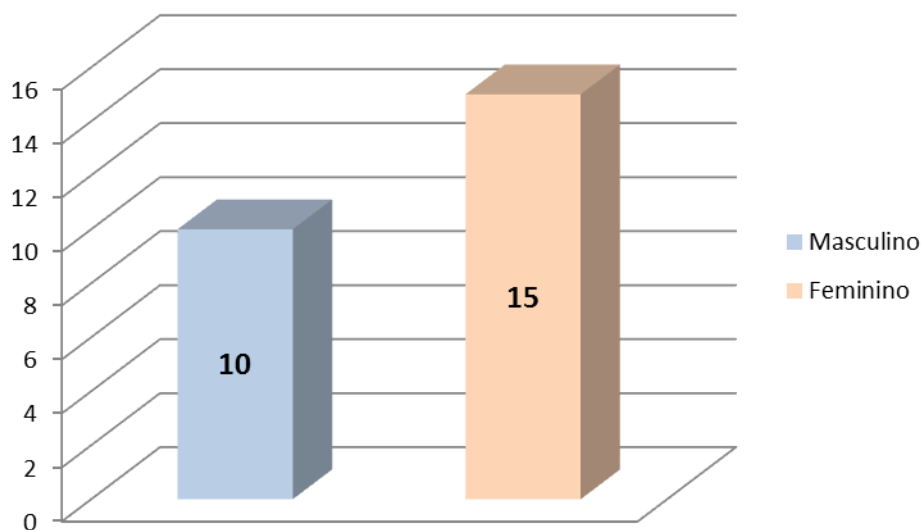
## 4 RESULTADOS, CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos com a aplicação dos dois instrumentos de avaliação, as respostas às questões avaliativas e as recomendações.

### 4.1 AVALIAÇÃO DO CURSO ATRAVÉS DA VISÃO DOS CURSISTAS

Embora ao final do Curso, apenas 29 cursistas tivessem obtido aprovação, enviou-se o questionário aos 84 que inicialmente haviam se inscrito no Curso, sendo 38 do sexo masculino e 46 do sexo feminino. Desse total, foram devolvidos 25 questionários respondidos pelos aprovados. Com base nos dados obtidos foram elaborados gráficos e tabelas que são apresentados e comentados a seguir:

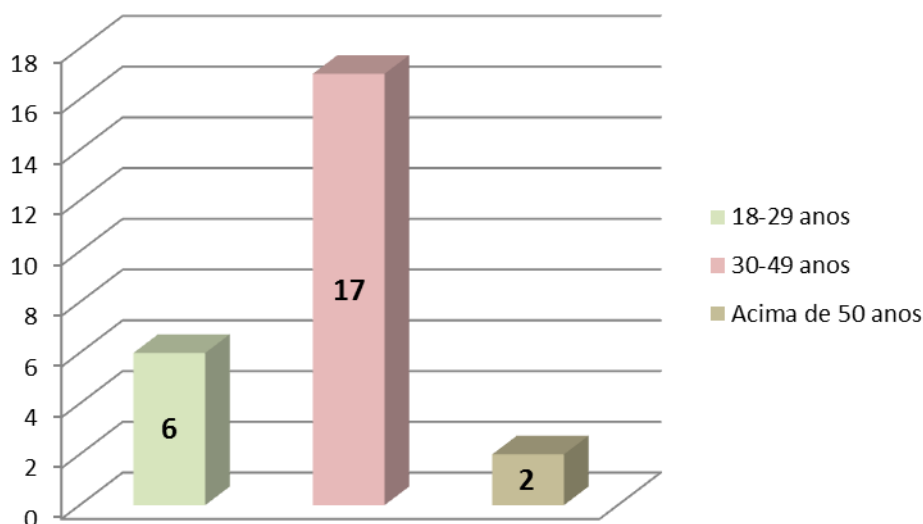
Gráfico 1- Distribuição dos cursistas respondentes, por sexo.



Fonte: A autora (2013).

No Gráfico 1, o maior quantitativo de inscrições para o Curso foi do sexo feminino, sendo 15 cursistas do sexo feminino e 10 do sexo masculino.

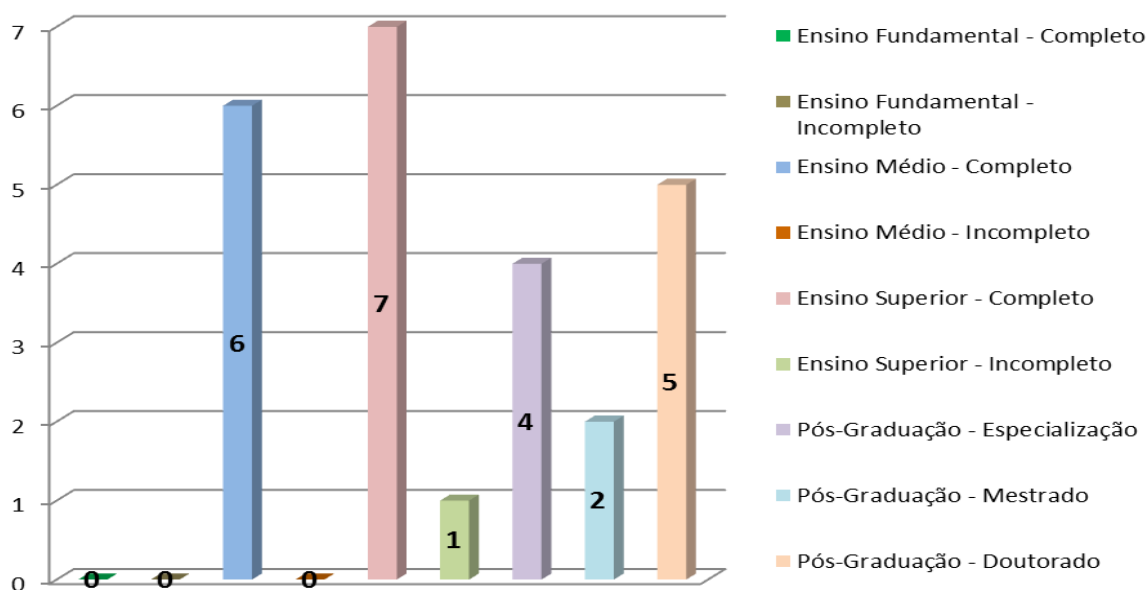
Gráfico 2 - Distribuição dos cursistas respondentes, por faixa etária.



