

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

BRUNO MARTINS SIMPLICIO



Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

**TREINAMENTO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO NA
ESCOLA ESTADUAL OSCAR CAMPOS DE RUBIATABA/GO**

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

BRUNO MARTINS SIMPLICIO



Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

TREINAMENTO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO NA
ESCOLA ESTADUAL OSCAR CAMPOS DE RUBIATABA/GO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, como exigência para a obtenção do título de Bacharel em Administração, sob orientação do professor Francinaldo Soares de Paula.

5-32750

Tombo n°	17705
Classif.:	658.3
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	04.02.11

BRUNO MARTINS SIMPLICIO

**Treinamento De Pessoas: Um Estudo De Caso Na
Escola Estadual Oscar Campos De Rubiataba-Go**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO EM
ADMINISTRAÇÃO PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBITABA

RESULTADO: _____

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

FRANCINALDO SOARES DE PAULA
Especialista em Administração

MARCO ANTÔNIO PEREIRA DE ABREU
Mestre em Ecologia e Produção sustentável

WILSON LUIZ DA SILVA
Especialista em Direito Civil e Processo Civil

RUBIATABA – GO

2010

“Já não se trata mais de querermos ou não desenvolver nossos recursos humanos ou se devemos desenvolvê-los... É uma questão de sobrevivência para nossa sociedade que os desenvolvamos realmente”.

James L. Hayes

Dedico a Deus pela conquista de mais uma vitória tão importante e significativa em minha vida, que é a conclusão deste curso; e ao meu professor orientador Francinaldo.

Aos meus pais Severino Luis Simplício e Sueli Martins da Silva Simplício; ao meu irmão Fernando Luis Simplício, pelo esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos desta e de outras caminhadas.

A Deus, por ter me dado sabedoria, perseverança na realização deste trabalho e força para vencer a cada dia e hoje conclui o meu curso de Administração.

Aos meus pais, Severino Luis Simplício e Sueli Martins da Silva Simplício, ao meu irmão Fernando Luis Martins Simplício por estarem sempre ao meu lado sempre que precisei.

Ao Orientador, professor Francinaldo, pela atenção e dedicação prestada nas diversas fases do trabalho.

Aos professores do curso de Administração que transmitiram seus conhecimentos valiosos.

Aos meus amigos: Eberson Luiz, Edson Luiz e Renata Leandra pelos ótimos momentos vividos durante o nosso curso.

Aos profissionais de Educação da Escola Estadual Oscar Campos, pela concessão de informações fundamentais e valiosas para a realização do trabalho.

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo estudar a importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas, propondo treinamento e desenvolvimento para os professores e funcionários administrativos da Escola Estadual Oscar Campos, mostrando o quanto é importante buscar novos conhecimentos e boas práticas de trabalho dentro ou fora de si mesmo. Neste âmbito foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: Identificar o perfil dos treinados por categoria profissional; Conceituar treinamento e desenvolvimento de pessoas; Mostrar importância do treinamento e desenvolvimento e apresentar sugestões caso seja possível, através do referencial teórico em que se conceituam os aspectos do treinamento e desenvolvimento de pessoas. Assim, foi feito um estudo de caso por meio de observação e entrevista. O resultado é uma melhor educação com o comprometimento de todos os envolvidos, melhores aulas e um profissional autoconfiante e com potencial de auto-estima lá em cima.

Palavras-chave: Treinamento - Desenvolvimento – Educação Escolar

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Quanto ao treinamento.....	29
Gráfico 2: Quanto a idade.....	30
Gráfico 3: Quanto ao gênero.....	30
Gráfico 4: Nível de escolaridade.....	31
Gráfico 5: Gostariam de receber treinamento semestralmente?.....	32
Gráfico 6: Quanto aos problemas enfrentados pela escola.....	32
Gráfico 7: Quanto à motivação.....	33
Gráfico 8: Relacionamento entre funcionários.....	34
Gráfico 9: Quanto a Auto avaliação.....	35
Gráfico 10: Quanto ao tempo de trabalho na escola.....	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 PROBLEMÁTICA.....	10
3 OBJETIVOS.....	11
3.1 Geral.....	11
3.2 Específicos.....	11
4 JUSTIFICATIVA.....	12
5 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
5.1 O que é um treinamento?.....	13
5.2 Objetivos do treinamento.....	15
5.3 Conteúdos do treinamento.....	16
5.4 Meios de levantamento de necessidades de treinamento.....	18
5.5 Avaliação do treinamento.....	21
6 METODOLOGIA.....	23
6.1 Tipo de pesquisa.....	23
6.2 Método da pesquisa.....	24
6.3 Unidade empírica.....	25
6.4 Coleta de dados.....	25
6.4.1 Questionário.....	25
6.4.2 Observação não participante.....	26
6.5 Unidades de observação.....	26
6.6 Amostra.....	27
6.7 Análise dos dados.....	27
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS.....	40

1 INTRODUÇÃO

Vivemos hoje em um mundo cada vez mais competitivo, diante disso vemos no treinamento uma forma de ajuda na busca por conhecimentos, pois objetiva suprir suas deficiências, estimular e desenvolver suas habilidades e potencialidades visando a um crescimento profissional e cultural das pessoas dentro ou fora da organização, pois ao serem capacitados tornam-se pessoas inovadoras em seus conhecimentos e pela perseverança continuam capacitando a todo o momento não apenas em sua área profissional, mas em busca de novos saberes intelectuais.

O treinamento é a peça fundamental para aproveitar o potencial de cada pessoa nas suas atividades envolvidas no processo educacional e nas demais áreas que estejam trabalhando. A partir dessas considerações, desenvolveu – se um estudo de caso para esclarecer sobre as formas de treinamentos que contribuem para os professores e administrativos da escola.

Segundo Chiavenato (1999, p. 294),

A conceituação de treinamento apresenta significados diferentes. Antigamente alguns especialistas em RH consideravam o treinamento um meio para adequar cada pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir dos cargos ocupados. Mais recentemente passou-se a ampliar o conceito, considerando o treinamento um meio para alavancar o desempenho no cargo. Quase sempre o treinamento tem sido estendido como o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar. Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais, e cada vez mais valiosos.

2 PROBLEMÁTICA

O presente trabalho é voltado a promover a compreensão da importância do treinamento de professores e administrativos da Escola Estadual Oscar Campos de Rubiataba, mostrando a importância de se investir sempre em treinamentos e desenvolvimento de pessoas, compreendendo que através do mesmo podem alcançar melhorias na educação de crianças e jovens.

Com o intuito de se tornar uma escola modelo em nossa cidade fornecendo educação de qualidade, e partindo deste ideal, descobrir se o treinamento e aperfeiçoamento para professores e administrativos realizados na unidade escolar poderão contribuir para o desenvolvimento desta escola para que seja um modelo educacional.

