

Utilização do Ensino Híbrido na Capacitação em serviço de servidores públicos: Uma proposta em um instituto Federal de ensino

Igo J. D. Diniz¹, Apuena V. Gomes¹

¹Instituto Metrópole Digital – Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
59.078-970 – Natal – RN – Brasil

{igojoven@gmail.com, apuena@gmail.com}

***Abstract.** It is proposed in this research project of creation / implementation / evaluation of an advanced and innovative professional training course, based on the specification of the teaching, from the perspective of the flipped classroom, targeting the public servants of a federal institute of teaching. A search has the objectives as exploratory. What about procedures as action research. The course was developed the following training processes, including: Diagnosis, Design, Implementation and Analysis. At the end of the learning process, the questions related to quality, satisfaction with the applied teaching methodology and the participants learning.*

***Resumo.** Propõe-se neste projeto de pesquisa a criação/implementação/avaliação de um curso de capacitação profissional personalizado e inovador, baseado na metodologia híbrida de ensino, na perspectiva da sala de aula invertida, tendo como público alvo os servidores de um instituto federal de ensino. A pesquisa caracteriza-se quanto aos objetivos como exploratória, E quanto aos procedimentos como pesquisa-ação. O curso seguirá as etapas: Diagnóstico, Desenho, Implementação e Análise. Ao final do projeto serão avaliadas questões relacionadas à qualidade, satisfação quanto à metodologia de ensino aplicada e aprendizagem dos participantes.*

1. Contextualização

Em 23 de fevereiro de 2006, através do decreto 5.707 foi instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, com algumas finalidades, dentre elas: (I) Melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos; (II) Desenvolver continuamente o servidor público; (III) Equalizar as competências dos servidores com os objetivos institucionais; (IV) Divulgar e gerenciar as ações e os custos de capacitação (V) racionalização e efetividade dos gastos com capacitação. [BRASIL, 2006].

Neste sentido, a política de capacitação dos servidores do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Rio Grande Norte - IFRN aprovada em 2005 e revisada em 2011 ressalta que:

A concepção de formação continuada definida para o Instituto tem como parâmetro o desenvolvimento profissional, como uma

condição indispensável para a aprendizagem permanente do servidor, com a finalidade de contribuir continuamente, para o seu desenvolvimento pessoal, cultural e profissional [...] visa contribuir com o processo de formação e de capacitação, adequado às necessidades dos profissionais do IFRN, no exercício e desempenho de suas funções, contribuindo para o pleno desenvolvimento pessoal e institucional. [IFRN, 2011, p. 11].

Atualmente, a dinâmica do processo de capacitação do IFRN funciona de modo que, durante o planejamento institucional, cada campus, à luz do seu orçamento, direciona parte dos seus recursos para custear a capacitação dos seus servidores. Este planejamento é feito em todos os setores da instituição e cada um deles elenca as demandas de capacitação em seu planejamento setorial, com previsão dos cursos a serem realizados e custos previstos.

Na prática, dentro deste modelo de capacitação, cada servidor acaba buscando cursos de aperfeiçoamento e capacitação em outras instituições de ensino, e utilizando boa parte do recurso no custeio de diárias, passagens e inscrição de cursos, diminuindo assim a possibilidade de contemplar um número expressivo de servidores. Ademais, independente da qualidade apresentada por estes cursos externos de capacitação, isso não garante que o conhecimento e experiências adquiridos pelo servidor serão bem aplicadas ao ambiente de trabalho já que cada organização contém um contexto local particular.

2. Justificativa

A política de capacitação do IFRN encontra-se consolidada, porém necessita de readequação ao cenário atual, no qual a escassez de recursos financeiros é cada vez maior, buscando alternativas mais eficientes para atender as demandas institucionais. Uma dessas alternativas é o uso do modelo de ensino híbrido.

Esse modelo, também conhecido como *blended learning* ou *b-learning* é um termo derivado do *e-learning* que se refere a um sistema de ensino e aprendizagem em que existem conteúdos ofertados a distância e conteúdos necessariamente ofertados presencialmente, daí a origem da designação *blended*, algo misto, composto, híbrido [MAZON, 2015].

A modalidade de aprendizagem híbrida combina práticas pedagógicas do ensino presencial e do ensino a distância, com o objetivo de melhorar o desempenho dos alunos em ambos, proporcionando um processo de ensino e de aprendizagem mais eficiente, interessante e personalizado [VALENTE, 2014].