Fonte: A autora (2013).

O Gráfico 2 mostrou que 17 cursistas se concentraram na faixa etária de 30 a 49 anos, e que seis cursistas estavam na faixa etária de 18 a 29 anos. Dois respondentes informaram estar na faixa acima de 50 anos, sendo que este aspecto encontra-se tratado nas recomendações do estudo.

Gráfico 3 - Distribuição dos cursistas respondentes, por nível de escolaridade.

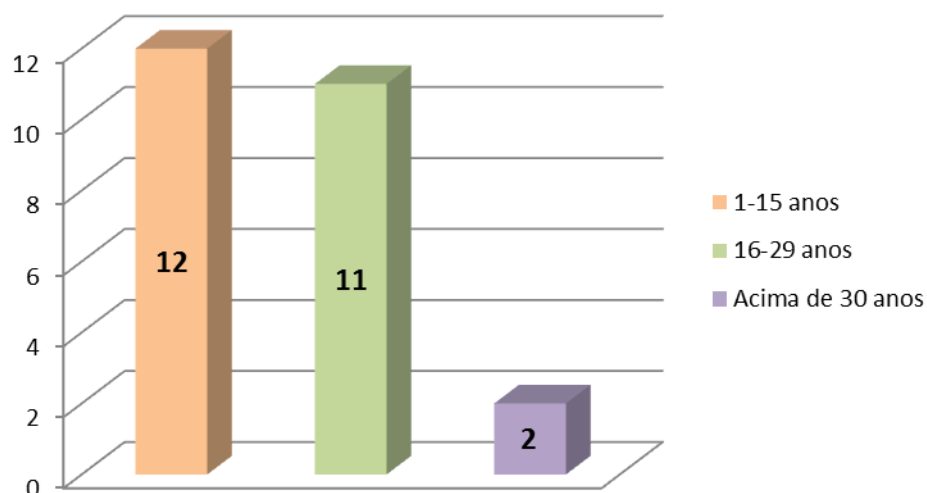


Fonte: A autora (2013).

Em relação ao nível de escolaridade dos cursistas, no Gráfico 3 verificou-se que 11 respondentes têm Pós-Graduação, oito têm Ensino Superior, e seis têm

Ensino Médio Completo. Não houve resposta com relação aos níveis de Ensino Fundamental Completo e Fundamental e Médio Incompletos.

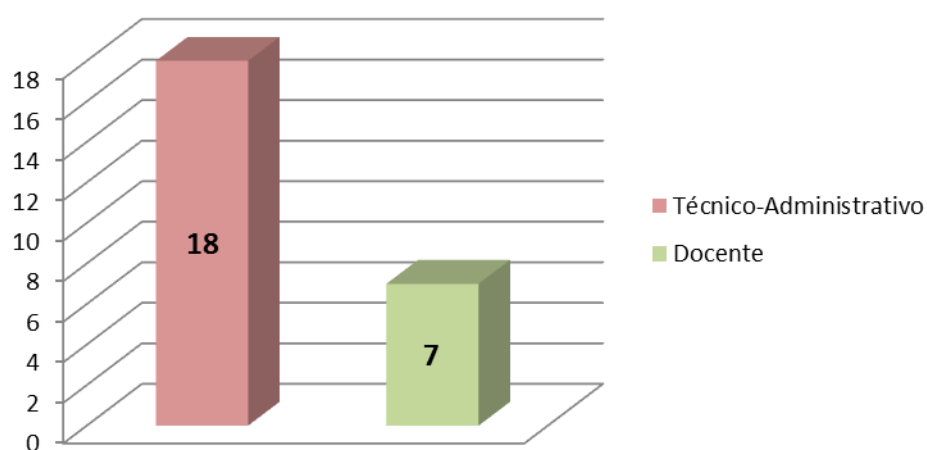
Gráfico 4 - Distribuição dos cursistas respondentes, por tempo de serviço na UNIRIO.



Fonte: A autora (2013).

Dos resultados apresentados no Gráfico 4, observou-se que 12 cursistas concentraram-se na faixa de 1 a 15 anos de tempo de serviço na UNIRIO, e que 11 estavam entre 16 a 29 anos de serviço. Somente dois respondentes estavam acima de 30 anos de serviço.

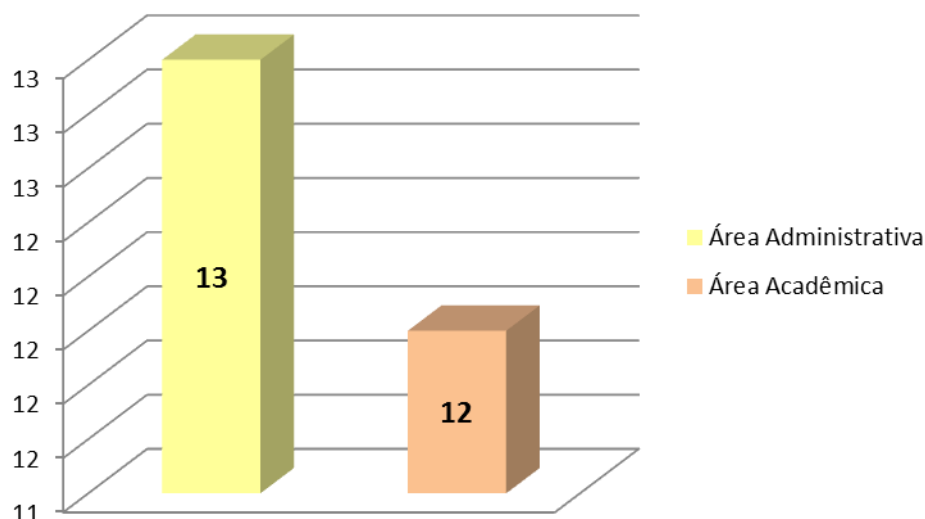
Gráfico 5 - Distribuição dos cursistas respondentes, por categoria funcional.