Sabemos que em relação ao governo estadual e municipal os investimentos não tem sido de grade destaque, por isso o trabalho buscar responder a seguinte pergunta, o treinamento e desenvolvimento de pessoas têm sido reconhecidos como uma ferramenta importante no desenvolvimento dos professores e funcionários administrativos da Escola Estadual Oscar Campos de Rubiataba?

3 OBJETIVOS

3.1 Geral

- ✓ Mostrar a importância do treinamento e desenvolvimento para os professores e funcionários administrativos da Escola Estadual Oscar Campos de Rubiataba.

3.2 Específicos

- ✓ Identificar o perfil dos treinados por categoria profissional;
- ✓ Conceituar treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- ✓ Mostrar importância do treinamento e desenvolvimento e apresentar sugestões caso seja possível.

4 JUSTIFICATIVA

Hoje, diante de tantas mudanças e transformações, que estamos passando as informações a cada dia está mudando, profissionais buscam por novos saberes para terem um bom desenvolvimento nos trabalhos a serem realizados. Para que isso ocorra é necessário fazer constantes aperfeiçoamentos através de treinamentos e cursos que nem sempre estão ao alcance, e que o governo deveria diversificar com mais cursos, oficinas e treinamentos para os profissionais da educação, pois através da educação é que as pessoas crescem e desenvolvem suas habilidades. Por isso este trabalho mostra a importância do treinamento das pessoas que querem ser bons em todas as áreas de atuação. Realizar treinamento em uma organização é uma forma de permitir ao funcionário fazer uma auto-avaliação de suas habilidades potenciais, descobrindo qualidades e valores que podem ser desenvolvidos e enriquecidos. É importante a pessoa acreditar na sua capacidade de aprimoramento em seu desempenho, através das mudanças de atitudes e do desenvolvimento de habilidades, porque o funcionário que tem a oportunidade de melhorar seus conceitos e aprimorar suas habilidades constantemente crescerá e desenvolverá um bom trabalho.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 O que é um treinamento?

Vários conceitos são apresentados pelos mais ilustres estudiosos sobre este tema, e dentre tantos comungamos com a ideia de Chiavenato no que se refere ao treinamento estar ligado a questão educacional.

Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizado através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. O treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades e competências. Qualquer tarefa seja complexa ou simples envolve estes três aspectos. Dentro de uma concepção mais limitada (CHIAVENATO, 2008, p. 402).

Flippo assegura que o “treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e perícia de um empregado para o desenvolvimento de determinado cargo ou trabalho”. (FLIPPO, 1970, p. 236).

O Treinamento veio como um mecanismo de sucesso para as pessoas que buscam a se qualificar e aperfeiçoar-se a todo o momento sem um colaborador preocupado com as mudanças do mundo globalizado e grande concorrência há a cada dia na vida da organização.

Treinamento é a educação profissional que visa adaptar o homem para determinado cargo. Seus objetivos situados em curto prazo são restritos e imediatos, visando dar ao homem os elementos essenciais para o exercício de um cargo, preparando-o adequadamente para ele (CHIAVENATO, 2000, p. 496).

A educação profissional é muito importante porque ela transforma o homem, para saber atuar no seu cargo, ajudando-o a ser um bom profissional,

sabendo diferenciar os objetivos da empresa com o seu quadro pessoal para não ser frustrado.

Vargas (1996, p. 126) considera que:

[...] treinamento e desenvolvimento são a aquisição sistemática de conhecimentos capazes de provocar, a curto ou longo prazo, uma mudança na maneira de ser e de pensar do indivíduo, através da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades.

De acordo com Chiavenato (2000, p. 499), "Treinamento é o ato intencional de fornecer os meios para possibilitar a aprendizagem".

Treinamento são conhecimentos adquiridos ao longo de nossa vida, são investimentos pessoais que fazemos para nos aperfeiçoarmos na nossa área de atuação em cada circunstância.

Mesmo depois de uma orientação global, raramente os empregados se desempenham satisfatoriamente. Precisa ser treinados nas obrigações que devem cumprir. E os empregados experientes talvez necessitem de treinamentos para melhorar fracos hábitos de trabalho ou aprender novas aptidões que elevem seu desempenho. (WERTHER, 1983, p. 203)

Nesse sentido afirma Chiavenato (2000, p. 498) que "O treinamento é uma responsabilidade de linha e função de staff. Do ponto de vista da administração, o treinamento constitui uma responsabilidade administrativa".

Por sua vez o treinamento é de grande valia aos colaboradores no seu desempenho dentro da organização sendo de responsabilidade por parte da administração de qualquer empresa pública ou privada.

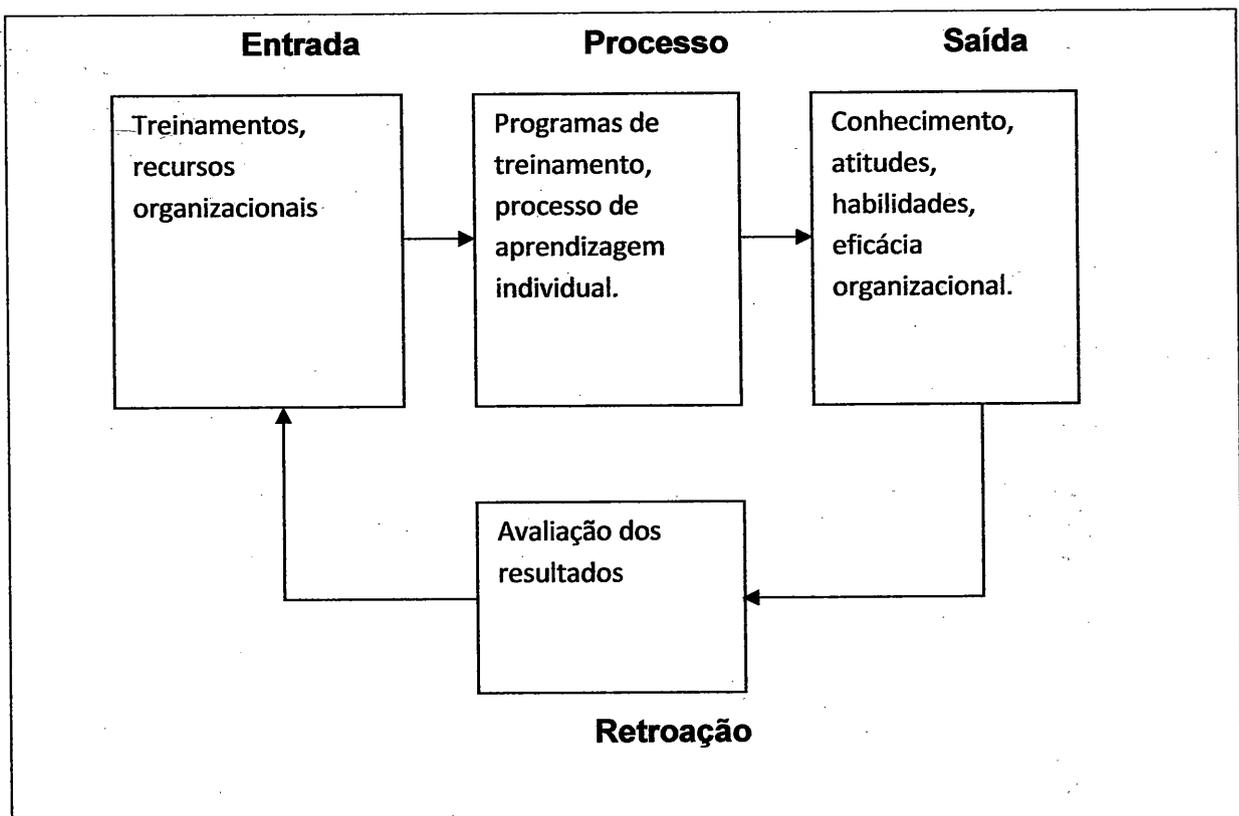
Treinamento é o processo de desenvolver qualidades das pessoas para habilitá-las a serem mais produtivas e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais.

