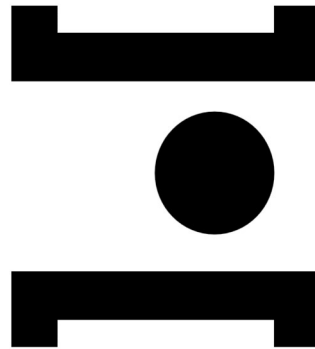


**INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**  
**Escola Superior de Educação**



**POLITÉCNICO  
DE SANTARÉM**

**O IMPACTO DOS CONHECIMENTOS CONSTRUÍDOS NUM PROGRAMA  
DE QUALIFICAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE EDUCAÇÃO.**

**Trabalho de Projeto**

**Mestrado em Ciências da Educação/ Administração Educacional**

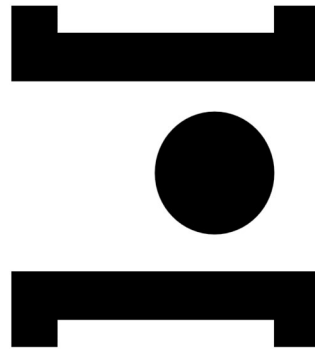
**Simone Cardoso dos Santos Penteado**

**Orientação:**

**Professora Doutora Maria João Cardona**  
**Professora Doutora Maria Cristina Madeira da Silva**

Janeiro, 2023

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**  
**Escola Superior de Educação**



**POLITÉCNICO  
DE SANTARÉM**

**O IMPACTO DOS CONHECIMENTOS CONSTRUÍDOS NUM PROGRAMA  
DE QUALIFICAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE EDUCAÇÃO.**

**Trabalho de Projeto**

**Mestrado em Ciências da Educação/ Administração Educacional**

**Simone Cardoso dos Santos Penteado**

**Orientação:**

**Professora Doutora Maria João Cardona**  
**Professora Doutora Maria Cristina Madeira da Silva**

Janeiro, 2023

Que teu coração deposite toda a sua confiança no Senhor!  
Não te firmes em tua própria sabedoria! Sejam quais  
forem os teus caminhos, pensa nele, e ele aplinará tuas  
sendas.

## **AGRADECIMENTOS**

Nesses anos de mestrado, de muito estudo, percalços, esforço e empenho, quero agradecer a algumas pessoas que me acompanharam e foram fundamentais para a realização de mais este sonho. Por isso, demonstro aqui, a importância que elas tiveram, e ainda têm nesta conquista e a minha sincera gratidão a todas elas.

Agradeço à minha Orientadora, Professora Dr<sup>a</sup> Maria João Cardona, por todos os ensinamentos, questionamentos e por me incentivar na trajetória de elaboração desta pesquisa. Muito obrigada pela oportunidade de poder partilhar momentos de construção e reconstrução do conhecimento. E a minha Coorientadora Dr<sup>a</sup> Maria Cristina Madeira da Silva, por sua amizade, disponibilidade e por seu companheirismo nesse processo, com importantes e significativas contribuições para a realização deste projeto.

A todos os professores e funcionários do Mestrado em Educação do IPS, pela atenção e por todo o empenho em contribuírem com o conhecimento. Aos colegas do mestrado, com os quais pude partilhar minhas experiências, dúvidas, além de divertidos e valorosos momentos de convivência.

À instituição em que trabalho, por proporcionar a oportunidade de vivenciar a experiência de um mestrado.

Aos meus pais Marlene Pereira dos Santos e Manoel Cardoso Santos (in memoriam), pelo amor, carinho, pela dedicação e pelo desejo de lutar e proporcionar o estudo aos filhos. E a toda minha família, sou eternamente grata por tudo que sou, por tudo que consegui conquistar e pela felicidade que tenho.

Ao meu marido, Cícero Júnior, meu porto seguro, companheiro de todas as horas, exemplo de ser humano e profissional, pela sua compreensão, respeito, tolerância, por presentear-me com a família que sempre sonhei e por todas as atitudes que o faz merecedor do meu amor. Ao meu filho, Matheus Guilherme, a quem não canso de dizer o quanto o amo, e que sempre estará em primeiro lugar em minha vida. Obrigada por desejarem sempre o melhor para mim e principalmente, pelo amor imenso que vocês têm por mim.

E a todos que, de uma forma ou de outra, fizeram parte desta etapa da minha vida.

Por fim, o agradecimento mais importante: agradeço a Deus por sempre estar comigo, me guiando, iluminando e me abençoando. Obrigada por me dar a fé e a força necessária para lutar, enfrentar e superar todos os obstáculos e vencer um dos momentos mais difíceis da minha vida. Agradeço a Deus e a Nossa Senhora por tantas bênçãos, me dando talvez além do que

posso merecer. Obrigada Senhor, por tudo de bom que tenho e que sou. Sem essa força divina, nenhuma conquista seria possível.

## **RESUMO**

Este trabalho teve como objetivo estudar o impacto dos produtos educacionais e/ou conhecimentos construídos numa instituição de ensino superior brasileira, a partir de um Mestrado em Ciências da Educação/ Administração Educacional, resultante de um acordo de cooperação assinado com uma instituição de ensino superior de Portugal. Foi construído um questionário para a coleta de dados para servidores e gestores, a par da pesquisa documental realizada. Da análise dos dados obtidos, foi possível responder aos objetivos da pesquisa e apresentar algumas propostas de intervenção. Os resultados da pesquisa indicam que os conhecimentos construídos tiveram pouco impacto na instituição, havendo projetos que não foram implementados. A presente pesquisa apresenta um plano de intervenção para criar condições que facilitem implementar os conhecimentos/projetos construídos por meio do processo formativo a fim de poderem contribuir de forma mais efetiva para uma melhor qualidade do processo educacional na instituição.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento Profissional. Gestão Educacional. Projetos de intervenção. Qualificação de Servidor Público.

## ABSTRACT

This work aims to evaluate the results of educational products and/or knowledge built and implemented in an Educational Institution, arising from the Master in Educational Sciences / Educational Administration, resulting from the cooperation agreement signed with a higher education institution in Portugal. To achieve the intended results, we used a qualitative approach and as data collection tools: application of questionnaires to workers and managers, in addition to documentary research. Through the analysis and interpretation of the data obtained it was possible to answer the research objectives and, thus, propose actions to obtain an effective result for the implementation of the projects. The results of the research pointed out that the knowledge built had little impact on the institution, since most of it had not been implemented, attributed to the managers' lack of knowledge. Thus, an intervention plan was proposed, which will enable the management to implement the interventional projects in the institution, which will reflect on the quality of the educational process.

**Keywords:** Professional Development. Educational Management. Intervention Projects. Public Servant Qualificatio.

## Lista de Figuras

Figura 1 - Evolução do quantitativo de servidores. ....	24
Figura 2 - Evolução de escolaridade dos servidores técnicos administrativos em educação – TAE. ....	25
Figura 3 - Evolução de escolaridade Docentes. ....	26
Figura 4 - Unidade de Lotação dos servidores. ....	29
Figura 5 - Cargos. ....	29
Figura 6 - Implementação dos projetos. ....	33
Figura 7 - Motivo de o projeto de intervenção não ter sido implementado. ....	34
Figura 8 - Motivo de o projeto de intervenção não ter sido implementado. ....	35
Figura 9 - Avaliação da contribuição do seu projeto de intervenção para a Instituição Federal de Ensino. ....	36
Figura 10 - Projeto de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado no projeto de trabalho. ....	36
Figura 11 - Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção na instituição. ....	37
Figura 12 - Retorno ao nível de carreira/situação profissional com a realização do mestrado. ....	39
Figura 13 - Possibilidade de ter a qualificação (MAE) cada vez mais alinhada às atribuições do cargo e do setor, deixaria o respondente motivado. ....	40
Figura 14 - Conhecimento dos projetos de intervenção. ....	46
Figura 15 - Motivo de os projetos não terem sido implementados. ....	47
Figura 16 - Avaliação da contribuição do projeto de intervenção para a instituição. ....	48
Figura 17 - O projeto de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado. ....	48
Figura 18 - Impacto da implementação do Projeto de intervenção. ....	49
Figura 19 - Avaliação do acordo entre as instituições de ensino. ....	49

## Lista de Quadros

Quadro 1 - Projetos de Trabalho 1ª turma MAE .....	21
Quadro 2 - Quantidade de servidores TAE por classe.....	25
Quadro 3 - Trabalhos de projetos apresentados pelos concluintes do MAE.....	30
Quadro 4 - Setor destinado para aplicação do projeto de intervenção. ....	32
Quadro 5 - Sugestões de formas ou indicadores de avaliação de impacto do projeto de intervenção.....	37
Quadro 6 - Grau de retorno do mestrado ao nível profissional. ....	41
Quadro 7 - Grau de satisfação da expectativa contemplada com a conclusão do Mestrado. ...	43
Quadro 8 - Motivo de os projetos terem sido implementados parcialmente. ....	47
Quadro 9 - Complementação e sugestão sobre este tema.....	51
Quadro 10 - Relação entre os objetivos específicos e resultados obtidos. ....	53

## **Lista de Tabelas**

Tabela 1 - Perfil dos servidores.	27
Tabela 2 - Perfil dos Gestores.	45

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

**CF** – Constituição Federal

**CGU** – Controladoria-Geral da União

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CONAES** - Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior

**IES** - Instituição de Ensino Superior

**IFE** - Instituição Federal de Ensino

**INEP** – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

**MAE** - Mestrado em Administração Educacional

**MEC** – Ministério da Educação

**MESIC** – Mestrado em Educação Social e Intervenção Comunitária

**PAC** - Plano Anual de Capacitação

**PCCTAE** – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

**PDP** – Plano de Desenvolvimento de Pessoas

**PI** – Projeto de Intervenção

**PNDP** – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

**PNE** – Plano Nacional de Educação

**RCAAP** - Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal

**SINAES** - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

**TCU** - Tribunal de Contas da União

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO DO TEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Identificação da Situação Problemática .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Desenvolvimento Profissional.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Gestão Educacional.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Projeto de intervenção .....</b>	<b>10</b>
<b>2.4. Qualificação do servidor público .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO III - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Tipo de Estudo.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2. Construção e Validação dos Instrumentos de Pesquisa.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Procedimentos Metodológicos.....</b>	<b>19</b>
<b>3.4 População estudada.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1. Caracterização do quadro de servidores da Instituição .....</b>	<b>24</b>
<b>4.2. Perfil dos servidores participantes da pesquisa.....</b>	<b>27</b>
<b>4.3 Perfil dos gestores participantes da pesquisa.....</b>	<b>44</b>
<b>4.4 Discussão dos Resultados.....</b>	<b>52</b>
<b>5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....</b>	<b>56</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>69</b>

## INTRODUÇÃO

Pode-se considerar que a qualidade no serviço público resulta, em grande parte, da expectativa de como os cidadãos e cidadãs percebem o serviço prestado. Segundo Ribeiro (2016), para cada atribuição de um servidor público, é imprescindível que o preparo, qualificação e habilidade desse servidor sejam de grande valor para a administração pública, já que gerir, coordenar, governar tantas vontades distintas implica em receber demandas, escutar problemas e selecionar opções de solução, demanda servidores qualificados para proporcionar um serviço público de qualidade.

É importante destacar que a Administração Pública visando garantir a eficiência, eficácia e a qualidade dos serviços públicos precisa fomentar o desenvolvimento profissional dos servidores mediante programas de capacitação e de qualificação e é indispensável que essas ações sejam apoiadas e disponibilizadas pela instituição.

O presente estudo foi aplicado em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, no Brasil, que é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos às suas práticas pedagógicas. E compõe a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que foi instituída pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, como parte dos objetivos do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), lançado em 24 de abril de 2007.

Diante do contexto apresentado e com o objetivo de qualificar seus servidores e servidoras, a citada instituição constituiu um programa de qualificação, por meio de um acordo de cooperação assinado em 2012, com uma instituição de ensino superior de Portugal, a fim de ofertar cursos de pós-graduação *stricto sensu*, mestrado. Até o momento, esse acordo, que faz parte do seu programa de qualificação, resultou em quatro turmas de mestrado, duas turmas de Mestrado em Educação Social e Intervenção Comunitária - MESIC e duas de Mestrado em Administração Educacional - MAE, estando uma dessas duas turmas em andamento.

Este trabalho foi focado na primeira turma de Mestrado em Administração Educacional, haja vista que a maioria dos (as) estudantes concluintes apresentou projeto de intervenção, conforme previsto no acordo, parte integrante do trabalho final do Mestrado.

O presente trabalho, após a introdução, está dividido em quatro capítulos. O **capítulo I** ressalta a problemática deste estudo, que foi averiguar os resultados gerados pelos projetos de intervenção para uma instituição federal de educação superior brasileira, resultante do acordo

de cooperação com uma instituição portuguesa de ensino superior politécnico. A fundamentação teórica está evidenciada no **capítulo II** e procurou a contribuição de estudiosos e autores dos temas relacionados, entre eles: desenvolvimento profissional, gestão educacional, qualificação do servidor público e projeto de intervenção. Já no **capítulo III**, consta a metodologia de investigação, com a explicitação do tipo de estudo e procedimentos de recolha e análise dos dados. O **capítulo IV** do presente trabalho expõe os resultados e discussões, baseados no estudo dos dados obtidos na análise documental e questionários. No **capítulo V** é apresentada uma proposta de intervenção para implementação dos projetos de intervenção pesquisados neste trabalho. E por último, é apresentado tópico constituído pelas considerações finais.

## CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO DO TEMA

### 1.1. Identificação da Situação Problemática

Para a concepção de uma educação de qualidade, é essencial instituir políticas públicas que sejam focadas no aperfeiçoamento da qualificação dos servidores da educação.

Segundo Lück (2009), a educação é um processo complexo, evolutivo e dinâmico, e deve ocorrer de forma sistemática, intencional e organizada, e, dentre muitos fatores, necessita de uma equipe qualificada e alinhada aos objetivos da instituição.

Com o objetivo de qualificar seus servidores e torná-los mais críticos, reflexivos, mais bem preparados e atuantes no processo educacional e ser cada vez melhores na área educacional, uma Instituição Federal de Ensino - IFE instituiu um programa de qualificação, iniciando-o por meio do acordo de cooperação assinado em 2012, com uma instituição de ensino de Portugal, para ofertar cursos de pós-graduação *stricto sensu*, mestrado. Esse acordo, com validade de 5 anos, foi prorrogado até o ano de 2022.

De entre os objetivos, as instituições comprometeram-se a estimular a investigação conjunta de interesse comum e, segundo prioridades previamente determinadas, a colaborar mutuamente para o desenvolvimento da docência nas áreas em que ambas estejam interessadas, a promover e facilitar a mobilidade de seus docentes e investigadores, a fortalecer a mobilidade de seus estudantes de graduação e pós-graduação.

Os programas de qualificação institucional – que são apoiados pelas instituições e que apoiam a realização de cursos *stricto sensu* para seus servidores – são de grande valor, porque contribuem, inclusive, para a formação integral dos indivíduos, ampliando a qualificação da sua força de trabalho.

Do mesmo modo, por se tratar de uma política pública de incentivo à elevação da escolaridade de trabalhadores e trabalhadoras da educação, e necessitarem de um volume considerável de investimento financeiro, torna-se essencial o monitoramento e a avaliação das efetivas contribuições e impactos que essas ações resultam para as instituições que as custeiam, ainda que parcialmente.

No âmbito do mestrado em ciências da educação/administração educacional, na conclusão desta formação estava prevista no plano de estudos a discussão pública de um trabalho de projeto definido.

Dos alunos que já realizaram a defesa dos trabalhos de conclusão do curso, um grupo apresentou projetos de intervenção elaborados como trabalho final do mestrado, ou seja, uma proposta estruturada de ação sobre um problema relevante para a instituição em questão, com

vista a oferecer alternativas de solução e apoio à melhoria das ações na instituição, que tenha incidência sobre o referido problema.

Após a conclusão do mestrado, os/as alunos/as apresentaram à instituição a qual estão vinculados profissionalmente os projetos de intervenção construídos, mas devido a mudanças institucionais, em alguns casos não houve a divulgação necessária para a implementação destes projetos.

Este estudo procurou analisar, ouvindo os vários intervenientes, quais os impactos dos produtos propostos pelos servidores que realizaram o mestrado. Os resultados da pesquisa serão de grande utilidade para a rentabilização do trabalho já feito e consequente aperfeiçoamento do funcionamento da instituição nas várias áreas estudadas.

É importante salientar que a prestação dos serviços públicos no Brasil é alvo de uma avaliação contínua quando o assunto é a qualidade ofertada aos seus usuários/ clientes. Em relação à avaliação da educação, há o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), instituído pela Lei 10.861/2004, que é formado por três componentes principais: a avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes. O Sinaes avalia todos os aspectos que giram em torno desses três eixos, principalmente o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente e as instalações. Os processos avaliativos são coordenados e supervisionados pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (Conaes) e a operacionalização é de responsabilidade do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep.

Os principais objetivos da avaliação envolvem melhorar o mérito e o valor das instituições, áreas, cursos e programas, nas dimensões de ensino, pesquisa, extensão, gestão e formação; melhorar a qualidade da educação superior e orientar a expansão da oferta, além de promover a responsabilidade social das Instituições de Ensino Superior (IES), respeitando a identidade institucional e a autonomia de cada organização.

Ainda há o Tribunal de Contas da União (TCU), que é responsável pela fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos órgãos e entidades públicas do país quanto à legalidade, legitimidade e economicidade e, como resultado, são apontados os principais problemas da função, na visão do Tribunal, bem como apresentadas propostas de acompanhamento de questões mais complexas, o que é realizado, ano a ano, pelo TCU, para a verificação da evolução dos achados até que eles sejam resolvidos.

Por meio da fiscalização sistêmica, na área educacional, são efetuadas análises de

caráter sistêmico, capazes de identificar fragilidades na alocação de recursos ou na execução de políticas públicas e são registradas questões estruturantes na área de educação a serem enfrentadas para que os objetivos traçados nos instrumentos de planejamento, notadamente no Plano Nacional da Educação (PNE 2014-2024), sejam devidamente alcançados e reflitam, de fato, em melhoria da qualidade da educação nacional, questão de extrema relevância para a sociedade brasileira. Além da Controladoria-Geral da União (CGU), que é o órgão de controle interno do Governo Federal responsável por realizar atividades relacionadas à defesa do patrimônio público e ao incremento da transparência da gestão, por meio de ações de auditoria pública, correição, prevenção e combate à corrupção e ouvidoria, além de outras.

As instituições entendem que suas ações são primordiais para que haja uma constante necessidade de aprimorar os serviços públicos, buscando resultados dentro de uma perspectiva de eficiência e eficácia. Assim o processo de qualificação dos servidores configura-se como principal vetor de atuação. Sob essa ótica, o servidor qualificado domina o mundo das ações próprias para as quais as condições orientam, a partir da prática social, e dentro de uma instituição pública pode retratar a capacidade de realização das demandas por parte do conjunto de seus servidores. Então, justifica-se por qual motivo a qualificação está atrelada diretamente à prática profissional, que se conecta aos preceitos da instituição, em que as competências podem ser assimiladas no dia a dia do trabalho, assim como nas ações de formação.

Diante de todo o exposto, pretende-se com esta pesquisa verificar os resultados gerados com a implementação dos projetos interventivos em uma instituição federal de ensino, resultado da primeira turma do Mestrado em Administração Educacional, incentivado pela instituição pesquisada. Dessa maneira, a pergunta que conduz esta pesquisa é: quais foram os resultados gerados pelos projetos de intervenção para uma instituição federal de educação superior brasileira, resultante do acordo de cooperação com uma instituição portuguesa de ensino superior politécnico?

Esta indagação central conduziu a definição dos seguintes objetivos da pesquisa:

**Objetivo geral:** avaliar os resultados gerados pelos produtos educacionais e/ou conhecimentos construídos e implementados - oriundos dos projetos interventivos do Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional - em uma instituição federal de educação, decorrente do acordo de cooperação com uma instituição portuguesa de ensino superior politécnico.

**Objetivos específicos:**

1. identificar quais os projetos construídos;

2. analisar a relevância dos conhecimentos construídos no desempenho profissional;
3. avaliar o impacto dos projetos definidos para IFE;
4. investigar o retorno ao nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado; e
5. desenvolver um projeto de intervenção.

Com a finalidade de atingir tais objetivos, a metodologia empregada nesta pesquisa foi orientada pela abordagem qualitativa e quantitativa e os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram: a pesquisa documental, pesquisa bibliográfica e questionários aplicados aos servidores que concluíram o Mestrado em Administração Educacional e aos atuais gestores dos setores aos quais os projetos de intervenção foram destinados.

## CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 2.1 Desenvolvimento Profissional

Em uma organização, as pessoas são consideradas o elemento mais importante, uma vez que são responsáveis por inserir conhecimento nela. Nesse sentido, as organizações têm buscado atrair e manter trabalhadores qualificados (Abbad, Loiola, Zerbini, & Borges-Andrade, 2013). O que tem levado uma atenção maior com os aspectos do comportamento organizacional, dentre eles, a satisfação no trabalho e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores (Mourão, Monteiro e Viana, 2014).

Segundo Fiorentini e Crecci (2013), o termo desenvolvimento profissional está associado às transformações ocorridas com os profissionais, no decorrer de suas carreiras, dentro de um campo específico. Ou seja, é um processo que não se observa de imediato, mas ocorre no transcurso da carreira.

De maneira geral, o desenvolvimento profissional refere-se ao resultado do processo de aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes que favorecem o desempenho no trabalho e o avanço individual na profissão. Assim, um profissional desenvolvido é capaz de fazer mais, desenvolver mais habilidades e, ao mesmo tempo, poder arcar com maiores responsabilidades.

O desenvolvimento profissional ganha notório destaque nas políticas e práticas de gestão de pessoas, pois os níveis de conhecimentos, habilidades e atitudes dos trabalhadores estão significativamente relacionados ao desempenho da organização (Campbell, Silver, Sherbino, Cate & Holmboe, 2010; Crook, Todd, Combs, Woehr & Ketchen, 2011; Kraiger, Passmore, Santos & Malvezzi, 2015).

As definições formais de desenvolvimento profissional geralmente enfatizam o papel da aprendizagem como elemento fundamental na composição desse conceito. Por exemplo, desenvolvimento profissional é definido como o “processo individual de aprendizagem de conhecimentos, habilidades e atitudes e de sua mobilização em forma de competências para enfrentar, de maneira eficaz, situações profissionais” (Paquay, Wouters e Nieuwenhoven, 2012, p. 14). Na área da educação, define-se desenvolvimento profissional como os “processos e atividades estabelecidos para o aumento de conhecimentos, habilidades e atitudes profissionais dos educadores, para que eles sejam capazes de melhorar a aprendizagem dos alunos” (Guskey, 2000, p. 16).

Segundo Callanan, Perri & Tomcowicz (2017), o desenvolvimento profissional também é altamente relevante para a força de trabalho, pois os indivíduos que procuram elevar o nível

de empregabilidade, segurança e flexibilidade geralmente dirigem esforços para a aquisição de conhecimentos e habilidades.

É importante destacar que uma grande preocupação em relação à gestão de pessoas na administração pública é o desenvolvimento profissional dos servidores. A administração pública tem buscado formas de melhorar o desempenho por meio da renovação dos serviços e a preparação dos servidores públicos é determinante nesse processo. Logo, é consenso que são necessárias ações para o desenvolvimento desses profissionais, sendo a política de desenvolvimento apenas uma das que norteiam as práticas adotadas para o bom desempenho dos servidores públicos.

Com isso, tem-se que “o desenvolvimento profissional se caracteriza pelo esforço de potencialização da formação profissional, ou seja, a ampliação da capacidade profissional com escopo qualificado” (Bergue, 2010, p. 479). A necessidade de qualificação constante indica que a continuidade da educação e desenvolvimento profissional em todas as etapas da vida é uma nova realidade.

## **2.2 Gestão Educacional**

A área da educação está permeada por discussões que abordam os desafios para alcançar melhorias expressivas em sua oferta à sociedade de modo geral. Assim, a gestão educacional nacional baseia-se na organização dos sistemas de ensino federal, estadual e municipal e das incumbências desses sistemas, das diversas formas de articulação entre as instâncias que determinam as normas, colocam em prática e decidem no setor educacional e da oferta da educação pelo setor público e privado.

Segundo Lück (2011), as várias melhorias sociais, como qualidade de vida, saúde, cidadania, competências, dentre outros, passam pela melhoria na qualidade da educação que é oferecida. É demonstrada pela autora a necessidade de que haja progressos no campo da educação. Os progressos que a educação precisa requerem “um novo estilo de relacionamento das instituições educacionais com a sociedade em geral” (Lück, 2011, p. 43), ponderando todos os sujeitos envolvidos com a educação como “ativos, conscientes e responsáveis pela dinamização dos processos sociais e instituições de que participam” (Lück, 2006, p. 22).

Um ponto importante da gestão educacional é buscar englobar os indivíduos na edificação dos processos educacionais, de maneira que seja possível o engajamento em lutas próprias pelo melhor desenvolvimento da educação, ampliando relações democratizantes e aprimorando práticas desempenhadas.

Para Luck (2006), o conceito de gestão provém de um novo entendimento a respeito da condução dos destinos das organizações, que leva em consideração o todo em relação com as partes e destas entre si, de modo a promover maior efetividade do conjunto.

Segundo Vieira (2007, p. 63), a gestão educacional “refere-se a um amplo espectro de iniciativas desenvolvidas pelas diferentes instâncias de governo, seja em termos de responsabilidades compartilhadas na oferta do ensino, ou de outras ações que desenvolvem em suas áreas específicas de atuação”.

Luck (2011) define que a gestão educacional estabelece o direcionamento e a mobilização capazes de sustentar e dinamizar o modo de ser e de fazer do sistema de ensino e das escolas.

O termo gestão educacional ganhou destaque na literatura e aceitação no contexto educacional, principalmente a partir da década de 90, e vem se concebendo em um conceito básico no discurso de diretriz das ações de sistemas de ensino e de escolas.

Heloísa Luck conceitua gestão como:

Um processo de mobilização da competência e da energia de pessoas coletivamente organizadas para que, por sua participação ativa e competente, promovam a realização, o mais plenamente possível, dos objetivos de sua unidade de trabalho, no caso, os objetivos educacionais (Luck, 2008, p. 21).

Levando em consideração que a gestão educacional está associada à visão estratégica, Vieira (2007) integra, num só processo, o planejamento, a formulação de políticas educacionais e sua implementação, constituindo um gerenciamento da educação por meio de parâmetros econômicos de eficiência e eficácia.

Libâneo, Oliveira e Toschi (2012) indicam que a organização e a gestão se constituem de um conjunto de condições e meios que são utilizados para assegurar o bom funcionamento da instituição escolar de modo que alcance os objetivos educacionais esperados. Para eles, os termos organização e gestão estão frequentemente associados à ideia de administração. Logo, a gestão educacional é assumida e desempenhada por meio de processos que compreendem trocas, negociações, conflitos e compromissos entre gestores educacionais e demais sujeitos com os quais lidam.

Como destaca Vieira (2007), em outras palavras, a razão de existir da gestão educacional é a escola e o trabalho que nela se realiza. Portanto, é dever da gestão educacional, como atividade meio, criar condições para que a gestão escolar seja viabilizada de tal maneira que possa atingir sua finalidade, ou seja, “promover o ensino e a aprendizagem, viabilizando a

educação como um direito de todos, conforme determinam a Constituição e a LDB” (Vieira, 2007, p. 63).

Desse modo, a gestão educacional mostra-se como característica principal do reconhecimento merecidamente dado à importância da participação efetiva e consciente de todos aqueles que compõem o esqueleto da organização escolar. E pode ser vista como um processo político-administrativo contextualizado e historicamente situado, além da prática social da educação ser organizada, orientada e viabilizada. Ressaltando que há uma ligação muito forte entre as gestões de sistemas de ensino e as políticas de educação. A gestão transforma metas e objetivos educacionais em ação, concretizando as direções traçadas pelas políticas.