Fonte: A autora (2013).

No Gráfico 5, observou-se que os cargos de 18 respondentes eram do corpo técnico e administrativo, e apenas sete respondentes eram do corpo docente.

Gráfico 6 - Distribuição dos cursistas respondentes, por unidade na UNIRIO.



Fonte: A autora (2013).

O Gráfico 6 apresentou a concentração de cursistas bem equilibrada, por lotação, totalizando 13 respondentes na área administrativa e 12 respondentes na área acadêmica. Observou-se que houve um interesse no Curso oferecido, tanto dos funcionários da área administrativa, quanto da acadêmica da UNIRIO.

Tabela 4 - Avaliação do conteúdo dos módulos do curso pelos cursistas respondentes quanto ao grau de importância.

Conteúdo do Módulo	MI	I	PI	SI
Módulo I	11	12	2	0
Módulo II	5	15	5	0
Módulo III	16	4	5	0

Fonte: A autora (2013).

Legenda: MI = Muito Importante; I = Importante; PI = Pouco Importante; SI = Sem importância

Pode-se perceber na Tabela 4 que o conteúdo do Módulo III foi considerado Muito Importante por 16 respondentes, seguido do Módulo I com 11 respondentes. O conteúdo do Módulo II foi apontado como Importante por 15 cursistas, e após o Módulo I com 12.

A questão indagou qual o grau de importância do conteúdo dos Módulos apresentados para o trabalho desenvolvido pelos cursistas, e obteve como respostas:

“Ajudou a construir argumentos para o desenvolvimento de alguns trabalhos burocráticos” (Pontuou os três Módulos como Importantes).

“Constituiu, resumidamente, em uma apresentação da Instituição como um todo, referindo-se às suas unidades e departamentos integrantes” (Pontuou o Módulo I como Muito Importante).

“Voltado especificamente para os servidores que atuam diretamente na área acadêmica, como nas secretarias acadêmicas” (Pontuou os Módulos I e II como Pouco Importantes).

“Não lembro exatamente qual o conteúdo por Módulos, mas, em linhas gerais, todos foram interessantes” (Pontuou os três Módulos como Importantes).

Perguntados sobre as vantagens que o Curso propiciou para o desenvolvimento do seu trabalho, alguns cursistas apresentaram os seguintes relatos:

“Complementação de informação”.

“Foi importante aprender um pouco mais sobre o funcionamento dos setores, ter uma noção dos trabalhos realizados nas unidades acadêmicas e conhecer sobre alguns programas e projetos realizados pela Universidade. Proporcionou um certo conhecimento base sobre a instituição”.

“As vantagens foram: melhor se situar diante da multiplicidade de temas; possuir material de pesquisa para aquisição de noções sobre determinados temas tratados; compreender o contexto das ações tomadas”.

“Atualização abrangente sobre aspectos administrativos e legais”.

“Uma visão da universidade como um todo. Maior desenvoltura da execução das tarefas”.

Em relação às dúvidas geradas pelo curso, os respondentes, em sua quase totalidade (23), afirmaram que o curso não gerou dúvidas em relação ao trabalho que executavam.

Na opinião de 21 respondentes, o curso deveria abordar outros conteúdos. Algumas sugestões são apresentadas a seguir:

“Direito dos técnicos”.



“Inclusão da área administrativa com a descrição das atividades desenvolvidas e a relação entre a mesma e a acadêmica”.

“Grupos de estudos sobre determinados temas, visando aprofundá-los”.

“Outras formas de propiciar e aumentar a qualidade de vida dos servidores, estagiários e terceirizados conscientizando sobre a necessidade de mudança de hábitos indesejáveis e prejudiciais à sua vida, valorizando a Saúde, a Família, o Trabalho, a Comunidade e Meio Ambiente”.

“Promover a integração e estimular um estilo de vida mais saudável”.

“Promover recursos para contratação de profissionais especializados para realização de palestras educativas e motivacionais”.

“Curso de capacitação de servidores em primeiros socorros”.

“Acredito que esse tipo de curso deveria ser constante, abordando dificuldades surgidas com a introdução de novos conhecimentos / tecnologias”.

Os respondentes afirmaram que houve utilização do aprendizado de todos os módulos do Curso em seus trabalhos. Em cada módulo, apenas um respondente discordou.

Tabela 5 – Acompanhamento do Tutor ao Cursista.

Módulo	MB	B	R	I
Módulo 1	7	16	2	0
Módulo 2	5	18	2	0
Módulo 3	9	13	3	0

Fonte: A autora (2013).

Legenda: MB = Muito bom B = Bom R = Regular I = Insuficiente

Os dados da Tabela 5 mostraram que o acompanhamento do Tutor ao Cursista foi considerado, na sua maioria, como Bom nos três Módulos: II (18), I (16) e III (13).

Tabela 6 – Supervisão do Coordenador do Módulo ao Cursista.