Diz ainda Chiavenato (1999, p. 20): “o treinamento significa o preparo das pessoas para o cargo, enquanto a educação é o de preparar a pessoa para o ambiente dentro ou fora de seu trabalho”.

Sabemos que a pessoa certa no lugar certo fará um bom trabalho e sobressairá muito bem em sua função a ser executada sendo um profissional de sucesso da organização.

5.2 Objetivos do treinamento

O treinamento tem como objetivo a preparação das pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares a organização; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer.



Fonte: Chiavenato, 2000

Considerando que conhecimento é poder, e o conhecimento deve ser compartilhado e disseminado por toda a empresa; e quanto mais informação é repassada para a empresa, mais retorno o colaborador terá. Isso cabe ao treinamento e desenvolvimento facilitar que toda a empresa possa produzir esse bem; daí a necessidade de se fazer o treinamento.

O Processo de treinamento assemelha-se a um modelo de sistema aberto, cujos componentes são: Entradas (inputs) como treinamentos, recursos organizacionais, informação, habilidades etc. Processamento ou operação (throughputs) como processos de aprendizagem individual, o programa de treinamentos etc. Saídas (outputs) como pessoal habilitado, sucesso ou eficácia organizacional etc. Retroação (feedback) como avaliação dos procedimentos e resultados do treinamento através de meios informais ou de pesquisas sistemáticas (CHIAVENATO, 2000, p. 499/500).

Preparar o pessoal para execução imediata das diversas tarefas do cargo; proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas em seus cargos atuais, mas também para outras funções para as quais a pessoa pode ser considerada; mudar a atitude das pessoas, seja para criar um clima mais satisfatório entre empregados, aumentar-lhes a motivação e torná-las mais receptivas às técnicas de supervisão e gerência (CHIAVENATO, 2000, p. 98).

Os principais objetivos do treinamento para alguns autores são: preparar as pessoas para executar tarefas; mudanças de atitudes dos colaboradores; desenvolver novas habilidades; transmitir informação e conceitos; aumentar a produção; diminuir o retrabalho e principalmente melhorar o relacionamento interpessoal.

5.3 Conteúdos do treinamento

De acordo com CHIAVENATO (2002) para que um treinamento possa atender ao objetivo de forma adequada e eficaz é necessário enfatizar o conteúdo e os objetivos. E o conteúdo do treinamento deve envolver: Transmissão de

Informações; Desenvolvimento de Aptidões; Desenvolvimento ou modificação de comportamentos e atitudes; Desenvolvimento de conceitos.

Estes conteúdos precisam estar claros e ter como finalidade a obtenção dos seguintes resultados: Tornar os indivíduos aptos; Servir de ligação a um contínuo desenvolvimento e Transformar ações e atitudes.

O conteúdo do treinamento pode envolver quatro tipos de mudança de comportamento, a saber: Transmissão de informações: o elemento essencial em muitos programas de treinamento é o conteúdo; Repartir informações entre os treinados como um copo de conhecimentos. Normalmente, as informações são genéricas, de preferência sobre o trabalho, como informações sobre a empresa, seus produtos e serviços, sua organização e políticas, regras e regulamentos etc. Pode envolver também a transmissão de novos conhecimentos (CHIAVENATO, 2008, p 402).

As informações serão passadas através dos treinamentos mostrando novas maneiras que uma organização tem para ter sucesso e crescer, que serão assimiladas por cada pessoa de modo que elas aplicarão no seu dia a dia de trabalho mudando seus hábitos antigos por novas técnicas e estratégias.

Desenvolvimento de habilidades: principalmente as habilidades, destreza e conhecimentos diretamente relacionados com o desempenho do cargo atual ou de possíveis ocupações futuras. Trata-se de um treinamento orientado diretamente para as tarefas e operações a serem executadas (CHIAVENATO, 2008, p. 402).

As organizações estão se desenvolvendo constantemente e nós colaboradores não podemos ficar parados no tempo. Hoje a cada momento temos que buscar conhecimentos e tecnologia dentro e fora de nossa função na organização e nos aperfeiçoarmos sempre e estar acompanhando as mudanças e regras que fazem parte de nosso cotidiano.

Desenvolvimento ou modificação de atitudes: geralmente mudança de atitudes negativas para atitudes mais favoráveis entre os

trabalhadores aumenta a motivação, desenvolvimento da sensibilidade do pessoal de gerência e de supervisão quanto aos sentimentos e reações das pessoas.

Pode envolver aquisição de novos hábitos e atitudes principalmente em relação a clientes ou usuários (como é o caso de treinamento de vendedores, de balconistas etc.) ou técnicas de venda (CHIAVENATO, 2008, p. 402).

O mundo globalizado de hoje cobra modificação em nossas atitudes, na forma de relacionamento com nossos colegas de trabalho, com as pessoas, clientes e de se interagir no todo. Hoje temos que saber lidar com qualquer tipo de situação e sairmos bem dela, mesmo que seja difícil, afinal sempre tem uma maneira, técnica ou até estratégia, lembrando que o importante é sair bem, resolvendo o problema sem gerar transtornos.

Desenvolvimentos de conceitos: o treinamento pode ser conduzido no sentido de elevar o nível de abstração e conceptualização de ideias e de filosofias, seja para facilitar a aplicação de conceitos na prática administrativa, seja para elevar o nível de generalização desenvolvendo gerentes que possam pensar em termos globais e amplos (CHIAVENATO, 2008, p. 403).

As regras, normas e conceitos estão presentes em nosso dia a dia e temos que nos adaptarmos e desenvolvermos meios e caminhos para facilitar e agilizar tarefas da organização, bem como captar as informações e as ideias corretas.

5.4 Meios de levantamento de necessidades de treinamento

É importante a realização desse levantamento para que se obtenha um diagnóstico das reais necessidades da empresa em relação ao treinamento para que ela possa investir corretamente, evitando gastos desnecessários.

Existem várias maneiras de se fazer um levantamento para conhecer as necessidades de uma organização, para posteriormente realizar treinamentos que venham satisfazer o objetivo da empresa.

