

## **Projeto talentos: uma proposta de ação de aprendizagem para gestores dos recursos do PDDE e ações agregadas**

### **Justificativa**

O projeto talentos<sup>28</sup> é uma proposta de ação de aprendizagem, no formato de trilhas, para gestores dos recursos do PDDE e ações agregadas que visa atender aos requisitos exigidos do Mestrado Profissional da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília.

Este estudo, na parte qualitativa, buscou analisar a percepção de certos atores sobre o desempenho da gestão descentralizada de recursos do Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), bem como identificar fatores que influenciam no desempenho da gestão dos recursos do programa utilizando a técnica de entrevista semiestruturada.

Durante as entrevistas realizadas, um ponto relevante que foi apontado pelos entrevistados foi acerca da necessidade de capacitação, *“Eu acredito que seja [...] inexistência mesmo de curso de capacitação voltado para prática [...]”* (A5), como mostra também a fala do seguinte ator:

“[...] eu penso que tem que ter mais capacitação mas gente voltada que conhece a realidade da escola às vezes tem capacitação é feita por uma pessoa que não conhece a realidade da escola então está passando conhecimento, está passando alguma coisa, o diretor da pensando ali: ‘tem nada a ver, o que ele está falando’, porque ele não conhece o que acontece, então precisa de capacitação, mais vezes, em maior quantidade, bem prática, prática do dia a dia assim mesmo sabe, fazer um orçamento, uma nota fiscal, menos teoria, mas pratica ali, de estar mais próximo, capacitação com um grupo menor de pessoas, mesmo que seja on-line, um grupo menor de pessoas, você consegue interagir melhor, com a pessoa que você está né conversando, você dá uma palestra é uma coisa, você fazer uma capacitação é outra coisa a palestra você pode fazer para mil pessoas, agora numa capacitação a pessoa tem que poder tirar dúvida, tem que dizer o que ela está entendendo, o que ela não está entendendo então assim uma quantidade maior de capacitação e com prática mesmo uma pessoa que tenha vivência do dia a dia do diretor”. (A7).

Diante dessa necessidade de capacitação apontada, este estudo buscou apresentar uma estratégia de ação de aprendizagem no formato de trilhas, para gestores dos recursos do PDDE e ações agregadas.

---

<sup>28</sup> Um talento era uma unidade de peso de cerca de 80 libras, embora haja alguma discordância acadêmica sobre o tamanho exato da unidade. Apesar de um talento poder medir qualquer coisa, quando utilizado sem qualificação entende-se que se refere a prata como uma unidade monetária (talento) no valor de cerca de 6.000 denários. Uma vez que um denário era o pagamento usual para um dia de trabalho, um talento equivalia aproximadamente ao valor de vinte anos de trabalho de uma pessoa comum (WIKIPÉDIA, 2020).

Para Freitas (2002), as trilhas de aprendizagem são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas. De acordo com o autor, cada um concebe sua trilha de aprendizagem a partir de suas conveniências, necessidades, ponto de partida e ponto a que deseja chegar.

A respeito do assunto, Le Boterf (1999 *apud* FREITAS, 2002) apresenta uma analogia entre a construção de uma trilha de aprendizagem e o estabelecimento de uma rota de navegação:

[...] o navegador, de posse de cartas geográficas, de previsões meteorológicas e do mapa de oportunidades disponíveis, estabelece o seu trajeto para chegar ao ponto de destino. O profissional, da mesma forma, a partir de suas preferências, competências atuais, anseios de desenvolvimento e de recursos formativos disponíveis, escolhe um caminho para desenvolver as competências necessárias para concretizar seus objetivos, respeitando ritmos, preferências e limitações. (LE BOTERF, 1999, *apud* FREITAS *et al.*, 2002, p. 6).

As trilhas de aprendizagem se diferenciam das grades de treinamento pela riqueza e diversidade dos recursos de aprendizagem contemplados. Podem compor uma trilha: treinamentos autoinstrucionais, estágios, reuniões de viagens de estudo, seminários, jornais, livros, revistas, jornais, revistas, *sites*, grupos de discussão na internet, filmes, vídeos e outros meios alternativos de aprimoramento pessoal e profissional (FREITAS, 2005).