### **2.3 Projeto de intervenção**

O projeto de intervenção tem como objetivo a construção de uma proposta de ação para a resolução de um problema real, observando sua área de atuação e buscando contribuir para a melhoria dos processos, serviços etc., transformando ideias em ações, a partir dos conhecimentos adquiridos.

É um instrumento de trabalho que se utiliza para constituir ações e adotar decisões, de forma a alcançar os objetivos almejados. Demarcando o terreno do possível para implementar transformações. Assim, pode-se dizer que o projeto é uma ação organizada que responde a uma ou mais necessidades implícitas na causa sobre a qual incidirá a intervenção, ou seja, é uma proposta objetiva e focalizada, com o intuito de solucionar problemas reais.

Como o próprio nome se refere, o projeto de intervenção é baseado nos pressupostos da pesquisa-ação e apresenta como base a ideia de uma relação dialética entre pesquisa e ação, supondo que a pesquisa deve ter como função a transformação da realidade, os sujeitos, ao pesquisarem sua própria prática, elaboram novos conhecimentos e, ao fazê-lo, apropriam e ressignificam sua prática, construindo compromissos, de cunho crítico, considerando a vivência no espaço de trabalho.

O projeto de intervenção surge do desejo de mudança, ou seja, são as pontes entre o desejo e a realidade. Partindo de um diagnóstico sobre determinada problemática e buscando contribuir, de alguma forma, para mudança dessa realidade. Ele é fruto da percepção e identificação de um problema, então inicia-se o próprio processo de intervenção por meio dessa sensibilidade para observar e detectar um problema sentido ou vivenciado.

As características principais de um projeto de intervenção, ou de uma pesquisa-ação, como também é conhecida, é a presença de uma base empírica, bem como a solução de um

problema e o envolvimento dos sujeitos daquela realidade na intervenção propriamente dita. Segundo Brown e Dowling (2001), pesquisa-ação é um termo que se aplica a projetos em que os pesquisadores buscam efetuar transformações em suas próprias práticas. Deste modo, qualquer tipo de reflexão sobre a ação é chamado de pesquisa-ação.

No projeto de intervenção se resumem conhecimento e ação, desse modo, há necessidade de um diagnóstico prévio, que é o momento em que se realiza uma avaliação crítica das condições favoráveis e desfavoráveis para solucionar o problema e para identificar se a solução considerada materializável em proposta atenderá aos anseios pretendidos. Assim, a preocupação constante durante a elaboração de um projeto de intervenção é de que ele seja tecnicamente exequível, economicamente viável, socialmente desejável e politicamente aceitável (Oliveira e de Oliveira, 2015).

Desse modo, o projeto de intervenção é uma ação planejada para que os objetivos pretendidos sejam alcançados. Assim, delimita-se o espaço onde se pretende planejar as mudanças. Segundo Paz *et al.*, (2013, p. 4), o projeto de intervenção é “uma ação organizada que deve responder a uma ou mais necessidades implícitas na causa sobre a qual incidirá a intervenção, ou seja, trata-se de uma proposta objetiva e focalizada para resolver problemas da realidade”. Ainda na visão de Paz *et al.*, (2013) os projetos nascem do desejo de mudança, ou seja, são as pontes entre o desejo e a realidade. Partindo assim, de um diagnóstico situacional de um determinado problema e buscando colaborar para decidir, minimizar e propor mudanças nessa realidade.

Portanto, para elaborar um projeto de intervenção, é necessário conhecer a realidade na qual se tem a intenção de agir, produzir estratégias e ações para modificar essa realidade.

O projeto de intervenção é uma ferramenta muito eficaz para atuar nas organizações com vista ao melhoramento da realidade existente e um “avanço antecipado das ações a realizar para conseguir determinados objetivos” (Serrano, 2008, p. 16).

Assim, criar um projeto pressupõe conhecer o contexto no qual se almeja atuar, criar alternativas para reverter a situação-problema, ter compreensão do real esforço para realizá-lo e principalmente a capacidade para sugerir e viabilizar a intervenção.

Segundo Guerra (2007), um projeto é a expressão de um desejo, de uma vontade, de uma intenção, mas é também a expressão de uma necessidade, de uma situação a que se pretende responder. Um projeto é, sobretudo, a resposta ao desejo de mobilizar as energias disponíveis com o objetivo de maximizar as potencialidades endógenas de um sistema de ação, garantindo o máximo de bem-estar para o máximo de pessoas. (Guerra, 2007).

Para que se obtenha sucesso com a implementação do projeto de intervenção, é primordial a compreensão, a vontade e interação entre as instituições, os gestores, os atores, as políticas e programas voltados com o objetivo de transformar ações em realidade e, desse modo, contribuir com a gestão e com a execução das políticas públicas.

#### **2.4. Qualificação do servidor público**

Conforme Manfredini, From & Selow (2015), a Administração Pública precisa de uma preparação e contínuo desenvolvimento de servidores que estejam habituados a aprender e reaprender suas habilidades a fim de proporcionar uma prestação de serviço mais condizente às aspirações que a sociedade exige atualmente.

É essencial que ocorra a qualificação dos servidores da Administração Pública, contudo é primordial lembrar de que o ambiente organizacional do setor público tem apresentado, nos últimos anos, a necessidade preeminente de profissionalização e cada vez mais a exigência é de que o serviço público seja prestado com qualidade e economicidade. Assim, a eficiência do serviço que é prestado ao cidadão depende do servidor público, e não há como desvincular a competência dos servidores ao alcance dos objetivos das instituições públicas.

Desse modo, a Administração Pública fala em qualificação dos servidores (Zucco, 2017) e para que a administração consiga atingir níveis de relevância em eficiência e atendimento eficaz à coletividade, será essencialmente quando houver a verdadeira relevância ao processo de qualificação continuado de seus servidores. Assim, verifica-se que a eficiência é garantida na Constituição Federal, conforme explanação:

De fato, a eficiência pressupõe a realização das atribuições com máxima presteza (rapidez e prontidão), com qualidade perfeita e de forma proficiente. A eficiência deve ser compreendida tanto qualitativa como quantitativamente. Ainda sob a égide constitucional o princípio da eficiência detém uma relação de intrinsecabilidade com o Direito do Consumidor, na medida em que a sociedade, através da prestação de serviços públicos, se caracteriza como usuária e consumidora destes, fazendo com que a eficiência seja um elemento indispensável no fornecimento dos bens e serviços pela Administração Pública. Destaque-se, também, que a busca pela eficiência na execução dos serviços públicos através de meios eficazes e capazes para a consecução do interesse social resulta na integridade do princípio constitucional da dignidade humana. O princípio da eficiência possui o condão de gerar mudanças no comportamento funcional da Administração, o artigo 39, § 7º, da C.F/88, dispõe que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios disciplinarão a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade. (Morais, 2014, p. 3)

A qualificação notoriamente acarreta a eficiência e eficácia no serviço público, assim, é necessário considerar:

O que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional é o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros. Assim, o princípio da eficiência exige que a Administração Pública atue com perfeição e presteza, sempre com o objetivo de atingir resultados práticos e eficazes, através do rendimento funcional quando na busca pelo interesse público. E diante disto, o servidor público que ciente do objetivo final da atividade política estrutural que exerce e detentor de uma visão sistêmica, deverá primar por exercer suas funções obedecendo a esse princípio, conduzindo seus projetos, programas e administração com profissionalismo e excelência para em última instância alcançar o nível adequado de satisfação da população demandante. (Santos & Vicentin, 2012, p. JUS)

Portanto, infere-se que a eficiência e eficácia requerem que as atividades administrativas sejam realizadas com perfeição, rendimento funcional e presteza. A ideia de que as funções administrativas sejam desempenhadas, baseadas somente no princípio da legalidade, já começou a deixar de existir, hoje exige-se que os resultados do serviço público sejam positivos e satisfatórios para a sociedade.

Segundo Peter Drucker (2003, p. 298):

“eficiência é fazer as coisas de maneira correta, eficácia são as coisas certas... Uma organização ideal seria ao mesmo tempo eficácia e eficiente, de modo que as suas ações (métodos procedimentos) aplicado aos recursos (materiais e intelectuais) obtenham o máximo de aproveitamento eficiente”.

Dessa forma, a relevância da eficiência e eficácia no serviço público tem como perspectiva o desenvolvimento social que atinge exatamente a sociedade como um todo, colaborando no aprimoramento dos serviços públicos dispensados à sociedade. Isto posto, eficiência e eficácia são fundamentais em qualquer instituição, pois são essenciais para o planejamento da administração pública, pois definem os objetivos certos e por seguinte escolhem os meios corretos de atingir esses objetivos.

O Decreto Federal 5.825 de 29 de junho de 2006 define qualificação como um processo de aprendizagem baseado em educação formal, que atende ao planejamento da instituição e promove evolução na carreira, e aperfeiçoamento entendido como processo de aprendizagem por ações de ensino para atualização, aprofundamento ou complementação de conhecimento para melhoria das atividades.

Para Friedmann (1962, *apud.* Tartuce, 2002), qualificação é pelo saber e pelo saber-fazer adquiridos tanto no trabalho quanto em sua aprendizagem sistemática. Para Naville (1956 *apud.* Costa, 2007), a qualificação não é determinada pela tecnologia, é construída socialmente, sua compreensão é a partir dela mesma e o conteúdo do trabalho não é requisito para estabelecer a qualificação. Assim, a qualificação é relativa e depende de componentes presentes no ambiente social e entendida como um reservatório de saberes formais e especializados.

Em busca de melhorias contínuas, as instituições públicas começaram a desenvolver políticas de capacitação e qualificação para seus servidores, com o objetivo de que o profissional desenvolva com eficiência e eficácia suas atividades.

Visando atender aos objetivos de valorização dos servidores públicos das Instituições Federais de Ensino – IFE, por meio do desenvolvimento profissional, foram publicadas as Leis nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e a Lei nº 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal, sobre a Carreira do Magistério Superior no âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE) vinculadas ao Ministério da Educação (MEC). Essas legislações instituíram o incentivo à qualificação decorrente de educação formal superior.

O Governo Brasileiro, em 2019, implementou a Nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), com a publicação do Decreto nº 9.991/2019, visando melhorar a qualidade na prestação de serviço aos cidadãos, por meio de um planejamento eficiente das ações de desenvolvimento, com o objetivo de alcançar uma qualificação mais efetiva dos servidores.

O Decreto em questão estabeleceu uma nova sistematização para planejamento das ações de desenvolvimento, por meio da adoção do instrumento de planificação Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) – em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação (PAC) – além de estabelecer novos critérios para concessão de licenças e afastamentos para participação dos servidores em ações de desenvolvimento, esse Decreto foi alterado pelo Decreto nº 10.506/2020 formalizando as escolas de governo como principais atores da promoção do desenvolvimento dos servidores, entre outras alterações.

Segundo Brito (2016), qualificar os servidores públicos é necessário para a gestão pública, pois esta é responsável, basicamente, por empregar os recursos públicos em benefício de toda a sociedade sempre em busca de mais eficiência. Entretanto, para que esse resultado

seja visível, é necessário que os gestores invistam em qualificação profissional, com o intuito de qualificar ao máximo sua atuação.

Desse modo, quando o servidor público é qualificado, torna-se competente para assumir as funções que lhe são atribuídas com base nos princípios éticos e aspectos que contribuem para melhorar suas práticas, permitindo uma agilidade maior na execução das atividades, melhores resultados, valorização do trabalho realizado e qualidade no serviço público.

Ribeiro (2016) deixa claro que para cada atribuição de um servidor público é indispensável que a qualificação, o preparo e a habilidade desse servidor constituam um grande valor para a administração pública, uma vez que coordenar, gerir, conduzir tantas aspirações distintas – o que implica em escutar problemas, receber demandas e selecionar opções de solução – requer servidores qualificados para ofertar um serviço público de qualidade.

Para assegurar a eficiência dos serviços públicos, é preciso promover o desenvolvimento profissional dos servidores mediante programas de capacitação e avaliação permanentes. Portanto, observa-se que a particularidade da qualificação do servidor público (Mattoso, 2019) se deve ao processo de capacitação e começa muito antes de ingressar na Administração Pública, com os estudos para os concursos públicos que marcam o primeiro movimento na vida daqueles que um dia farão parte do seleto grupo de pessoas que têm por objetivo o bem servir à população.

Por conseguinte, dando completude ao assunto, o autor Zucco (2017) diz que o treinamento permanente e contínuo dos servidores será o meio mais adequado para que a Administração Pública tenha condições de prestar um serviço adequado, preservar o Erário e os interesses da coletividade. Segundo Zucco (2017), em relação à qualificação dos servidores públicos, é essencial ressaltar que tem sido cobrada e exigida do serviço público uma prestação cada vez mais eficiente e adequada.

Para Manfredi (1998), a qualificação formal está relacionada à capacidade de cada Estado Nacional aumentar quantitativa e qualitativamente seus sistemas escolares. Entretanto, a qualificação também é entendida como titulação, diplomação e certificação de pessoas, em que as taxas médias de escolarização e duração da escolaridade são consideradas parâmetros internacionais de avaliação e replaneamento das políticas educacionais (Bastos, 2006). A partir das décadas de 1960 e 1970, segundo Manfredi (1998), muitos pesquisadores e técnicos de planeamento empregaram a concepção de "qualificação formal" como sendo um índice de desenvolvimento socioeconômico.

Um fator benéfico que estimula a participação dos servidores em ações de capacitação é o incentivo à qualificação. Tal benefício foi instituído pela Lei nº 11.091/2005, no seu art. 11. O afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* é outro benefício que possibilita aos servidores incentivo à participação em ações de capacitação que visam à qualificação profissional. Esse afastamento poderá ser concedido ao servidor que estiver em efetivo exercício no órgão há três ou quatro anos, respectivamente, para mestrado e doutorado, atendendo-se a alguns critérios especificados na Lei nº 8.112/1990, seção IV.

Apesar dos vários conceitos encontrados sobre qualificação, é possível identificar, segundo Bastos (2006), três concepções que se coadunam com a defesa da maioria dos autores que tratam da temática. A qualificação seria então um conjunto de características das rotinas de trabalho, expressa empiricamente como tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiríveis por treinamento; deste modo, qualificação do posto de trabalho e do trabalhador se equivalem; como uma decorrência do grau de autonomia do trabalhador e por isso mesmo oposta ao controle gerencial; e como construção social complexa, contraditória e multideterminada. (Bastos, 2006).

A qualificação é percebida como um conjunto de rotinas de trabalho que podem ser adquiridas no exercício profissional ou como ações de treinamento para o trabalho.

Godoy (2014) lembra que compete à instituição reconhecer a qualificação e o saber agir adquiridos pelo indivíduo, considerando-se que somente, assim, este saber tornar-se-á uma competência que será aproveitada pela instituição. Ademais, por suas próprias características, uma instituição de ensino é uma instituição em que o seu pessoal deve estar constantemente em busca de novos conhecimentos para exercer com eficácia suas atividades.

Para Batista (2012), a promoção de qualificação na Administração Pública deve oportunizar o desenvolvimento profissional do servidor, fato que não pode passar despercebido pelos gestores públicos que, por sua vez, devem identificar e aplicar este conhecimento, com vistas a alcançar os objetivos e melhorar o desempenho institucional.

Assim, percebe-se que estimular a qualificação deve ser uma ação direcionada ao desenvolvimento da pessoa, bem como aproveitada pela organização, no que se refere ao aprimoramento dos serviços ou produto que ela disponibiliza. As ações de desenvolvimento devem estimular o uso diferenciado do potencial dos conhecimentos que os profissionais possuem, pois o não aproveitamento de pessoas com qualificação profissional é um desafio e um desperdício para a organização (Dutra, 2004).

## CAPÍTULO III - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

### 3.1. Tipo de Estudo

A presente pesquisa avaliou os resultados gerados dos produtos educacionais e/ou conhecimentos construídos e implementados em uma instituição federal de educação, do Mestrado em Administração Educacional, decorrente do acordo de cooperação com uma instituição portuguesa de ensino superior politécnico.

Utilizou-se uma abordagem qualitativa e quantitativa, ou como é usada por alguns autores, abordagem mista. A abordagem mista é devida pelo diferencial e complementaridade dos dois tipos de pesquisas, conforme afirma Fonseca (2002, p. 20): “A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.”

Os dados levantados por meio dos questionários, além da análise quantitativa, foram também analisados qualitativamente para uma melhor compreensão, levando em consideração os objetivos da pesquisa.

Reichardt e Cook (*apud.* Carmo & Ferreira, 2008) afirmam que um investigador não é obrigado a escolher a utilização exclusiva de métodos qualitativos ou quantitativos e, no caso de a investigação assim o exigir, poderá combinar o emprego dos dois métodos.

Os autores Vidich e Lyman (2006, p. 40) destacam: “[...] todos os métodos de pesquisa são, no fundo, qualitativos [...]; o emprego de dados quantitativos ou de procedimentos matemáticos não elimina o elemento intersubjetivo que representa a base da pesquisa social.”

Os métodos quantitativos visam determinar em que medida os resultados obtidos são ou não generalizáveis para uma dada população. Por outro lado, a pesquisa qualitativa busca entender as realidades sociais, começando pela compreensão dos atores por meio da participação em suas vidas, ou seja, o pesquisador deve tentar entender a atitude que os outros têm em relação a eles dada a si mesmo e essa forma de entender a realidade tem sua origem na subjetividade de cada grupo/instituição.

Considerando que a pesquisa qualitativa tem o pesquisador como instrumento-chave, buscando as respostas no ambiente natural, ele é entendido como fonte direta dos dados, busca-se a relação com realidades sociais maiores. Nesse sentido, Triviños (1992) destaca que o pesquisador é importante quando não esquece essa visão ampla e complexa do real social, pois o fenômeno tende a ser entendido como social concreto, em que a relação da essência e da aparência para o entendimento da prática social se apresenta como fundamental.

Segundo Silva (2008, p. 29), a pesquisa qualitativa “não emprega dados estatísticos como centro do processo de análise de um problema”, visto que os objetivos são as situações estritamente particulares. Godoy (1995), entende que o estudo qualitativo, partindo de questões amplas que se definem no decorrer da investigação, poderá ser conduzido por diferentes caminhos não apresentados, assim uma proposta rigidamente estruturada, permitindo a exploração de novos enfoques como, por exemplo, a pesquisa documental. De acordo com Ludke & André (2013, p. 11), a pesquisa qualitativa permite o “contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação investigada”.

Apesar de os métodos quantitativo e qualitativo trazerem conceitos diferenciados, Figueiredo e Souza (2008) afirmam que, do ponto de vista metodológico, essas não são investigações de natureza distintas, pelo contrário, “é de se esperar que estes métodos se completem, no sentido que o estudo quantitativo pode gerar questões para serem aprofundadas qualitativamente, e vice-versa” (Figueiredo & Souza, 2008, p. 97).

Reis (2010) define pesquisa quantitativa como:

A pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação na coleta, no tratamento dos dados e das informações realizadas por meio de métodos e técnicas estatísticas. Isso garante os resultados da pesquisa e evita distorções de análise e de interpretação, além de traduzir em números as informações analisadas e os dados coletados (p. 68)

Com relação aos instrumentos utilizados nesta pesquisa, foram por meio de pesquisa documental e questionário. Quanto ao questionário, este foi elaborado a partir das orientações de Gil (2010), ao afirmar que consiste em traduzir os objetivos específicos da pesquisa, tendo suas questões pertinentes ao objeto e formuladas com clareza, de modo a serem compreendidas facilmente.

Bogdan e Biklen (1997) afirmam que essa metodologia começou a ser utilizada nas Ciências Sociais somente no fim da década de 1960. Na década de 1970, o debate metodológico entre os investigadores qualitativos e quantitativos prosseguiu ganhando espaço, de modo a instaurar um diálogo entre os pesquisadores. O resultado é que a pesquisa qualitativa passou a exercer grande influência sobre a educação.

### **3.2. Construção e Validação dos Instrumentos de Pesquisa**

Para a construção do primeiro questionário, foi realizada uma entrevista de modo virtual, por meio do *Google Meet*, com três servidores da instituição pesquisada. Ressalta-se que não foi autorizada a gravação da entrevista. O objetivo foi captar sugestões para melhor estruturar o questionário a ser aplicado. O pré-teste foi aplicado a três servidores da instituição

concluintes do mestrado, com a finalidade de se medir o grau de funcionalidade do projeto: identificar falhas, dúvidas de interpretação, redundâncias, feedbacks positivos ou negativos. Para Gil (2010), os fatores a serem estudados são: clareza e precisão nos termos, quantidade de perguntas, modelos das perguntas, ordem das perguntas e introdução.

Para a construção do segundo questionário, foi necessário que a aplicação do primeiro questionário fosse concluída, em seguida foram elaboradas as questões para aplicação aos gestores das áreas indicadas no questionamento anterior. De acordo com Santos (2013, p. 236), “qualquer que seja o instrumento aplicado, para a realização da pesquisa, é importante a testagem das amostras para evitar erros”. O pré-teste foi aplicado a dois gestores, que apresentaram as seguintes sugestões:

- Excesso de informações em algumas perguntas;
- Informações repetidas em algumas perguntas.

As Sugestões foram prontamente acatadas e as questões corrigidas.

Assim, os instrumentos de pesquisa foram aprimorados para aplicação às populações definidas.

### **3.3. Procedimentos Metodológicos**

Conforme já citado na introdução deste trabalho, esta pesquisa teve como objetivo geral avaliar os resultados gerados pelos produtos educacionais e/ou conhecimentos construídos e implementados em uma IFE, cujos objetivos específicos da pesquisa são: identificar quais os projetos construídos; analisar a relevância dos conhecimentos construídos no desempenho profissional; avaliar o impacto dos projetos definidos para IFE, investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado e desenvolver um projeto de intervenção.

Dessa maneira, para alcançar os objetivos desta pesquisa, foram elaborados instrumentos de coleta de dados, que se deu por meio de uma abordagem direta dos sujeitos pesquisados, realizada por meio da aplicação de questionários estruturados, o primeiro aplicado aos servidores concluintes do mestrado, com 23 questões distribuídas em 5 seções e o questionário aplicado aos gestores, com 4 seções e 13 questões.

O questionário elaborado para os servidores que concluíram o mestrado foi dividido em 5 blocos para uma melhor análise das respostas, como instrumento de levantamento de dados.

Na seção I – Perfil dos servidores – Com o objetivo de conhecer o perfil dos entrevistados, foi constituída por 7 questões que abordaram idade, gênero, tempo de serviço na instituição, formação, unidade de lotação, carreira e cargo.

Na secção II – O objetivo foi identificar os projetos de trabalho definidos no MAE. Constituída por 2 questões: o título do projeto e seus objetivos.

Na secção III - Composta por 5 questões, o objetivo foi analisar a relevância dos conhecimentos construídos para a instituição.

Na secção IV – O objetivo foi avaliar o impacto dos projetos de intervenção na IFE, constituída por 4 questões.

Na secção V – O objetivo foi investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado, constituída por 5 questões.

Já o questionário elaborado para os gestores foi dividido em 4 secções, a saber:

Na secção I – Perfil dos gestores – Com o objetivo de conhecer o perfil dos entrevistados, foi constituída por 4 questões.

Na secção II – O objetivo foi identificar se os gestores tinham conhecimentos dos projetos de intervenção, constituída por 1 questão.

Na secção III - Composta por 5 questões, o objetivo foi avaliar o impacto dos projetos de intervenção na IFE.

Na secção IV – O objetivo foi avaliar o acordo entre as instituições.

O uso dos questionários, segundo Vieira (2007), é justificado pelo fato de que estes permitem um maior número de dados e variáveis que, ao serem analisados e relacionados, contribuem significativamente para a pesquisa qualitativa. Para o autor em questão, o questionário deve ser percebido como um instrumento de pesquisa constituído por uma série de questões sobre determinado tema.

Foram utilizados questionários por serem ferramentas que oferecem diversas vantagens, sejam elas: economia de tempo e maior alcance de indivíduos, não há influência do pesquisador, o que gera maior grau de fidedignidade à pesquisa, respostas inominadas, objetividade para análise de dados etc. Decidiu-se pela opção de perguntas de múltipla escolha por abrangerem profundidade no assunto e facilidade de tabulação de dados. Em determinadas questões, aplicou-se a escala ordinal ou escala de intervalo com o objetivo de medir a intensidade das opiniões.

Os formulários foram disponibilizados por meio de um link do *Google Forms* e encaminhados por e-mail, com cópia oculta, para que os respondentes não pudessem ser identificados, bem como por *WhatsApp* dos servidores e gestores.

O primeiro questionário foi disponibilizado por 45 dias, entre os meses de abril e maio de 2022, já o segundo questionário foi disponibilizado por 30 dias entre os meses de junho e julho de 2022.

Utilizou-se também a pesquisa bibliográfica, por meio da revisão de literatura, sendo o referencial teórico fundamentado em pesquisas de livros, artigos e outros materiais bibliográficos. No entendimento de Oliveira (2002, p. 119), “a pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno”.

Com o objetivo de obter informações sobre o acordo entre as instituições, foram recolhidos dados por meio da pesquisa documental, mediante acesso a arquivos institucionais. Segundo Ludke & André (2013), a análise documental pode se constituir numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, que representam uma fonte natural de informação. A análise documental é uma importante técnica de recolha de dados da abordagem qualitativa, haja vista os documentos constituírem uma fonte importante de informações de onde podem ser retiradas evidências que baseiam afirmações ou declarações do pesquisador e representam, também, uma fonte natural de informação contextualizada.

### 3.4 População estudada

A pesquisa foi aplicada para uma população de 39 servidores de uma instituição federal de ensino, entre servidores e gestores. Para tanto, foi necessário efetuar o levantamento dos servidores que concluíram o mestrado em Administração Educacional junto à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PRGP e os respectivos projetos de trabalhos, conforme quadro 1, no Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal, bem como dos gestores dos setores, indicados nos questionários aplicados aos servidores, aos quais os projetos de intervenção foram destinados.

Quadro 1 - Projetos de Trabalho 1ª turma MAE

Autor (a)	Título
Al. 1	Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da Rede Federal de Ensino no Distrito Federal.
Al. 2	Funções do diretor escolar do Campus Avançado de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia: desafios e possibilidades.
Al. 3	A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.

Al. 4	Práticas educativas no ensino integrado do Proeja em Artesanato de um Instituto Federal de Educação.
Al. 5	O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.
Al. 6	A importância da formação do gestor na utilização do orçamento público: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino.
Al. 7	Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizados por uma Instituição de ensino brasileira.
Al. 8	Política de segurança da informação e o acesso à internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil.
Al. 9	O orientador de ensino e aprendizagem na educação a distância.
Al. 10	Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.
Al. 11	Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica.
Al. 12	Avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.
Al. 13	Gestão, gamificação e tecnologia: estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília.
Al. 14	Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.
Al. 15	O papel da gestão na permanência do estudante: o caso do curso técnico subsequente em equipamentos biomédicos.
Al. 16	O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos.
Al. 17	A inserção profissional de egressos de cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília – IFB.
Al. 18	Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica.
Al. 19	Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no Campus Gama do Instituto Federal de Brasília.
Al. 20	O papel da comunicação interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.
Al. 21	A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília.
Al. 22	Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.

Al. 23	A Gestão dos registros acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento à luz das competências gerenciais.
Al. 24	Reforma do ensino médio no Brasil, a regra e o jogo: estudo de caso no Campus Brasília, do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Brasília.
Al. 25	Ações para Inclusão de Pessoas Idosas no Instituto Federal de Brasília: Políticas Públicas para Qualidade de Vida.

**Fonte:** Elaborado pela autora com dados públicos extraídos do Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal – RCAAP.

Foram aplicados dois questionários, sendo o primeiro aplicado aos 25 servidores que concluíram o Mestrado em Administração Educacional, oriundos da primeira turma, para os quais obteve-se 22 (88%) respostas. O segundo questionário foi aplicado aos 14 atuais gestores dos setores, indicados nas respostas dos servidores, aos quais os projetos de intervenção foram destinados, obtendo 100% de respostas. Ressalta-se que das 22 indicações dos gestores que corresponderam a 15 gestores, não foi possível o contato com um deles por não pertencer ao quadro de servidores da instituição pesquisada.

## CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 4.1. Caracterização do quadro de servidores da Instituição

Dados do início de dezembro de 2022 mostram que a instituição pesquisada conta com um quadro composto por 1.390 servidores (entre efetivos e temporários) sendo 812 docentes e 578 técnicos administrativos em educação (Figura 1), distribuídos entre os dez campi e a Reitoria. Esse total é o resultado de concursos públicos para admissão de servidores efetivos e de processos seletivos simplificados para contratação de professores substitutos e temporários. Ressalta-se que a instituição tem apenas 13 anos de existência e ao longo desse período investiu na formação de seus servidores, aumentando as oportunidades de qualificação.

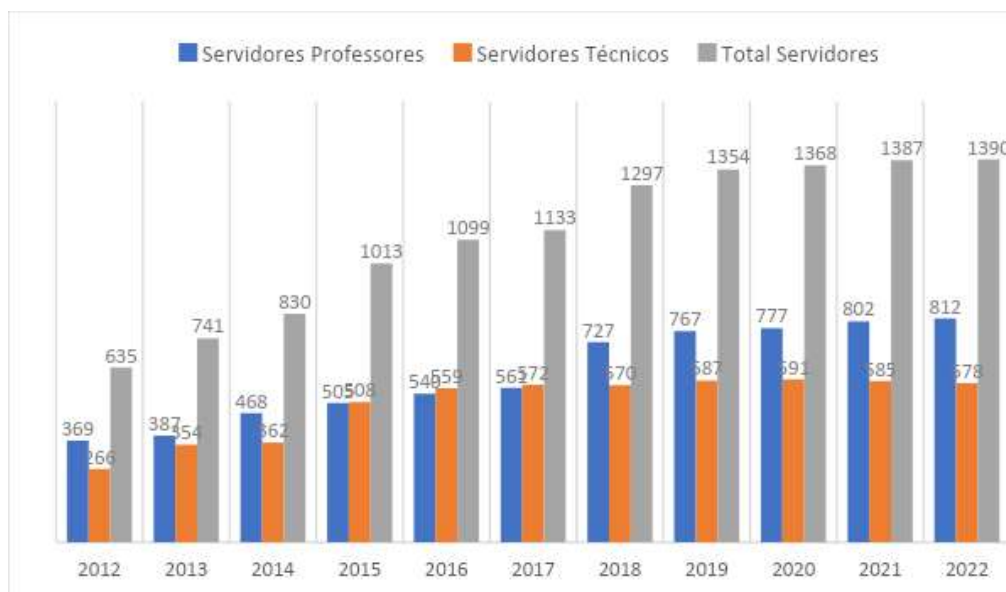


Figura 1 - Evolução do quantitativo de servidores.

Fonte: DW Siape, extraído em 02/12/2022.

As atividades de apoio técnico especializado realizadas nas Instituições Federais de Ensino são desenvolvidas pela categoria dos servidores Técnico-administrativos em Educação - TAE. A regência de suas atividades é dada pela Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005 – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE). O requisito mínimo de escolaridade, por exemplo, para os cargos que compõem as classes C e D é o nível médio completo. Entretanto, como se pode observar na Figura 2, no ano de 2022, somente 5 servidores possuem apenas o requisito mínimo de escolaridade, dentre os 357 que compõem as classes C e D (Quadro 02). Os demais 352 servidores, aproximadamente 98,5% evoluíram a titulação em função da escolaridade, assim como na classe E, em que há 221 servidores, o requisito mínimo é o ensino superior completo, no entanto, 99 servidores, que corresponde aproximadamente a 45%, evoluíram a titulação em função da escolaridade.

Quadro 2 - Quantidade de servidores TAE por classe

Classe C	Classe D	Classe E	Total
85	272	221	578

Fonte: DW Siape, extraído em 02/12/2022

Na figura 2 é possível observar a evolução das titulações dos servidores TAE, desde 2012 até dezembro de 2022.

Em dezembro de 2022 a instituição pesquisada contava com 578 técnicos administrativos distribuídos entre os 10 campi e a Reitoria, dos quais desse total 21,11% eram graduados, 55,37% especialistas e 22,67% mestres e doutores. A Figura 2 apresenta a distribuição do corpo técnico-administrativo do IFB em função de sua titulação, bem como a sua evolução.

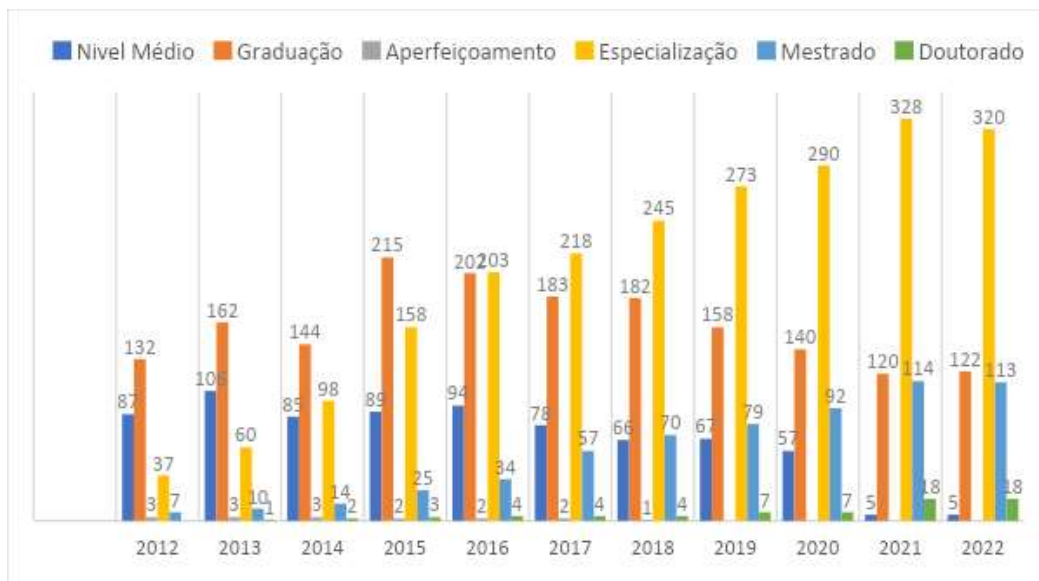


Figura 2 - Evolução de escolaridade dos servidores técnicos administrativos em educação – TAE.

Fonte: DW Siape, extraído em 02/12/2022.

Já na figura 3, observa-se a evolução das titulações dos servidores docentes, desde 2012 até dezembro de 2022. O quadro de docentes da instituição pesquisada, em dezembro de 2022, era composto por 812 professores, dos quais 45,44% deste quantitativo era ocupado por mestres e 41,75% por doutores.

Ressalta-se que, no caso dos docentes, segundo dados extraídos da Plataforma Nilo Peçanha, referentes ao mês de julho de 2022, os percentuais de docentes com mestrado

(44,71%) e doutorado (42,20%) da instituição pesquisada são superiores aos da média da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que são de 26,95% para mestrado e 19,99% para doutorado.

Essa diferença também é observada em relação aos técnicos administrativos em educação, em que a média de mestres e doutores da instituição pesquisada (19,9%) é superior à da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (14,4%).

Pode-se afirmar que esse cenário retrata o resultado do investimento da instituição pesquisada na qualificação profissional do seu quadro de servidores, incluindo o estabelecimento de parcerias interinstitucionais, bem como concessão de afastamentos parciais ou integrais para a participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* e desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão.

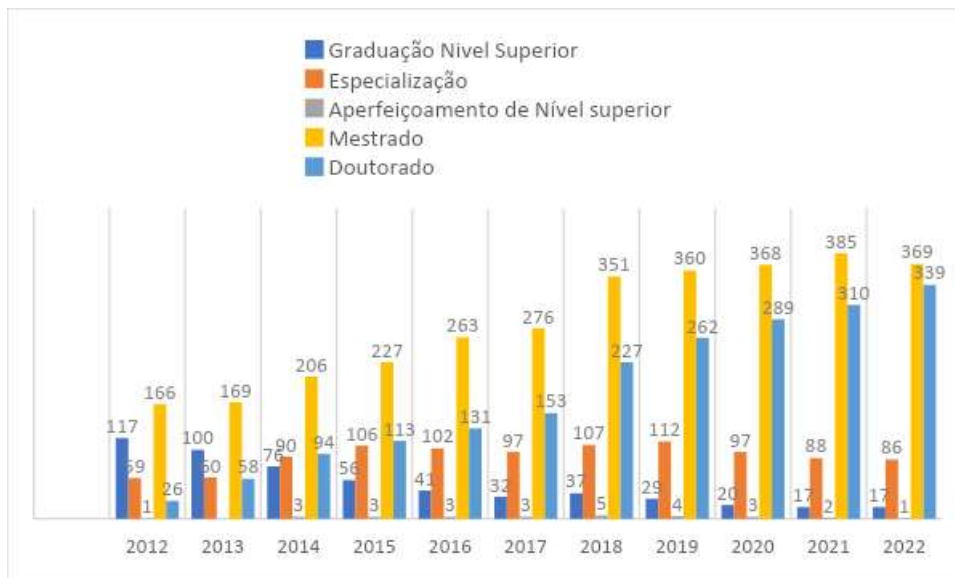


Figura 3 - Evolução de escolaridade Docentes.

Fonte: DW Siape, extraído em 02/12/2022.

Foram elaborados dois questionários para serem aplicados aos servidores e aos atuais gestores dos setores para os quais foram desenvolvidos os projetos de intervenção. Com o objetivo de coletar a percepção do servidor que desenvolveu o projeto, bem como dos que possuem cargo de direção ou chefia, para coletar a percepção de cada grupo, pois a percepção de quem elaborou o projeto de intervenção (servidores), pode ser diferente de quem é responsável pelo setor para o qual o projeto de intervenção foi destinado (gestores).

## 4.2. Perfil dos servidores participantes da pesquisa

Para traçar o perfil dos participantes, foi realizado um levantamento biográfico por meio do questionário aplicado, desse modo, os respondentes forneceram informações sobre idade, tempo de serviço na instituição, área de formação, carreira e qual área de trabalho atual.

Dentre os 22 respondentes, 5 são homens e 17 mulheres, correspondendo a 23% e 77% respectivamente. Quanto à idade, 9,1% estão entre 25 e 34 anos, 40,9% estão entre 35 e 44 anos, 36,4% entre 45 e 54 anos, 9,1% entre 55 e 64 anos e somente 4,5% acima de 65 anos, conforme tabela 1.

Em relação ao tempo de serviço na instituição, 13,6% dos servidores estão na instituição por 12 anos ou mais, 54,5% entre 8 e 11 anos, 27,4% entre 4 e 7 anos e 4,5% até 3 anos. Quanto à carreira, observou-se que 23% são docentes e 77% são Técnicos Administrativo em Educação, o que corresponde a 5 e 17 servidores respectivamente. Considerando a área de formação dos entrevistados, tem-se 18,2% em Administração, 9,1% em Contabilidade, 4,5% em Comunicação, 9,1% em Matemática e 40,9% na área de Educação e 4,5% em Geografia.

Nota-se que há uma predominância feminina, que grande parte da população pesquisada se encontra entre 35 e 54 anos, caracterizando um perfil relativamente jovem, desempenham suas funções na instituição entre 8 e 11 anos e a maioria é técnico administrativo em educação.

**Tabela 1 - Perfil dos servidores**

<b>Perfil</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
<b>Gênero</b>		
Feminino	17	77%
Masculino	5	23%
<b>Idade (anos)</b>		
25 a 34	2	9,1%
35 a 44	9	40,9%
45 a 54	8	36,4%
55 a 64	2	9,1%
65 ou mais	1	4,5%
<b>Tempo de serviço na instituição (anos)</b>		
0 a 3	1	4,5%
4 a 7	6	27,4%
8 a 11	12	54,5%
12 ou mais	3	13,6%

<b>Carreira</b>		
Docente	5	23%
Técnico Administrativo em Educação (TAE)	17	77%
<b>Área de Formação</b>		
Administração/Direito	4	18,2%
Contabilidade	2	9,1%
Comunicação	1	4,5%
Matemática	2	9,1%
Educação	9	40,9%
Tecnologia da Informação	3	13,7%
Geografia	1	4,5%
<b>Área de Trabalho</b>		
Direção de Ensino	11	50%
Direção de Administração	6	27,3%
Gabinete	3	13,7%
Não se aplica	2	9,1%

**Fonte:** Elaborada pela autora

A instituição pesquisada possui 10 Campi e 1 Reitoria, sendo que os servidores entrevistados estão lotados da seguinte maneira: Reitoria; Gama e Recanto das Emas com 3 servidores cada um, totalizando 13,6%. Já Planaltina, Brasília e Riacho Fundo com 2 servidores em cada, que corresponde a 9,1 % do total; e nos campi Estrutural, Taguatinga, São Sebastião e Ceilândia, com 1 servidor cada, ou seja 4,5%, conforme figura 4.

Ressalta-se que 3 entrevistados indicaram a opção: não se aplica, haja vista 1 ter sido redistribuído, 1 ter solicitado exoneração e outro vacância.

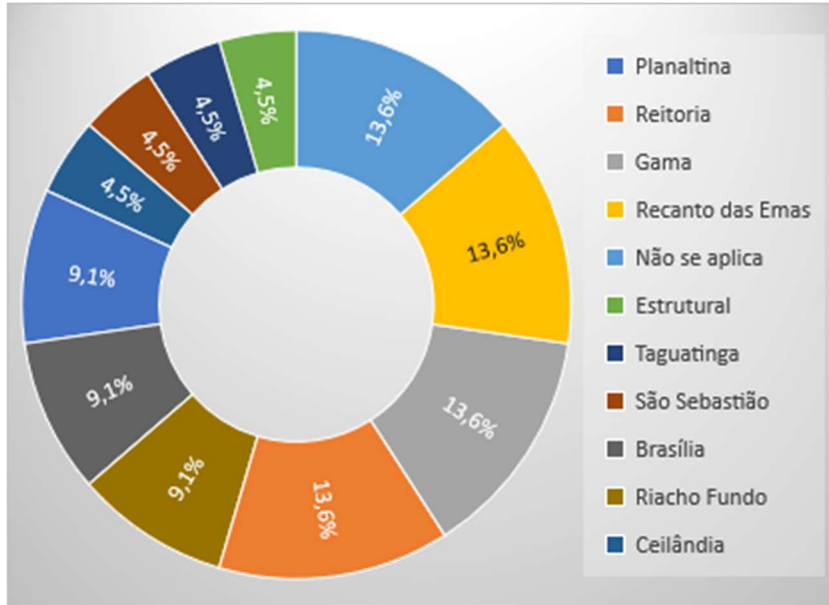


Figura 4 - Unidade de Lotação dos servidores.

Observa-se na figura 5 que os entrevistados estão distribuídos em 10 cargos, dos diversos que compõem a instituição. Sendo 2 (9,1%) administradores, 2 (9,1%) analistas de TI, 1 (4,5%) assistente de alunos, 2 (9,1%) assistentes em administração, 1 (4,5%) auxiliar em administração, 5 (23%) docentes, 3 (13,6%) pedagogos, 1 (4,5%) relações públicas, 2 (9,1%) técnicos em assuntos educacionais, 2 (9,1%) técnicos em contabilidade e 1 (4,5%) tecnólogo em rede. Desse modo, nota-se que embora haja uma grande diversidade de cargos dos pesquisados, o cargo de docente e pedagogo predominam com 36,6%.

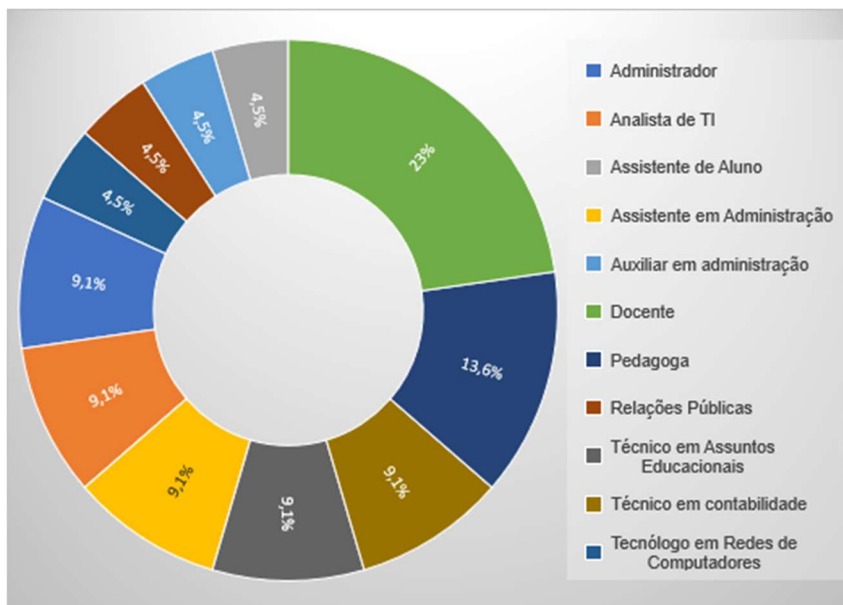


Figura 5 - Cargos.

Em uma das questões do questionário aplicado, foi solicitado aos respondentes a indicação do título do trabalho de projeto, bem como seu objetivo, conforme apresentado no quadro 3.

Quadro 3 - Trabalhos de projetos apresentados pelos concluintes do MAE.

Título	Objetivo
Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da Rede Federal de Ensino no Distrito Federal.	Compreender a implantação do mapeamento dos fluxos dos processos no âmbito da Coordenação Adjunta de Ensino da referida Diretoria com vistas a contribuir para o desenvolvimento futuro de suas ações, de seus colaboradores e estudantes.
Funções do diretor escolar do Campus Avançado de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia: desafios e possibilidades.	Analisar a atuação do diretor escolar no desempenho de suas atribuições, identificando os desafios e possibilidades na execução de seu trabalho.
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.	Analisar as possíveis contribuições do Projeto Político-Pedagógico no direcionamento das práticas educativas em um campus do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB).
Práticas educativas no ensino integrado do Proeja em Artesanato de um Instituto Federal de Educação.	Compreender como ocorreu a integração curricular na formação profissional do Técnico em Artesanato, no âmbito das práxis docentes para atuar no processo de educação de jovens e adultos do Ensino Médio do curso Proeja (Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Jovens e Adultos) em Artesanato de uma Instituição de Educação Federal localizada no Distrito Federal.
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.	Investigar o papel da coordenação pedagógica na formação continuada e sua correlação com os saberes docentes.
A importância da formação do gestor na utilização do orçamento público: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino.	Avaliar a importância da formação dos gestores na utilização do orçamento público, visando a melhoria da execução dos recursos orçamentários no Instituto Federal de Brasília - IFB.
Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizados por uma Instituição de ensino brasileira.	Verificar os sistemas utilizados pela instituição, a partir deles criar um repositório dos seus dados consolidados e desenvolver um programa para disponibilizar informações à gestão com o intuito de identificar suas potencialidades de acordo com a visão do gestor como estratégia de gestão com o enfoque no rendimento escolar.
Política de segurança da informação e o acesso à internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil.	Analisar em que medida a aplicação das políticas de segurança da informação impacta o trabalho do docente no momento em que este busca a dinamização das aulas por meio do acesso à internet.
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.	Analisar a percepção do trabalho do orientador de ensino e aprendizagem na promoção da qualidade dos cursos a distância ofertados pelo IFB, a partir da percepção desses profissionais e de seus pares.

Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.	Identificar os impactos da oferta de residência estudantil para os estudantes, de todos os cursos, contemplados no período de 2015 a 2018 no CPLA e para isso, faz-se necessário contextualizar e caracterizar as estruturas física e organizacional envolvidas.
Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica.	Analisar as práticas avaliativas institucionais desenvolvidas em um campus da rede federal de ensino do Distrito Federal, buscando compreender as motivações dos gestores e a percepção da comunidade escolar em relação às ações implementadas a partir dessa avaliação.
Avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.	Analisar os resultados de uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre os servidores da Reitoria do IFB, procurando identificar em que medida é considerada a Qualidade de Vida no Trabalho desta população, assim como as variáveis que a estruturam, sob a ótica dos seus servidores.
Gestão, gamificação e tecnologia: estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília.	Verificar qual é a percepção dos servidores sobre engajamento, a forma de trabalho, o clima organizacional e o feedback, temas nos quais a gamificação poderá atuar para engajar as pessoas a alcançar os objetivos institucionais, identificando as condições que a instituição possui para adotar a gestão de projetos gamificada.
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.	Analisar a motivação para o trabalho e o comprometimento organizacional dos servidores públicos do quadro efetivo do Instituto Federal de Brasília – Campus Planaltina e identificar o papel, o perfil e as qualidades básicas do gestor público na gestão de pessoas.
O papel da gestão na permanência do estudante: o caso do curso técnico subsequente em equipamentos biomédicos.	Analisar o papel do gestor em relação à redução dos índices de evasão escolar em cursos técnicos subsequentes ofertados no campus Ceilândia do Instituto Federal de Brasília.
O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos.	Identificar as percepções dos servidores a respeito do clima organizacional no Instituto Federal de Brasília (IFB) e analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, decorrentes de doenças ocupacionais.
A inserção profissional de egressos de cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília – IFB.	Identificar como ocorre a inserção profissional dos egressos dos cursos técnicos subsequentes do Campus São Sebastião.
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica.	Construir o regimento e instrumentalizar o processo de avaliação de desempenho funcional de bolsistas e colaboradores da Diretoria de Educação a Distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília.
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no Campus Gama do Instituto Federal de Brasília.	Analisar a problemática da evasão escolar no curso Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos em um Campus Gama do Instituto Federal de Brasília. Considera-se como evasão escolar a desistência/abandono do aluno durante o curso, cuja duração é de dois anos e meio.

O papel da comunicação interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.	Entender em quais aspectos a comunicação interna de uma instituição de ensino difere de uma mercadológica e como as teorias voltadas para este tipo de organização podem colaborar para uma política de comunicação interna em uma instituição de ensino pública.
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília.	Verificar a eficácia dos Conselhos de Classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília.
Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.	Analisar as ações que vêm sendo aplicadas pelas coordenações da área de Ensino, e que contribuem para a permanência dos/as estudantes no curso.
Reforma do ensino médio no Brasil, a regra e o jogo: estudo de caso no Campus Brasília, do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Brasília.	Investigar, camada por camada, o sistema em que fora operada a supracitada reforma e entender como ela afetou o Ensino Médio Integrado do Instituto Federal de Brasília, na busca de tangenciar, em uma camada mais profunda, o Campus Brasília (CBRA).
Ações para Inclusão de Pessoas Idosas no Instituto Federal de Brasília: Políticas Públicas para Qualidade de Vida.	Proposição de diretrizes institucionais para ampliação das ofertas e ações direcionadas ao público da terceira idade no âmbito do Instituto Federal de Brasília.

**Fonte:** Elaborada pela autora

Com o objetivo de saber para qual setor o projeto de intervenção elaborado foi destinado, solicitou-se aos respondentes a indicação dessa informação, observa-se que 4 projetos foram destinados à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, 3 à Pró-reitoria de Ensino, 2 à Diretoria de Educação à Distância, 2 destinados à Reitoria (autoridade máxima) e 1 projeto aos demais setores, conforme demonstrado no quadro 04. Houve uma resposta em que foi informado que o projeto de intervenção foi elaborado para uma outra instituição da rede federal.

Quadro 4 - Setor destinado para aplicação do projeto de intervenção.

Setor	Quantidade
Coordenação de Residência Estudantil Campus Planaltina	1
Coordenação Pedagógica Campus São Sebastião	1
Direção de Ensino e Pesquisa Campus Riacho Fundo	1
Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga	1
Direção Geral Campus Ceilândia	1
Direção Geral Campus Gama	1
Direção Geral Campus Planaltina	1
Direção Geral Campus Recanto das Emas	1

Direção Geral Campus São Sebastião	1
Diretoria de Comunicação	1
Diretoria de Educação a Distância	2
Pró-Reitoria de Ensino	3
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	4
Reitoria (autoridade máxima)	2
Outro IFE	1

**Fonte:** Elaborada pela autora

Em relação ao questionamento: se o projeto de intervenção elaborado foi implementado na instituição, conforme a figura 6, tem-se a seguinte análise: 73% dos projetos de intervenção não foram implementados, o que corresponde a 16 projetos, 18% foram implementados parcialmente, correspondendo a 4 projetos e 9% implementados integralmente, que equivale a 2 projetos.

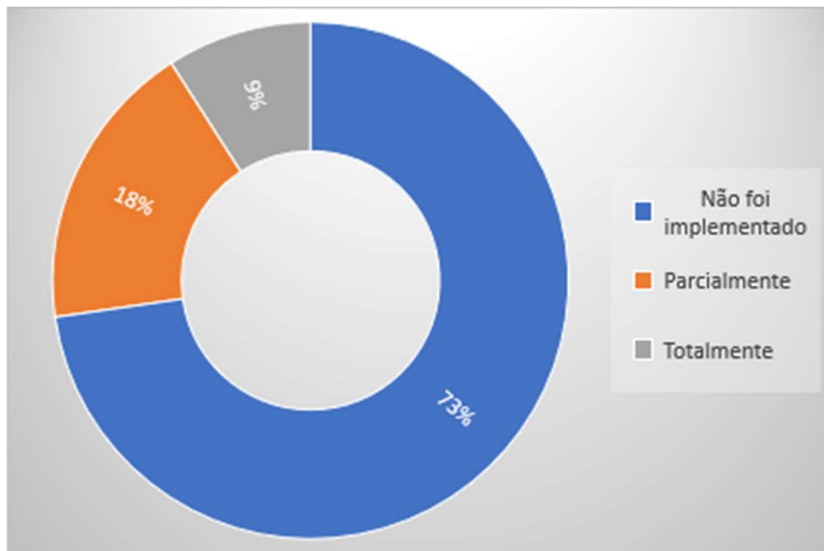


Figura 6 - Implementação dos projetos.

Foi perguntado aos entrevistados qual o principal motivo do projeto de intervenção não ter sido implementado, 6 (27,3%) responderam que não foram implementados por desinteresse por parte da instituição, 4 (18,2%) atribuíram à pandemia da Covid-19, 3 (13,6%) ao desconhecimento por parte da instituição, 1 (4,5%) projeto foi implementado mas cancelado por causa da pandemia, 1 (4,5%) porque a servidora pediu vacância, 1 (4,5%) apontou o desinteresse, desconhecimento e dificuldades por parte da instituição, 1 (4,5%) desinteresse, desconhecimento e falta de recursos orçamentários e 5 (23%) não se aplica, haja vista ter sido implementado totalmente ou parcialmente, conforme apontado na figura 7.



Figura 7 - Motivo de o projeto de intervenção não ter sido implementado.

Quanto ao principal motivo do projeto de intervenção ter sido implantado parcialmente, foram obtidas as seguintes respostas: 2 (9%) projetos não se aplicarem totalmente ao setor, 1 (4,5%) falta de recursos orçamentários, 1 (4,5%) foi atribuída a implantação parcial ao gestor do Campus, mas não foi especificado o motivo e 1 (4,5%) por desinteresse dos pares em fazer parte do projeto. Os demais projetos, 16 (73%) não foram implementados e 1 (4,5%) implementado totalmente, conforme a figura 8 rever. Observou-se uma divergência, haja vista 2 projetos terem sido implementados totalmente, conforme demonstrado na figura 8 e nesse questionamento 1 ter sido apontado como implementado parcialmente.