Os Gerentes e as Equipes de Recursos Humanos devem ficar atentos aos tipos de treinamentos adequados, aos setores onde são necessários, aos que necessitam deles e aos métodos que proporcionarão melhorias nos conhecimentos, habilidades e atitudes.

Segue abaixo alguns meios de levantamento de necessidade de treinamento apresentado por Chiavenato:

O levantamento de necessidades de treinamento é uma forma de diagnóstico que deve basear-se em informações relevantes. Muitas dessas informações devem ser agrupadas sistematicamente, enquanto outras estão disponíveis às mãos dos administradores de linha (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

É necessário fazer um diagnóstico na organização para achar os gargalos e ver as falhas a serem corrigidas através de treinamentos para os colaboradores e ainda aplicar regras e conceitos necessários para o sucesso da organização.

Os meios usados para o levantamento de necessidades de treinamento são:

Avaliação de desempenho: através da avaliação de desempenho é possível descobrir os empregados que executam suas tarefas abaixo de um nível satisfatório e averiguar os setores da empresa que reclamam uma atenção imediata dos responsáveis pelo treinamento (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

Sendo assim, esta avaliação mostra os funcionários que desempenham bons rendimentos na sua atuação e os que atingem os níveis satisfatórios e almejados.

A observação é uma estratégia que faz toda a avaliação dos funcionários para saber se estão sendo bons para a organização.

Observação: verifica onde há evidências de trabalho ineficiente, como quebra de equipamentos, atrasos em relação ao cronograma, perda de matéria-prima, número acentuado de problemas disciplinares, índices elevados de ausência, rotatividade elevada e etc. (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

Outra forma de diagnóstico usada pelas organizações é através de questionários, o qual permite perceber a real necessidade dos funcionários, Assim; “Questionários: pesquisa através de questionários e listas de verificação (checklist) que coloquem em evidência as necessidades de treinamento” (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

Dentro da organização há pessoas específicas, que fazem parte do grupo gestor, sensíveis às necessidades tanto da empresa quanto dos funcionários e que apresentam propostas de treinamentos para que haja melhora na produção da organização. “Solicitação de supervisores e gerentes: quando a necessidade de treinamento atinge um nível mais alto, os próprios gerentes e supervisores tornam-se propensos a solicitar treinamento para seu pessoal” (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

A entrevista sempre vai ser uma forma de ter um contato mais informal com o funcionário diante daquilo que se deseja alcançar, pois abre espaço para apontar problemas, sugestões entre outras; e que pode ser feita pelos envolvidos. “Entrevistas com supervisores e gerentes: contatos diretos com supervisores e gerentes, com referências a problemas solucionáveis através do treinamento, sugerem por meio de entrevista com os responsáveis pelos vários setores” (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

Segundo Chiavenato (2008, p. 411): “Reuniões interdepartamentais: discussões interdepartamentais acerca de assuntos concernentes aos objetivos organizacionais, problemas operacionais, planos para determinados objetivos e outros assuntos administrativos”, também são formas para se obter o levantamento das necessidades da empresa para que se possa realizar um treinamento.

O exame feito com os empregados vai mostrar a cara da empresa, a real situação que tem apresentado seus funcionários e a partir daí fazer um estudo, uma análise para melhoria nessa área diagnosticada. Como nos afirma Chiavenato (2008, p. 411), “Exame de empregados: resultados dos exames de empregados que executam determinadas funções ou tarefas”.

Para alguns funcionários o novo acaba sendo um transtorno, devido aos costumes, às velhas rotinas do trabalho, tirando muitas vezes a zona de conforto e comodidades que tinham. “Modificação do trabalho: sempre que modificações totais ou parciais nas rotinas de trabalho são introduzidas, torna-se necessário o treinamento prévio dos empregados nos novos métodos e processos de trabalho” (CHIAVENATO, 2008, p 411).

Entrevistas de saída: quando o empregado está deixando a empresa é o momento mais apropriado para conhecer sua opinião sincera sobre a organização e as razões que motivaram sua saída. É possível que várias deficiências da organização, passíveis de correção venham à superfície (CHIAVENATO, 2008, p. 411).

“Análise de cargos: proporciona um quadro das tarefas e habilidades que os ocupantes deverão possuir”. (CHIAVENATO, 2008, p 411). “Relatórios periódicos da empresa ou de produção, mostrando possíveis deficiências possíveis de treinamento” (CHIAVENATO, 2008, p 411).

5.5 Avaliação do treinamento

A cada programa de treinamento realizado, é saudável a existência de uma forma de avaliação quantitativa que tornem tangíveis os resultados alcançados para divulgação na organização.

Existem duas formas para avaliar um programa de treinamento. O subjetivo e o objetivo.

Avaliação subjetiva: é feita em termos da relação dos treinados, que manifesta, através de formulários adequadamente elaborados, suas opiniões e pontos de vistas sobre o curso que tenha concluído. Todo instrutor de treinamento, ao termino das seções de um curso, aplica tais questionários de avaliação (FEREIRA, 1985, p 185).

Avaliação objetiva de um programa de treinamento é de responsabilidade dos supervisores imediatos dos treinados. Ao contrário da subjetiva, esta refere-se ao aprendizado resultante, as modificações de comportamento verificadas, ao desenvolvimento constatado de aptidões e capacidades (FEREIRA, 1985, p. 187).

As avaliações de treinamento de pessoas aplicadas pelos profissionais de RH têm estado focalizadas nos seguintes elementos: Reação, Aprendizado, Comportamento e Resultados. Há um tipo de avaliação que precisamos nos preocupar em desenvolver que é a avaliação do retorno dos investimentos feitos em treinamento.

É conveniente lembrar a questão da objetividade. Vale mais utilizar poucos indicadores, mas que sejam os mais precisos possíveis.

6 METODOLOGIA

6.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa teve caráter exploratório qualitativo com aplicação de questionário e observações não participante.

Pesquisa exploratória segundo Gil (1999):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista, a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem estudos levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem técnicas quantitativas de coleta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas (GIL, 1999, p. 43).

As pesquisas são desenvolvidas com objetivo de proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo acerca de determinado fato.

Para Richardson (1999, p. 90); "A pesquisa exploratória se complementa com a estratégia de pesquisa qualitativa".

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos (RICHARDSON, 1999, p. 90).

A definição da pesquisa qualitativa coloca diversos problemas e limitação ao ponto de vista social. Com poucas tentativas são feitas para colocar concepções das pessoas entrevistadas.

É muito freqüente na pesquisa social devido à sua relativa simplicidade e economia, já que pode ser realizado por um único investigador, ou por um grupo e não requer aplicação de técnicas de massa para coleta de dados, como ocorre no levantamento (GIL, 1999, p. 70).

6.2 Método da pesquisa

O procedimento da pesquisa é o estudo de caso na Escola Estadual Oscar Campos.