No ambiente corporativo, o modelo híbrido é mais eficaz para alcançar um número maior de alunos e possibilita a formulação de treinamentos mais dinâmicos e com custo mais baixo para a instituição, uma vez que a necessidade de custeio de diárias, passagens será reduzida. Diante desta conjuntura, este projeto de pesquisa se mostra relevante e oportuno nos âmbitos acadêmico-educacional e social.

No âmbito acadêmico-educacional, contribuirá como referência na área de tecnologias educativas, sobretudo na modalidade de ensino híbrido aplicado à capacitação profissional, visto que é um tema relevante e requer estudos nas mais diversas realidades

organizacionais, inclusive em instituições públicas de ensino. No contexto social, a pesquisa é relevante pois será executada em uma instituição de ensino referência em educação no estado, modelo de qualidade na rede federal de educação profissional, implementando um projeto piloto de capacitação de servidores com metodologia inovadora e uso eficiente de recursos públicos, visando melhorar a educação no serviço público.

Diante deste cenário questiona-se como o *b-learning* pode contribuir no aperfeiçoamento da política de capacitação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

3. Objetivos

3.1. Objetivo Geral

- Implementar um curso de capacitação na modalidade *b-learning* para os servidores do IFRN.

3.2. Objetivos Específicos

- Planejar e estruturar o curso de capacitação baseado na modalidade *b-learning*;
- Realizar capacitação utilizando a modalidade *b-learning*;
- Avaliar a efetividade do modelo aplicado à capacitação dos servidores do IFRN;

4. Metodologia

Para a realização do estudo, inicialmente foi realizado um mapeamento sistemático da literatura (MSL) para identificar o estado da arte da temática abordada, para tal fez-se necessária a busca por publicações relacionadas ao objeto de pesquisa pretendido nas principais bases de dados de revistas, anais, periódicos e eventos relacionados a temática de tecnologias educacionais, delimitando o período dos últimos 5 anos, correspondido de 2014 a 2018.

As bases utilizadas foram os portais da Scientific Electronic Library Online (SciELO), Comissão Especial de Informática na Educação – SBC (CEIE), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pois indexam várias outras bases, logo, concentram um maior número de publicações. Como resultado, após o levantamento inicial e triagem através de critérios de inclusão e exclusão, chegou-se ao resultado de 11 trabalhos diretamente relacionados ao projeto de pesquisa.

Constatou-se que a temática do ensino híbrido é bem difundida no ambiente educacional de um modo geral, tanto nacionalmente quanto internacionalmente, sobretudo na educação formal curricular, desde a educação básica até pós-graduações *stricto sensu* em nível de mestrado e doutorado. Contudo trata-se de um tema escasso quando o enfoque é aplicado diretamente à capacitação profissional. Além disso, mesmo quando este enfoque foi dado, se deu de forma genérica, desconsiderando as classificações de modelos propostos na literatura. Ademais, mesmo com a quantidade limitada de publicações relacionadas, foram encontrados trabalhos relevantes em vários níveis de estudo, áreas de atuação e com aplicações e origens variadas a nível mundial.

A pesquisa se dará no âmbito do IFRN, terá como *locus* o campus Natal-Cidade Alta e como sujeitos os 125 servidores que lá atuam. Quanto aos objetivos, caracteriza-se como exploratória, pois visa proporcionar maior familiaridade com o tema buscando torná-lo mais explícito ou construir hipóteses e quanto à abordagem do problema é qualitativa [GIL, 2010]. E quanto aos procedimentos como pesquisa-ação, visto que trata-se de uma metodologia de intervenção no âmbito de uma organização visando compreender uma realidade buscando modifica-la [SEVERINO, 2007].

Para atender os objetivos propostos este estudo terá seu desenvolvimento norteado pelo processo de treinamento proposto por Chiavenato (2014), no qual o treinamento é composto por quatro etapas: (I) diagnóstico: levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas; (II) desenho: desenho do programa de treinamento; (III) implementação: aplicação do programa de treinamento; (IV) análise: avaliação dos resultados do treinamento.

Atendendo a fase de diagnóstico, as demandas de capacitação dos servidores do *campus* foram identificadas através do formulário de Levantamento de Necessidade de Aperfeiçoamento (LNA), elaborado no *Google Forms*.