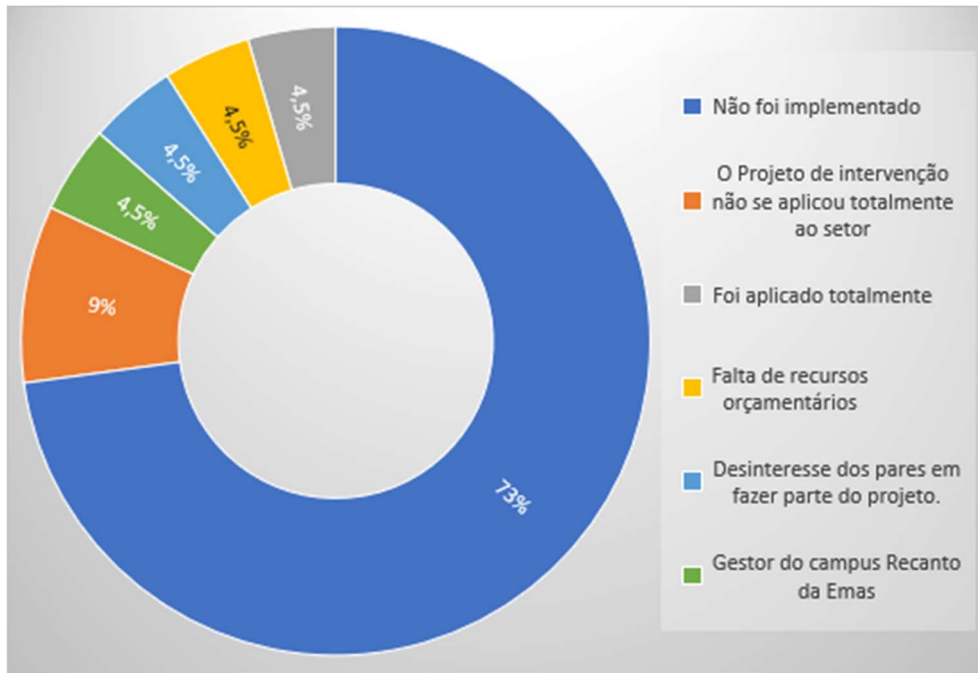


Figura 8 - Motivo de o projeto de intervenção não ter sido implementado.

Com o objetivo de aplicar um questionário aos atuais gestores dos setores aos quais os projetos de intervenção foram elaborados, houve a necessidade de solicitar aos respondentes que informassem o nome do atual gestor do setor. No entanto, para preservar a identidade dos gestores, essas respostas não serão divulgadas.

No que se refere como o respondente avalia a contribuição do seu projeto de intervenção para a Instituição Federal de Ensino, dos projetos que foram implementados seja integralmente ou parcialmente, 1 (4,5%) projeto foi considerado bom, 2 (9,1%) considerados muito bons, 3 (13,6%) excelentes e ressaltando que 16 (72,7%) não foram implementados, conforme figura 9.

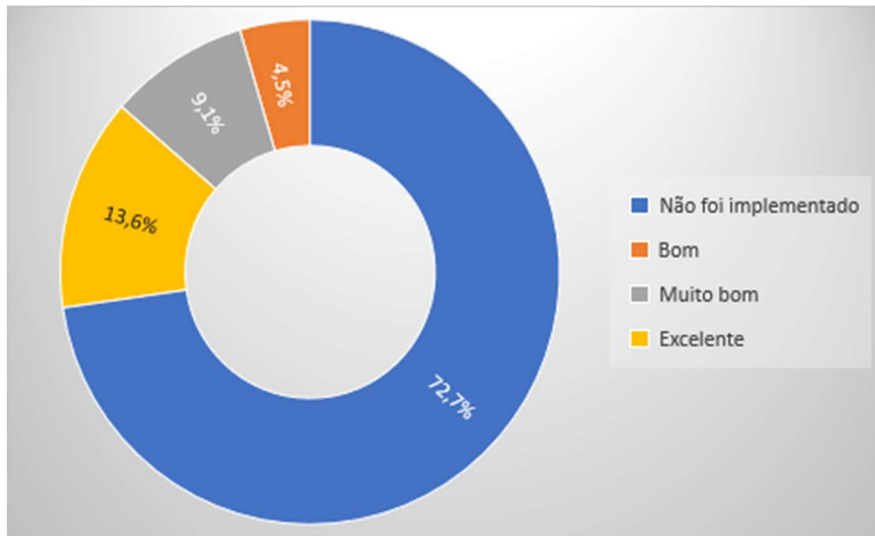


Figura 9 - Avaliação da contribuição do seu projeto de intervenção para a Instituição Federal de Ensino.

Referente à indagação se o projeto de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado no projeto de trabalho, foi apontado que 1 (4,5%) projeto solucionou totalmente o problema, 1 (4,5%) solucionou parcialmente de 51% a 99% e os outros 4 (18%) projetos solucionaram em até 50% e 16 projetos que correspondem a 73% não foram implementados. Conforme figura 10.

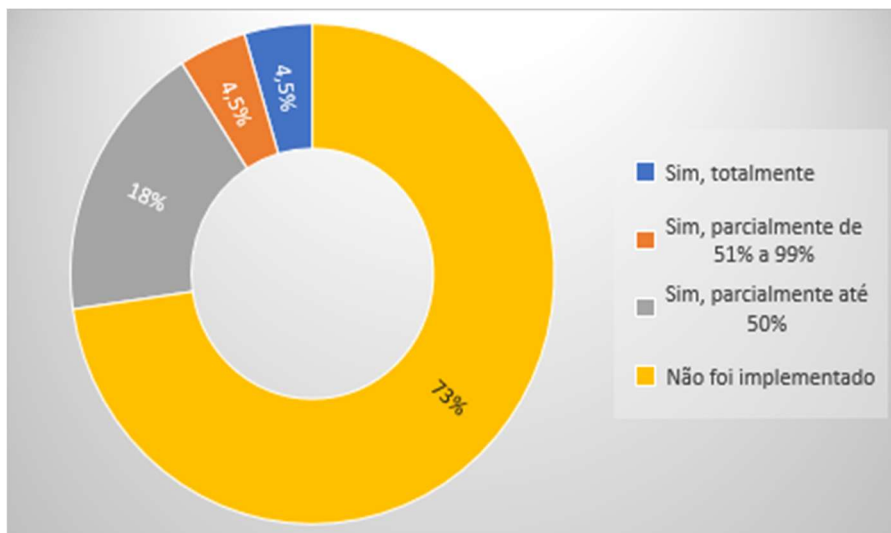


Figura 10 - Projeto de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado no projeto de trabalho.

Questionados sobre o quanto impactou a implementação do projeto de intervenção na instituição, conforme figura 11, foi apontado que 2 (9%) projetos impactaram bastante, 2 (9%) impactaram muito e 2 (9%) respostas indicaram que o impacto foi considerado regular.

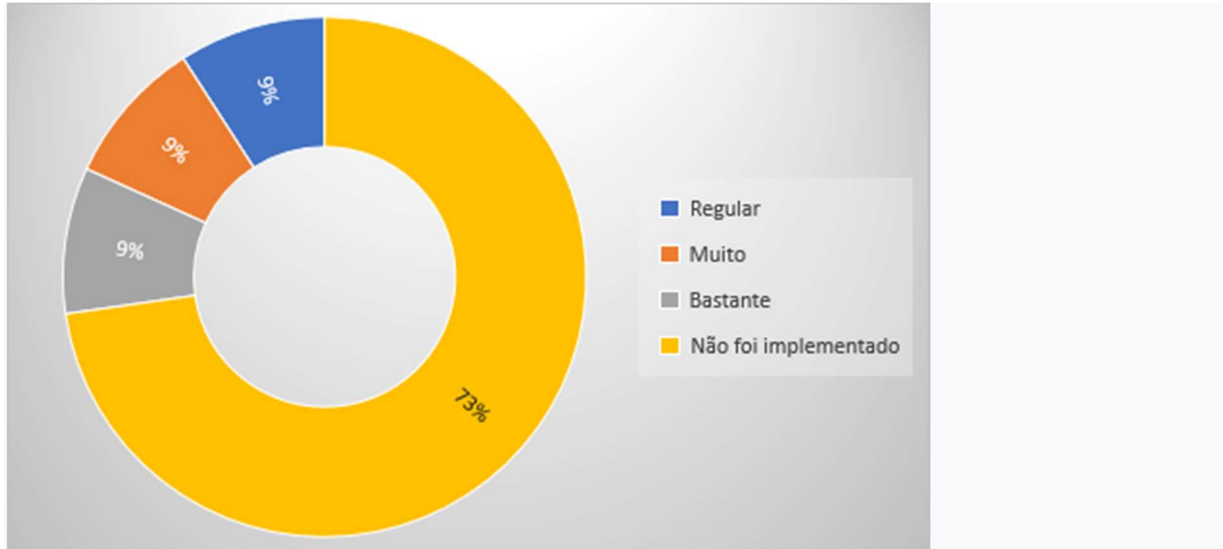


Figura 11 - Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção na instituição.

Em uma questão aberta foi solicitada a contribuição dos respondentes com sugestões de formas ou indicadores que melhor avaliam o impacto do seu projeto para a instituição, conforme apresentado no quadro 05.

Quadro 5 - Sugestões de formas ou indicadores de avaliação de impacto do projeto de intervenção.

S1	Aplicar nova pesquisa entre os servidores para analisar a motivação para o trabalho e o comprometimento organizacional e fazer um comparativo.
S2	Melhor gerenciamento da Comunicação Interna.
S3	O projeto já existia antes mesmo da dissertação, mas foi organizado com a pesquisa e essa ação já pode ser vista como um modo de avaliação desta ação pedagógica, antes não formalizada.
S4	Não foi implementado.
S5	A Instituição poderia aproveitar os resultados do projeto para aprimorar os regulamentos internos e assim alcançar melhores resultados.
S6	Possibilidade de o diretor escolar perceber como seu trabalho influencia na comunidade, na escola.
S7	1. Treinamento dos gestores/coordenadores em gestão de projetos; 2. Treinamento em planejamento estratégico/tático/operacional; 3. Definição de regras, recompensas, formas de engajamento; 4. Elaboração de um programa institucional com o uso de sistema de gestão de projetos gamificada.
S8	Sem ter sido implementado, a construção de indicadores seria com base em achismos. Após a primeira implementação seria possível avaliar tomando como base as ações e os prazos sugeridos.
S9	Traçar o perfil dos servidores do IFB, quanto à sua formação e experiência profissional e treinamentos nos últimos anos.

S10	A pandemia contribuiu para que as coordenações da DREP trabalhassem de forma articulada.
S11	Aprimoramento da avaliação, conforme proposta de nova intervenção, e aplicação em novo ciclo avaliativo.
S12	As mudanças e excessiva rotatividade nos cargos de gestão do IFB podem ter comprometido a implementação da intervenção. À época do mestrado, eu ocupava um cargo de gestão (Coordenadora de Curso) e era bolsista da DEaD. Havia me comprometido e estava empenhada na implementação do projeto de intervenção no âmbito da Diretoria. Ocorre que as mudanças repentinas em níveis de gestão impactam consideravelmente no nível de envolvimento dos colaboradores e acompanhamento do mapeamento dos processos ora realizados. É interessante que a gestão identifique os motivos que envolvem essa excessiva rotatividade, que podem abranger a falta de adaptação à função que é exercida; desacordo com as políticas empregadas pela instituição, falta de identidade e perspectivas de crescimento, ou até mesmo insatisfação com aquilo que lhe é oferecido em termos de benefícios.
S13	Como a cultura de qualidade de vida no trabalho ainda está caminhando a passos lentos no que se refere à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conforme se pôde ver nesta pesquisa, espera-se que o IFB cresça nas percentagens relativas à QVT tão logo a política e o programa sejam implementados e colocados em prática junto aos seus servidores.
S14	<p>As seguintes propostas: realização de um exame seletivo, sob a forma de entrevista junto com aplicação de questionário socioeconômico; realização de um exame de admissão, a fim de que seja feita uma análise acerca dos conhecimentos básicos dos alunos; adequação do horário do curso, conforme a realidade do aluno trabalhador; a implantação de aulas de reforço e também de revisão referentes aos conteúdos do Ensino Básico;</p> <p>A inclusão de uma aula-modelo, em que os alunos pudessem conhecer os conteúdos do curso de forma otimizada, para que não houvesse desmotivação posterior;</p> <p>Criação de mecanismos para que os dados referentes ao aluno estejam consolidados em um único documento, para simplificar a análise quanto a situação real do estudante;</p> <p>Como também criar mecanismos para saber o motivo da desistência do aluno, com intuito de trazê-lo novamente, para o curso; estimulação de autoestima do aluno e a percepção de que o quanto voltar a estudar é importante para o seu crescimento e sucesso profissional; a implantação de ações que motivem a participação dos docentes em grupos de estudo sobre o PROEJA; capacitação docente cujo objetivo seja para adequação da prática docente às especificidades e particularidades cotidianas do aluno trabalhador; desenvolvimento e avaliação de práticas curriculares inovadoras que capacitem os professores para garantir a permanência do aluno até a conclusão do curso para o qual se matricularam.</p> <p>Uma vez que essas propostas forem acatadas pela instituição, irá minimizar a incidência da evasão escolar e também evitar novas desistências dos alunos do curso técnico em administração do PROEJA.</p>
S15	Não foi implementado.
S16	Como não foi implementado e sequer discutido institucionalmente, não tenho parâmetros para essa resposta.
S17	Não foi implementado.

S18	Acredito que os diretores deveriam incentivar a implementação dos projetos de intervenção.
S19	A construção de diretrizes institucionais para ampliação das ofertas e ações direcionadas ao público da terceira idade no âmbito do Instituto Federal de Brasília.
S20	Todos os projetos desenvolvidos deveriam ter sua implementação garantida.
S21	Sem sugestões.
S22	A aplicação do projeto de intervenção contribuiria para a avaliação e direcionamento das ações no campus. No nosso campus ainda não temos um Projeto Político Pedagógico construído de forma coletiva para direcionar as práticas educativas da instituição.

**Fonte:** Elaborada pela autora

A fim de investigar o retorno ao nível de carreira/situação profissional com a realização do mestrado, foi questionado qual o principal motivo para a busca do curso. Segundo os respondentes, 1 (4,5%) servidor alegou a aquisição de novos conhecimentos, 1 (4,5%) para aprofundar conhecimentos teóricos e práticos da sua área de atuação, 4 (18%) buscaram para obter satisfação pessoal, 7 (32%) para aumento de salário (incentivo à qualificação) e 9 (41%) com o objetivo de se qualificarem para melhor desempenho profissional, como demonstrado na figura 12.

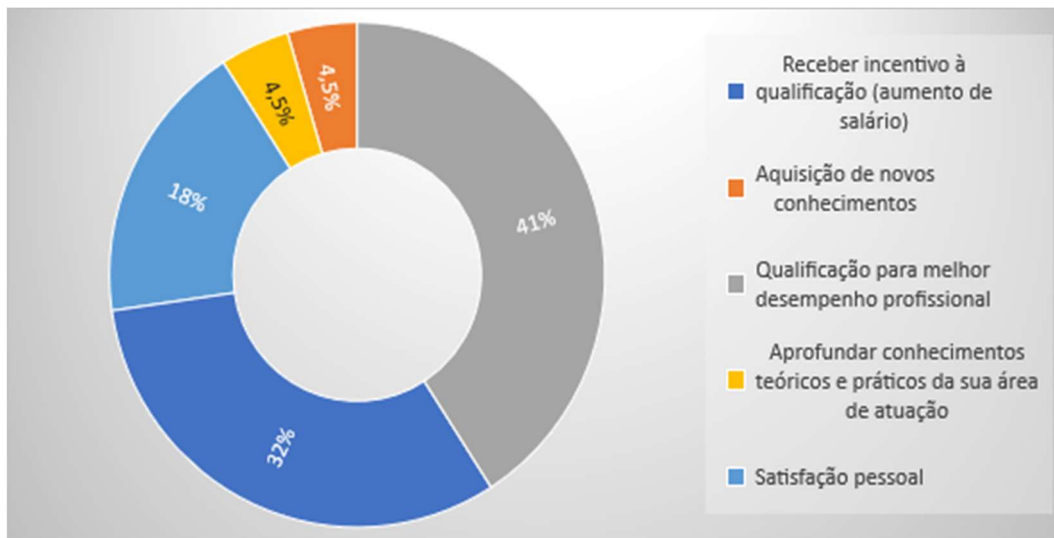


Figura 12 - Retorno ao nível de carreira/situação profissional com a realização do mestrado.

Foi perguntado se a possibilidade de ter a qualificação (MAE), cada vez mais alinhada às atribuições do cargo e do setor, deixaria o respondente motivado. Conforme a figura 13, 1 servidor em nada seria motivado, 3 teriam motivação regular, 12 servidores seriam muito motivados e 6 bastante motivados.

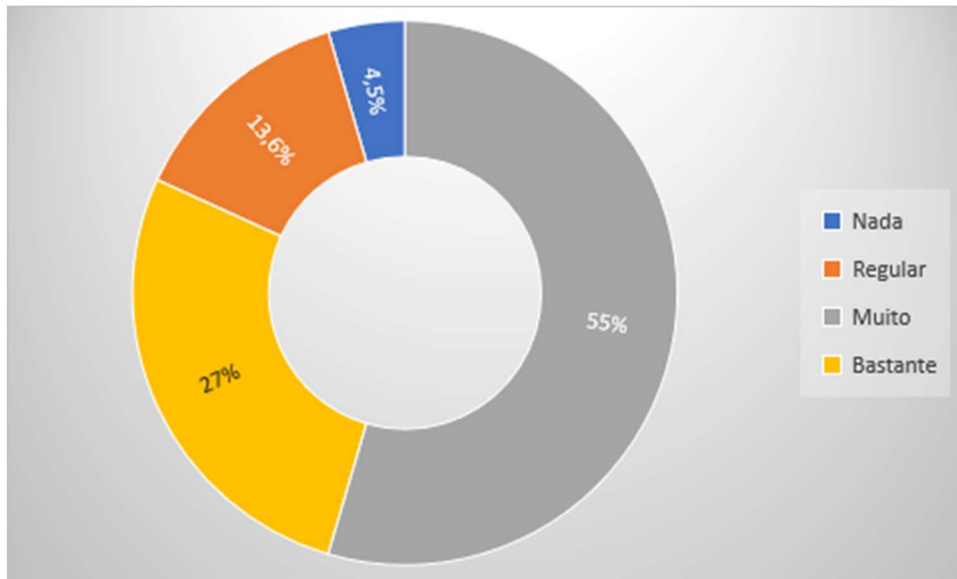


Figura 13 - Possibilidade de ter a qualificação (MAE) cada vez mais alinhada às atribuições do cargo e do setor, deixaria o respondente motivado.

Com o intuito de obter o grau de retorno do mestrado ao nível profissional, 11 questionamentos foram efetuados e o resultado é demonstrado no quadro 06. Em relação ao item melhor desempenho profissional, capaz de desenvolver melhorias para a instituição, o grau de retorno considerado por 11 respondentes foi muito, 7 bastante e 4 regular. Nota-se que a maioria considerou que o mestrado proporcionou melhor desempenho profissional.

Quanto ao aspecto de a instituição possuir estratégias para o aproveitamento das qualificações adquiridas por seus servidores, 6 consideraram que não há nada de estratégias, 5 que há pouca, 7 regular, 3 muita e 1 bastante. Foi constatado que é necessário melhorar as estratégias para aproveitamento na instituição.

Em relação ao exercício da pesquisa, 7 respondentes consideram bastante o grau de retorno em relação ao exercício da pesquisa, 9 disseram que o retorno foi muito, 5 foi regular e 1 o retorno foi pouco.

Um total de 10 respondentes consideraram que o mestrado melhorou a capacidade de pensar criticamente o desempenho profissional bastante, 11 consideraram que melhorou muito e 1 considerou regular.

No aspecto promover inovações com os conhecimentos adquiridos por meio do mestrado, 9 respondentes concordam que adquiriram bastante, 9 adquiriram muito e 4 regular.

O mestrado contribuiu para a capacidade de resolver problemas, bastante para 7 respondentes, para 14 contribuiu muito e para 1 foi regular.

Considerando a capacidade para trabalhar em equipe, 11 servidores informaram que o retorno foi bastante, 6 foi muito, 2 regular e 3 consideraram que o retorno foi pouco. Já no

aspecto em liderar pessoas, 5 respondentes concordaram que com o mestrado melhorou bastante, 10 que melhorou muito, 3 regular, 3 pouco e 1 não melhorou em nada.

No quesito adaptar-se a mudanças ou novas situações, o mestrado, para 8 servidores contribuiu bastante, para 9 contribuiu muito, para 4 contribuiu de forma regular e para 1, pouco. No quesito habilidades de propor e alcançar mudanças, 8 respostas indicaram que o retorno foi bastante, 9 foi bom e 5 consideraram regular.

Quando questionados sobre aprimorar os processos internos e promover melhorias a nível da instituição, 10 respostas consideraram que aprimoraram bastante, 9 muito, 1 considerou regular e 2 pouco.

Quadro 6 - Grau de retorno do mestrado ao nível profissional.

<b>Informe o grau de retorno do mestrado ao nível profissional, considerando os seguintes aspectos.</b>					
	Nada	Pouco	Regular	Muito	Bastante
Melhor desempenho profissional capaz de desenvolver melhorias para a instituição	-	-	4	11	7
A instituição possui estratégias para o aproveitamento das qualificações adquiridas por seus servidores	6	5	7	3	1
Exercício da pesquisa científica	-	1	5	9	7
Melhorar a minha capacidade de pensar criticamente o meu desempenho profissional	-	-	1	11	10
Promover inovações com os conhecimentos adquiridos	-	-	4	9	9
Capacidade de resolver problemas	-	-	1	14	7
Capacidade para trabalhar em equipe	-	3	2	6	11
Liderar pessoas	1	3	3	10	5
Adaptar-se a mudanças ou novas situações	-	1	4	9	8
Habilidade de propor e alcançar mudanças	-	-	5	9	8
Aprimorar os processos internos e promover melhorias a nível da instituição	-	2	1	9	10

**Fonte:** Elaborada pela autora

Para auferir com qual grau de satisfação a expectativa do servidor foi contemplada com a conclusão do mestrado, foram inseridos 10 questionamentos, conforme quadro 07.

No aspecto de receber incentivo à qualificação, 10 respondentes ficaram bastantes satisfeitos, 5 ficaram muito satisfeitos, 1 regular, 1 pouco e 5 nada satisfeitos.

Quanto a aprofundar conhecimentos teóricos e práticos na área de atuação do servidor, 9 servidores consideram que aprofundaram bastante, 10 muito, 2 regular e 1 pouco.

Já no item qualificação para melhor desempenho profissional, 9 respondentes acreditam que por conta da qualificação melhoraram bastante o desempenho profissional, 10 muito e 3 consideraram regular.

Em relação à ascensão da carreira para cargos de gestão, 5 responderam bastante, 5 muito, 2 regular, 4 pouco e 6 nada.

No ponto aquisição de novos conhecimentos, 11 respondentes consideram bastante, 10 muito e 1 regular.

Já na questão da satisfação pessoal, 13 servidores responderam que obtiveram bastante satisfação e 9 muito.

Com a implementação do projeto de intervenção, 1 servidor ficou bastante satisfeito, 3 muito satisfeitos, 2 pouco e 16 nada satisfeitos.

No item quanto impactou a implementação do projeto de intervenção, 1 respondente considerou bastante, 2 muito, 1 regular, 1 pouco e 17 nada.

Em relação ao reconhecimento profissional na instituição, 4 respostas consideraram bastante, 5 muito, 4 regular, 4 pouco e 5 nada.

E por último, no quesito oportunidade para exercer, na instituição, as competências e habilidades adquiridas, foram obtidas 3 respostas que responderam bastante, 6 muito, 3 regular, 3 pouco e 7 nada.

Observou-se que o grau de retorno do mestrado a nível profissional foi bastante proveitoso considerando as respostas analisadas, uma vez que capacita profissionalmente o servidor para desenvolver as atividades cotidianas por meio do conhecimento adquirido. Desse modo, além de qualificar o servidor, o prepara para atuar de maneira exemplar no setor público melhorando o desempenho profissional e consequentemente desenvolver melhorias para a instituição, a capacidade de pensar criticamente, promover inovações com os conhecimentos adquiridos, aperfeiçoar a capacidade de resolver problemas e o trabalho em equipe, a habilidade de propor e alcançar mudanças, adaptar-se a mudanças ou a novas situações, liderar pessoas, o exercício da pesquisa científica, além de aprimorar os processos internos.

Quadro 7 - Grau de satisfação da expectativa contemplada com a conclusão do Mestrado.

<b>Com qual grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado</b>					
	Nada	Pouco	Regular	Muito	Bastante
Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)	5	1	1	5	10
Aprofundar conhecimentos teóricos e práticos da sua área de atuação	-	1	2	10	9
Qualificação para melhor desempenho profissional	-	-	3	10	9
Ascensão da carreira para cargos de gestão	6	4	2	5	5
Aquisição de novos conhecimentos	-	-	1	10	11
Satisfação pessoal	-	-	-	9	13
Com a implementação do projeto de intervenção	16	2	0	3	1
Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção	17	1	1	2	1
Reconhecimento profissional na instituição	5	4	4	5	4
Oportunidade para exercer, na instituição, as competências e habilidades adquiridas	7	3	3	6	3

**Fonte:** Elaborada pela autora

Ao final do questionário, foram solicitadas aos respondentes observações que considerassem importantes, foram obtidas 11 considerações, conforme respostas que constam no bloco 6, do anexo V.

Em duas observações, foram apontadas a necessidade da instituição em ter uma política de aproveitamento do conhecimento dos servidores:

“A instituição precisa aproveitar o potencial e conhecimento dos servidores que buscam aprimoramento e o desenvolvimento profissional”. (S5).

Na resposta apresentada pelo S9, destaca-se:

“[...] oferece qualificações, mas sem uma política de aproveitamento e direcionamento das capacidades de forma eficiente do meu ponto de vista de pesquisador e servidor”.

As observações acima remetem ao que já foi posto no referencial teórico, que a promoção de qualificação na Administração Pública deve oportunizar o desenvolvimento

profissional do servidor, e que não pode passar despercebido pelos gestores públicos que, por sua vez, devem identificar e aplicar este conhecimento, com vistas a alcançar os objetivos e melhorar o desempenho institucional. (Batista, 2012).

Foi sugerida a criação de políticas, pela instituição, para implantação dos projetos de intervenção, além de avaliar o retorno sobre o investimento realizado. Destacam-se a seguir as observações:

“A instituição deveria estabelecer, por meio da PRGP, uma política com estratégias que favoreçam a implantação desses projetos, bem como a avaliação de impactos e o ROI (retorno sobre o investimento) da capacitação de seus servidores”. (S15)

“(…) se a Instituição tomasse conhecimento de todos os projetos de intervenção propostos nos cursos de Mestrado, muita inovação e melhoria de qualidade nos processos e nos resultados poderiam ser observados e aproveitados como retorno ao investimento realizado na oferta dessa capacitação aos servidores”. (S16)

Aqui vai ao encontro do pensamento de Guerra (2007, p. 126), um projeto:

“é a expressão de um desejo, de uma vontade, de uma intenção, mas é também a expressão de uma necessidade, de uma situação a que se pretende responder. Um projeto é, sobretudo, a resposta ao desejo de mobilizar as energias disponíveis com o objetivo de maximizar as potencialidades endógenas de um sistema de ação garantindo o máximo de bem-estar para o máximo de pessoas.”

### **4.3 Perfil dos gestores participantes da pesquisa**

Dos 14 gestores respondentes, a maioria é do sexo masculino, estão na instituição entre 8 e 11 anos, prevalecendo o tempo na função que ocupa atualmente entre 3 e 5 anos e com predominância a carreira de docente.

Dessa maneira, os números mostram que há uma predominância dos gestores do sexo masculino, que trabalham na instituição entre 8 e 11 anos, também é bastante representativo os gestores que estão na instituição há 12 ou mais anos, o que significa que, de um modo geral, conhecem bem a instituição.

Um ponto a se destacar é a quantidade de gestores que são da carreira docente, dos 14 respondentes 11 são docentes e apenas 3 da carreira de técnico.