Na posição de Lüdke e André o estudo de caso como estratégia de pesquisa é o estudo de um caso, simples e específico ou complexo e abstrato e deve ser sempre bem delimitado. Pode ser semelhante a outros, mas é também distinto, pois tem um interesse próprio, único, particular e representa um potencial na educação. Destacam em seus estudos as características de casos naturalísticos, ricos em dados descritivos, com um plano aberto e flexível que focaliza a realidade de modo complexo e contextualizado.

Segundo Gil:

O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado de mesmo [...] Este delineamento se fundamenta na idéia de que a análise de uma unidade de determinado universo possibilita a compreensão da generalidade do mesmo ou, pelo menos, o estabelecimento de bases para uma investigação posterior, mais sistemática e precisa (GIL, 1995, p.78).

O diferenciador do estudo de caso é a sua capacidade de lidar com uma ampla realidade, evidências documentos, entrevistas e observações. E como estratégia de pesquisa compreende um método que abrange tudo planejamento, coleta de dados e a análise de dados.

Já para Yin:

Em geral, os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “por que”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real (YIN, 2001, p. 19).

6.3 Unidade empírica

O estudo de caso objetivou a investigação sobre a importância das políticas de treinamento e desenvolvimento de pessoas no setor público, e com base em atividades desempenhadas na entrevista na organização, tal como a realização de uma pesquisa, constatar quais as práticas de treinamento e desenvolvimento de pessoas já existente na organização, com ênfase nos resultados, onde será possível identificar se há comprometimento dos funcionários para melhor desenvolvimento das atividades. Este foi um estudo estratégico que teve por objetivo propor melhorias nas atividades operacionais, de forma a beneficiar tanto o funcionário quanto a organização.

6.4 Coleta de dados

6.4.1 Questionário

O questionário segundo Gil (1999) que “é uma técnica de investigação composta por questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

O questionário elaborado se propôs a descobrir com profundidade a importância do treinamento e desenvolvimento na empresa, principalmente nos setores operacionais, nesse sentido foi aplicado para os funcionários um questionário estruturado com questões fechadas que para Gil (1999), se apresenta

como um conjunto de questões de alternativas para que seja escolhido a que mais se identifica, também constaram questões abertas que para Gil (1999), possibilitam maior aprofundamento na identificação, pois não impõem restrições para o entrevistado, além desta forma utilizada questões abertas e semi-abertas que segundo Richardson (1999), combina questões abertas e fechadas em um único contexto.

6.4.2 Observação não participante

A observação não participante se sugere como fonte fundamental para realização da pesquisa, através de constatações identificadas com a investigação a que se destina o estágio.

Segundo Gil:

A observação não participante é aquela em que o pesquisador, permanecendo alheio à comunidade, grupo ou situação que pretende estudar, observa de maneira espontânea os fatos que aí ocorre. Neste procedimento, o pesquisador é muito mais um espectador que um ator. Daí por que pode ser chamado de observadora-reportagem, já que apresenta certa similaridade com as técnicas empregadas pelos jornalistas (GIL, 1999, p. 113).

6.5 Unidades de observação

A pesquisa foi direcionada à Escola Estadual Oscar Campos em toda sua estrutura operacional.

6.6 Amostra

Amostra aleatória, pois, o estudo foi realizado, buscando informações quanto a sua necessidade, caso necessário pode se chegar a toda população do setor estudado, é claro que há preferências de informações, como àqueles mais envolvidos nos resultados da empresa, dessa forma a amostragem foi por conveniência que segundo Gil:

Constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem. Por isso mesmo é destituída de qualquer rigor estatístico. O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não requer elevado nível de precisão. (GIL, 1999, p.104)

6.7 Análise dos dados

Com base na investigação que teve o objetivo de promover uma pesquisa exploratória qualitativa, a análise será descritiva (mensuração – que consiste em medir a importância das informações coletadas), quanto à classificação dos dados foi por tipologias (que consiste na construção de modelos baseados em variáveis fundamentadas) que segundo GIL (1996) consiste em definir modelos para análise dos dados utilizando categorias. Dessa forma a pesquisa se apóia em teorias com certo grau de aceitação ou com reconhecido valor.

Os dados obtidos através dos questionários também poderão ser classificados através de planilhas que facilitarão a organização e a contagem.

Este trabalho também promove a construção de modelos, com a finalidade de propor melhorias.

O trabalho foi realizado na Escola Estadual Oscar Campos Rubiataba-GO, onde vai verificar a necessidade de treinamento para o desenvolvimento dos professores e funcionários administrativos, objetivando o bom desempenho dos profissionais da educação.

De acordo com Lakatos e Marconi (2001, p. 155), “a pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Para Gil (1996, p. 45), “ela tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito, de construir hipóteses”.



7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa deste trabalho foi realizada na Escola Estadual Oscar Campos apresentando os seguintes resultados na forma de gráficos.

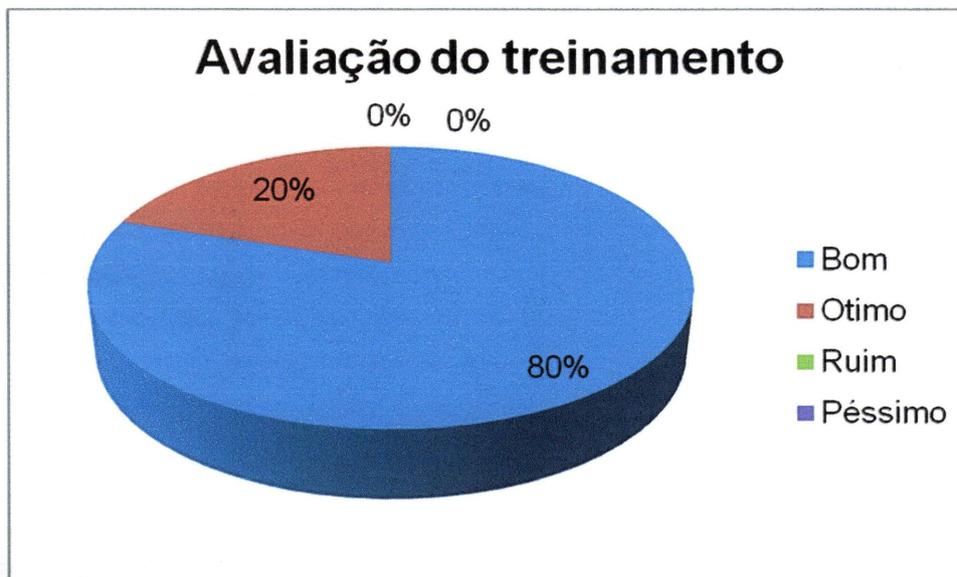


Gráfico 1: Quanto ao treinamento

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Nesta pesquisa, 80% dos funcionários responderam que consideram o treinamento como sendo uma boa opção, 20% considera ser ótimo receber treinamento, 0% considera ruim e 0% péssimo. Isto significa dizer que nenhum funcionário despreza a ideia de se submeter a um treinamento. Esse gráfico mostra que os treinamentos oferecidos à escola estão num nível satisfatório segundo os professores e administrativos, mas no grau de excelência apenas 20% aqui demonstram que precisa ser melhorado para atingir 100% de satisfação de todos.