Tendo como resultado o tema “Novos Métodos de Ensino” dentre os mais votados, para a fase desenho optou-se pela elaboração do curso intitulado “Práticas Educativas com Ferramentas Digitais”. A temática do curso foi escolhida pois além da grande relevância no contexto educacional, está diretamente relacionada à linha de pesquisa deste projeto, e ao programa de mestrado ao qual o proponente é vinculado.

O curso será elaborado e ministrado pelo proponente deste projeto, servidor do *campus* em parceria com um professor convidado, pesquisador com experiência em palestras e cursos na área de tecnologias educacionais. Será dividido em módulos e ministrado utilizando a metodologia híbrida de ensino, dispondo de momentos presenciais e a distância, nas duas situações serão utilizadas a estrutura física e tecnológica do Instituto. As etapas presenciais serão ministradas e um dos laboratórios de informática do *campus*, já nas etapas *online*, será utilizada a plataforma do Google Sala de Aula (*Google Classroom*), na perspectiva da sala de aula invertida.

A fase de avaliação será dividida em três momentos: diagnóstico, observação e avaliação de reação: a etapa diagnóstica, através de formulário *Google Forms* irá mapear o perfil dos participantes antes da realização do curso (dados gerais e familiaridade com o conteúdo). Na etapa de observação o proponente acompanhará e documentará os momentos presenciais através de anotações, fotografias e filmagens. Por fim, na etapa de avaliação de reação, realizada ao final do curso, os participantes realizarão uma autoavaliação e avaliação do curso. Aqui, serão avaliadas via *Google Forms* questões relacionadas ao desenvolvimento do curso, a metodologia de ensino empregada, a satisfação dos participantes e a qualidade do curso de um modo geral.

5. Resultados Esperados

Ao final do projeto espera-se que o método de ensino híbrido tenha um resultado positivo quanto ao nível de aprendizagem dos participantes do curso, bem como ao nível de

satisfação quanto à metodologia de ensino aplicada. E com isso, haja maior eficiência no uso dos recursos de capacitação, atendendo a um número maior de servidores com um custo mais baixo ao orçamento da instituição.

Além disso, espera-se que a qualidade do curso atenda as expectativas dos participantes e os capacite de forma personalizada para o dia a dia de trabalho na instituição. Neste sentido, espera-se também que os servidores participantes do curso compartilhem experiências, suas dificuldades e casos de sucesso no ambiente de trabalho e equalizem seus conhecimentos. Em maior escala, à luz destes resultados, espera-se que o IFRN adote a metodologia de ensino híbrido como possibilidade no programa de capacitação institucional e expanda aos demais setores o formato semelhante utilizado, atendendo assim aos princípios de eficácia e eficiência no serviço público.

6. Status da pesquisa

O proponente desta pesquisa é mestrando do Programa de Pós-Graduação em Inovação Tecnologias Educacionais PPgITE, do Instituto Metrópole Digital - IMD, da Universidade Federal do Rio Grand e do Norte (UFRN) turma de 2018.1, com pesquisa vinculada ao eixo de práticas educativas com ferramentas digitais. Decorridos 1 ano e 7 meses desde a matrícula no programa, a pesquisa encontra-se na fase de escrita, com prazo de defesa esperado para fevereiro/2020.

Referências

- BRASIL. Decreto nº 5707, de 23 de fevereiro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 10 jul. 2019.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP : Manole, 2014.
- GIL, A. Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- IFRN, I. F. DE C. E T. DO R. G. DO N. RESOLUCAO No 067.2011 -. Aprova atualizacao do Regulamento de Politica de Capacitacao e Qualificacao dos Servidores desta Instituicao aprovado pela Resolucao no 20-2005-CD.pdf. Natal: [s.n.].
- VALENTE, José Armando. Blended Learning e as mudanças no Ensino Superior: a proposta da sala de aula invertida. Educar em Revista: Dossiê EaD, Curitiba: UFPR, Edição especial n. 4/2014. p. 79-97. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/educar>>. Acesso em: 17 out. 2017.
- MAZON, M. Blended learning e os desafios no ensino superior: proposta da sala de aula invertida mediada pelas TIC ' s 2 . Blended Learning 3 . Tecnologias e Comunicação no Ambiente Educacional. p. 124–129, 2015.
- SEVERINO, A. Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 23.ed São Paulo: Cortez, 2007.