**Tabela 2 - Perfil dos Gestores**

<b>Perfil</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
<b>Gênero</b>		
Feminino	5	35,7%
Masculino	9	64,3%
<b>Tempo de serviço na instituição (anos)</b>		
0 a 3	0	0
4 a 7	3	21,4%
8 a 11	6	42,9%
12 ou mais	5	35,7%
<b>Tempo na função que ocupa atualmente</b>		
0 a 2	3	21,4%
3 a 5	6	42,9%
6 a 8	4	28,6%
10 ou mais	1	7,1%
<b>Carreira</b>		
Docente	11	78,6%
Técnico Administrativo em Educação (TAE)	3	21,4%

**Fonte:** Elaborada pela autora

No questionário aplicado aos servidores concluintes do Mestrado em Administração Educacional, foram indicados 22 projetos de intervenção (1 desses projetos não foi possível identificar o gestor, por não estar no quadro de servidores da instituição pesquisada), relacionado a 14 áreas da instituição, dos quais 71%, que correspondem a 15 projetos, não são de conhecimento dos gestores, 19% têm conhecimento dos projetos, mas informaram que não foram implementados, perfazendo um total de 4 projetos. Os projetos parcialmente

implementados correspondem a 10% do total que são 2 projetos e não houve nenhum projeto totalmente implementado, conforme figura 14.

O projeto de intervenção, como já dito anteriormente, é uma ação planejada para que os objetivos pretendidos sejam alcançados, nascem do desejo de mudança, ou seja, são as pontes entre o desejo e a realidade. Para Paz *et al.*, (2013, p. 4), o projeto de intervenção é “uma ação organizada que deve responder a uma ou mais necessidades implícitas na causa sobre a qual incidirá a intervenção, ou seja, trata-se de uma proposta objetiva e focalizada, para resolver problemas da realidade”.

Nota-se a falta de conhecimento, por parte dos gestores, dos projetos interventivos.

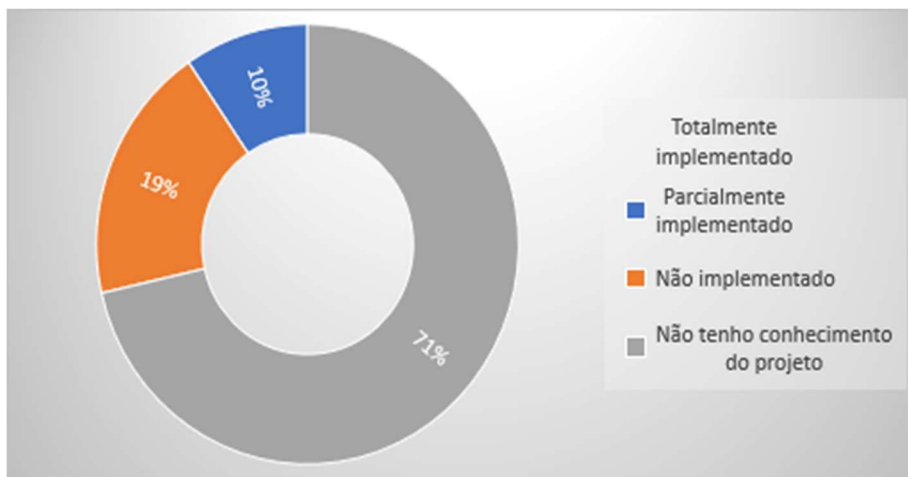


Figura 14 - Conhecimento dos projetos de intervenção.

Questionados sobre o motivo, na opinião de cada gestor, do projeto não ter sido implementado, 4 projetos são de conhecimento dos gestores, no entanto não foram implementados. Na figura 15, 50% indicaram que foi por desconhecimento por parte da instituição e os outros 50% por desinteresse da instituição.

É importante salientar que é essencial o apoio da gestão para a implementação dos projetos, não é possível falar em implementação sem contar com apoio desta importante parte do processo.

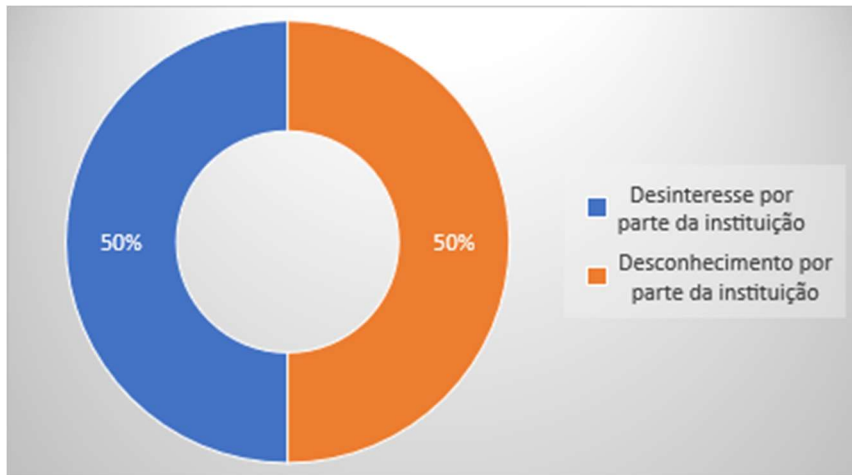


Figura 15 - Motivo de os projetos não terem sido implementados.

Questionados sobre o principal motivo do projeto de intervenção, que corresponde a 2 projetos, destinado ao seu setor, ter sido implementado parcialmente, as seguintes respostas foram obtidas: desconhecimento por parte da instituição e falta de recursos orçamentários, para ambos. Conforme quadro 08.

Novamente ressalta-se a importância do apoio da gestão, pois, quando há implementação integral dos projetos, atinge-se o objetivo que é sanar os problemas reais existentes na instituição, gerando mudanças, trazendo benefícios e desenvolvimento, não só para a organização como para a comunidade como um todo.

Quadro 8 - Motivo de os projetos terem sido implementados parcialmente.

	Motivos
<b>Projetos</b>	
Projeto Implantado parcialmente 1	Desconhecimento por parte da instituição / Falta de recursos orçamentários
Projeto Implantado parcialmente 2	Desconhecimento por parte da instituição / Falta de recursos orçamentários

Fonte: Elaborada pela autora

Conforme demonstrado na figura 16, os 2 projetos que foram implementados parcialmente foram considerados bons pela gestão atual do setor aos quais os citados projetos foram implementados, no quesito de contribuição para a instituição.

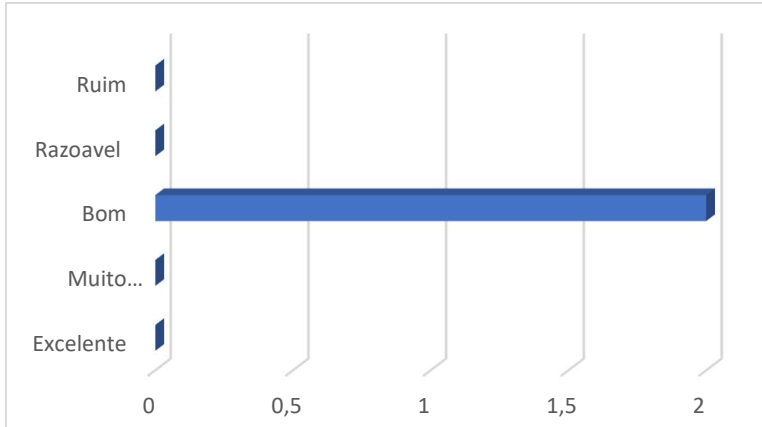


Figura 16 - Avaliação da contribuição do projeto de intervenção para a instituição.

Na figura 17, demonstra que os problemas identificados em cada um dos dois projetos de trabalho foram minimizados em até 50% com a implementação parcial dos projetos de intervenção. Implementar o projeto é necessário para a proposta acontecer.

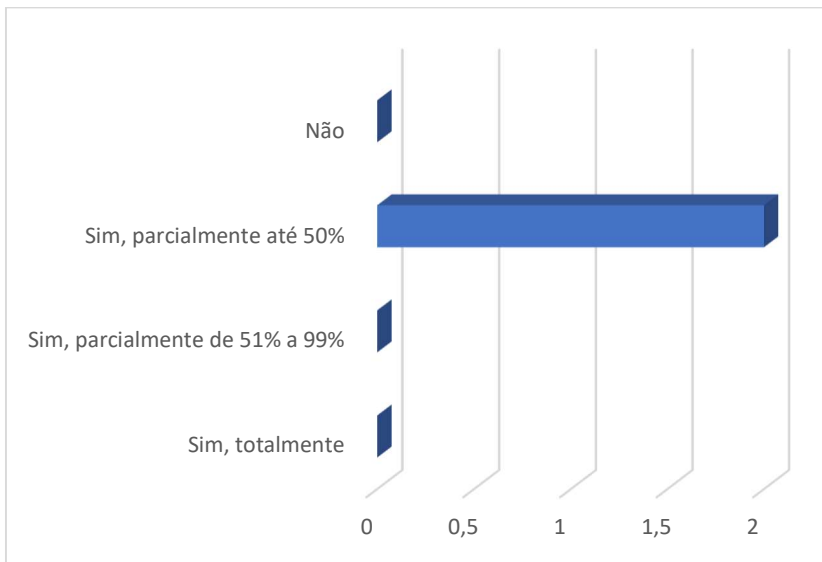


Figura 17 - O projeto de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado.

Conforme demonstrado na figura 18, um projeto nada impactou no setor no qual foi implementado parcialmente e o outro impactou pouco.

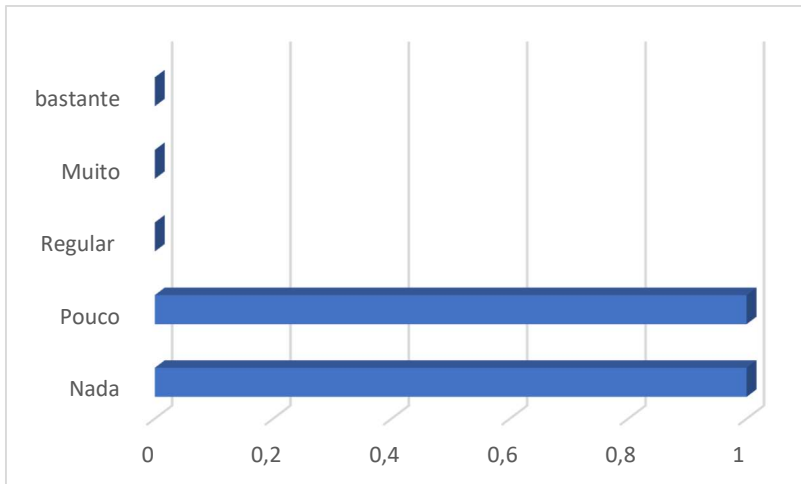


Figura 18 - Impacto da implementação do Projeto de intervenção.

A partir dos dados apontados na figura 19, o acordo entre as instituições de ensino de um modo geral foi avaliado como muito bom por 8 respondentes e bom por 5, somente 1 resposta foi avaliada como ruim. O que significa que, mesmo grande parte dos gestores não tendo conhecimento dos projetos de intervenção, eles reconhecem que o acordo entre as instituições gerou um resultado extremamente positivo.

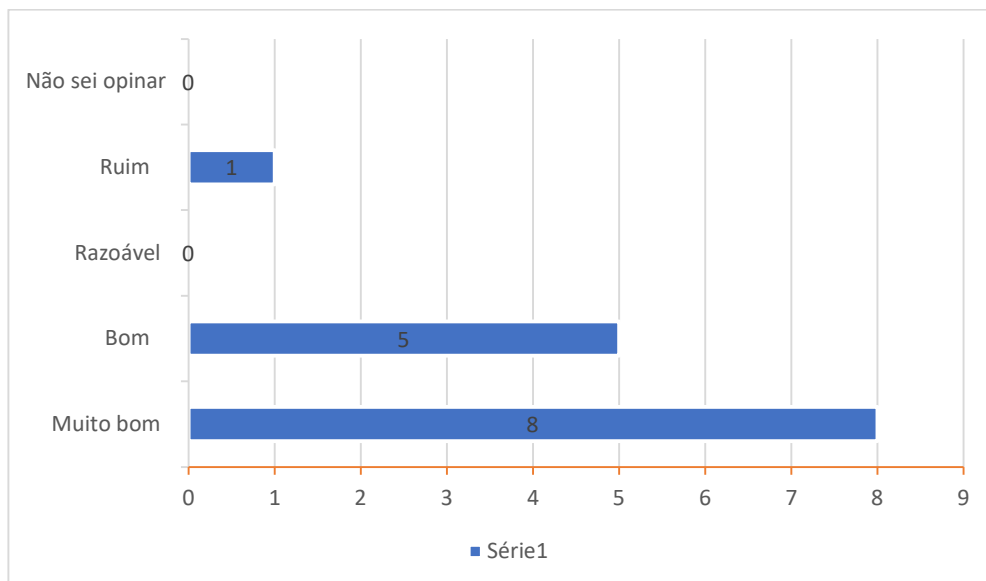


Figura 19 - Avaliação do acordo entre as instituições de ensino.

Para finalizar o questionário, foram solicitados aos respondentes complementação e sugestão sobre o tema, e 8 gestores, conforme pode-se observar no quadro 09, fizeram considerações quanto ao assunto.

Observa-se no comentário do entrevistado G1, o seguinte trecho:

“(…) os projetos de pesquisa têm potencial para orientar o trabalho institucional em busca da eficiência e eficácia necessárias ao serviço público”.

No referencial teórico, há estudos que demonstram que a eficiência e eficácia na administração pública são essenciais para atingimento de resultados positivos para o serviço público e atendimento das necessidades da sociedade (Santos & Vicentin, 2012, p. JUS).

O entrevistado G2 fez a seguinte sugestão:

“Seria interessante que fosse criado um espaço de compartilhamento dos resultados das pesquisas desenvolvidas no âmbito do acordo”.

O G3 apresentou o comentário:

“a falta de conhecimento dessas propostas pode estar relacionada à ausência de um repositório institucional que permita essa busca”

E o entrevistado G6 ressaltou que, para verificar a real efetividade das ações propostas, é essencial dar publicidade nas comunidades locais.

De maneira geral, é importante incentivar os servidores a compartilhar seus saberes, experiências e principalmente os resultados, pois são de grande relevância para a área pesquisada e, dessa forma, é possível torná-los visíveis e aprimorar uma nova forma de pensar e construir conhecimentos, bem como saber se os objetivos foram alcançados.

A resposta do entrevistado G5 considerou os termos do acordo bons, mas relatou que a execução dos projetos apresentou fragilidades que dificultaram a implementação dos projetos de intervenção.

Já o entrevistado G7 afirmou:

“na prática não funciona”, não dando mais nenhuma informação sobre sua opinião.

Por fim, segue o relato do entrevistado G9:

“Acredito que este acordo é estratégico para a instituição pesquisada pois oportunizou a formação e a elevação da qualificação de um número significativo de servidores da instituição”.

O relato acima, mais uma vez, corrobora com o referencial teórico, qualificar os servidores públicos é extremamente necessário, haja vista a gestão pública ser responsável em administrar os recursos públicos em benefício de toda a sociedade com o objetivo de buscar sempre mais eficiência. (Brito, 2016, p. Unipe).

Lembrando que a qualificação é como um processo de aprendizagem que se baseia em educação formal, que atende ao planejamento da instituição e promove evolução na carreira, e, aperfeiçoamento, entendido como processo de aprendizagem por ações de ensino para atualização, aprofundamento ou complementação de conhecimento para melhoria das atividades, como definido no Decreto Federal nº 5825/2006.

Quadro 9 - Complementação e sugestão sobre este tema.

Entrevistados	Respostas	Unidades
G1	A produção acadêmica voltada para os problemas identificados dentro do IFB deve ser estimulada considerando que os projetos de pesquisa têm potencial para orientar o trabalho institucional em busca da eficiência e eficácia necessárias ao serviço público.	1
G2	Seria interessante que fosse criado um espaço de compartilhamento dos resultados das pesquisas desenvolvidas no âmbito do acordo. Por exemplo, uma jornada acadêmica IFB e IPS.	2
G3	Primeiramente gostaria de reforçar a importância de entendermos os motivos pelos quais as propostas de intervenção não são, em sua maioria, implementadas. Avalio, inicialmente, alguns elementos que podem contribuir para essa não implementação tais como: disponibilidade de força de trabalho e/ou orçamentária. Além disso, a falta de conhecimento dessas propostas pode estar relacionada à ausência de um repositório institucional que permita essa busca.	3
G5	Considero que os termos do acordo entre as referidas instituições foram bons, no entanto, a execução do que foi acordado apresentou fragilidades que dificultaram uma interlocução efetiva entre as instituições, principalmente no que diz respeito à aplicação dos instrumentos de intervenção resultantes das pesquisas realizadas.	5
G6	Deve ser dada publicidade nas comunidades locais dos projetos de intervenção aplicados, da parte do servidor e do setor envolvido, para se verificar a real efetividade das ações propostas.	6
G7	Na prática, não funciona.	7
G9	Acredito que este acordo é estratégico para o IFB pois oportunizou a formação e a elevação da qualificação de um número significativo de servidores da instituição.	9
G14	O acordo entre IFB e IPS é muito importante, mesmo que, por diversas razões, o projeto proposto na dissertação "A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional", de autoria da servidora xxxxxxxxxx, não tenha sido implementada no campus xxxx. O projeto continuará sendo uma referência para o trabalho da futura comissão que continuará o trabalho de formulação do PPP do campus. Dentre os motivos que levaram à não implementação do projeto posso citar a dificuldade da gestão anterior em conseguir participação da	14

	<p>comunidade nas discussões sobre o PPP que foram promovidas pela comissão responsável, que chamava reuniões para debate de temas específicos, dificuldade compartilhada pela gestão atual. Além disso, o contexto do campus ainda era de expansão, com abertura de novos cursos e nomeação de novos servidores, ou seja, um momento de muitas mudanças. Na atual gestão, não conseguimos retomar a formulação de PPP; não foi conduzida nova comissão para continuar o trabalho. Considerando que no próximo ano todos os cursos do campus terão comissões trabalhando na reformulação de seus PPCs e Planos de Curso, não teremos condições de retomar as formulações do PPP a curto prazo, mas, como afirmado acima, a eventual comissão terá grande apoio nas propostas do projeto de intervenção proposta na dissertação.</p>	
--	---	--

**Fonte:** Elaborada pela autora

#### 4.4 Discussão dos Resultados

Por meio dos questionários aplicados, foi possível identificar algumas convergências e divergências nas respostas dos servidores e dos gestores. Foram 22 servidores, 14 gestores e 22 projetos de intervenção pesquisados, 1 projeto não foi possível concluir a pesquisa, mesmo tendo sido implementado parcialmente, haja vista o servidor ter sido redistribuído e o questionário não ter sido aplicado ao gestor, assim restaram 21 projetos de intervenção que foram pesquisados integralmente.

Dos 21 projetos de intervenção, 16 não foram implementados, 3 foram implementados parcialmente e 2 integralmente, conforme apontado pelos servidores. De acordo com as respostas dos gestores, não há conhecimento de 15 projetos de intervenção, há 4 projetos que se tem conhecimento, mas não foram implementados e somente 2 projetos foram implementados parcialmente.

Nota-se claramente um descompasso que advém da falta de comunicação interna na instituição, o que muito provavelmente contribuiu para a não implementação dos projetos de intervenção. Além disso, há uma divergência na quantidade de projetos implementados, seja parcialmente ou integralmente.

Observa-se que a instituição não colheu os frutos da qualificação por ela incentivada, pois não houve a oportunidade de implementar os projetos de intervenção. Ressalta-se, que a instituição neste processo não está alinhada aos objetivos da própria qualificação, que defende que ela deve propiciar o desenvolvimento do indivíduo (que se qualifica) e melhorar os

processos, produtos e serviços prestados por ele, serviços esses que são entregues à sociedade, e em se tratando de uma instituição de ensino, com impacto na melhoria da qualidade do ensino.

Considerando os objetivos específicos propostos, elaborou-se uma síntese dos resultados obtidos, conforme quadro 10.

Quadro 10 - Relação entre os objetivos específicos e resultados obtidos.

Objetivos Específicos	Resultados obtidos
Identificar quais os projetos construídos.	Foi realizada uma análise documental pelo repositório do IPS e documentos na instituição de ensino e assim foram identificados 25 projetos construídos, dos quais 22 servidores responderam ao questionário.
Analisar a relevância dos conhecimentos construídos no desempenho profissional.	De acordo com as respostas dos servidores, constatou-se que a maioria dos projetos não foram implementados. Além disso, verificou-se que, também, a maioria dos gestores não tinham conhecimento da existência dos projetos de intervenção, mesmo dos que tiveram a indicação de terem sido implementados, somente 1 gestor indicou que os projetos relacionados a sua área foram implementados parcialmente e considerou os projetos muito relevantes. Em consequência da maioria dos projetos não terem sido implementados, não foi possível realizar uma análise sobre a relevância dos demais.
Avaliar o impacto dos projetos definidos para IFE.	No que se refere à avaliação dos impactos dos projetos, só foi possível realizar a avaliação dos projetos implementados. Na percepção dos servidores, a contribuição dos projetos para a instituição foi excelente e muito boa, minimizando em até 50% o problema identificado, referente aos projetos implementados parcialmente, já o projeto implementado 100% solucionou integralmente o problema, demonstrando um

	<p>impacto considerável na instituição, uma vez que as ações planejadas solucionaram, ainda que parcialmente, os problemas e/ou necessidades identificadas, preocupando-se em gerar mudança e desenvolvimento. Já na percepção dos gestores, os dois projetos implementados parcialmente tiveram uma boa contribuição para a instituição, solucionando o problema em até 50%, um projeto impactou pouco no setor e outro não teve nenhum impacto, ou seja, na visão do gestor o impacto da implementação foi baixo.</p>
<p>Investigar o retorno ao nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.</p>	<p>De um modo geral, os resultados revelaram que o retorno a nível da carreira foi bastante positivo. No entanto, em relação à implementação do projeto, bem como seu impacto os resultados demonstraram uma predominância de insatisfação.</p>
<p>Desenvolver um projeto de intervenção.</p>	<p>Projeto desenvolvido e deverá ser implementado no decorrer do ano de 2023.</p>

**Fonte:** Elaborada pela autora

Importante salientar que o processo da parceria entre as duas instituições, proporcionou o intercâmbio entre os professores portugueses na instituição brasileira e os alunos/servidores na instituição portuguesa. Em um ambiente educacional, muito se fala sobre o papel do intercâmbio na pluralidade da formação dos alunos, o que gera uma oportunidade ímpar de aprendizagem e cultura. O valor formativo e socioemocional constitui uma enorme importância nessa troca de experiências, tanto para os professores como para os alunos, haja vista ser uma chance de ganhos imensos também para a instituição de ensino, pois se beneficiam de novos conhecimentos, tecnologias e inovações – sem contar com um acervo muito importante para os cursos de ambas as instituições.

Desse modo, receber professores de outros polos educacionais resultou em ganhos para todos os envolvidos, pois a presença desses profissionais trouxeram consigo novos conhecimentos, metodologias e estratégias educacionais para serem implementadas ou estudadas na instituição, representando ganhos acadêmicos e culturais, ou seja, funciona como

uma via de mão dupla: o currículo e o conhecimento científico de cada uma das parcerias tornou-se mais completo, multiplicando em cada intercâmbio o conhecimento, a difusão e as estratégias educacionais. Esses foram e serão os muitos benefícios angariados.

Com a realização desta pesquisa, foi possível atestar a necessidade de ações de melhorias a fim de implementar os projetos de intervenção, para tanto, sugere-se um projeto interventivo com tal finalidade.

## 5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Considerando os resultados desta pesquisa, foi possível concluir que os projetos de intervenção não impactaram na instituição pesquisada por não terem sido implementados e o principal fator da ação não ter ocorrido foi a falta de conhecimento por parte dos gestores da instituição. Assim, verifica-se a necessidade de propor ações que são imprescindíveis para que ocorra a implementação dos projetos interventivos resultados do MAE e de outros cursos de pós-graduação, de modo que haja a oportunidade de reverter a situação-problema, por meio das alternativas sugeridas nos projetos de intervenção, viabilizando a implementação.

Esta proposta visa contribuir para o desenvolvimento de ações para a implementação, bem como ampla divulgação dos projetos interventivos. O projeto será desenvolvido em uma instituição federal de ensino e será executado com o auxílio dos servidores que desenvolveram os projetos de intervenção.

Com o intuito de alcançar o objetivo para execução deste projeto, que é implementar os projetos de intervenção, as seguintes ações são sugeridas.

Objetivo: Implementar os projetos de intervenção resultantes do Mestrado em Administração Educacional – MAE e de outros cursos de pós-graduação.	
Ações	Atividades
1. Divulgar e fomentar a implementação dos projetos de intervenção aos gestores da instituição.	Ampliar o conhecimento para os gestores e fomentar a implementação dos projetos de intervenção. A Pró-reitora de Gestão de Pessoas deverá promover reuniões mensais com os gestores (Reitora e Pró-reitores) e os servidores responsáveis pelos projetos de intervenção. Inicialmente, será aplicado às turmas do MAE. O objetivo será a apresentação do projeto interventivo aos gestores da instituição.  A princípio, a reunião ocorrerá uma vez por mês e em um único período, a ser definido. Cada reunião contemplará de 4 a 5 apresentações, o gestor responsável pela área em que o projeto de intervenção foi destinado fará uma análise da viabilidade de implementação, em seguida o gestor indicará servidor(es) da área para compor uma equipe de trabalho juntamente com o pesquisador/servidor que desenvolveu o projeto de intervenção, essa equipe fará uma avaliação e, se necessário, efetuará adaptações ao projeto visando a implementação integral no setor

	<p>destino, a metodologia será estabelecida pela equipe em questão.</p> <p>Para executar as atividades, sugere-se a concessão das 12 horas de pesquisa, já estabelecida pela instituição, como incentivo aos servidores que compõem a equipe de trabalho, para dedicação em horário exclusivo para desenvolvimento do trabalho.</p>
<p>2. Criar repositório institucional.</p>	<p>A criação de uma plataforma para um repositório institucional, que é fundamental para a preservação da produção intelectual de uma instituição. Atendendo às funções de difusão da informação e do conhecimento de diversos tipos de documentos (TCC, teses, dissertações, artigos, filmes, música etc.), nos mais variados formatos (avi, pdf, wav, mp3, doc, mpeg etc.), dessa maneira, será permitido que toda a produção técnica e científica da instituição seja disponibilizada em acesso aberto, proporcionando ampla visibilidade do material disponível. Sugere-se que essa importante ação deve ser criada pela Diretoria de Tecnologia da Informação, da instituição.</p>
<p>3. Divulgar os resultados das intervenções aplicadas.</p>	<p>A terceira ação é a apresentação dos resultados, para tal sugere-se a realização de eventos voltados para a apresentação dos resultados obtidos com a implementação dos projetos interventivos e de outros trabalhos. Os eventos poderão ser inseridos no CONECTAIF, a exemplo do que já ocorreu com o Mestrado em Educação Social e Intervenção Comunitária, quando a apresentação de projetos foi inserida na programação da Semana de Produção Científica e Tecnológica, um grande evento que ocorre anualmente e que apresenta o que a Instituição produz durante o ano, que reúne ensino, pesquisa, extensão, inovação e muito conhecimento. O principal objetivo do CONECTAIF é fomentar o diálogo entre as várias ações desenvolvidas no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, englobando a difusão de conhecimento com a participação efetiva de pesquisadores, professores e alunos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica; gestores; empresários; representantes de instituições parceiras e público visitante.</p>

	<p>É sabido que a instituição dispõe de uma editora, assim é salutar a criação de uma edição específica para publicação dos resultados dos projetos interventivos por meio de artigos, resumos e outros, objetivando apresentação dos resultados, oferecendo ampla divulgação. Um outro ponto relevante é vincular os editais de afastamento para qualificação à publicação de artigos, resumos, pôsteres e outros tipos de trabalhos, fomentando e facilitando o intercâmbio acadêmico. A publicação deve ocorrer em até 2 anos após o término da pós-graduação.</p>
<p>4. Fomentar publicação de editais de apoio financeiro para execução dos projetos.</p>	<p>Considerando que alguns projetos interventivos necessitam de recursos financeiros para subsidiar sua implementação com pleno êxito, a quarta ação é voltada para publicação de editais por meio das Pró-reitorias, que possam contemplar os servidores que concluíram pós-graduação <i>stricto sensu</i> e apresentaram projetos de intervenção voltados para a instituição.</p>

Para o acompanhamento e avaliação deste projeto de intervenção, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da Instituição, junto aos os servidores envolvidos, deverá estabelecer um sistema regular de acompanhamento ao projeto para que se alcance o seu propósito. O projeto de intervenção deverá ser objeto de uma avaliação periódica, a fim de medir sua eficácia e redirecionamento das suas ações, se necessário.

## CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO			CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO									
AÇÃO	PRODUTO	RESPONSÁVEL	F E V	M A R	A B R	M A I	J U N	J U L	A G O	S E T	O T	N O V
Apresentação do projeto aos gestores.	Reunião com gestores da instituição	PRGP/ Mestranda/ servidores	X	X	X	X	X	X	X	X		
Reavaliação do Planejamento das ações propostas e das novas ações aprovadas.	Adequações das ações propositivas de intervenção	Gestor/ comissão	X	X	X	X	X	X	X	X		
Solicitar nomeação por portaria da comissão de apoio à implementação do projeto de intervenção.	Portaria de comissão	PRGP	X	X	X	X	X	X	X	X		
Iniciar implementação dos projetos de intervenção.	Projeto implementado	Gestor /PRGP/ comissão	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reunião com DTIC para elaboração/criação da plataforma.	Plataforma	DTIC/ Mestranda/ PRGP	X	X	X	X	X	X	X	X		
Divulgar os resultados das intervenções aplicadas.	Resultados divulgados	Comissão/ servidores								X	X	
Publicação de editais de apoio financeiro.	Editais publicados	PREX/ PRGP/ PRDI				X			X			
Relatório final/resultados.	Relatório operacional	Mestranda										X

Este projeto está previsto para iniciar em fevereiro de 2023 e, a partir das proposições apresentadas, espera-se que os projetos de intervenção sejam implementados em sua

integralidade, visando sanar os problemas existentes e, por conseguinte, o aperfeiçoamento dos serviços prestados pela instituição.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliar os resultados gerados pelos produtos educacionais e/ou conhecimentos construídos e implementados na instituição permitiu concluir que poucos projetos de intervenção foram implementados e, do ponto de vista dos pesquisadores, houve uma contribuição significativamente para a instituição, minimizando os problemas em até 50%. Por sua vez, na percepção dos gestores, a contribuição dos projetos foi boa, minimizando os problemas em até 50%, no entanto, a implementação nada ou pouco impactou para a instituição.

Para o alcance do objetivo geral de “avaliar os resultados gerados pelos produtos educacionais e/ou conhecimentos construídos e implementados - oriundos dos projetos interventivos do Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional - em uma Instituição Federal de Educação, decorrente do acordo de cooperação com uma instituição portuguesa de ensino superior politécnico”, foram elaborados 5 objetivos específicos.

A partir dos dados encontrados na pesquisa, percebeu-se que não é suficiente somente promover a qualificação dos servidores, mas principalmente apoiar o resultado dessa qualificação, no contexto das práticas dos processos de implementação dos projetos de intervenção, uma vez que eles são voltados para as resoluções dos problemas encontrados na instituição. O projeto de intervenção, como proposta, não se limita aos escritos de um trabalho de conclusão do mestrado, vai muito além, pois tende a se configurar como ação que foi planejada a partir de um problema identificado e apresentando possíveis ações para a resolução desse problema e, conseqüentemente, uma melhora nos serviços prestados à sociedade.

A qualificação, por meio do mestrado é uma ação direcionada ao desenvolvimento da pessoa, e cabe à instituição reconhecê-la e como o saber agir adquiridos pelo indivíduo, considerando-se que, somente assim, este saber tornar-se-á uma competência que será aproveitada pela instituição. Para isso, é essencial que o seu capital humano seja valorizado, a partir do reconhecimento de suas competências decorrentes da qualificação e viabilize a aplicação dos seus conhecimentos construídos, inclusive como participante ativo dos projetos de intervenção, fato que, embora seja apoiado, na prática quase não ocorre. Conforme Dutra (2004), o não aproveitamento dos projetos é um desafio e um desperdício para a organização.

Na visão dos servidores, os projetos implementados seja parcialmente ou integralmente, a contribuição para a instituição foi excelente e muito boa, e minimizou em até 50% o problema identificado (projetos implementados parcialmente), já o projeto implementado 100%, solucionou integralmente o problema. Enquanto na percepção dos gestores, os dois projetos implementados parcialmente obtiveram uma boa contribuição para a instituição, solucionando

o problema em até 50%, um projeto impactou pouco no setor e outro não teve nenhum impacto, ou seja, na visão do gestor o impacto da implementação foi baixo.

De uma maneira geral, verificou-se que a instituição precisa melhorar a utilização dos conhecimentos construídos. Desse modo, pode-se concluir que pouco impactaram os conhecimentos construídos na instituição, atribuindo-se o fato ao desconhecimento dos gestores.

Sendo assim, espera-se que os resultados alcançados por esta pesquisa sejam suficientes para proporcionar à instituição pesquisada um panorama geral dos conhecimentos construídos em prol da resolução de problemas reais existentes, fazendo, assim que esses resultados abram caminhos e direcionem para a implementação dos projetos de intervenção.

Por todo o relatado, espera-se que este estudo possa contribuir para a elaboração de estratégias que culminem em um processo contínuo e eficaz para a implementação dos projetos de intervenção, gerando os resultados esperados, para além da ampliação do quadro de servidores qualificados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbad, G., Loiola, E., Zerbini, T., & Borges-Andrade, J.E. (2013): Aprender em organizações e no trabalho. In L.O. Borges & L. Mourão. O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia (497-527). Porto Alegre: Artmed

Augusto, Cleiciele Albuquerque; Souza, José Paulo De; Dellagnelo, Eloise Helena Livramento; Cario, Silvio Antônio Ferraz. Pesquisa Qualitativa: Rigor Metodológico no Tratamento da Teoria dos Custos de Transação em Artigos Apresentados nos Congressos da Sober (2007-2011). Econ. Sociol. Rural. Vol. 51. nº4. Brasília. Out/Dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?lang=pt>. Acesso em 13 de julho de 2019.

Bastos, A. V. B. (2006). Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. (2006) In Borges-Andrade, J. E.; Abbad G. da S. & Mourão L. (Orgs.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed.

Bastos, Aline Maria Dias (2014). Regime disciplinar do servidor público temporário. USP, disponível em: [http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/27577/1/ulsd730527\\_td\\_Aline\\_Bastos.pdf](http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/27577/1/ulsd730527_td_Aline_Bastos.pdf). Acesso em 25 de outubro de 2022.

Batista, F. F. (2012). Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira. Brasília: IPEA.

Bergue, Sandro Trescastro. (2010). Gestão de pessoas em organizações públicas. 3 ed. Ver. ed. atua. Caxias do Sul, RS: Educus.

Bogdan, Roberto C.; Biklen, Sari Knopp. (1994). Investigação qualitativa em educação. Tradução Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Porto: Porto Editora. Disponível: [http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1300932800\\_ARQUIVO\\_SIMPOSIONALDEHISTORIA.pdf](http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1300932800_ARQUIVO_SIMPOSIONALDEHISTORIA.pdf). Acesso em 14/06/2021.

Brito, D. T. (2016). Towards a public service motivation theory for Brazil. Dissertação de Mestrado. Ebape/FGV. Disponível <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17547>. Acesso em 21 de junho de 2022.

Brito, M.A. (2016) importância da qualificação na gestão pública. Disponível: <http://blog.unipe.br/graduacao/a-importancia-da-qualificacao-na-gestao-publica>. Acesso em 12 de julho de 2019.

Brown, A.; Dowling, P. (2001). Fazer pesquisa/leitura de pesquisa: um modo de interrogatório para o ensino. Londres: Routledge Falmer.

Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomcowicz, S. M. (2017). Career management in uncertain times: challenges and opportunities. *The Career Development Quarterly*, 65, 353-365. doi: 10.1002/cdq.12113

Campbell, C., Silver, I., Sherbino, J., Cate, O. T., & Holmboe E. S. (2010). Competency-based continuing professional development. *Medical Teacher*, 32, 657-662. doi: 10.3109/0142159X.2010.500708.

Carmo, H. & Ferreira, M. (1998). *Metodologia de Investigação*. Lisboa: Universidade Aberta.

Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr., D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443-456. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2011-00496-001>

Drucker, Peter. (2003). *The effective executive*. HarperCollins Publishers, 1993.  
Grotti, Dinorá Adelaide Musetti. *O Serviço público e a constituição brasileira de 1988*. São Paulo: Malheiros.

Dutra, J. S. (2004). *Competências: conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.

Figuereido, A. M.; Souza, S. R. G. de. (2008) *Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses: da redação científica à apresentação do texto final*. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris.

Fiorentini, Dário; Crecci, Vanessa. (2013). Desenvolvimento profissional docente: um termo guarda-chuva ou um novo sentido a formação? *Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação Docente*, Belo Horizonte, v. 05, n. 08, p. 11-23, jan./jun.

Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza. UEC. (Apostila do curso de especialização em comunidades virtuais de aprendizagens Informática educativa) recuperado a partir de <http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/716/1/Metodologia%20da%20Pesquisa%20Cientifica.pdf>.

Gil, Antônio Carlos. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. Ed. São Paulo: Atlas.

Godoy, Arilda Schimit. (1995). Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mai./jun.

Godoy, M. T. T. (2014). Qualificação do setor público: implicações na gestão de pessoas na Universidade Federal de Goiás. In: *Encontro da Anpad*, 38., 2014, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: Anpad.

Guerra, C. I. (2007). *Fundamentos de Uma Sociologia de Acção – O Planeamento em Ciências Sociais*. Estoril: Principia.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks: Corwin.

Kraiger, K., Passmore, J., Santos, N. R., & Malvezzi, S. (2015). The psychology of training, development and performance improvement. Em K. Kraiger, J. Passmore, N. R. Santos & S. Malvezzi (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development and Performance Improvement* (pp.1-9). Chichester: John Wiley & Sons.

Libâneo, José Calos; Oliveira, João Ferreira de; Toschi, Mirza Seabra. (2012). Educação escolar: políticas, estrutura e organização. 10. ed. São Paulo: Cortez. (Coleção Docência em Formação).

Lück, H. (2011). Gestão Educacional. Uma questão paradigmática. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes.

Luck, H. (2006). Concepções e processos democráticos de gestão educacional. Petrópolis, RJ: Vozes.

Luck, H. (2008). A gestão participativa na escola (4. ed.). Série Cadernos de Gestão. Petrópolis, RJ: Vozes.

Lück, Heloísa. (2009). Dimensões de gestão escolar e suas competências. Curitiba: Editora Positivo.

Luck, Heloísa. (2013). A gestão participativa na escola. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes. Série Cadernos de Gestão.

Lüdke, M; André, M.E.D.A. (1986). Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas. São Paulo: EPU.

Manfredi, S. M. (1998). Trabalho, qualificação e competência profissional das dimensões conceituais e políticas. Educação & Sociedade: revista quadrimestral de Ciências da Educação. Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES), n.64. Campinas: CEDES.

Manfredini, R., From, D. A., & Selow, M. A importância da capacitação de servidores no setor público (2015). Ii. Produção de alunos do programa de pós-graduação - artigos científicos, p. 511. Disponível em: <http://www.vitrineacademica.dombosco.sebsa.com.br/index.php/vitrine/article/download/80/81> Acesso em 9 de julho de 2019.

Manfredini, R.; From, D.A.; Selow, M.L.C. (2015). A importância da capacitação de servidores no setor público. Vitrine Prod. Acad., v.3, n.2, p.510-514.

Mattoso, V. (2019). A qualificação do servidor e a Satisfação do Público. Disponível:<http://folhadirigida.com.br/servidor/a-qualificacao-do-servidor-e-a-satisfacaodo-publico>. Acesso em 14 de julho de 2019.

Moraes, A. de. (2004). Direito constitucional. 16. ed. São Paulo: Atlas.

Mourão, L., Puente-Palacios, K. P., Porto, J., Monteiro, A.C.F., Araújo, G., & Ribeiro, J. (2012, maio). Validação de Escala para Mensuração do Desenvolvimento Profissional. Comunicação oral apresentada no V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – CBPOT, Rio de Janeiro.

Oliveira, C.M.C.S.; de oliveira, M.A. Projeto de intervenção associado à árvore de problemas: metodologia para elaboração do projeto de intervenção (PI). Universidade Federal de São Paulo, 2015. Disponível em: <[https://www.unasus.unifesp.br/biblioteca\\_virtual/pab/6/unidades\\_metodologias\\_TCC/unidade04/unidade04.pdf](https://www.unasus.unifesp.br/biblioteca_virtual/pab/6/unidades_metodologias_TCC/unidade04/unidade04.pdf)>. Acesso em 20 abr. 2021.

Oliveira, S. L. (2002). *Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Paquay, L., Wouters, P., & Nieuwenhoven, C. V. (2012). A avaliação, freio ou alavanca do desenvolvimento profissional? Em L. Paquay, C. V. Nieuwenhoven, & P. Wouters (Eds.), *Avaliação como Ferramenta de Desenvolvimento Profissional de Educadores* (pp. 13-39). Porto Alegre: Penso.

Paz, A. A. M. *et al.* Orientação para elaboração do projeto de intervenção local (PIL). Universidade de Brasília. Faculdade de Educação. UAB/UnB. Curso de Especialização em Educação na Diversidade e Cidadania, com ênfase em EJA. Brasília, [online], 2013. Disponível em:  
[http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/001%20orientacao\\_para\\_elaboracao\\_do\\_projeto\\_de\\_intervencao\\_local.pdf](http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/001%20orientacao_para_elaboracao_do_projeto_de_intervencao_local.pdf).

Reis, L. G. (2010). *Produção de Monografia. Da teoria à prática*. (3a ed.). Brasília. Senac.

Ribeiro, A. Serviço Público e o Princípio da Eficiência. (2016). <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9879/Servidor-publico-e-o-principio-da-eficiencia>. Disponível:<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9879/Servidor-publico-e-o-principio-da-eficiencia>. Acesso em 14 de julho de 2019.

Santos, I. E. (2013). *Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica*. Niterói: Impetus.

Santos, Rebeca Mayer dos; Vicentin, Reinaldo. Qualificação profissional técnico científica dos servidores públicos: por um atendimento de excelência. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3369, 21 set. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22624/administracao-publica-a-necessidade-de-qualificacao-profissional-tecnico-cientifica-dos-funcionarios-publicos-como-fim-para-um-atendimento-de-excelencia-aos-cidadaos>. Acesso em: 17 nov. 2021.

Serrano, G. (2008). *Elaboração de Projetos Sociais*. Porto Editora.

Silva, A. C. R. de. (2008). *Metodologia da pesquisa aplicada a contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações e teses*. 2. ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas.

Silva, E. L.; Menezes, E. M. (2005). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 4. ed. Florianópolis.

Tartuce, G. L. B. P. (2002). O que há de novo no debate da “qualificação do trabalho?”: reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville. *Dissertação (Mestrado em Sociologia)* – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em:<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-02062003-170242/pt-br.php>. Acesso em 30/03/2022.

Triviños, A.N.S. (1992). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Vidich, A. E Lyman, S. Métodos qualitativos: sua história na Sociologia e na Antropologia. In: Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. (Orgs.). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

Vieira, S. L. (2007). Política(s) e Gestão da Educação Básica: revisitando conceitos simples. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, v. 23, n.1.

Vieira, Sofia Lerche. (2007) Educação e gestão: extraindo significados da base legal. In: Luce, Maria Beatriz; Medeiros, Isabel Letícia Pedroso de (Org.). Gestão escolar democrática: concepções e vivências (2006). Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Zucco, F. (2017). A importância da qualificação permanente dos servidores públicos em licitações. Disponível: <https://www.rcc.com.br/blog/aimportancia-da-qualificacao-permanente-dos-servidores-publicos-em-licitacoes/>. Acesso em 13 de julho de 2019.

## LEGISLAÇÃO CONSULTADA

Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 10 de outubro de 2021

Brasil. Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e 149 Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm). Acesso em 07 de julho de 2021.

Brasil. Lei Federal n. 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2004/lei/10861.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2004/lei/10861.htm). Acesso em 20 de maio de 2021.

Brasil. Lei Federal n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em 15 de abril de 2021.

Brasil. Lei Federal n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm). Acesso em 18 de julho de 2021.

Brasil. Lei Federal n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/13005.htm). Acesso em 04 de dezembro de 2021.

Brasil. Lei Federal n. 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm) Acesso em 21 de janeiro de 2021.

Decreto Federal n. 10.506, de 02 de outubro de 2020. Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10506.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10506.htm). Acesso em 23 de abril 2022.

Decreto Federal n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9991.htm). Acesso em 12 de fevereiro de 2021.

Decreto Federal Nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm). Acesso em 15 de dezembro de 2021.

Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), lançado em 24 de abril de 2007.

## ANEXOS

### Anexo I QUESTIONÁRIO DA PESQUISA Servidores

#### Identificação do servidor

##### DADOS PESSOAIS

1. Idade:
  - 2) 18 a 24 anos ( )
  - 3) 25 a 34 anos ( )
  - 4) 35 a 44 anos ( )
  - 5) 45 a 54 anos ( )
  - 6) 55 a 64 anos ( )
  - 7) 65 ou mais ( )
2. Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) outros
3. Tempo de serviço no Instituto Federal de Brasília – IFB, em anos: \_\_\_\_\_
4. Área de formação: \_\_\_\_\_
5. Unidade de Lotação: \_\_\_\_\_
6. Cargo que ocupa na instituição: \_\_\_\_\_

#### Identificação do projeto de intervenção definido no mestrado

1. Qual o título do seu Trabalho de projeto?
2. Qual o título do seu projeto de intervenção?
3. Quais os objetivos do seu projeto de intervenção?

#### Analisar a relevância dos conhecimentos construídos na instituição.

1. O seu projeto de intervenção foi elaborado para ser aplicado em qual setor (Se para em todo o IFB, especificar a Pró-reitoria)?
 

O projeto de intervenção foi implementado na Instituição?

( ) Totalmente

( ) Parcialmente

( ) Não foi implementado.
2. Na sua opinião, qual o principal motivo do seu projeto de intervenção não ter sido implementado totalmente ?
 

( ) Desconhecimento por parte da instituição

( ) Desinteresse por parte da instituição

( ) Desinteresse de sua parte

( ) Falta de recursos orçamentários

( ) Outros Especificar \_\_\_\_\_

( ) Não se aplica
3. Qual o principal motivo do seu projeto de intervenção ter sido implementado parcialmente?
 

( ) Desinteresse por parte da instituição

( ) Desinteresse de sua parte

( ) Falta de recursos orçamentários

( ) O Projeto de intervenção não se aplicou totalmente

( ) Outros – especificar \_\_\_\_\_

( ) Não se aplica
4. Atualmente, quem é o gestor do setor para qual seu projeto de intervenção foi elaborado?

**Avaliar o impacto dos projetos de intervenção a nível da organização**

1. Como você avalia a contribuição do seu projeto de intervenção, se implementado, para a IFE?
  - 1 - Excelente
  - 2 – muito bom
  - 3 - bom
  - 4 - razoavel
  - 5 – ruim
2. O seu projeto de intervenção, se implementado, solucionou ou minimizou o problema identificado no seu projeto de trabalho?
  - sim, totalmente
  - sim, parcialmente de 51% a 99%
  - sim, parcialmente até 50%
  - não.
3. **Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção**
  - Nada  pouco  regular  muito  bastante  não foi implementado
4. **Contribua sugerindo formas ou indicadores que melhor avaliam o impacto do seu projeto para a instituição.**

**Investigar o Retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.**

**1. Qual o principal motivo para buscar o curso de Mestrado?**

- Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
- Aprofundar conhecimentos teóricos e práticos da sua área de atuação
- Qualificação para melhor desempenho profissional
- Ascensão da carreira para cargos de gestão
- Aquisição de novos conhecimentos
- Satisfação pessoal

**2. A possibilidade de ter minha qualificação (MAE) cada vez mais alinhada às atribuições do meu cargo e meu setor, me deixa motivado(a)?**

- Nada  pouco  regular  muito  bastante

**3. Informe o grau de retorno do mestrado a nível profissional, considerando os seguintes aspectos:**

- Melhor desempenho profissional, capaz de desenvolver melhorias para a instituição  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Exercício da pesquisa científica  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Pensamento crítico: impacto na capacidade de estabelecer críticas.  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Promover inovações com os conhecimentos adquiridos  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Capacidade de resolver problemas  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Capacidade para trabalhar em equipe  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Liderar pessoas  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Adaptar-se a mudanças ou novas situações  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Habilidade de propor e alcançar mudanças  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante
- Aprimorar os processos internos  
 Nada  pouco  regular  muito  bastante

**4 Com qual grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado**

- Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Aprofundar conhecimentos teóricos e práticos da sua área de atuação  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Qualificação para melhor desempenho profissional  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Ascensão da carreira para cargos de gestão  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Aquisição de novos conhecimentos  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Satisfação pessoal  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Implementação do projeto de intervenção  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante
- Reconhecimento profissional na instituição  
 Nada     pouco     regular     muito     bastante

Anexo II  
QUESTIONÁRIO DA PESQUISA  
Gestores

Identificação:

**1. Tempo de serviço na instituição:**

0 – 3 anos

4 – 7 anos

8 – 11 anos

12 anos ou mais

**2. Há quantos anos está na função que ocupa atualmente?**

**3. Sexo:**

Masculino

Feminino

Outros

**4. Qual seu cargo:**

Professor

Técnicos Administrativos em Educação (TAEs)

**Avaliar o impacto dos projetos definidos na IFE**

1. Com a conclusão do mestrado, os alunos apresentaram ao IFB seus projetos de intervenção, uma proposta de ação para a resolução de um problema real, como alvo de intervenção. A seguir, é apresentado a quantidade de projetos desenvolvidos e seus respectivos setores, selecione qual corresponde a sua atual gestão, bem como se foi implementado ou não:

Setor  Projeto	Implementado			
	Totalmente	Parcialmente	Não implementado	Não tenho conhecimento do projeto
<b>Coordenação de Residência Estudantil -Campus Planaltina</b>				
Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.				
<b>Coordenação Pedagógica - Campus São Sebastião</b>				
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos				

saberes docentes na educação profissional e tecnológica.				
<b>Direção de Ensino e Pesquisa - Campus Riacho Fundo</b>				
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.				
<b>Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga</b>				
Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.				
<b>Direção Geral Campus Ceilândia</b>				
Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica				
<b>Direção Geral Campus Gama</b>				
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do Instituto Federal de Brasília.				
<b>Direção Geral Campus Planaltina</b>				
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.				
<b>Direção Geral Campus Recanto das Emas</b>				
Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília : políticas Públicas para qualidade de vida				
<b>Direção Geral Campus São Sebastião</b>				
A Inserção Profissional de Egressos dos Cursos Técnicos Subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB				
<b>Diretoria de Comunicação</b>				
O papel da comunicação Interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.				
<b>Diretoria de Educação à Distância</b>				

Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal				
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica				
<b>Pró-Reitoria de Ensino</b>				
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília				
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.				
Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira				
<b>Pró-reitoria de Gestão de Pessoas</b>				
A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais				
A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino				
Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília				
O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos				
<b>Reitoria (autoridade máxima)</b>				
Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia				
Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil				

2. Na sua opinião, qual o principal motivo do projeto de intervenção, destinado ao seu setor, não ter sido implementado?

Sector/ Projeto	Desconhecimento por parte da instituição	Desinteresse por parte da instituição	Falta de recursos orçamentários	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente
<b>Coordenação de Residência Estudantil -Campus Planaltina</b>				
Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.				
<b>Coordenação Pedagógica - Campus São Sebastião</b>				
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.				
<b>Direção de Ensino e Pesquisa - Campus Riacho Fundo</b>				
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.				
<b>Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga</b>				
Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.				
<b>Direção Geral Campus Ceilândia</b>				
Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica				
<b>Direção Geral Campus Gama</b>				
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do Instituto Federal de Brasília.				

<b>Direção Geral Campus Planaltina</b>				
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.				
<b>Direção Geral Campus Recanto das Emas</b>				
Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília : políticas Públicas para qualidade de vida				
<b>Direção Geral Campus São Sebastião</b>				
A Inserção Profissional de Egressos dos Curso Técnicos Subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB				
<b>Diretoria de Comunicação</b>				
O papel da comunicação Interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.				
<b>Diretoria de Educação à Distância</b>				
Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal				
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica				
<b>Pró-Reitoria de Ensino</b>				
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília				
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.				

Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira				
<b>Pró-reitoria de Gestão de Pessoas</b>				
A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais				
A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino				
Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília				
O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos				
<b>Reitoria (autoridade máxima)</b>				
Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia				
Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil				

3. Por qual motivo o projeto de intervenção foi implementado parcialmente?

Setor/ Projeto	Desinteresse por parte da instituição	Falta de recursos orçamentários	O Projeto de intervenção não se aplicou totalmente ao setor	Não foi implementado
<b>Coordenação de Residência Estudantil -Campus Planaltina</b>				
Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em				

uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.				
<b>Coordenação Pedagógica - Campus São Sebastião</b>				
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.				
<b>Direção de Ensino e Pesquisa - Campus Riacho Fundo</b>				
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.				
<b>Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga</b>				
Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.				
<b>Direção Geral Campus Ceilândia</b>				
Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica				
<b>Direção Geral Campus Gama</b>				
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do Instituto Federal de Brasília.				
<b>Direção Geral Campus Planaltina</b>				
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.				
<b>Direção Geral Campus Recanto das Emas</b>				
Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília: políticas Públicas para qualidade de vida				
<b>Direção Geral Campus São Sebastião</b>				

A Inserção Profissional de Egressos dos Cursos Técnicos Subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB				
<b>Diretoria de Comunicação</b>				
O papel da comunicação Interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.				
<b>Diretoria de Educação à Distância</b>				
Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal				
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica				
<b>Pró-Reitoria de Ensino</b>				
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília				
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.				
Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira				
<b>Pró-reitoria de Gestão de Pessoas</b>				
A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais				
A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino				
Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília				

O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos				
<b>Reitoria (autoridade máxima)</b>				
Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia				
Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil				

4. Como você avalia a contribuição para o IFB, do projeto de intervenção implementado no setor gerido por você?

Setor/ Projeto	Excelente	Muito bom	Bom	Razoável	Ruim	Não foi implementado
<b>Coordenação de Residência Estudantil -Campus Planaltina</b>						
Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.						
<b>Coordenação Pedagógica - Campus São Sebastião</b>						
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.						
<b>Direção de Ensino e Pesquisa - Campus Riacho Fundo</b>						
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.						
<b>Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga</b>						
Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.						
<b>Direção Geral Campus Ceilândia</b>						
Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica						

<b>Direção Geral Campus Gama</b>						
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do Instituto Federal de Brasília.						
<b>Direção Geral Campus Planaltina</b>						
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.						
<b>Direção Geral Campus Recanto das Emas</b>						
Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília : políticas Públicas para qualidade de vida						
<b>Direção Geral Campus São Sebastião</b>						
A Inserção Profissional de Egressos dos cursos Técnicos Subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB						
<b>Diretoria de Comunicação</b>						
O papel da comunicação Interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.						
<b>Diretoria de Educação à Distância</b>						
Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal						
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica						
<b>Pró-Reitoria de Ensino</b>						
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília						
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.						
Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira						

<b>Pró-reitoria de Gestão de Pessoas</b>						
A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais						
A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino						
Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília						
O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos						
<b>Reitoria (autoridade máxima)</b>						
Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia						
Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil						

5.O(s) projeto(s) de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado no projeto de trabalho direcionado ao setor gerido por você?