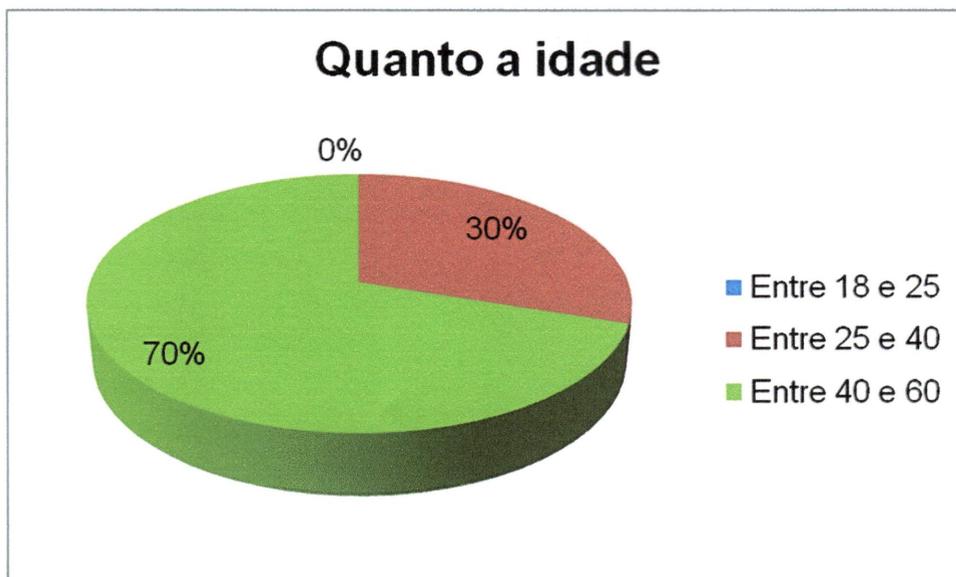


Gráfico 2: Quanto a idade

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

De acordo com a pesquisa, 70% dos funcionários da Escola Estadual Oscar Campos tem entre 40 e 60 anos, já 30% está entre 25 e 40anos, entre 18 e 25 é 0%. Estes dados servem para mostrar a faixa etária de idade de todos os professores e administrativos. A pergunta se justifica para que ajudar na escolha de como trabalhar um método de treinamento, seja na área motivacional ou de novas aprendizagens.

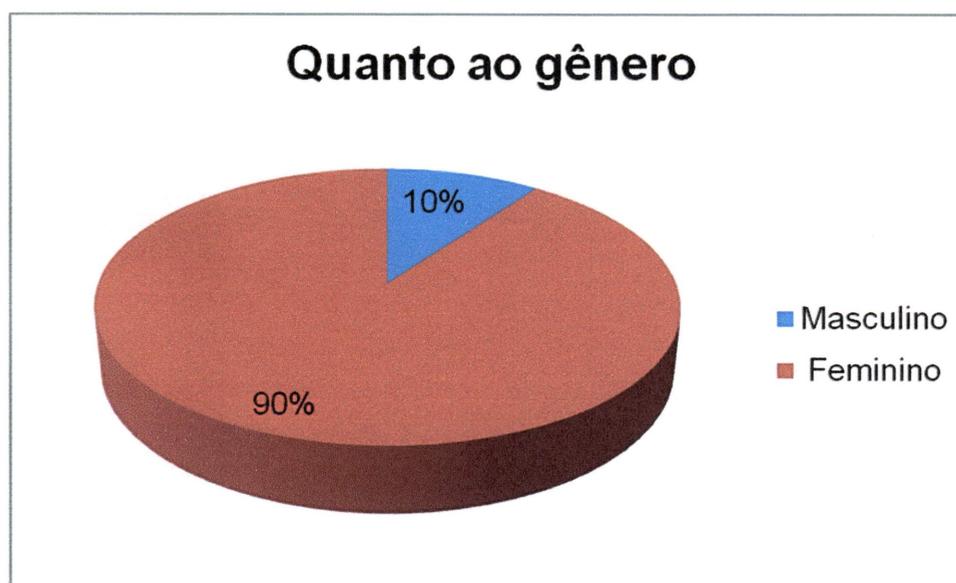


Gráfico 3: Quanto ao gênero

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Podemos observar nesse gráfico que 90% dos funcionários são mulheres e 10% são homens. Este gráfico mostra que os trabalhos realizados na escola pesquisada, na maior parte, são por mulheres e estas representam a grande maioria do quadro de funcionários da escola. Isto implica dizer que na educação ainda há predominância da figura feminina e com isso reafirma a tendência do instinto materno na educação das crianças e adolescentes.

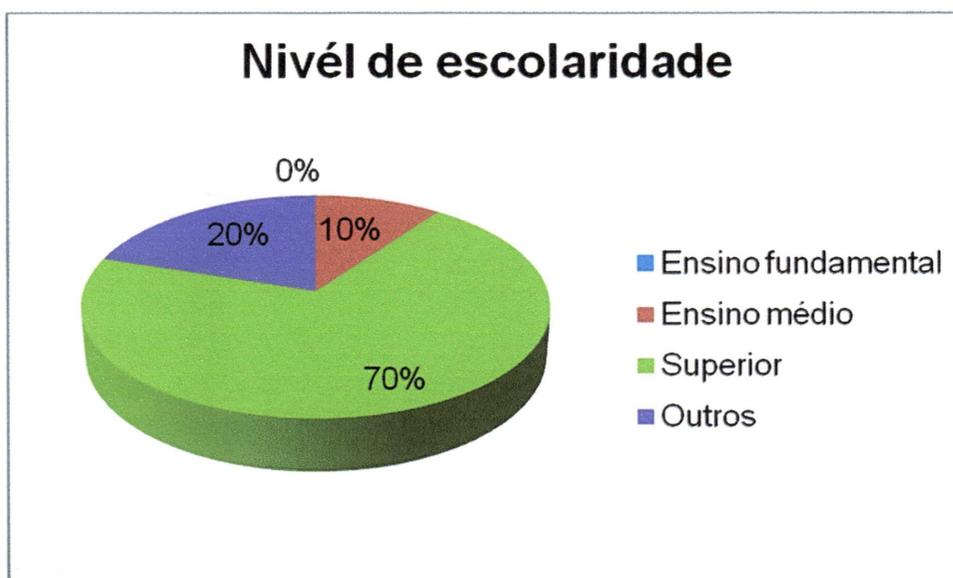


Gráfico 4: Nível de escolaridade

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

O gráfico apresenta um resultado surpreendente, onde 70% desses profissionais têm curso superior, 20% possuem outros cursos, 10% têm o ensino médio e 0% ensino fundamental. Esse gráfico mostra o real grau de escolaridade dos professores e administrativos da escola. Percebe-se que mesmo com poucos incentivos governamentais ainda é bem considerável a porcentagem de profissionais que conseguiram obter o título de graduado no estado de Goiás, mais precisamente no município de Rubiataba. É mister dizer que esse índice precisa melhorar.