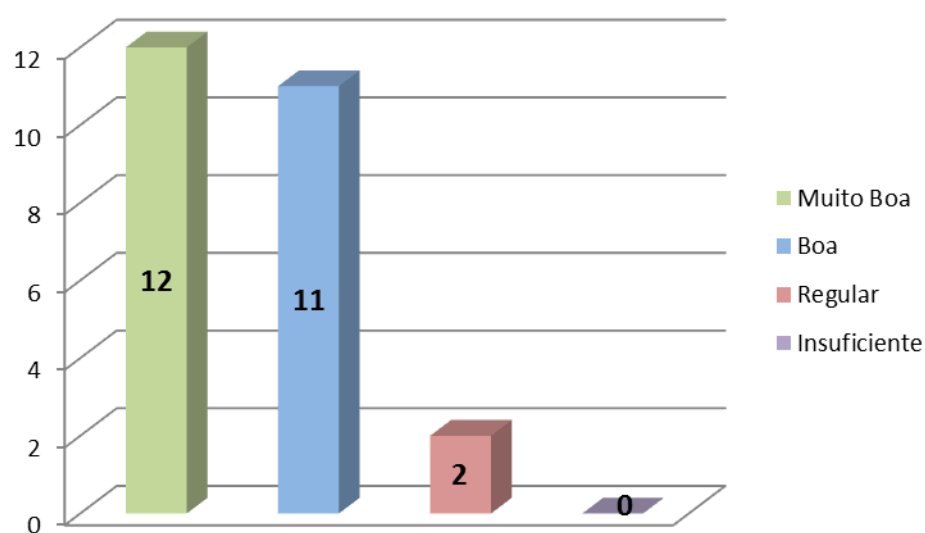
Módulo	MB	B	R	I
Módulo 1	5	16	4	0
Módulo 2	6	17	2	0
Módulo 3	6	18	1	0

Fonte: A autora (2013).

Legenda: MB = Muito boa B = Boa R = Regular I = Insuficiente

Observou-se na Tabela 6, que a supervisão do Coordenador do Módulo ao Cursista foi avaliada, na sua maioria, como Boa nos três Módulos: III (18), II (17) e I (16).

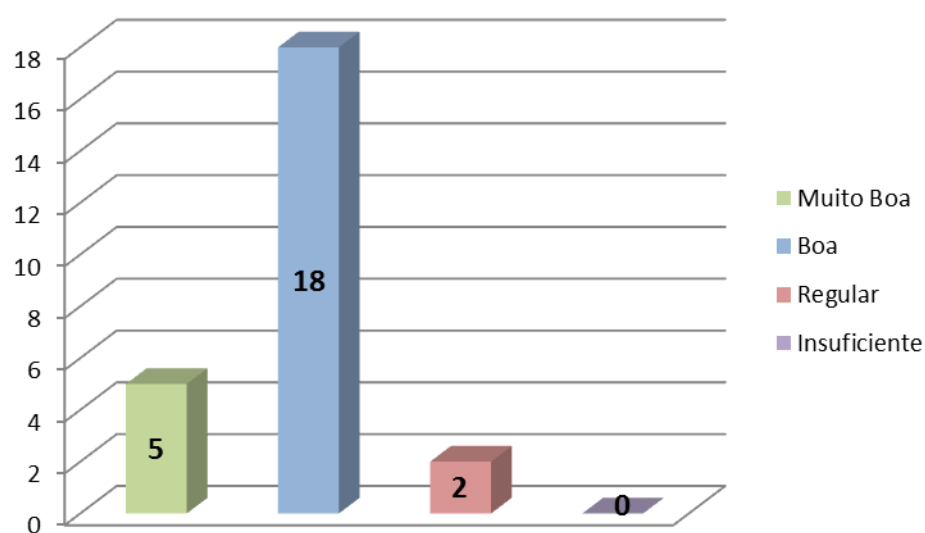
Gráfico 7 – Gestão do Coordenador Geral do Curso.



Fonte: A autora (2013).

No Gráfico 7 observou-se que a Gestão do Coordenador Geral no Curso foi julgada como Muito Boa por 12 respondentes e Boa por 11. Apenas dois respondentes afirmaram ter sido Regular.

Gráfico 8 – Apresentação de temas pelos palestrantes nos encontros presenciais.



Fonte: A autora (2013).

Com base no Gráfico 8 percebeu-se que a dinâmica utilizada pelos palestrantes nas apresentações de temas nos encontros presenciais foi avaliada, em sua maioria, como Boa (18).

O total de respondentes considerou que o material disponibilizado para o Curso foi suficiente para o seu aprendizado.

Algumas respostas ilustram esse resultado:

“Geralmente os materiais eram dinâmicos”.

“O material foi todo fornecido pela internet e poderia ser acessado a qualquer momento e as questões apresentadas foram todas respondidas somente com esse material fornecido, sem a necessidade de qualquer outro tipo de pesquisa”.

Constatou-se que a maioria de servidores (20) nunca havia participado de cursos à distância.

Para 19 cursistas, a navegação na plataforma foi fácil, destes, apenas três deram suas justificativas:

“*Links* visíveis ou de fácil acesso, com um número reduzido, e sem muita poluição visual”.

“Já vinha pronta disponibilizando todas as possibilidades de esclarecimento.”

“Consegui manipular sem qualquer dificuldade”.

Dos seis cursistas que avaliaram a navegação como difícil, um justificou como sendo um ponto negativo:

“Necessidade de melhorias técnicas na Plataforma e-UNI”.

Todos os respondentes afirmaram que a UNIRIO deveria oferecer mais cursos de capacitação através da Plataforma e-UNI. A seguir, apresentam-se algumas sugestões:

“Deveria ser uma constante por conta da inclusão de novas ferramentas de trabalho e a necessidade da atualização”.

“Fica barato e mais prático para instituição e o servidor”.

“Porque é mais fácil estudar dessa forma”.

Tabela 7 – Aprendizado alcançado no Módulo.

Módulo	MS	S	PS	NS
Módulo 1	5	18	2	0
Módulo 2	6	17	1	0
Módulo 3	14	10	1	0

Fonte: A autora (2013).

Legenda: MS = Muito satisfatório S = Satisfatório PS = Pouco satisfatório NS = Nada Satisfatório

A Tabela 7 mostrou que o aprendizado alcançado pelo Cursista no Módulo foi considerado, na sua maioria, como Muito Satisfatório no Módulo III (14) e como Satisfatório nos Módulos: I (18) e II (17).