Segundo Carbone (2005), as trilhas de aprendizagem podem ser entendidas como ambientes virtuais de aprendizagem e de gestão do conhecimento corporativo, gerenciado por curadores, contendo as mais diversas formas de aprendizagem, tais como filmes, vídeos, documentos, procedimentos, treinamentos, Educação a Distância (EAD), livros digitalizados, artigos, técnicas para transferência de conhecimento face a face, orientações de procedimentos escritas ou em vídeo, passo a passo de atividades etc.

A estrutura da proposta de produto técnico está indicada a seguir:

### **Objetivo geral**

Desenvolver competências para gerir recursos públicos destinados aos programas educacionais de forma estratégica e inovadora, considerando os desafios e as perspectivas da Administração Pública Federal.

### **Objetivos específicos**

- Instrumentalizar os gestores para desempenho de suas funções rotineiras;
- Instruir gestores e demais interessados no aprimoramento de técnicas e conhecimentos relacionados à gestão e à prestação de contas de recursos públicos; e
- Possibilitar que os gestores atuem como agentes de mudança e aprimoramento da gestão pública.

### **Público-alvo**

Agentes públicos, técnicos e profissionais das secretarias municipais, estaduais e distritais de educação, que sejam responsáveis pelo acompanhamento e prestações de contas, bem como gestores das Unidades Executoras Próprias (UExs) e demais interessados que trabalham direta ou indiretamente com a gestão dos recursos transferidos aos Estados, Municípios e Distrito Federal.

### **Metodologia**

As trilhas serão realizadas nas modalidades presencial e a distância. Envolvem atividades síncronas e atividades assíncronas. O curso tem carga horária total de 60 horas, sendo cada trilha com duração de 20 horas/aula.

Nessa proposta, pretende-se adotar uma metodologia gamificada para as trilhas, utilizando, a princípio, a funcionalidade pontuação através das moedas intituladas talentos. Conforme Brito e Madeira (2017, p. 138-139), a gamificação é uma técnica que tem potencial para promover o engajamento dos discentes no ambiente educacional.

A literatura destaca que a gamificação funciona como uma ferramenta para fazer com que as pessoas alcancem um determinado objetivo, como se estivessem realmente participando de um jogo. Ela pode utilizar funcionalidades, como, por exemplo: *Storytelling*, avatar, pontuação, *ranking* de desempenho, missões, novas fases e conquistas desbloqueadas.

### **Estrutura**

A presente proposta apresenta um conjunto de 3 (três) trilhas estruturadas, conforme o Quadro 1B:

Quadro 1B – Grade curricular

| EIXOS/TRILHAS                           | CONTEÚDOS *   | CARGA HORÁRIA | NATUREZA DE COMUNICAÇÃO  | GAMIFICAÇÃO |
|---|---|---------------|--------------------------|-------------|
| <b>FUNDAMENTOS<br/>TRILHA 1</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas públicas</li> <li>- <i>Accountability</i></li> <li>- Controle Social</li> <li>- Gestão de recursos</li> </ul>  | 20 h          | Assíncrona <sup>29</sup> | 20 talentos |
| <b>PDDE<br/>TRILHA 2</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- PDDE e ações agregadas</li> <li>- Adesão ao PDDE</li> <li>- Gestão do Recurso</li> <li>- Custeio e Capital</li> <li>- Consultas à liberação dos repasses</li> <li>- Cartão PDDE</li> <li>- Noções de Prestação de contas</li> <li>- SIGPC – Contas <i>on-line</i> – noções básicas.</li> <li>- Principais legislações.</li> <li>- Principais canais de comunicação (MEC/FNDE)</li> </ul> | 20 h          | Assíncrona               | 20 talentos |
| <b>SIGPC<br/>(Oficina)<br/>TRILHA 3</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Passo a passo de todas etapas e fases previstas no SIGPC;</li> <li>- Fazer o acompanhamento das prestações de contas de recursos transferidos aos Estados, Municípios e Distrito Federal; e</li> <li>- Realizar laboratório de casos.</li> </ul>   | 20 h          | Síncrona <sup>30</sup>   | 20 talentos |

Fonte: Elaborado pela autora.

\*Os conteúdos são de caráter sugestivos, cabe destacar que a seleção deles será realizada por curadores especializados.