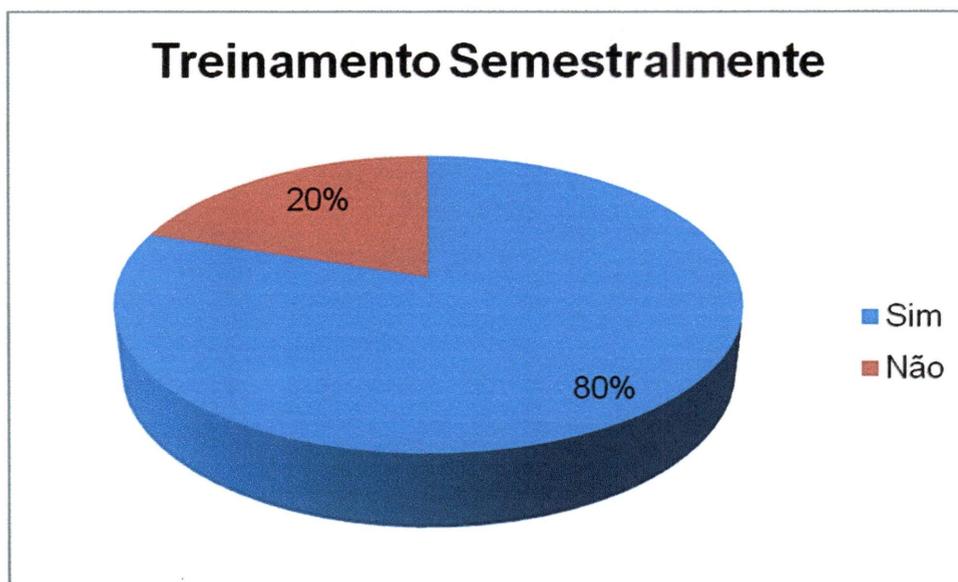


Gráfico 5: Gostariam de receber treinamento semestralmente?

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Os resultados apresentados foram os seguintes: 80% responderam “sim”, ou seja, que gostariam de receber treinamento semestralmente e apenas 20% disseram que não. Esse gráfico mostra a importância que eles dão ao treinamento e a satisfação que têm, e a vontade de serem capacitados. Diante desse resultado podemos perceber que ainda existem funcionários que não estão dispostos a estarem se aperfeiçoando, ou seja, não estão preocupados com um trabalho de excelência. Isso pode ter um reflexo negativo e assustar, uma vez que será nosso aluno o alvo dos resultados.

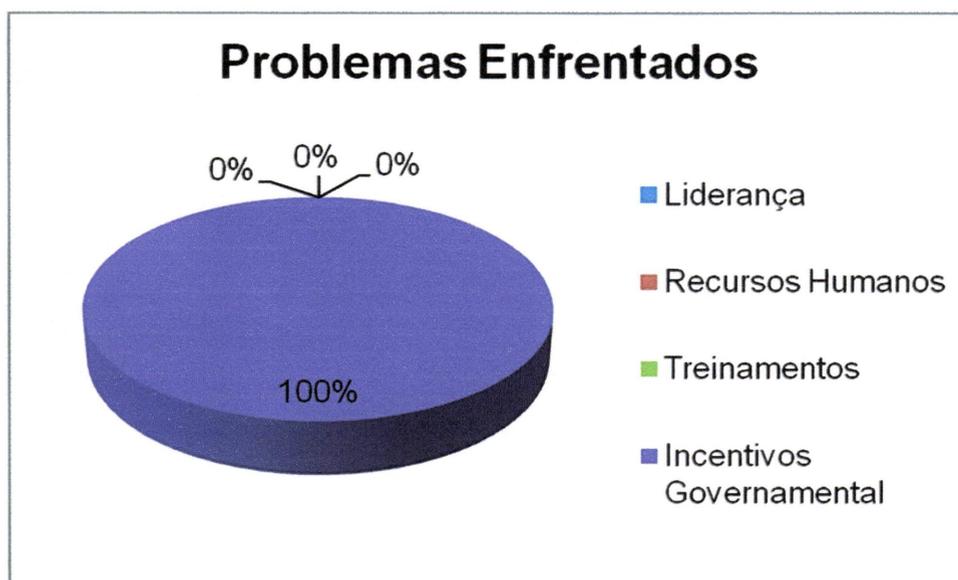


Gráfico 6: Quanto aos problemas enfrentados pela escola

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Todos foram unânimes, ou seja, 100%, em dizer que o principal problema enfrentado pela Escola Estadual Oscar Campos é a falta de incentivos governamentais, 0% liderança, 0% recursos humanos e 0% treinamentos. Esse gráfico mostra que a necessidade de mais investimentos na escola e descaso dos governantes para com a educação de qualidade para toda comunidade.



Gráfico 7: Quanto a motivação

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Dos funcionários entrevistados, 100% estão motivados para trabalharem nesta escola e 0% não. Este gráfico mostra a satisfação deles em trabalhar na Escola Estadual Oscar Campos, isso pode ser um fator relevante quanto ao nível de comprometimento que todos têm em relação à unidade escolar.

É notório o grau de satisfação, de envolvimento do grupo, e isso irá refletir no desempenho acadêmico do aluno, uma vez que o profissional estando bem ele terá um bom desempenho, pois, tende a render mais e melhor e quem tem a ganhar com isso é o aluno que com certeza irá receber um ensino de qualidade. A satisfação do profissional leva à satisfação do cliente.



Gráfico 8: Relacionamento entre funcionários

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Para 60% dos funcionários o relacionamento entre eles é bom, para 40% deles o relacionamento é ótimo, 0% ruim e 0% péssimo. Esse gráfico mostra o bom relacionamento que todos têm entre si, que são unidos em relação a suas atividades.

Podemos dizer que essa escola possui fortes indícios ao sucesso, pois o clima organizacional diz respeito a atmosfera do ambiente de trabalho, refere-se a uma complexa rede de expectativas e percepções individuais e de grupo, permeada por referências estratégicas que podem surtir efeitos positivos ou negativos, que devem ser bem administrados pelo grupo gestor da unidade escolar. Quando o grau de insatisfação supera com certa constância o grau de satisfação, o compromisso do profissional para com a empresa sofre um desgaste que pode culminar na ruptura do contrato psicológico de trabalho e, em alguns casos, da própria relação formal. Isso não é bom; felizmente não é o caso dessa escola.