Tabela 8 – Nível de Aprendizado Alcançado.

Módulo	MS	S	PS	NS
Módulo 1	2	21	2	0
Módulo 2	3	19	3	0
Módulo 3	15	9	1	0

Fonte: A autora (2013).

Legenda: MS = Muito satisfatório; S = Satisfatório; PS = Pouco satisfatório; NS = Nada Satisfatório

Na Tabela 8 percebeu-se que o nível de aprendizado alcançado no curso foi Muito Satisfatório no Módulo III (15), seguido de Satisfatório no Módulo I (21) e no Módulo II (19).

#### 4.2 AVALIAÇÃO DO CURSO ATRAVÉS DA VISÃO DOS TUTORES, COORDENADORES DE MÓDULO E COORDENADOR GERAL

Dos 12 questionários remetidos aos Tutores, Coordenadores de Módulo e Coordenador Geral, somente seis foram devolvidos à autora, de onde foram coletadas as respostas discriminadas a seguir. Responderam ao questionário, dois tutores, três coordenadores de módulo e um coordenador geral. Não foram apresentadas justificativas para a não devolução dos instrumentos dos outros quatro tutores e dos dois coordenadores de módulo.

Indagados se o Curso foi realizado dentro do prazo previsto, todos os respondentes afirmaram que sim. Apresentam-se, a seguir, observações feitas por três deles:

“Sim. Foi cumprida a previsão”.

“Sim, foi realizado dentro período proposto”.

“Sim. A previsão de realização do Curso aconteceu de acordo com o cronograma”.

Da mesma forma, todos os respondentes afirmaram que o Curso atendeu às expectativas da equipe que elaborou e coordenou o projeto, onde três emitiram suas opiniões:

“Sim. Mesmo sendo um primeiro trabalho da equipe ficou dentro do esperado, apesar das dificuldades encontradas”.

“Na verdade ultrapassou as expectativas do grupo”.

“Sim. Tudo dentro da previsão”.

Houve unanimidade de respostas sobre se o Curso foi implementado conforme o planejado. As mudanças que ocorreram e o motivo foram mencionadas, como se pode notar nas falas a seguir:

“Sim. As mudanças ocorridas foram por conta das dificuldades encontradas na interação com os cursistas por conta das falhas no sistema e-UNI”.

“Sim. Aconteceram mudanças por dificuldades e o curso foi remanejado”.

“Sim, o curso foi realizado conforme planejado no que tange ao conteúdo, no entanto devido à greve de servidores que ocorreu em 2011, tivemos que remanejá-lo para o segundo semestre de 2011, quando sua previsão era para o primeiro semestre”.

“A princípio sim, mas a previsão era para o primeiro semestre, mas houve greve”.

“Sim. Teve greve”.

Quanto a outros materiais e procedimentos que poderiam ter sido usados no Curso, os tutores, coordenadores de módulos e coordenador geral destacaram:

“Os materiais teóricos estavam de acordo com a proposta do curso. Já os procedimentos de comunicação poderiam ser melhor direcionados aos alunos, sem maior exposição dos feedbacks. Quanto as atividades poderiam ser mais objetivas para evitar maiores conflitos de interpretação de respostas e não haver desgaste com os alunos”.

“Sim, apostilas e exercícios de fixação”.

“Neste curso utilizamos os documentos sobre a Gestão da Pesquisa e da Pós-Graduação que são disponibilizados pelo CNPq e CAPES, pois não tivemos tempo suficiente para a construção de material didático”.

“Em se tratando de curso à distância, faltou-nos a utilização de espaço interativo, ou seja, esse espaço seriam os fóruns que foram conduzidos na intenção de tirar dúvidas e não de discussão sobre o tema proposto”.

Dois deles mencionaram que os encontros presenciais deveriam ser mais frequentes.

Houve unanimidade por parte dos seis respondentes que o Curso foi bem sucedido, como se pode constatar em suas declarações:

“Sim. Ao final do curso, a coordenadora geral nos passou a informação que a maioria dos alunos aprovou o curso e que indicaria a outro colega para fazer”.

“Sim, pois os cursistas elogiaram o curso e foi programado um novo curso para 2012”.

“Sim, há, inclusive no processo referente ao curso, vários depoimentos dos cursistas sobre o quanto o curso foi bom e eficaz no que se propôs a fazer que era a capacitação de servidores (professores e técnicos) que desejavam conhecer mais os processos de gerenciamento da pesquisa e da pós-graduação”.

“Sim, através da avaliação dos cursistas e o processo de gerenciamento”.

Em relação a se o Curso poderia servir de modelo para outras propostas de capacitação de funcionários nas diversas áreas da Universidade, as respostas, sempre positivas, destacaram que:

“Poderia servir de modelo, por exemplo, para o Departamento de Recursos Humanos elaborar treinamentos, divulgação de novos processos comuns de trabalho, ambiência para novos funcionários”.

“Sim. Ambiente para novos funcionários”.

“Sim, a proposta do curso é replicável para capacitar servidores/funcionários em qualquer área da universidade”.

“Sim. Nesta edição ele tratou de assuntos de três pró-reitorias: Administração, Planejamento e Pós-Graduação. Na segunda edição nos concentramos somente na pós-graduação, pois entendemos que as outras poderiam programar capacitação mais específica dos assuntos pertinentes às suas gestões”.

A aceitação ou não do fato dos cursistas serem capacitados por técnico-administrativos foi objeto de opinião por parte dos tutores e coordenadores:

“Quanto aos cursistas para os quais fui tutor, houve boa aceitação sem nenhuma reclamação”.

“Constatedei que houve interação perfeita entre os cursistas e os Técnico-Administrativos atuando como tutores”.

“Não vi em nenhum momento algum tipo de ação que demonstrasse rejeição ao curso pelo fato do mesmo ser ministrado por técnico-administrativos”.