Em suma, cabe ressaltar que, além dessa sugestão de grade curricular, poderão ser disponibilizados eventos temáticos mais específicos com vistas a ampliar e atualizar as competências dos gestores que trabalham direta, ou indiretamente, com a gestão dos recursos, como, por exemplo: *Podcasts* e *Webséries*.

## Avaliação

O processo avaliativo desta proposta pretende:

<sup>29</sup> Assíncrona é caracterizada pela comunicação que, semelhantemente ao telegrama, possui momentos para envio e recepção de mensagens diferidos no tempo. A interação entre tutores e alunos não é em tempo real (on-line). Um curso caracterizado pelo aprendizado independente, onde o aluno recebe materiais para estudar ilustra bem o caso (SANTOS, 1999).

<sup>30</sup> Síncrona é toda aquela que exige que os interlocutores estejam conectados ao serviço no mesmo momento para que haja a troca de mensagens. Está comunicação é interativa e está relacionada ao uso de mecanismos de comunicação síncronos à semelhança do telefone, entre outras tecnologias que permitam a interação de forma "on-line". Muito usada nos cursos a distância devido à interação instrutor/aluno (SANTOS, 1999).

- Mensurar os resultados, certificando que os participantes atingiram as metas e os objetivos traçados pelos mediadores/curadores;
- Solicitar o *feedback* dos participantes; e
- Estabelecer uma participação mínima de 75% nos ambientes virtuais e/ou nos encontros presenciais para o recebimento de certificados.

### Considerações finais

O produto técnico é um requisito obrigatório estabelecido no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação, Modalidade Profissional (PPGE-MP). Em virtude disso, este estudo apresentou uma proposta de ação de aprendizagem para gestores dos recursos do PDDE e ações agregadas.

Espera-se que o modelo proposto seja utilizado para contribuir para a melhoria da capacitação dos gestores dos recursos no âmbito das políticas públicas descentralizadas de financiamento e com o trabalho que já vem sendo realizado no curso de Formação pela Escola (FPE)<sup>31</sup> no FNDE.

A autora da proposta pertencente ao quadro de pessoal do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, com experiência na elaboração de cursos de treinamento e capacitação, revisão pedagógica de conteúdos e formação de instrutores, colocando-se à disposição da Autarquia para contribuir com a implementação dessa proposta.

Para finalizar, destaco a fala de um dos entrevistados que ressaltou a importância da capacitação dos gestores no município em que atua, de forma que essa experiência possa contribuir de inspiração para outras iniciativas exitosas:

“Você me perguntou assim: quais os fatores que contribuíram para esse alto desempenho no nosso município? Eu vejo que a formação continuada é o pilar aqui, nós realizamos anualmente uma capacitação de prestação de contas, nós realizamos cursos para os gestores [...] e nós realizamos cursos, após eles serem eleitos, na minha opinião isso é um ponto alto, desse alto desempenho” (A9).

---

<sup>31</sup> O curso de Formação pela Escola (FPE), que é um programa de formação continuada, na modalidade a distância, que tem por objetivo contribuir para o fortalecimento da atuação dos agentes e parceiros envolvidos com a execução, o monitoramento, a avaliação, a prestação de contas e o controle social dos programas e ações educacionais financiados pelo FNDE (Portal do FNDE, 2020).

## REFERÊNCIAS

BRITO, A.; MADEIRA, C. A. G. Metodologias gamificadas para a educação: uma revisão sistemática. **Brazilian Symposium on Computers in Education (Simpósio Brasileiro de Informática na Educação – SBIE)**, [S.l.], p. 133, out. 2017. doi: 10.5753/cbie.sbie.2017.133.

CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P. LEITE, J. B. D. *et al.* **Gestão do conhecimento e gestão por competência**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

FREITAS, I. A. Trilhas de desenvolvimento profissional: da teoria à prática. *In: Anais do 26º ENANPAD*. Salvador: ANAPAD, 2002.

FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. **Trilhas de aprendizagem como estratégia para desenvolvimento de competências**. 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gpra-0316.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2021.

SANTOS, E. T. *et al.* **Educação a distância** - conceitos, tecnologias, constatações, presunções e recomendações. São Paulo. EPUSP, 1999.

WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. **Talento (moeda)**. 2020. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Talento\\_\(moeda\)&oldid=58486247](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Talento_(moeda)&oldid=58486247). Acesso em: 11 jun. 2020.