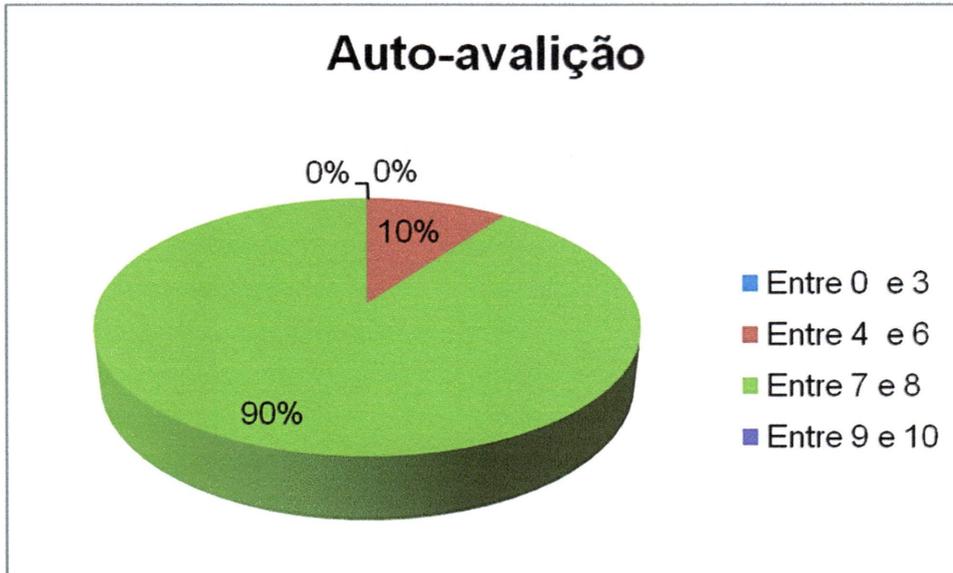


Gráfico 9: Quanto a Auto avaliação

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Neste gráfico podemos analisar que 90% dos funcionários avaliam seu trabalho numa nota entre 7 (sete) e 8 (oito), 10% avalia o seu trabalho entre 4 (quatro) e 6 (seis), entre 0 (zero) e 3 (três) 0% e entre 9 (nove) e 10 (dez) 0%. Esse gráfico mostra que eles acreditam que seus trabalhos são bons e de qualidade e apenas uma minoria acredita que esta regular.

Na educação ainda encontramos certa resistência do professor em se avaliar, avaliar seu trabalho e ser crítico, refletindo em sua prática para elaborar estratégias que façam com que o coletivo interaja, promovendo a construção do conhecimento, mas temos avançado nesse sentido.

O educador deve estar predisposto a aprender com a vida para poder proporcionar aos alunos essa prática, mostrando a eles que sempre se pode tirar lições de todos os momentos da vida, não sendo necessária a figura do professor e nem a presença na sala de aula.

Professor que não tem competência para ouvir seus colegas, seus superiores e principalmente seus alunos, não tem competência para ensinar, pois não tem a competência para aprender.



Gráfico 10: Quanto ao tempo de trabalho na escola

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2010

Observa-se que 50% dos funcionários trabalham na escola há mais de 10 (dez) anos, 30% trabalham na escola entre 1 (um) e 5 (cinco) anos, 20% entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos e menos de 1 (um) ano 0%. Este gráfico mostra que a maioria deles já trabalha há mais de dez anos na unidade escolar e que uma minoria trabalha menos de dez anos, isso significa dizer que muitos deles já estão a um bom tempo na referida escola.

É claro a questão da rotatividade dos servidores nessa unidade escolar, pois soma-se 30% de profissionais que estão há pouco tempo na escola e um dos motivos se dá ao fato de as normas regidas pela Secretaria de Educação juntamente com o Governo de Estado que regulamentam por meio de decreto que o servidor público não efetivo, ou seja, não concursado, não pode permanecer no quadro de pessoal por mais que 01(um) ano, tendo que ser exonerado cumprido esse período e daí ser substituído por outro profissional.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados relacionados à pesquisa foram satisfatórios em alguns casos, já que o problema enfrentado pela Escola Estadual Oscar Campos é a falta de adequação dos trabalhos que o governo vem fazendo na educação em todas as áreas de atuação da mesma como os treinamentos oferecidos são poucos e direcionados a cada tipo de qualificação profissional, deveria ter treinamentos motivacionais interagindo todos juntos em palestras que poderiam acontecer semestral e investir mais nos projetos da unidade escolar e na infra-estrutura, pois é muito limitada. As pesquisas mostram um resultado satisfatório quanto aos treinamentos oferecidos pela Subsecretaria que é um órgão mediador entre a Secretaria Estadual de Educação, que representa o governo estadual, e a Escola Estadual Oscar Campos, aos professores e funcionários administrativos. Mas eles gostariam de receber treinamentos semestralmente para desenvolver novas habilidades e conhecimentos de acordo com suas atividades. Contudo todos os professores e administrativos sentem se bem motivados a trabalhar na mesma, os alunos se relacionam bem com todos da unidade escolar. Considerando os trabalhos deles avaliam que são bons e que fazem de tudo para os alunos e a maioria deles está há mais de dez anos trabalhando na unidade escolar. Pode – se concluir que os professores e funcionários administrativos se relacionam bem e tem procurado se especializar e estão interessados a ter capacitação através de treinamentos.

Enfim a insatisfação é com a falta de eficiência do governo estadual com a qualidade e melhoria da educação que poderia trazer mais investimentos para a unidade escolar.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Recursos humanos**. 6. ed. Compacta, São Paulo: Atlas 2000.

_____. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, Paulo Pinto. **Treinamento de pessoal**. 4. ed. revista e ampliada São Paulo: Atlas, 1985.

FLIPOO, Edwin B. **Princípios de administração de pessoal**. São Paulo: Atlas, 1970.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. 4. ed. rev. e ampl. **Fundamentos de metodologia de científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LUDKE M; André MEDA. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

VARGAS, Miramar Ramos Maia. **Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre seus métodos**. *Revista de Administração*, v. 31, n. 2, p. 126-136, abr./jul.1996.

WERTHER Jr., Willian B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw - Hill do Brasil, 1983.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. P.19

Revisado por

Célia Romano do Amaral Mariano
Biblioteconomista CRB/1-1528

ANEXOS

Questionário

1- Como você avalia o treinamento oferecido aos funcionários da escola?

ótimo bom ruim péssimo

2- Qual sua idade?

Entre 18 a 25 Entre 25 a 40 40 a 60

3- Qual o Sexo?

Masculino Feminino

4- Qual o seu nível de escolaridade?

ensino fundamental ensino médio superior outros

5- Gostaria de receber treinamentos semestralmente?

sim não

6- Qual é o principal problema enfrentado pela escola?

liderança recursos humanos treinamentos incentivo governamental

7- Você se sente motivado em trabalhar nessa escola?

sim não

8- Como é o relacionamento entre os funcionários?

ótimo bom ruim péssimo

9- Como você avalia seu trabalho realizado?

entre 0 e 3 entre 4 e 6 entre 7 e 8 entre 9 e 10

10- Há quanto tempo você trabalha nessa escola?

menos de 1 ano entre 1 e 5 anos entre 5 e 10 anos mais de 10 anos