“Além da plena aceitação, acredito que este fato tenha colaborado mais para a aproximação entre os colegas”.

“Não identificamos nenhuma resistência, pois o assunto tratado pelo curso é mais do interesse administrativo”.

“Total aceitação”.

Sobre a possibilidade de implementação do Curso em outras Universidades Federais, todas as respostas, além de favoráveis, esclareceram que:

“Sim, pois é um projeto dinâmico e utiliza formas atuais de treinamento, até utilizadas por empresas privadas”.

“Acredito que sim, pois trabalhou com temas pertinentes a qualquer universidade no que tange à pesquisa e à pós-graduação”.

Finalmente, ao se focalizar a continuação do Curso e a necessidade de sofrer alterações, as opiniões dos tutores e coordenadores trouxeram várias sugestões:

“Sim, deveria continuar. Na minha opinião os questionários poderiam ser mais objetivos quanto a parte teórica e com mais modelos práticos quando são voltados para atividades rotineiras da universidade. Algumas atividades mais lúdicas acabaram confundindo os cursistas gerando problemas”.

“Sim, As alterações sugeridas são: melhorias técnicas na Plataforma; maior quantidade de exercícios de fixação; elaboração de apostilas específicas sobre os assuntos abordados”.

“Sim. Com o acréscimo de carga horária, seria possível ofertar outros módulos, aprofundando o tema ou adicionando outros”.

Em três respostas houve a menção de que o curso já teve continuidade:

“Sim, o curso não apenas devia continuar, como em 2012 continuou já com alterações, pois o de 2011 foi direcionado aos servidores da UNIRIO e no de 2012 foi aberto a servidores e funcionários de outras IES”.

“O curso continuou e teve sua segunda edição. E, sofreu modificações no prazo do Curso de 6 meses para 3 meses, com conteúdo só da pós-graduação, estendido para o público brasileiro para profissionais da área de pós-graduação do Brasil, com 179 inscrições e 159 concluintes”.

“O curso teve continuidade e sofreu algumas modificações”.

É conveniente registrar que este estudo foi iniciado antes da oferta da 2ª edição do Curso.

Analisando-se todas as respostas fornecidas pelos Tutores e Coordenadores, notou-se que houve uma ocorrência, em uma mesma frase, das palavras que remontam às seguintes categorias: expectativa, planejamento e mudança, conforme apresentado no Quadro 2:

Quadro 2 – Quadro de Categorias para Palavras Plenas.

Categoria	Palavras plenas
A - expectativa	capacitação, treinamentos, continuidade, esperado, eficaz
B - planejamento	previsão, gerenciamento, planejado
C - mudança	greve, alterações, dinâmico, interação, aceitação

Fonte: A autora (2013).

O Quadro 2 resumiu a análise léxica das palavras plenas (BARDIN, 2000, p. 82) que foram encontradas nas respostas, por meio de vocábulos portadores de sentido, como os substantivos, verbos e adjetivos.

Quadro 3 – Palavras plenas dos respondentes e respectivas frequências.

Substantivos	Verbos	Adjetivos
previsão (5)	realizado (2)	bom (1)
equipe, grupo (2)	ultrapassou (1)	eficaz (1)
expectativas (1)	remanejado, remanejável (2)	dinâmico (1)
dificuldades (3)	planejado (1)	pertinente (1)
mudanças (2)	elogiaram (1)	
modificação, modificações (2)	capacitar (1)	
aceitação (3)	proposto (1)	
aproximação (1)	cumprir (1)	
interação (2)	esperado (1)	
conteúdo (2)	aprovou (1)	
greve (4)	continuar, continuou (2)	
gestão, gestões (2)		
capacitação (2)		
processo, processos (3)		
gerenciamento (2)		
treinamentos (1)		
continuidade (1)		

Fonte: A autora (2013).



Percebeu-se no Quadro 3, a relação entre o Curso e as categorias expectativa, planejamento e mudança. Dos 17 substantivos encontrados, nove estão vinculados ao sentido da categoria expectativa, a saber: previsão, mudanças, modificação, aproximação, interação, conteúdo, capacitação, treinamento e continuidade. Dos 12 verbos encontrados, oito estão relacionados à categoria de planejamento: realizado, remanejado, capacitar, proposto, cumprir, esperado, aprovou e continuar. E os quatro adjetivos mencionados estão vinculados à categoria de mudança: bom, eficaz dinâmico e pertinente.

Os verbos, substantivos e adjetivos citados foram os mais incidentes, o que levou a perceber que houve um planejamento afetado por um estado de greve, que não interferiu na expectativa gerada nos cursistas. Os verbos e os adjetivos apontaram ainda para uma perspectiva de nova realização do curso, com o intuito de mudar, aproximar, conhecer e propor de forma dinâmica, atual, pertinente e eficaz a capacitação de funcionários.

#### 4.3 CONCLUSÕES

O presente estudo propiciou que as questões avaliativas fossem respondidas a guisa de conclusões. Scriven desenvolveu ideias para compreensão da lógica da avaliação educacional. Estabeleceu que a avaliação desempenha muitos papéis, mas tem apenas um objetivo: determinar o valor ou o mérito do que se avalia. Explicou a diferença entre papéis e objetivos. Objetivos significariam as respostas satisfatórias dos problemas, e os papéis sua forma de utilização (WORTHEN, SANDERS, FITZPATRICK, 2004).

A primeira questão avaliativa proposta por este estudo tinha como objetivo conhecer as características do curso que responderam pelo seu mérito.

Com referência ao conteúdo do Curso, os respondentes consideraram muito importantes os Módulos I e III, por serem matérias relevantes para o desempenho de suas atividades laborativas. Isto ocorreu em função da organização e compreensão dos trabalhos burocráticos, voltados especificamente para os servidores que atuavam diretamente na área acadêmica.