Setor/ Projeto	Sim, totalmente	Sim, parcialmente de 51% a 99%	Sim, parcialmente até 50%	Não	Não foi implementado
<b>Coordenação de Residência Estudantil -Campus Planaltina</b>					
Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.					
<b>Coordenação Pedagógica - Campus São Sebastião</b>					
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.					
<b>Direção de Ensino e Pesquisa - Campus Riacho Fundo</b>					
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.					
<b>Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga</b>					

Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes					
<b>Direção Geral Campus Ceilândia</b>					
Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica					
<b>Direção Geral Campus Gama</b>					
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do Instituto Federal de Brasília.					
<b>Direção Geral Campus Planaltina</b>					
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.					
<b>Direção Geral Campus Recanto das Emas</b>					
Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília : políticas Públicas para qualidade de vida					
<b>Direção Geral Campus São Sebastião</b>					
A Inserção Profissional de Egressos dos cursos Técnicos Subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB					
<b>Diretoria de Comunicação</b>					
O papel da comunicação Interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.					
<b>Diretoria de Educação à Distância</b>					
Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal					
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica					
<b>Pró-Reitoria de Ensino</b>					
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília					
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.					
Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira					
<b>Pró-reitoria de Gestão de Pessoas</b>					

A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais					
A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino					
Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília					
O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos					
<b>Reitoria (autoridade máxima)</b>					
Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia					
Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil					

## 6. Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção no setor em que você é o Gestor?

Sector/ Projeto	Nada	Pouco	Regular	Muito	Bastante	Não foi implementado
<b>Coordenação de Residência Estudantil - Campus Planaltina</b>						
Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica.						
<b>Coordenação Pedagógica - Campus São Sebastião</b>						
O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica.						
<b>Direção de Ensino e Pesquisa - Campus Riacho Fundo</b>						
A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional.						
<b>Direção de Ensino e Pesquisa Campus Taguatinga</b>						
Curso Técnico Integrado em Artesanato na modalidade Proeja: Avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes.						
<b>Direção Geral Campus Ceilândia</b>						

Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica						
<b>Direção Geral Campus Gama</b>						
Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do Instituto Federal de Brasília.						
<b>Direção Geral Campus Planaltina</b>						
Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.						
<b>Direção Geral Campus Recanto das Emas</b>						
Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília : políticas Públicas para qualidade de vida						
<b>Direção Geral Campus São Sebastião</b>						
A Inserção Profissional de Egressos dos cursos Técnicos Subsequentes do Campus São Sebastião do Instituto Federal de Brasília - IFB						
<b>Diretoria de Comunicação</b>						
O papel da comunicação Interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da Rede Federal do Brasil.						
<b>Diretoria de Educação à Distância</b>						
Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal						
Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica						
<b>Pró-Reitoria de Ensino</b>						
A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília						
O orientador de ensino e aprendizagem na educação à distância.						

Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira						
<b>Pró-reitoria de Gestão de Pessoas</b>						
A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais						
A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino						
Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília						
O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos						
<b>Reitoria (autoridade máxima)</b>						
Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia						
Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil						

7. Como você avalia institucionalmente o acordo assinado\* entre as instituições (IFB e IPS)?

1. Excelente
2. Muito bom
3. Bom
4. Razoável
5. Ruim
6. não sei opinar

\*Objetivos do acordo: As instituições, comprometem-se, de acordo com os meios que dispõem, a estimular a investigação conjunta de interesse comum e, segundo prioridades previamente determinadas, a colaborar mutuamente para o desenvolvimento da docência nas áreas em que ambas estejam interessadas, a promover e facilitar a mobilidade de seus docentes e investigadores, a fortalecer a mobilidade de seus estudantes de graduação e pós-graduação e, em geral, prosseguir conjuntamente quaisquer outros objetivos de interesse comum que considere apropriados.

Anexo III  
DADOS EXTRAÍDOS DO QUESTIONÁRIO DOS SERVIDORES/ALUNOS

BLOCO 1 – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Entrevistado	Idade (anos)	Gênero	Tempo na instituição (anos)	Formação	Carreira	Cargo	Unidade de lotação
S1	35 a 44	Feminino	8 – 11 anos	Administração	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Administrador	Planaltina
S2	45 a 54	Feminino	4 – 7 anos	Comunicação	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Relações Públicas	Brasília
S3	25 a 34	Masculino	8 – 11 anos	Matemática	Docente		Planaltina
S4	35 a 44	Feminino	8 – 11 anos	administrador	Técnico Administrativo em Educação - TAE	administrador	Gama
S5	35 a 44	Feminino	12 anos ou mais	Licenciatura em Matemática; Licenciatura em Pedagogia.	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Técnico em Assuntos Educacionais	Recanto das Emas
S6	45 a 54	Feminino	8 – 11 anos	contabilidade	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Técnico em contabilidade	Não se aplica
S7	35 a 44	Masculino	12 anos ou mais	Sistemas de informação	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Analista de TI	Reitoria
S8	45 a 54	Feminino	4 – 7 anos	Pedagogia	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Pedagoga	Não se aplica
S9	45 a 54	Masculino	8 – 11 anos	Contabilidade	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Técnico em contabilidade	Estrutural
S10	55 a 64	Feminino	4 – 7 anos	Pedagogia	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Assistente de Aluno	Taguatinga
S11	35 a 44	Masculino	8 – 11 anos	Administração e Direito	Docente		São Sebastião
S12	45 a 54	Feminino	8 – 11 anos	Ciências da Educação	Docente		Brasília
S13	55 a 64	Feminino	4 – 7 anos	Licenciada em Estudos Sociais (Magistério)	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Assistente em Administração	Riacho Fundo
S14	35 a 44	Feminino	8 – 11 anos	orientação educacional	Técnico Administrativo em Educação - TAE	técnico administrativo	Gama
S15	35 a 44	Feminino	4 – 7 anos	Educação/Pedagogia	Técnico Administrativo em Educação - TAE		Gama
S16	45 a 54	Feminino	4 – 7 anos	Tecnologia da Informação e Comunicação, com foco em Redes de Computadores e Governança de TIC.	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Tecnólogo em Redes de Computadores	Reitoria
S17	35 a 44	Feminino	0 – 3 anos	Analista de sistema	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Analista de sistema	Reitoria
S18	25 a 34	Feminino	8 – 11 anos	Pedagogia	Técnico Administrativo em Educação - TAE	Técnico em assuntos Educacionais	
S19	65 ou mais	Feminino	12 anos ou mais		Docente		
S20	45 a 54	Masculino	8 – 11 anos		Técnico Administrativo em Educação - TAE	Auxiliar em administração	
S21	35 a 44	Feminino	8 – 11 anos		Docente		
S22	45 a 54	Feminino	8 – 11 anos	Pedagogia	Técnico Administrativo em Educação - TAE		

## BLOCO 2 – IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

Categoria 1	Subcategoria	Entrevistados	Respostas
Identificação dos projetos construídos	Q1 -Título do trabalho de projeto	S1	Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso
		S2	O papel da comunicação interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da rede federal do Brasil
		S3	Acesso, permanência e êxito: percepções sobre os impactos da oferta de residência estudantil em uma instituição brasileira de educação profissional e tecnológica
		S4	O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos
		S5	A eficácia dos conselhos de classe nos cursos técnicos subsequentes do Instituto Federal de Brasília
		S6	Funções do diretor escolar do campus avançado de um instituto federal de educação: desafios e possibilidades
		S7	Gestão, gamificação e tecnologia: Estudo sob a perspectiva do engajamento no Instituto Federal de Brasília
		S8	O papel da coordenação pedagógica na formação continuada: desenvolvimento e consolidação dos saberes docentes na educação profissional e tecnológica
		S9	A Importância da Formação do Gestor na Utilização do Orçamento Público: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Federal de Ensino
		S10	Curso técnico integrado em artesanato na modalidade proeja: avaliando ações de intervenção para apoio à permanência dos estudantes
		S11	Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica
		S12	Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal
		S13	Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
		S14	Evasão escolar: análise das causas da evasão escolar no curso técnico em administração do proeja, no campus Gama do instituto federal de Brasília.
		S15	O Orientador de ensino e aprendizagem na educação a distância
		S16	Política de Segurança da Informação e o acesso à Internet: o caso de um Instituto Federal do Brasil
		S17	Rendimento escolar: gestão estratégica dos dados acadêmicos disponibilizado por uma Instituição de ensino brasileira
		S18	Avaliação institucional: uma ação norteadora na gestão da educação profissional e tecnológica
		S19	Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília: políticas Públicas para qualidade de vida
		S20	A gestão dos registros Acadêmicos do Instituto Federal de Brasília: o desenvolvimento a luz das competências gerenciais
		S21	Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso
		S22	O papel da comunicação interna na melhoria dos processos de gestão e relações interpessoais: estudo aplicado às instituições de ensino da rede federal do Brasil

Identificação dos projetos construídos	Q2 – Objetivos do projeto	S1	Objetivo geral da investigação foi analisar a motivação para o trabalho e o comprometimento organizacional dos servidores públicos do quadro efetivo do Instituto Federal de Brasília – Campus Planaltina e identificar o papel, o perfil e as qualidades básicas do gestor público na gestão de pessoas. Em relação aos objetivos específicos, propõe-se: (1) identificar os principais fatores de motivação/desmotivação dos servidores públicos do Campus Planaltina, com base na teoria dos dois fatores de Herzberg; (2) identificar o comprometimento organizacional dos servidores públicos do campus com base nos componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991), proposto por Rego et al. (2007, p. 10); (3) identificar o papel/perfil e as qualidades básicas de um gestor público à luz de Mintzberg (1975, 2010) para atuar no Campus Planaltina de modo a colaborar com a motivação para o trabalho e com o comprometimento organizacional dos servidores.
		S2	Melhoria da Comunicação Interna do Instituto
		S3	Projeto: Apadrinhamento Pedagógico de Residentes Estudantis. Objetivo: melhorar o vínculo entre alunos e a experiência de ser residente estudantil do Campus Planaltina, tendo como referência um servidor técnico ou docente, que será sua referência para receber conselhos, orientações e ser o ponto de apoio quando sentir necessidade.
		S4	identificar as percepções dos servidores a respeito do clima organizacional no Instituto Federal de Brasília (IFB) Analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, decorrentes de doenças ocupacionais.
		S5	Apresentar contribuições com vistas a aprimorar as reuniões de Conselho de Classe dos Cursos Técnicos Subsequentes do Instituto Federal de Brasília, para que de fato haja o alcance de resultados, tornando este um espaço eficaz no melhoramento do processo de ensino-aprendizagem, atendendo as necessidades pedagógicas dos alunos e contribuindo para o aperfeiçoamento da prática pedagógica do professor.
		S6	Analisar os desafios e as perspectivas que influenciam o desempenho do trabalho do diretor do campus avançado
		S7	1. Identificar as dimensões que compõem o Clima Organizacional no IFB; 2. Investigar a percepção de planejamento, execução e monitoramento de um projeto; 3. Identificar como é expresso o feedback e quais são as condições necessárias para concretizá-lo; 4. Identificar de que maneira ações empreendidas pelos colaboradores e gestores favorecem o engajamento; 5. Propor instrumentos para a condução e monitoramento do alcance dos objetivos institucionais, focando principalmente nos colaboradores, em seguida nos processos e por último na tecnologia;
		S8	O objetivo dessa proposta de projeto interventivo é subsidiar, por meio de alguns parâmetros, a elaboração de um planejamento de formação continuada docente no campus.
		S9	Avaliar a importância da formação dos gestores na utilização do orçamento público, objetivos específicos: traçar o perfil dos gestores do IFB, quanto à sua formação e

			experiência profissional e em cargos de gestão; avaliar a prática e conhecimento dos gestores sobre orçamento público; identificar possíveis dificuldades dos gestores para execução orçamentária, tendo em vista a melhoria da qualidade ao atender a atividade-fim da instituição.
		S10	Analisar as ações que vêm sendo aplicadas pelas Coordenações da área de Ensino, e que contribuem para a Permanência dos/as estudantes no curso
		S11	Objetivo geral: 1. Construir o regramento e instrumentalizar o processo de avaliação de desempenho funcional de bolsistas e colaboradores da Diretoria de Educação a Distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. Objetivos específicos: 1. Elaborar o Manual de Avaliação de Desempenho Funcional aplicado à Diretoria de Educação a Distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília contendo objetivos e finalidades, diretrizes, metodologia, fatores e critérios de avaliação de acordo com os encargos existentes naquele setor. 2. Fornecer, a partir do Manual, oportunidades e condições de efetiva participação a todos os bolsistas da EaD, quando da aplicação da avaliação, tendo em vista, de um lado, os objetivos organizacionais e, do outro, os objetivos individuais. 3. Aplicar um ciclo de avaliação de desempenho aos colaboradores da DEaD ao implementar um sistema de avaliação de desempenho funcional capaz de controlar e garantir a qualidade do processo de ensino e aprendizagem da Educação a Distância do IFB. 4. Estimular a melhoria da qualidade e o aperfeiçoamento dos procedimentos de trabalho, visando ao aumento da produtividade nas unidades e nos serviços prestados pela Diretoria de Educação a Distância. 5. Permitir, na execução da avaliação, a interação entre avaliador e avaliado. 6. Contribuir na indicação de ações de treinamento e desenvolvimento, com vistas nas lacunas de desempenho encontradas nos resultados da avaliação de desempenho, visando ao aperfeiçoamento profissional dos bolsistas.
		S12	1. Compreender a implantação do mapeamento dos fluxos dos processos no âmbito da Coordenação Adjunta de Ensino da referida Diretoria com vistas a contribuir para o desenvolvimento futuro de suas ações, de seus colaboradores e estudantes. Objetivos específicos: 1. Identificar os contributos da gestão por processos, observando os pontos positivos, negativos, dificuldades e limitações que decorrem do fluxo dos processos a partir da escuta dos intervenientes que atuam na DEaD do Instituto Federal de Brasília. 2. Analisar qualitativamente quais são os impactos da Gestão por processos na melhoria da qualidade dos serviços prestados pela DEaD no Instituto Federal de Brasília. 3. Propor futuramente ações de melhorias dos processos de trabalho sob forma de ação interventiva através da construção de um manual de Gestão por processos que possa orientar a implantação dessa disciplina gerencial no âmbito da DEaD e a criação de um Escritório de Processos do Instituto Federal de Brasília.
		S13	O objetivo deste estudo foi a análise dos resultados de uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre os servidores da Reitoria do IFB, procurando identificar em que medida é considerada a Qualidade de Vida no Trabalho desta população, assim como as variáveis que a estruturam, sob a ótica dos seus servidores: o caso dos servidores da Reitoria do Instituto Federal de Brasília: as práticas de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidades de crescimento profissional e de respeito às características individuais relacionadas aos servidores da Reitoria do IFB; quais são os tipos de serviços e ações que caracterizam e promovem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) praticado nessa mesma Reitoria; e, finalmente, propor ações para a implementação de uma política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para a Reitoria do Instituto Federal de Brasília, para, a partir desse segmento, vislumbrar-se a viabilidade de, no futuro, abranger a rede do IFB como um todo.
		S14	Identificar as impressões e análises realizadas pelos administradores e docentes da instituição pesquisada, assim como apontar as ações realizadas por estes atores no intuito de reduzir os índices de evasão. Identificar o ponto de vista dos estudantes do PROEJA apontando as principais causas e motivos da evasão e abandono dos estudos. Colher sugestões dos estudantes sobre pontos a serem modificados no intuito de diminuir a evasão e abandono dos estudos. Apresentar proposta de intervenção neste segmento escolar com intuito de incentivar a permanência e o êxito dos estudantes no PROEJA.
		S15	Analisar como a coordenação pedagógica vem desempenhando suas funções na EaD; Identificar a percepção do OEA sobre o papel que desempenha na DEaD; Analisar o trabalho desenvolvido pelo OEA na equipe multidisciplinar; Propor uma formação pedagógica em EaD para os servidores que pretendam atuar na oferta de cursos na modalidade a distância no âmbito do IFB.
		S16	Objetivo Principal: Analisar em que medida a aplicação das políticas de segurança da informação (PSI) impacta o trabalho do docente no momento em que esta busca a dinamização das aulas por meio do acesso à Internet. OE1: Verificar se a Política adotada na instituição está de acordo com o que os órgãos regulamentadores nacionais ditam quanto às políticas de segurança da informação na Administração Pública Federal. OE2: Identificar se os docentes conhecem a PSI da instituição;  OE3: Analisar como os docentes veem a PSI no âmbito da utilização das ferramentas WEB 2.0 no processo de ensino e aprendizagem.

		S17	pretendeu verificar os dados dos sistemas não integrados utilizados pela instituição, a partir deles criar um repositório dos seus dados consolidados e desenvolver um programa para disponibilizar informações à gestão com o intuito de identificar suas potencialidades de acordo com a visão do gestor como estratégia de gestão educacional com o enfoque no rendimento escolar.
		S18	Analisar as práticas avaliativas institucionais desenvolvidas em um campus da rede federal de ensino do Distrito Federal, buscando compreender as motivações dos gestores e a percepção da comunidade escolar em relação às ações implementadas a partir dessa avaliação.
		S19	Proposição de diretrizes institucionais para ampliação das ofertas e ações direcionadas ao público da terceira idade no âmbito do Instituto Federal de Brasília ; Aprofundar a pesquisa na busca experiências bem-sucedidas em outras instituições de ensino, tanto públicas como particulares, nacionais ou internacionais, que possam contribuir com a formulação da proposta; Propor a criação e a participação de servidores e estudantes em eventos que promovam a divulgação e ampliação das ações realizadas no IFB; Elaborar proposta de capacitação continuada para docentes considerando as especificidades educacionais dos idosos; Propor a criação e a participação de servidores e estudantes em eventos que promovam a divulgação científica das ações voltadas à terceira idade como forma de disseminação e ampliação das ações realizadas no IFB.
		S20	Identificar as competências gerenciais dos coordenadores dos RA estabelecer diretrizes de capacitação para esses gestores
		S21	Objetivos da pesquisa: 1. Mapear os desafios e possibilidades para a inserção profissional dos egressos de cursos técnicos; 2. Apontar quais demandas os agentes de inserção profissional e as organizações possuem quanto às habilidades e competências dos egressos de cursos técnicos subsequentes para um melhor desempenho nas atividades laborais; 3. Verificar em que medida a posse de um diploma de curso técnico contribui para a inserção profissional; 4. Compreender quanto a imagem da instituição de ensino, em relação à qualidade dos cursos e da formação dos estudantes, interfere nas perspectivas de inserção profissional dos egressos de cursos técnicos; 5. Investigar a importância do estágio e da aprendizagem profissional para a inserção profissional de egressos de cursos técnicos.  Objetivos do projeto: 1. Preparar os alunos e egressos dos cursos técnicos subsequentes para o mundo do trabalho; 2. Criar condições para que o setor produtivo valorize a mão de obra dos técnicos formados pelo Campus São Sebastião e do IFB como um todo; 3. Promover uma aproximação dos agentes de intermediação de mão de obra e do setor produtivo com os alunos e egressos; 4. Valorizar e estimular a realização do estágio não obrigatório, do programa de aprendizagem profissional (jovem aprendiz) e dos trabalhos voluntários como ferramenta para obtenção de experiência profissional.
		S22	- Analisar a estrutura e fundamentação do Projeto Político-Pedagógico do campus; - Analisar a concepção do Projeto Político-Pedagógico do campus, bem como a percepção que a comunidade escolar (gestores, professores, funcionários e estudantes) possuem sobre o documento (regulatório ou emancipatório); - Analisar a participação da comunidade escolar na construção do PPP da Instituição; - Analisar a implementação / concretização / execução do Projeto Político-Pedagógico do campus, bem como os impactos ou contribuições deste documento na instituição; - Identificar fatores que podem contribuir para melhoria do PPP da instituição.

### BLOCO 3 – Analisar a relevância dos conhecimentos construídos no desempenho profissional

Categoria 2	Subcategoria	Entrevistados	Respostas
	Q1 - Setor para qual foi elaborado o projeto de intervenção	S1	Campus Planaltina
		S2	DICOM
		S3	Coordenação de Residência estudantil - CPLA
		S4	Pró reitoria de Gestão de Pessoas
		S5	Pró-reitoria de Ensino PREN
		S6	EM UM CAMPUS DO IF
		S7	Pró reitoria de Gestão de Pessoas
		S8	Coordenação Pedagógica - CDPD CSS
		S9	Pró reitoria de Gestão de Pessoas - PRGP
		S10	DREP -CTAG
		S11	Diretoria de Educação a Distância - DEAD

Analisar a relevância dos conhecimentos construídos na instituição		S12	Diretoria de Educação a Distância - DEAD
		S13	Reitoria
		S14	DGGA
		S15	Pró-reitoria de Ensino
		S16	Reitoria
		S17	Pró-reitoria de Ensino
		S18	DGCEI
		S19	DGRE
		S20	PRGP
		S21	DGSS
		S22	Direção de Ensino Pesquisa e Extensão
Analisar a relevância dos conhecimentos construídos na instituição	Q2 -Implementação do projeto de intervenção elaborado ocorreu	S1	Não foi implementado
		S2	Não foi implementado
		S3	Não foi implementado
		S4	Não foi implementado
		S5	Não foi implementado
		S6	Parcialmente
		S7	Não foi implementado
		S8	Não foi implementado
		S9	Não foi implementado
		S10	Não foi implementado
		S11	Totalmente
		S12	Parcialmente
		S13	Parcialmente
		S14	Não foi implementado
S15	Não foi implementado		
S16	Não foi implementado		
S17	Não foi implementado		
S18	Não foi implementado		
S19	Totalmente		
S20	Não foi implementado		
S21	Parcialmente		
S22	Não foi implementado		
Analisar a relevância dos conhecimentos construídos na instituição	Q3 - Principal motivo do projeto de intervenção não ter sido implementado	S1	Devido a pandemia não foi apresentado o resultado da pesquisa ao Campus Planaltina
		S2	Desconhecimento por parte da instituição
		S3	Pandemia.
		S4	Desinteresse por parte da instituição
		S5	Desconhecimento por parte da instituição
		S6	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente.
		S7	Acredito que é uma mescla entre os itens 1,2 e 4. é um projeto ousado. levaria um bom tempo para ser implementado, pois envolve mudança de cultura organizacional.
		S8	Desinteresse por parte da instituição
		S9	Desinteresse por parte da instituição.
		S10	Pandemia.
		S11	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente.
		S12	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente.
		S13	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente.
		S14	Desconhecimento por parte da instituição
		S15	Desinteresse por parte da instituição
		S16	Em nenhum momento me foi solicitado que o meu projeto fosse entregue, formalmente, à Instituição. Portanto, acredito num misto de desconhecimento + desinteresse + dificuldade em lidar com um tema que não tem uma agenda forte dentro da instituição.
		S17	Porque acabei saindo da Instituição, passei em outro concurso
		S18	Desinteresse por parte da instituição
		S19	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente. - Foi implementado em forma de turmas em sala de aulas com o público da terceira idade, por motivo da pandemia foi necessário cancelar.

		S20	Falta de oportunidade. Logo após a conclusão do mestrado tirei licença maternidade e em seguida veio a pandemia.
		S21	Não se aplica, foi implementado parcialmente ou totalmente.
		S22	Falta de oportunidade. Logo após a conclusão do mestrado tirei licença maternidade e em seguida veio a pandemia.
Analisar a relevância dos conhecimentos construídos na instituição	Q4 - o principal motivo do projeto de intervenção ter sido implementado parcialmente	S1	Não foi implementado
		S2	Não foi implementado
		S3	Não foi implementado
		S4	Não foi implementado
		S5	Não foi implementado
		S6	O Projeto de intervenção não se aplicou totalmente ao setor
		S7	Não foi implementado
		S8	Não foi implementado
		S9	Não foi implementado
		S10	Não foi implementado
		S11	Foi aplicado totalmente
		S12	O Projeto de intervenção não se aplicou totalmente ao setor
		S13	Falta de recursos orçamentários
		S14	Não foi implementado
		S15	Não foi implementado
		S16	Não foi implementado
		S17	Não foi implementado
		S18	Não foi implementado
		S19	Gestor do campus Recanto da Emas
		S20	Não foi implementado
		S21	Desinteresse dos pares em fazer parte do projeto.
		S22	Não foi implementado
Analisar a relevância dos conhecimentos construídos na instituição	Q5 - Gestor do setor para qual seu projeto de intervenção foi elaborado	S1	Resposta ocultada
		S2	Resposta ocultada
		S3	Resposta ocultada
		S4	Resposta ocultada
		S5	Resposta ocultada
		S6	Resposta ocultada
		S7	Resposta ocultada
		S8	Resposta ocultada
		S9	Resposta ocultada
		S10	Resposta ocultada
		S11	Resposta ocultada
		S12	Resposta ocultada
		S13	Resposta ocultada
		S14	Resposta ocultada
		S15	Resposta ocultada
		S16	Resposta ocultada
		S17	Resposta ocultada
		S18	Resposta ocultada
		S19	Resposta ocultada
		S20	Resposta ocultada
		S21	Resposta ocultada
		S22	Resposta ocultada

#### BLOCO 4 – Avaliar o impacto dos projetos definidos para a IFES

Categoria 3	Subcategoria	Entrevistados	Respostas
Avaliar o impacto dos projetos definidos para a IFES.	Q1 – Avaliação da contribuição do projeto de intervenção, para a IFE	S1	Não foi implementado
		S2	Muito bom - Não foi implementado
		S3	Não foi implementado

		S4	Não foi implementado
		S5	Não foi implementado
		S6	Excelente
		S7	Muito bom - Não foi implementado
		S8	Não foi implementado
		S9	Não foi implementado
		S10	Não foi implementado
		S11	Excelente
		S12	Muito bom
		S13	Muito bom
		S14	Muito bom - Não foi implementado
		S15	Não foi implementado
		S16	Não foi implementado
		S17	Não foi implementado
		S18	Não foi implementado
		S19	Bom
		S20	Muito bom – não foi implementado
		S21	Excelente
		S22	Não foi implementado
Avaliar o impacto dos projetos definidos para a IFES.	Q2 – O projeto de intervenção, solucionou ou minimizou o problema identificado no projeto de trabalho.	S1	Não foi implementado
		S2	Não foi implementado
		S3	Não foi implementado
		S4	Não foi implementado
		S5	Não foi implementado
		S6	Sim, parcialmente de 51% a 99%
		S7	Não foi implementado
		S8	Não foi implementado
		S9	Não foi implementado
		S10	Não foi implementado
		S11	Sim, totalmente
		S12	Sim, parcialmente até 50%
		S13	Sim, parcialmente até 50%
		S14	Não foi implementado
		S15	Não foi implementado
		S16	Não foi implementado

		S17	Não foi implementado
		S18	Não foi implementado
		S19	Sim, parcialmente até 50%
		S20	Não foi implementado
		S21	Sim, parcialmente até 50%
		S22	Não foi implementado
Avaliar o impacto dos projetos definidos para a IFES.	Q3 – Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção.	S1	Não foi implementado
		S2	Não foi implementado
		S3	Não foi implementado
		S4	Não foi implementado
		S5	Não foi implementado
		S6	Bastante
		S7	Não foi implementado
		S8	Não foi implementado
		S9	Não foi implementado
		S10	Não foi implementado
		S11	Bastante
		S12	Muito
		S13	Regular
		S14	Não foi implementado
		S15	Não foi implementado
		S16	Não foi implementado
		S17	Não foi implementado
		S18	Não foi implementado
		S19	Regular
		S20	Não foi implementado
		S21	Muito
		S22	Não foi implementado
Avaliar o impacto dos projetos definidos para a IFES.	Q4 – Contribuição de formas ou indicadores que melhor avaliam o impacto do projeto para a instituição.	S1	Aplicar nova pesquisa entre os servidores para analisar a motivação para o trabalho e o comprometimento organizacional e fazer um comparativo.
		S2	Melhor gerenciamento da Comunicação Interna
		S3	O projeto já existia antes mesmo da dissertação, mas foi organizado com a pesquisa e essa ação já pode ser vista como um modo de avaliação desta ação pedagógica, antes não formalizada.
		S4	não foi implementado
		S5	A Instituição poderia aproveitar os resultados do projeto para aprimorar os regulamentos internos e assim alcançar melhores resultados.

