

Projeto de aprendizado autodirigido com a equipe de uma Biblioteca Universitária

Mírian Cristina de Lima (UNIFOR) - mirian@unifor.br

Leonilha Maria Brasileiro Lessa (UNIFOR) - leonilha@unifor.br

Morgana Ramos Albuquerque (UNIFOR) - morgana@unifor.br

Resumo:

O aprendizado autodirigido é uma solução para projetos de educação corporativa, o papel da instituição é incentivar o interesse pelos estudos na equipe, sem estar necessariamente atrelado ao ensino formal no modelo presencial. Esse relato apresenta o Projeto Biblioteca Escola, que teve por objetivo incentivar os funcionários de uma Biblioteca Universitária a realizarem cursos em plataformas gratuitas ampliando seus conhecimentos, melhorando o desempenho das suas atividades. Conclui-se que a iniciativa foi válida pela adesão dos funcionários, entretanto alguns pontos relacionados as regras do projeto serão revisados.

Palavras-chave: *Aprendizado autodirigido. Biblioteca Universitária. Cultura de aprendizagem*

Eixo temático: *Eixo 1: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)*

INTRODUÇÃO

As instituições estão cada vez mais engajadas com o processo de criação de uma cultura de aprendizagem com os seus colaboradores e conseqüentemente investindo na evolução da organização. “O aprendizado autodirigido pode ser considerado uma estratégia de geração e de disseminação de conhecimento economicamente viável para um grande número de organizações.” (LIMA; LIMA; FILGUEIRA, 2018, p. 2).

“Partindo desse princípio, tem-se a importância e a necessidade de um constante treinamento e atualização, havendo conseqüentemente uma valorização e um enriquecimento sobre o patrimônio humano empresarial.” (BADINI, ALMEIDA, 2010, p. 34).

As instituições podem incentivar o uso das tecnologias educacionais, melhorando assim a qualificação de seus colaboradores. (FASSBINDER; DELAMARO; BARBOSA, 2014). Neste contexto os acessos aos cursos online ficaram mais populares, pois inúmeras plataformas oferecem capacitações gratuitas.

Essas plataformas são denominadas *Massive Open Online Courses* (MOOCs). Salermo e Freitas (2019, p. 29) afirmam que: “[...] são uma modalidade de curso online sem limites quanto à quantidade e localização física de estudantes, característica que confere o termo massivo; e ausência de pré-requisitos, característica que confere o termo aberto.”

Nesse contexto o Projeto Biblioteca Escola teve por objetivo incentivar os funcionários de uma Biblioteca Universitária a realizarem cursos em plataformas gratuitas ampliando seus conhecimentos e melhorando o desempenho das suas atividades. A execução do projeto foi realizada no segundo semestre de 2018 e necessitou de um acompanhamento/incentivo contínuo por parte dos bibliotecários de cada setor junto à sua equipe.

Espera-se que a partir da proposta aqui apresentada, diferentes iniciativas no âmbito do aprendizado organizacional possam ser pensadas e colocadas em prática pelos bibliotecários de outras Instituições.

RELATO DA EXPERIÊNCIA

As etapas do projeto foram as seguintes:

- As plataformas EAD (gratuitas) foram divulgadas previamente por comunicação interna - CI para todos os funcionários, ficando a critério de cada um escolher quais cursos iria realizar.

- Foram definidos percentuais de atingimento das horas cursadas por Setores da Biblioteca, ficando o bibliotecário do setor responsável por ações para incentivar a participação da sua equipe no projeto.
- A validade do curso foi comprovada por meio de certificado digital emitido pela plataforma EAD onde o curso foi realizado. Os certificados foram enviados por CI ou e-mail para a secretária da Biblioteca, que contabilizou as horas/aula mensais.
- O período de vigência do projeto foi de Janeiro a Setembro, com uma meta mensal de 10 horas/aula por pessoa, podendo haver variação cumulativa entre os meses.
- O Projeto Piloto realizado em 2018 abrangeu os meses de Setembro a Novembro, com meta de carga horária de 30 horas-aula.
- As metas foram definidas previamente em 2 recortes: por pessoa e por Setor.
- A carga horária mínima para a premiação foi de 90 horas cumulativas, podendo exceder esse número.
- A bonificação para aqueles que atingiram os percentuais esperados de horas-aula nos cursos EAD se deu por meio de meia-folga ou uma folga, de acordo com o estabelecido abaixo:

0% a 49% - Sem bonificação

50% a 99% - Meia folga

100% e acima - Uma folga

Bonificação especial - Foi premiado com **2 folgas** o funcionário que ultrapassou em maior número de horas/aula, tomando por base a meta mínima de 90 horas/aula anuais. Essa bonificação especial foi concedida somente para uma pessoa, mas se houvesse empate seriam beneficiados os dois ou mais funcionários que atingissem o mesmo valor de horas/aula.

Criou-se uma logomarca específica para o Projeto Biblioteca Escola (Ver Figura 1), bem como uma planilha no Google Drive para acompanhar a evolução dos funcionários.

Agendou-se reuniões no auditório da Biblioteca para explicar as regras e sanar todas as dúvidas dos participantes. A dúvida mais recorrente foi sobre o aproveitamento de cursos online realizados antes do projeto, o que não foi permitido, pois deixaria em desvantagem os outros participantes.

Foram indicadas três plataformas que disponibilizam cursos gratuitos: EVG - Portal Único de Escolas de Governo, Escola Virtual Bradesco e SENAI - São Paulo. Sugerimos temas que são relevantes nas atividades diárias dos funcionários.

Indicamos os seguintes cursos: Gestão da Informação e Documentação – Conceitos Básicos em Gestão Documental (20h), Noções Gerais de Direitos Autorais (10h), Introdução a Libras (60h), Introdução à Gestão de Processos (20h), Introdução do E-Learning (12h), Comunicação Escrita (91h), Aprendendo na Web (12h), Língua Portuguesa sem Complicações (20h), Postura e Imagem Profissional (10h), Comunicação Empresarial (12h), Atendimento ao Público (10h), Organização Pessoal (10h). A escolha dos cursos foi feita pensando nas atividades desenvolvidas pelos funcionários na biblioteca, mas também que esses novos conhecimentos contribuíssem de forma pessoal.

A utilização destas plataformas EaD se mostrou como a solução ideal para desenvolver nos funcionários autonomia e administração do tempo. Outro aspecto relevante é que instituições que não dispõem de muita verba para capacitações e treinamentos podem usufruir desta solução para investir no capital humano.

Figura 1 – Tela principal da planilha de acompanhamento do Projeto.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

A adesão ao Projeto Piloto foi de 97%, (54 funcionários). Do total aderido 77% (43 funcionários) alcançaram ou superaram a meta de 30 horas/aula, sendo que 43% (24 funcionários) cursaram mais de 60 horas/aula. A média geral foi de 40 horas/aula. (Ver Figura 2).

Figura 2 – Percentual de atingimento da meta.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

“Portanto o autoaprendizado, mesmo sendo individualizado, depende da ação de terceiro para que ocorra, seja de maneira direta, por auxílio pessoal ou de maneira indireta [...]” (BADINI, ALMEIDA, 2010, p. 35). O projeto motivou os funcionários a participarem de outros cursos que não foram indicados inicialmente, mas estavam disponíveis nas plataformas. Outro ganho foi o fortalecimento do Grupo de Libras, ponto importante para garantir o bom atendimento dos alunos com deficiência auditiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esperamos que esse projeto possa contribuir com a melhoria do desempenho dos funcionários não apenas para realização das suas atividades na Biblioteca, mas ao agregar valor à sua formação continuada.

O resultado com o nome dos ganhadores das folgas foi anunciado na confraternização de Natal realizada pela Biblioteca, um momento de descontração e surpresa para todos os envolvidos.

Conclui-se que o projeto foi válido e teve bons resultados, entretanto alguns pontos serão revisados, dentre eles: não incentivar a competição sem fundamentação, definir estratégias de avaliação do desenvolvimento profissional dos envolvidos de forma longitudinal, localizar outras plataformas para diversificar os cursos, dentre outras.

REFERÊNCIAS

BADINI, Guilherme; ALMEIDA, Osvaldo Cesar Pinheiro. Desenvolvimento de aplicativo de aprendizado autodirigido para gestão de pessoas. **Tékhnē e Lógos**, Botucatu, v. 2, n. 1, out. 2010. p. 1-21. Disponível em: <http://www.fatecbt.edu.br/seer/index.php/tl/article/view/87>. Acesso em: 12 maio 2019.

FASSBINDER, Aracele; DELAMARO, Márcio Eduardo; BARBOSA, Ellen Francine. Construção e uso de MOOCs: uma revisão sistemática. *In: BRAZILIAN SYMPOSIUM ON COMPUTERS IN EDUCATION*, 15., 2014, Dourados. **Anais[...]**. Dourados: UFMS, 2014. p. 332- 341.

LIMA, Afonso Carneiro; LIMA, Mírian Cristina de; FILGUEIRA, Álvaro José de Araújo. Aprendizado autodirigido, aprendizado organizacional e competitividade. *In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT*, 15., 2018. São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: USP, 2018. p. 1-10.

SALERNO, Byanca Neumann; FREITAS, Maria do Carmo Duarte. Avaliação por competência em cursos online abertos e massivos por meio de rubrica. **AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento**, Paraná, v. 8, n. 1, p. 27-31, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/atoz/article/view/67256/38727>. Acesso em: 20 maio 2019.