Relativamente às vantagens que o Curso propiciou para o desenvolvimento do trabalho dos cursistas foram considerados importantes a complementação de informação, o funcionamento dos setores, a noção dos trabalhos realizados nas

unidades acadêmicas, o conhecimento dos Programas de Pós-Graduação e Projetos de Pesquisa realizados pela Universidade.

O acompanhamento, a supervisão e a gestão dos Tutores, Coordenadores de Módulo e Coordenador Geral foram, de maneira geral, bem avaliados pelos cursistas.

A dinâmica utilizada pelos palestrantes nas apresentações de temas nos encontros presenciais foi avaliada, em sua maioria, como Boa.

Os respondentes, em sua totalidade, consideraram que o material disponibilizado para o Curso foi suficiente para o seu aprendizado. Material este dinâmico, de fácil acesso a internet, sem a necessidade de qualquer outro tipo de pesquisa.

A navegação na plataforma e-UNI foi considerada de fácil acesso. No entanto, alguns cursistas avaliaram que havia necessidade de melhorias técnicas na mesma.

No entendimento da autora um dos grandes méritos do Curso foi a possibilidade dos Técnicos e Administrativos repassarem seus conhecimentos como ministrantes.

A segunda questão pretendia conhecer até que ponto o curso causou impacto nos cursistas.

Todos os respondentes afirmaram que a UNIRIO deveria oferecer mais cursos de capacitação através da Plataforma e-UNI, em função da inclusão de novas ferramentas de trabalho e da necessidade da atualização dos funcionários.

O aprendizado alcançado pelo Cursista nos Módulos foi avaliado, em sua maioria, como Muito Bom e Bom.

A autora entende que o impacto desta ação transformou uma situação inicial de desconhecimento do trabalho burocrático por determinado segmento de servidores, então cursistas, para uma situação de conhecimento das atividades desenvolvidas na área administrativa e acadêmica.

A terceira questão buscou mostrar quais foram os pontos fortes e as fragilidades do curso.

Os pontos fortes do Curso foram o conteúdo ministrado; a atenção da equipe que elaborou e executou o Curso, fazendo com que os respondentes, em sua quase totalidade, afirmassem que não houve dúvidas em relação ao trabalho executado; e o aprendizado do curso foi considerado Satisfatório em todos os módulos.

Os pontos negativos apontados pelos integrantes do curso foram a necessidade da melhoria técnica da plataforma e-UNI; maior comunicação dos alunos; atividades mais objetivas facilitando a interpretação dos exercícios; necessidade de construção de material didático para o curso; falta de utilização de espaço interativo, como fóruns para dirimir dúvidas.

A autora entende que, de forma geral, o Curso foi avaliado positivamente, e atingiu um bom grau de satisfação. Espera-se que os indicadores sejam utilizados para nortear o grupo organizador do Curso quanto ao que pode e deve ser melhorado.

#### 4.4. RECOMENDAÇÕES

Tomando-se por base as conclusões do estudo, são feitas as seguintes recomendações que se acredita possam contribuir para os próximos cursos de extensão para capacitação de funcionários técnicos e administrativos na UNIRIO:

- levantamento das necessidades de capacitação dos funcionários dos diversos setores da UNIRIO, com referência aos trabalhos desenvolvidos pela área administrativa, possibilitando o aproveitamento do conhecimento e das experiências dos técnicos e administrativos;
- elaboração de cursos de extensão pela Pró-Reitoria de Planejamento e pela Pró-Reitoria de Administração, no âmbito de sua atuação e de sua competência; com vista a minimizar os entraves burocráticos que advêm do não conhecimento das normas administrativas;
- periodicidade na oferta de cursos de extensão para capacitação de funcionários técnicos, administrativos e docentes;
- elaboração de material didático específico sobre os temas abordados no Curso ora avaliado;
- elaboração de critérios de elegibilidade para novos cursos, como tempo de serviço, levando-se em consideração os servidores em estágio probatório e aqueles próximos de se aposentar;
- a necessidade de melhoria técnica na plataforma e-UNI;
- prioridade na inscrição de servidores dos setores da UNIRIO que desenvolvam trabalho afeto ao Curso;

- aumento da capacitação de servidores técnicos e administrativos em cursos de ensino à distância, promovidos pela própria Universidade, em especial oferecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Pró-Reitoria de Administração da UNIRIO.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Tradução Luís Antero e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2000.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. O Suporte oferecido pela pesquisa na área de treinamento. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 87-102, out./dez., 1991.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 773, de 20 de Agosto de 1969. Provê sobre a criação da Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado da Guanabara (FEFIEG) e dá outras providências. *Diário Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 ago. 1969. Seção 1, p. 7097. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-773-20-agosto-1969-374734-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 29 out. 2012.
- BRASIL. Lei nº 10.750, de 24 de outubro de 2003. Altera a denominação da Universidade do Rio de Janeiro. *Diário Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 out. 2003. Disponível em: < [http://www.dji.com.br/leis\\_ordinarias/l-010750-24-10-2003.htm](http://www.dji.com.br/leis_ordinarias/l-010750-24-10-2003.htm)>. Acesso em: 29 out. 2003.
- BRASIL. Parecer nº 4.529, de 07 de novembro de 1975. Adaptação da estrutura da Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro aos preceitos de seu estatuto. *Conselho Federal de Educação*, Brasília, DF, [08] nov. 1975.
- BRASIL. Portaria nº 2.176, de 04 de outubro de 2001. Aprova as alterações do Estatuto da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, mantida pela união. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 set. 2001. Seção 1, p. 70. Disponível em:< <http://www.proplan.unirio.br/grupo-de-trabalho-da-lei-de-acesso-a-informacao/portaria-mec-2.176-2001-aprova-estatuto-da-unirio/view>>. Acesso em: 19 ago. 2013
- FREITAS, Adriano Vargas; LEITE, Lígia Silva. *Com giz e laptop: da concepção à integração de políticas públicas de informática*. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.
- PADILHA, Paulo Roberto. *Planejamento dialógico*. São Paulo: Cortez, 2001.
- UNIRIO. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. *Projeto final de Curso de Extensão de Capacitação de Equipes*. Rio de Janeiro: UNIRIO, 2011. (Processo UNIRIO nº 23102.000.086/2011-99).
- UNIRIO. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. *Resolução nº 2.245, de 15 de fevereiro de 2001*. Dispõe sobre aprovação das alterações no Estatuto da Universidade do Rio de Janeiro - UNIRIO. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.proplan.unirio.br/grupo-de-trabalho-da-lei-de-acesso-a-informacao/estatuto>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L.; Tradução Dinah de Abreu Azevedo. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. São Paulo: Editora Gente, 2004.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Questionário para Cursistas