		S6	Possibilidade do diretor escolar perceber como seu trabalho influencia na comunidade, na escola
		S7	1. Treinamento dos gestores/coordenadores em gestão de projetos; 2. Treinamento em planejamento estratégico/tático/operacional; 3. Definição de regras, recompensas, formas de engajamento; 4. Elaboração de um programa institucional com o uso de sistema de gestão de projetos gamificada.
		S8	Sem ter sido implementado, a construção de indicadores seria com base em achismos. Após a primeira implementação seria possível avaliar tomando como base as ações e os prazos sugeridos
		S9	traçar o perfil dos servidores do IFB, quanto à sua formação e experiência profissional e treinamentos nos últimos anos
		S10	A pandemia contribuiu para que as coordenações da DREP trabalhassem de forma articulada.
		S11	Aprimoramento da avaliação, conforme proposta de nova intervenção, e aplicação em novo ciclo avaliativo.
		S12	As mudanças e excessiva rotatividade nos cargos de gestão do IFB pode ter comprometido a implementação da intervenção. À época do mestrado, eu ocupava um cargo de gestão (Coordenadora de Curso) e era bolsista da DEaD. Havia me comprometido e estava empenhada na implementação do projeto de intervenção no âmbito da Diretoria. Ocorre que as mudanças repentinas em níveis de gestão impactam consideravelmente no nível de envolvimento dos colaboradores e acompanhamento do mapeamento dos processos ora realizados. É interessante que a gestão identifique os motivos que envolvem essa excessiva rotatividade, que podem abranger a falta de adaptação à função que é exercida; desacordo com as políticas empregadas pela instituição, falta de identidade e perspectivas de crescimento ou até mesmo insatisfação com aquilo que lhe é oferecido em termos de benefícios.
		S13	Como a cultura de qualidade de vida no trabalho ainda está caminhando a passos lentos no que se refere à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conforme se pôde ver nesta pesquisa, espera-se que o IFB cresça nas percentagens relativas à QVT tão logo a política e o programa sejam implementados e colocados em prática junto aos seus servidores.
		S14	As seguintes propostas: realização de um exame seletivo, sob a forma de entrevista junto com aplicação de questionário socioeconômico; realização de um exame de admissão, a fim de que seja feita uma análise acerca dos conhecimentos básicos dos alunos; adequação do horário do curso, conforme a realidade do aluno trabalhador; a implantação de aulas de reforço e também de revisão referentes aos conteúdos do Ensino Básico; a inclusão de uma aula-modelo, em que os alunos pudessem conhecer os conteúdos do curso de forma otimizada, para que não houvesse desmotivação posterior; criação de mecanismos para que os dados referentes ao aluno estejam consolidados em um único documento, para simplificar a análise quanto a situação real do estudante; Como também criar mecanismos para saber o motivo da desistência do aluno, com intuito de trazê-lo novamente, para o curso; estimulação de autoestima do aluno e a percepção de que voltar a estudar o quanto é importante para o seu crescimento e sucesso profissional; a implantação de ações que motivem a participação dos docentes em grupos de estudo sobre o PROEJA; capacitação docente cujo objetivo seja para adequação da prática docente às especificidades e particularidades cotidianas do aluno trabalhador; desenvolvimento e avaliação de práticas curriculares inovadoras que capacitem os professores para garantir a permanência do aluno até a conclusão do curso para o qual se matricularam. Uma vez que essas propostas forem acatadas pela instituição irá a minimizar a incidência da evasão escolar e também evitar novas desistências dos alunos do curso técnico em administração do PROEJA .
		S15	Não foi implementado
		S16	Como não foi implementado e sequer discutido institucionalmente, não tenho parâmetros para essa resposta.

		S17	Não foi implementado
		S18	Acredito que os diretores deveriam incentivar a implementação dos projetos de intervenção.
		S19	A construção de diretrizes institucionais para ampliação das ofertas e ações direcionadas ao público da terceira idade no âmbito do Instituto Federal de Brasília.
		S20	Todos os projetos desenvolvidos deveriam ter sua implementação garantida
		S21	Sem sugestões.
		S22	A aplicação do projeto de intervenção contribuiria para a avaliação e direcionamento das ações no campus. No nosso campus ainda não temos um Projeto Político Pedagógico construído de forma coletiva para direcionar as práticas educativas da instituição.

### BLOCO 5 – Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.

Categoria 4	Subcategoria	Entrevistados	Respostas
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q1 – Principal motivo para buscar o curso de Mestrado	S1	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
		S2	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
		S3	Aquisição de novos conhecimentos
		S4	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S5	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
		S6	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S7	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
		S8	Aprofundar conhecimentos teóricos e práticos da sua área de atuação
		S9	Satisfação pessoal
		S10	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S11	Satisfação pessoal
		S12	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S13	Satisfação pessoal
		S14	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S15	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S16	Satisfação pessoal
		S17	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S18	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
		S19	Qualificação para melhor desempenho profissional
		S20	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)
S21	Receber incentivo à qualificação (aumento de salário)		
S22	Qualificação para melhor desempenho profissional		
Investigar o retorno a nível da		S1	Nada

carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q2 – Possibilidade de ter a qualificação (MAE) cada vez mais alinhada às atribuições do cargo e setor, deixar motivado(a).	S2	regular
		S3	muito
		S4	muito
		S5	bastante
		S6	muito
		S7	regular
		S8	muito
		S9	muito
		S10	muito
		S11	bastante
		S12	muito
		S13	regular
		S14	muito
		S15	bastante
		S16	muito
		S17	bastante
		S18	bastante
		S19	muito
		S20	muito
		S21	bastante
		S22	muito
		Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 a – Grau de retorno do mestrado a nível profissional - Melhor desempenho profissional, capaz de desenvolver melhorias para a instituição
S2	regular		
S3	muito		
S4	muito		
S5	bastante		
S6	muito		
S7	regular		
S8	muito		
S9	muito		
S10	muito		
S11	bastante		
S12	muito		
S13	regular		
S14	muito		

		S15	bastante
		S16	muito
		S17	bastante
		S18	bastante
		S19	muito
		S20	muito
		S21	bastante
		S22	muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 b – Grau de retorno do mestrado a nível profissional - A instituição possui estratégias para o aproveitamento das qualificações adquiridas por seus servidores.	S1	Nada
		S2	Regular
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Pouco
		S6	Pouco
		S7	Pouco
		S8	Pouco
		S9	Nada
		S10	Muito
		S11	Regular
		S12	Pouco
		S13	Regular
		S14	Regular
		S15	Nada
		S16	Nada
		S17	Muito
		S18	Regular
		S19	Muito
		S20	Regular
		S21	Regular
		S22	Nada
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 c – Grau de retorno do mestrado a nível profissional - Exercício da pesquisa científica.	S1	Regular
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Muito

		S6	Bastante
		S7	Bastante
		S8	Muito
		S9	Muito
		S10	Regular
		S11	Muito
		S12	Bastante
		S13	Pouco
		S14	Regular
		S15	Muito
		S16	Regular
		S17	Muito
		S18	Bastante
		S19	Muito
		S20	Muito
		S21	Bastante
		S22	Regular
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 - d – Grau de retorno do mestrado a nível profissional - Melhorar a capacidade de pensar criticamente o desempenho profissional.	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Bastante
		S8	Regular
		S9	Muito
		S10	Muito
		S11	Muito
		S12	Bastante
		S13	Muito
		S14	Muito
		S15	Bastante
		S16	Bastante
		S17	Muito
		S18	Muito

		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 e – Grau de retorno do mestrado a nível profissional - Promover inovações com os conhecimentos adquiridos.	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Bastante
		S8	Muito
		S9	Regular
		S10	Regular
		S11	Muito
		S12	Muito
		S13	Regular
		S14	Muito
		S15	Bastante
		S16	Bastante
		S17	Muito
		S18	Regular
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 f – Grau de retorno do mestrado a nível profissional – Capacidade de resolver problemas.	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Muito
		S8	Muito
		S9	Muito

		S10	Muito
		S11	Muito
		S12	Muito
		S13	Muito
		S14	Muito
		S15	Muito
		S16	Bastante
		S17	Muito
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Regular
	Q3 – g – Grau de retorno do mestrado a nível profissional – Capacidade para trabalhar em equipe.	S1	Muito
		S2	Regular
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Bastante
		S8	Pouco
		S9	Muito
		S10	Bastante
		S11	Muito
		S12	Muito
		S13	Muito
		S14	Muito
		S15	Pouco
		S16	Bastante
		S17	Pouco
		S18	Bastante
		S19	Bastante
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Regular

Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 h – Grau de retorno do mestrado a nível profissional – Liderar pessoas.	S1	Muito
		S2	Regular
		S3	Bastante
		S4	Muito
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Bastante
		S8	Pouco
		S9	Regular
		S10	Muito
		S11	Regular
		S12	Muito
		S13	Muito
		S14	Muito
		S15	Nada
		S16	Muito
		S17	Pouco
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Muito
		S21	Bastante
		S22	Pouco
Q3 i – Grau de retorno do mestrado a nível profissional – Adaptar-se a mudanças ou novas situações.	S1	Muito	
	S2	Regular	
	S3	Bastante	
	S4	Bastante	
	S5	Bastante	
	S6	Bastante	
	S7	Muito	
	S8	Pouco	
	S9	Muito	
	S10	Bastante	
	S11	Bastante	
	S12	Muito	
	S13	Muito	

		S14	Muito
		S15	Regular
		S16	Muito
		S17	Regular
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Regular
	Q3 j – Grau de retorno do mestrado a nível profissional – Habilidade de propor e alcançar mudanças.	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Muito
		S8	Regular
		S9	Muito
		S10	Regular
		S11	Muito
		S12	Muito
		S13	Regular
		S14	Muito
		S15	Muito
		S16	Bastante
		S17	Regular
		S18	Bastante
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Regular
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q3 k – Grau de retorno do mestrado a nível profissional – Aprimorar os processos internos promover melhorias a nível da instituição.	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante

		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Pouco
		S8	Muito
		S9	Bastante
		S10	Muito
		S11	Muito
		S12	Bastante
		S13	Pouco
		S14	Muito
		S15	Bastante
		S16	Muito
		S17	Bastante
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Regular
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 a – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Receber incentivo à qualificação (aumento de salário).	S1	Nada
		S2	Bastante
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Bastante
		S6	Muito
		S7	Nada
		S8	Nada
		S9	Pouco
		S10	Muito
		S11	Bastante
		S12	Bastante
		S13	Nada
		S14	Bastante
		S15	Muito
		S16	Bastante
		S17	Muito

		S18	Regular
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Bastante
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 b – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Aprofundar conhecimentos teóricos e práticos da sua área de atuação	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Regular
		S8	Muito
		S9	Bastante
		S10	Muito
		S11	Muito
		S12	Bastante
		S13	Pouco
		S14	Bastante
		S15	Muito
		S16	Muito
		S17	Muito
		S18	Regular
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 c – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Qualificação para melhor desempenho profissional.	S1	Muito
		S2	Muito
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Muito
		S7	Muito
		S8	Regular

		S9	Muito
		S10	Muito
		S11	Bastante
		S12	Bastante
		S13	Regular
		S14	Bastante
		S15	Muito
		S16	Bastante
		S17	Muito
		S18	Regular
		S19	Muito
		S20	Bastante
		S21	Bastante
		S22	Muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 d – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Ascensão da carreira para cargos de gestão.	S1	Nada
		S2	Pouco
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Pouco
		S6	Pouco
		S7	Regular
		S8	Nada
		S9	Nada
		S10	Muito
		S11	Muito
		S12	Bastante
		S13	Nada
		S14	Bastante
S15	Pouco		
S16	Nada		
S17	Regular		
S18	Muito		
S19	Muito		
S20	Bastante		
S21	Bastante		

		S22	Muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 e – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Aquisição de novos conhecimentos.	S1	Nada
		S2	Pouco
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Pouco
		S6	Pouco
		S7	Regular
		S8	Nada
		S9	Nada
		S10	Muito
		S11	Muito
		S12	Bastante
		S13	Nada
		S14	Bastante
		S15	Pouco
		S16	Nada
		S17	Regular
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Bastante
S21	Bastante		
S22	Muito		
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 f – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Satisfação pessoal.	S1	Muito
		S2	Bastante
		S3	Bastante
		S4	Bastante
		S5	Bastante
		S6	Bastante
		S7	Muito
		S8	Muito
		S9	Bastante
		S10	Muito
		S11	Bastante
		S12	Muito

		S13	Bastante
		S14	Bastante
		S15	Bastante
		S16	Bastante
		S17	Bastante
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Muito
		S21	Bastante
		S22	Muito
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 g – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Com a implementação do projeto de intervenção.	S1	Nada
		S2	Nada
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Nada
		S6	Bastante
		S7	Nada
		S8	Nada
		S9	Nada
		S10	Nada
		S11	Muito
		S12	Muito
		S13	Pouco
		S14	Pouco
		S15	Nada
		S16	Nada
		S17	Bastante
		S18	Pouco
		S19	Muito
		S20	Regular
		S21	Bastante
		S22	Pouco
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 h – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Quanto impactou a implementação do projeto de intervenção.	S1	Nada
		S2	Nada
		S3	Bastante

		S4	Nada
		S5	Nada
		S6	Bastante
		S7	Nada
		S8	Nada
		S9	Nada
		S10	Nada
		S11	Muito
		S12	Regular
		S13	Pouco
		S14	Pouco
		S15	Nada
		S16	Nada
		S17	Regular
		S18	Nada
		S19	Muito
		S20	Regular
		S21	Regular
		S22	Nada
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 i – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Reconhecimento profissional na instituição.	S1	Nada
		S2	Pouco
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Regular
		S6	Muito
		S7	Nada
		S8	Nada
		S9	Pouco
		S10	Bastante
		S11	Regular
		S12	Bastante
		S13	Nada
		S14	Muito
		S15	Regular
		S16	Muito

		S17	Muito
		S18	Regular
		S19	Muito
		S20	Pouco
		S21	Bastante
		S22	Pouco
Investigar o retorno a nível da carreira/situação profissional da realização do mestrado.	Q4 j – grau de satisfação sua expectativa foi contemplada com a conclusão do Mestrado – Oportunidade para exercer, na instituição, as competências e habilidades adquiridas.	S1	Nada
		S2	Regular
		S3	Bastante
		S4	Nada
		S5	Nada
		S6	Regular
		S7	Nada
		S8	Nada
		S9	Nada
		S10	Bastante
		S11	Muito
		S12	Muito
		S13	Nada
		S14	Muito
		S15	Pouco
		S16	Regular
		S17	Pouco
		S18	Muito
		S19	Muito
		S20	Muito
		S21	Bastante
		S22	Pouco

#### Bloco 6 - Observações que considere importante acrescentar.

Categoria 5	Entrevistados	Respostas
Observações que considere importante acrescentar.	S1	Defendi o mestrado em 15/07/2020 e até momento não consegui revalidar. Passa meses em uma fila de espera para instituição responder que seu arguente é da mesma instituição do mestrado e por isso não pode ser revalidado, passa mais meses na fila de outra instituição para negarem dizendo que não tem convênio com o IPS entra novamente em outra fila e tem 23 pessoas na sua frente para ter a primeira análise. Não me senti amparada pelo IFB e como eu tem outros que estão aguardando anos para revalidar um diploma.

S3	O que atrapalhou nessa experiência foi a revalidação do diploma, que foi muito complicada demorada e cara, eu paguei R\$5.000,00 e infelizmente isso deixou todos muito arrependidos.
S5	A instituição precisa aproveitar o potencial e conhecimento dos servidores que buscam aprimoramento e o desenvolvimento profissional.
S6	CURSO DO MESTRADO É MUITO IMPORTANTE PARA A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL. É UM APRENDIZADO ENORME
S7	No momento ainda estou tentando reconhecimento do diploma aqui no Brasil. Algo de extrema relevância e que infelizmente não tive o retorno esperado. Espero que a instituição elabore uma "cartilha" para os novos mestrados para que não passem pelos mesmos problemas que estamos enfrentando. Ou até mesmo que encontrem mecanismos para facilitar o reconhecimento dos diplomas. É uma situação frustrante, pois fica uma sensação de tempo perdido. OBS: Parabéns pelo tema do trabalho, excelente ideia.
S8	Penso que o uso do termo bastante não dá a dimensão do que seria a 5ª resposta às perguntas acima porque bastante é aquilo que basta, logo, está numa dimensão menor do que muito.
S9	O instituto oferece qualificações, mas sem ma política de aproveitamento e direcionamento das capacidades de forma eficiente no me ponto de vista de pesquisador e servidor da instituição.
S10	O projeto não foi implementado, mas no período da pandemia as coordenações da DREP trabalharam de forma articulada. O maior aprendizado que pudemos observar foi quanto a importância de cada uma das coordenações e a dependência de uma com a outra para que a engrenagem gire e que este esforço conjunto alcance o nosso alunado.
S15	A instituição deveria estabelecer, por meio da PRGP, uma política com estratégias que favoreçam a implantação desses projetos, bem como a avaliação de impactos e o ROI (retorno sobre o investimento ) da capacitação de seus servidores.
S16	Acredito que se a Instituição tomasse conhecimento de todos os projetos de intervenção propostos nos cursos de Mestrado, muita inovação e melhoria de qualidade nos processos e nos resultados poderiam ser observados e aproveitados como retorno ao investimento realizado na oferta dessa capacitação aos servidores.
S19	Gratificante.
S21	O MAE possibilitou o Mestrado aos excluídos dos Mestrados no Distrito Federal, da UNB principalmente. Deu oportunidade de acesso ao Mestrado para pessoas já não tão jovens que não podem custear um Mestrado no Brasil e que não são o público-alvo da UNB.

Anexo IV  
**DADOS EXTRAÍDOS DO QUESTIONÁRIO DOS GESTORES**  
**BLOCO 1 – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO**

Entrevistado	Tempo na instituição (anos)	Tempo na função que ocupa atualmente	Gênero	Carreira
G1	12 ou mais	6	Masculino	Técnico Administrativo em Educação
G2	12 ou mais	1	Feminino	Docente
G3	Entre 8 e 11	3	Masculino	Técnico Administrativo em Educação
G4	12 ou mais	3	Masculino	Docente
G5	Entre 8 e 11	2	Feminino	Docente
G6	Entre 8 e 11	3	Masculino	Docente
G7	Entre 8 e 11	8	Masculino	Docente
G8	Entre 4 e 7	3	Masculino	Docente
G9	Entre 8 e 11	7	Masculino	Docente
G10	12 ou mais	12	Masculino	Docente
G11	Entre 4 e 7	7	Feminino	Técnico Administrativo em Educação
G12	Entre 8 e 11	1	Feminino	Docente
G13	12 ou mais	3	Feminino	Docente
G14	Entre 4 e 7	3	Masculino	Docente

**BLOCO 2 - ANALISAR A RELEVÂNCIA DOS CONHECIMENTOS CONSTRUÍDOS NO DESEMPENHO  
PROFISSIONAL**

Categoria 1	Subcategoria	Entrevistados	Respostas	Unidades
Analisar a relevância dos conhecimentos construídos no desempenho Profissional – Gestores.	Q1 – Qual a relevância do projeto de intervenção apresentado para instituição.	G1	Não tenho conhecimento do projeto.	1
		G2	P1 - Não tenho conhecimento do projeto.	2
			P2 - Não tenho conhecimento do projeto.	2
			P3 - Não tenho conhecimento do projeto.	2
		G3	P1 - Não tenho conhecimento do projeto.	3
			P2 - Não tenho conhecimento do projeto.	3
			P3 – Não foi implementado.	3
			P4 - Não tenho conhecimento do projeto.	3
		G4	Não tenho conhecimento do projeto	4
		G5	P1 – Muito.	5
			P2 – Muito.	5
		G6	Não foi implementado.	6
		G7	Não tenho conhecimento do projeto	7
G8	Não tenho conhecimento do projeto	8		
G9	Não tenho conhecimento do projeto	9		

		G10	Não tenho conhecimento do projeto	10
		G11	Não foi implementado.	11
		G12	Não tenho conhecimento do projeto	12
		G13	P1 - Não tenho conhecimento do projeto.	13
			P2 - Não tenho conhecimento do projeto.	13
		G14	Não foi implementado.	14

## BLOCO 3 - AVALIAR O IMPACTO DOS PROJETOS DEFINIDOS NA IFE

Categoria 1	Subcategoria	Entrevistados	Respostas	Unidades
Avaliar o impacto dos projetos definidos na IFE - Gestores	Q1 - Os projetos de intervenção apresentados a instituição, foram implementados ou não.	G1	Não tenho conhecimento do projeto.	1
		G2	P1 - Não tenho conhecimento do projeto.	2
			P2 - Não tenho conhecimento do projeto.	2
			P3 - Não tenho conhecimento do projeto.	2
		G3	P1 - Não tenho conhecimento do projeto.	3
			P2 - Não tenho conhecimento do projeto.	3
			P3 - Não foi implementado.	3
			P4 - Não tenho conhecimento do projeto.	3
		G4	Não tenho conhecimento do projeto	4
		G5	P1 - Parcialmente implementado.	5
			P2 - Parcialmente implementado.	5
		G6	Não foi implementado.	6
		G7	Não tenho conhecimento do projeto	7
		G8	Não tenho conhecimento do projeto	8
		G9	Não tenho conhecimento do projeto	9
		G10	Não tenho conhecimento do projeto	10
		G11	Não foi implementado.	11
	G12	Não tenho conhecimento do projeto	12	
	G13	P1 - Não tenho conhecimento do projeto.	13	
		P2 - Não tenho conhecimento do projeto.	13	
G14	Não foi implementado.	14		
Q2 - Principal motivo do projeto de intervenção não ter sido implementado.	G3	P3 - Desconhecimento por parte da instituição	3	
	G6	Desconhecimento por parte da instituição	6	

Avaliar o impacto dos projetos definidos na IFE.		G11	Desinteresse por parte da instituição	11
		G14	Desinteresse por parte da instituição	14
	Q3 - Principal motivo do projeto de intervenção ter sido implementado parcialmente.	G5	P1 – Desconhecimento por parte da instituição / Falta de recursos orçamentários	5
			P2 – Desconhecimento por parte da instituição / Falta de recursos orçamentários	5
	Q4 - Avaliação da contribuição para a instituição, do projeto de intervenção implementado.	G5	P1 - Bom	5
			P2 - Bom	5
	Q5 - O projeto de intervenção solucionou ou minimizou o problema identificado no projeto de trabalho	G5	P1 - Sim, parcialmente até 50%	5
			P2 - Sim, parcialmente até 50%	5
	Q6 - Impacto da implementação do projeto de intervenção	G5	P1 - Nada	5
		G5	P2 - Pouco	5
	Q7 – Avaliação do acordo assinado entre as instituições (IFB e IPS).	G1	Muito Bom	1
		G2	Muito Bom	2
		G3	Bom	3
		G4	Muito Bom	4
		G5	Bom	5
		G6	Bom	6
		G7	Ruim	7
		G8	Muito Bom	8
		G9	Muito Bom	9
		G10	Bom	10
G11		Muito Bom	11	
G12		Muito Bom	12	
G13		Bom	13	
G14		Muito Bom	14	

**BLOCO 4 – COMPLEMENTAÇÃO E SUGESTÃO SOBRE ESTE TEMA**

Entrevistados	Respostas	Unidades
G1	A produção acadêmica voltada para os problemas identificados dentro do IFB deve ser estimulada considerando que os projetos de pesquisa têm potencial para orientar o trabalho institucional em busca da eficiência e eficácia necessárias ao serviço público.	1
G2	Seria interessante que fosse criado um espaço de compartilhamento dos resultados das pesquisas desenvolvidas no âmbito do acordo. Por exemplo, uma jornada acadêmica IFB e IPS.	2
G3	Primeiramente gostaria de reforçar a importância de entendermos os motivos pelos quais as propostas de intervenção não são, em sua maioria, implementadas. Avalio, inicialmente, alguns elementos que podem contribuir para essa não implementação tais como: disponibilidade de força de trabalho e/ou orçamentária. Além disso, a falta de conhecimento dessas propostas pode estar relacionada à ausência de um repositório institucional que permita essa busca.	3
G5	Considero que os termos do acordo entre as referidas instituições foi bom, no entanto, a execução do que foi acordado apresentou fragilidades que dificultaram uma interlocução efetiva entre as instituições, principalmente no que diz respeito à aplicação dos instrumentos de intervenção resultantes das pesquisas realizadas.	5
G6	Deve ser dada publicidade nas comunidades locais dos projetos de intervenção aplicados, da parte do servidor e do setor envolvido, para se verificar a real efetividade das ações propostas.	6
G7	Na prática, não funciona.	7
G9	Acredito que este acordo é estratégico para o IFB pois oportunizou a formação e elevação da qualificação de um número significativo de servidores da instituição.	9
G14	O acordo entre IFB e IPS é muito importante, mesmo que, por diversas razões, o projeto proposto na dissertação "A importância do Projeto Político-Pedagógico como instrumento de planejamento institucional", de autoria da servidora xxxxxxxxxxx, não tenha sido implementado no campus xxxx. O projeto continuará sendo uma referência para o trabalho da futura comissão que continuará o trabalho de formulação do PPP do campus. Dentre os motivos que levaram à não implementação do projeto posso citar a dificuldade da gestão anterior em conseguir participação da comunidade nas discussões sobre o PPP que foram promovidas pela comissão responsável, que chamava reuniões para debate de temas específicos, dificuldade compartilhada pela gestão atual. Além disso, o contexto do campus ainda era de expansão, com abertura de novos cursos e nomeação de novos servidores, ou seja, um momento de muitas mudanças. Na atual gestão, não conseguimos retomar a formulação de PPP; não foi conduzida nova comissão para continuar o trabalho. Considerando que no próximo ano todos os cursos do campus terão comissões trabalhando na reformulação de seus PPCs e Planos de Curso, não teremos condições de retomar as formulações do PPP a curto prazo, mas, como afirmado acima, a eventual comissão terá grande apoio nas propostas do projeto de intervenção proposta na dissertação.	14

## ANEXO V

## Resumo projetos de intervenção implementados

Resumo projetos de intervenção implementados							
Entrevistado/ Pesquisador	S6	S11	S12	S13	S19	S21	
Entrevistado/ Gestor	Instituição externa/ servidor redistribuído	G5	G5	G13	G9	G9	
Título do projeto	Funções do diretor escolar do campus avançado de um instituto federal de educação: desafios e possibilidades. *	Avaliação de desempenho funcional aplicada à diretoria de educação a distância do instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Brasília no contexto da educação profissional e tecnológica.	Gestão por processos: desafios e perspectivas na diretoria de educação a distância da rede federal de ensino no distrito federal.	Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): o caso dos servidores da Reitoria de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.	Ações para a inclusão de pessoas idosas no Instituto Federal de Brasília: políticas Públicas para qualidade de vida.	Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso.	
Situação projeto - implementação	Pesquisador	Parcialmente	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	Totalmente	Parcialmente
	Gestor	QUESTIONÁRIO NÃO FOI APLICADO	Parcialmente	Parcialmente	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto
Implementação parcial - motivo	Pesquisador	O Projeto de intervenção não se aplicou totalmente ao setor		O Projeto de intervenção não se aplicou totalmente ao setor	Falta de recursos orçamentários		Desinteresse dos pares em fazer parte do projeto.
	Gestor	QUESTIONÁRIO NÃO FOI APLICADO	Desconhecimento por parte da instituição/ falta de recursos orçamentários	Desconhecimento por parte da instituição/ falta de recursos orçamentários	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto
Avaliação - contribuição do projeto para a instituição	Pesquisador	Excelente	Excelente	Muito bom	Muito bom	Bom	Excelente
	Gestor	QUESTIONÁRIO NÃO FOI APLICADO	Bom	Bom	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto
Solucionou ou minimizou o problema	Pesquisador	Sim, parcialmente de 51% a 99%	Sim, totalmente	Sim, parcialmente até 50%	Sim, parcialmente até 50%	Sim, parcialmente até 50%	Sim, parcialmente até 50%
	Gestor	QUESTIONÁRIO NÃO FOI APLICADO	Sim, parcialmente até 50%	Sim, parcialmente até 50%	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto
Impacto da implementação do projeto de intervenção	Pesquisador	Bastante	Bastante	Muito	Regular	Regular	Muito
	Gestor	QUESTIONÁRIO NÃO FOI APLICADO	Pouco	Nada	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto	Não tem conhecimento do projeto