Prezado(a) Cursista,

O presente questionário tem como objetivo avaliar em que medida o curso de capacitação de equipes, oferecido pela UNIRIO em 2011, contribuiu para melhorar o desempenho dos servidores no desenvolvimento e acompanhamento da gestão de programas de Pós-Graduação e de Pesquisa. Para isso necessito da sua colaboração em responder as perguntas do questionário abaixo.

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial. Sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a UNIRIO.

### I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO E DADOS FUNCIONAIS

#### 1 – Sexo

Feminino       Masculino

#### 2 – Faixa etária

18 a 29 anos       30 a 49 anos       acima de 50 anos

#### 3 – Nível de escolaridade

Ensino fundamental:       completo       incompleto  
 Ensino médio:       completo       incompleto  
 Ensino superior:       completo       incompleto  
 Pós-Graduação:       Especialização       Mestrado       Doutorado

#### 4 – Tempo de serviço na UNIRIO

1 a 15 anos       16 a 29 anos       acima de 30 anos

#### 5 – Categoria Funcional na UNIRIO

Técnico-Administrativo       Docente



6 – Unidade em que presta serviços na UNIRIO

( ) Unidade Administrativa ( ) Unidade Acadêmica

## II – AVALIAÇÃO DO CURSO EM SUAS ATIVIDADES

7 – Para o trabalho que você desenvolve, o conteúdo apresentado foi:

Módulos	MI	I	PI	SI	Por que?
Módulo I					
Módulo II					
Módulo III					

Legenda: MI = Muito importante I = Importante PI = Pouco Importante SI = Sem importância

8 – Que vantagens o curso propiciou para o desenvolvimento do seu trabalho?

R: \_\_\_\_\_

9 – O curso gerou dúvidas em relação ao trabalho que você executa?

( ) Sim ( ) Não Qual(is)? \_\_\_\_\_

10 – O curso deveria abordar outros conteúdos?

( ) Sim ( ) Não Qual(is)? \_\_\_\_\_

11 – Você já utilizou em algum trabalho o que aprendeu no curso?

( ) Sim ( ) Não De que Módulo(s)? \_\_\_\_\_

12 – O acompanhamento do tutor do Módulo foi:

Módulos	MB	B	R	I
Módulo I				
Módulo II				
Módulo III				

Legenda: MB = Muito bom B = Bom R = Regular I = Insuficiente

13 – A supervisão do Coordenador do Módulo foi:

Módulos	MB	B	R	I
Módulo I				
Módulo II				
Módulo III				

Legenda: MB = Muito boa B = Boa R = Regular I = Insuficiente

14 – A gestão do Coordenador Geral do curso foi:

( ) Muito boa ( ) Boa ( ) Regular ( ) Insuficiente

15 – A dinâmica utilizada pelos palestrantes nas apresentações de temas nos encontros presenciais foi:

Muito boa     Boa     Regular     Insuficiente

16 – O material disponibilizado para o curso foi suficiente para o seu aprendizado?

Sim     Não    Por que? \_\_\_\_\_

17 – Antes de realizar o curso, você já tinha participado de cursos à distância com utilização de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA)?

Sim     Não

18 – A navegação na Plataforma e-UNI foi fácil?

Sim     Não    Por que? \_\_\_\_\_

19 – A UNIRIO deveria oferecer mais cursos de capacitação através dessa ferramenta?

Sim     Não    Por que? \_\_\_\_\_

20 – Assinale, a seguir, o nível de aprendizado alcançado por você em cada um dos módulos oferecidos no Curso:

Módulos	MS	S	PS	NS
Módulo I				
Módulo II				
Módulo III				

Legenda: MS = Muito satisfatório    S = Satisfatório    PS = Pouco Satisfatório    NS = Nada Satisfatório

## **APÊNDICE B – Questionário para Tutores, Coordenadores de Módulo e Coordenador Geral**

Prezado(a) Tutor(a), Coordenador(a) de Módulo e Coordenador Geral,

O presente questionário tem como objetivo avaliar em que medida o curso de capacitação de equipes, oferecido pela UNIRIO em 2011, contribuiu para melhorar o desempenho dos servidores no desenvolvimento e acompanhamento da gestão de programas de Pós-Graduação e de Pesquisa. Para isso necessito da sua colaboração em responder as perguntas do questionário abaixo.

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial. Sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a UNIRIO.

1 – O curso foi realizado dentro do prazo previsto?

R:

2 – O curso atendeu às expectativas da equipe que elaborou e coordenou o projeto?

R:

3 – O curso foi implementado conforme o planejado? Que mudanças ocorreram, e por quê?

R:

4 – Que outros materiais e procedimentos poderiam ter sido usados neste curso?

R:

5 – Apesar do quantitativo de desistências verificado ao longo da realização do Curso, você considera que este alcançou seus objetivos?

R:

6 – O curso poderia servir de modelo para outras propostas de capacitação de funcionários nas diversas áreas da Universidade?

R:

7 – Quanto aos cursistas serem capacitados por técnico-administrativos, o que você verificou com referência a aceitação ou não do fato?

R:

8 – O curso poderia ser implementado em outras Universidades?

R:

9 – Em seu entendimento, o curso deveria continuar? Caso afirmativo, deveria sofrer alterações? Quais?

R: