



Avaliação dos Processos de Capacitação no Sistema de Ensino Naval

*Luiz Claudio Medeiros Biagiotti
Regina Lúcia Pereira Flores Fontes
Diretoria de Ensino da Marinha*

“A avaliação é necessidade intrínseca da intervenção adequada, pois a efetividade da intervenção depende do conhecimento correto das condições históricas concretas, para poder introduzir nelas o ímpeto de mudanças buscado. Neste sentido, avaliação coincide com pesquisa, compreendida esta como estratégia de questionamento diagnóstico permanente da realidade, para, com conhecimento adequado, sempre reconstruído, poder intervir melhor.” Pedro Demo

I) Introdução

Para que se possa apresentar a metodologia utilizada na Marinha do Brasil (MB) para avaliação dos processos de capacitação no Sistema de Ensino Naval (SEN), faz-se necessário, como ponto de partida, caracterizar o Sistema em questão, especificamente no que se refere aos tipos de ensino, às finalidades dos diferentes cursos oferecidos e às Organizações Militares (OM) responsáveis pela condução do ensino. Somente a partir dessa caracterização, fundamentada na legislação em vigor, é possível apresentar o caminho percorrido até a metodologia atualmente empregada na MB para avaliação dos processos de capacitação de seu pessoal, bem como os resultados dela decorrentes.

II) O Sistema de Ensino Naval

A caracterização do Sistema de Ensino Naval (SEN) remete à missão constitucional da MB, na qual se alicerça a formação profissional de seu pessoal, qual seja, “Preparar e empregar o Poder Naval, a fim de contribuir para a defesa da Pátria. Estar pronta para atuar na garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem; atuar em ações sob a égide de organismos internacionais e em apoio à política externa do País; e cumprir as atribuições subsidiárias previstas em Lei, com ênfase naquelas relacionadas à Autoridade Marítima, a fim de contribuir para a salvaguarda dos interesses nacionais” (site da MB).

Conforme previsto no artigo 1º da Lei nº 11.279/2006, que dispõe sobre o ensino na Marinha, observamos que ele “obedece a processo contínuo e progressivo de educação, constantemente atualizado e aprimorado, desde a formação até os níveis mais elevados de qualificação, visando a prover ao pessoal da Marinha o conhecimento básico, profissional e militar-naval necessário ao cumprimento de sua missão constitucional”. Para isso, a atividade de ensino está estruturada em diferentes elementos organizacionais que, interagindo de forma coordenada, visam à capacitação profissional do pessoal da MB, compondo, dessa forma, um sistema: o SEN.

Nesse contexto, cabe destacar que, de acordo com o artigo 3º da citada Lei, o SEN destina-se a “capacitar o pessoal militar e civil para o desempenho, na paz e na guerra, dos cargos e funções previstos em sua organização”.

1) Composição do SEN

No Sistema em questão, a Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM) exerce as atribuições de Órgão Central, tendo sob sua subordinação direta, cinco Organizações Militares (OM), quais sejam: o Colégio Naval (CN), a Escola Naval (EN), o Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (CIAW), o Centro de Instrução Almirante Alexandrino (CIAA), e, também, o Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha (SSPM).

Ainda de acordo com a Lei de Ensino da Marinha, além das OM de ensino diretamente subordinadas à DEnsM, outros estabelecimentos de ensino integrantes do SEN, recebem orientação normativa e supervisão funcional da Diretoria de Ensino, tarefas essas exercidas sem prejuízo da subordinação prevista na estrutura da Marinha.

2) Estabelecimentos de Ensino

Serão a seguir relacionados os estabelecimentos de ensino da MB responsáveis pela condução de cursos do SEN, sendo discriminados, ao lado dos mesmos, os cursos, atualmente, neles ministrados.

a) Colégio Naval (CN) - Responsável por curso de Ensino Médio, realizado sob a forma regular. Os egressos desse estabelecimento podem ser admitidos na Escola Naval, visando ao prosseguimento da formação do Oficial de Marinha.

b) Escola Naval (EN) - Responsável por curso de graduação, com formação dos Oficiais dos Corpos da Armada, de Fuzileiros Navais e de Intendentes da Marinha.

c) Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (CIAW) - Responsável pela condução dos cursos de formação de Oficiais oriundos do meio civil e do Corpo de Praças da Marinha, selecionados por meio de concurso; dos Cursos de Especialização e Aperfeiçoamento de Oficiais e cursos de pequena duração, destinados a suplementar a habilitação técnico-profissional dos Oficiais, conforme as necessidades ocasionais do serviço naval.

d) Escola de Guerra Naval (EGN) - Responsável pelos cursos de Altos Estudos Militares. Esses cursos, em face da inter-relação de suas disciplinas com a disseminação e fixação da Doutrina Naval, são diretamente supervisionados pelo Estado-Maior da Armada.

e) Escolas de Aprendizes-Marinheiros (EAM) - Localizadas nos Estados do Espírito Santo, Ceará, Pernambuco e Santa Catarina, ministram cursos de formação de Marinheiros do Corpo de Praças da Armada.

f) Centro de Instrução Almirante Alexandrino (CIAA) - Responsável pela condução da maior parte dos Cursos de Formação, Especialização e Aperfeiçoamento de Praças. Além desses, ministra outros cursos de pequena duração, destinados a suplementar a habilitação técnico-profissional das Praças.

g) Centros de Instrução - Responsáveis pela condução de Cursos de natureza técnico-profissional destinados a Oficiais e Praças e formação de soldados (Fuzileiros Navais). Ministram cursos de natureza técnico-profissional: Centro de Adestramento Almirante Marques de Leão (CAAML), Centro de Instrução e Adestramento Átila Monteiro Aché (CIAMA), Centro de Instrução e Adestramento Aeronaval Almirante José Maria Amaral Oliveira (CIAAN), Centro de Instrução Almirante Sylvio de Camargo (CIASC) e Centro de Instrução e Adestramento Almirante Newton Braga (CIANB). São responsáveis pela formação de soldados para o Corpo de Fuzileiros Navais: Centro de Instrução Almirante Milcíades Portela Alves (CIAMPA) e Centro de Instrução e Adestramento de Brasília (CIAB).

Além dos estabelecimentos de ensino acima listados, as seguintes Organizações Militares, embora não sejam específicas de ensino, ministram cursos do Sistema de Ensino Naval, relacionados às suas respectivas áreas de competência: Hospital Naval Marcílio Dias (HNMD), Diretoria de Hidrografia e Navegação (DHN), Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (CTMSP). e Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes (CEFAN).

III) Capacitação no SEN

Consoante com o disposto no artigo 2º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), segundo o qual a educação “tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”, a Lei de Ensino da Marinha estabelece cursos com diferentes finalidades, nos quais são ministrados diferentes e tipos de ensino, os serão a seguir relacionados.

1) Finalidades dos Cursos

O SEN abrange diferentes Cursos, com estrutura, duração e regime que se ajustam aos assuntos ministrados, ao nível de ensino considerado e à execução flexível dos respectivos currículos.

De acordo com a Lei de Ensino da Marinha, para atender o propósito de capacitar o pessoal da MB, o SEN ministra cursos com as seguintes finalidades:

- a) preparar e selecionar alunos para acesso ao curso de graduação de oficiais (curso de preparação de Aspirantes);
- b) preparar os futuros oficiais para o desempenho dos cargos e o exercício de funções peculiares aos graus hierárquicos iniciais (cursos de graduação e formação de oficiais);
- c) preparar as praças para o exercício de funções peculiares aos graus hierárquicos iniciais dos círculos a que se destinam e para a prestação do serviço militar inicial (cursos de formação de praças);
- d) habilitar para o cumprimento de tarefas profissionais que exijam o domínio de conhecimentos e técnicas específicas (cursos de especialização);
- e) preparar pessoal (praças) selecionado para desempenho em setores restritos da Marinha (cursos de subespecialização nas áreas de submarino e aviação);
- f) atualizar e ampliar conhecimentos necessários ao desempenho de cargos e ao exercício de funções próprias de graus hierárquicos intermediários e superiores (cursos de aperfeiçoamento);

g) preparar pessoal para serviços que exijam qualificações particulares não conferidas pelos cursos de especialização, subespecialização e aperfeiçoamento (cursos especiais);

h) suplementar a habilitação técnico-profissional de pessoal, conforme necessidade ocasional do serviço naval (cursos expeditos);

i) aprimorar o preparo técnico-profissional do pessoal, preenchendo lacunas deixadas pelos demais cursos, sendo realizado em organizações extra-Marinha (cursos extraordinários);

j) desenvolver e aprofundar a formação adquirida nos cursos superiores de graduação, com incentivo à pesquisa científica e tecnológica (cursos de pós-graduação); e

k) preparar oficiais para o exercício de funções de Estado-Maior e para o desempenho de cargos de comando, chefia e direção (cursos de altos estudos militares).

Quanto ao nível, o ensino proporcionado pelos diferentes cursos está em conformidade com a legislação federal que fixa Diretrizes e Bases da Educação Nacional, ou seja, Educação Básica (no que se refere ao ensino médio) e Superior.

2) Tipos de Ensino

Ainda conforme previsto na mesma Lei de Ensino da Marinha, para atender as diferentes finalidades dos cursos, o SEN provê os seguintes tipos de ensino:

a) Ensino Básico - para assegurar a base humanística, filosófica e científica, necessária ao preparo militar e ao desenvolvimento da cultura geral;

b) Ensino Profissional - para proporcionar a habilitação necessária ao exercício das funções operativas, técnicas e de atividades especializadas; e

c) Ensino Militar-Naval - para desenvolver as qualidades morais, cívicas e físicas, assim como para transmitir conhecimentos essencialmente militares e navais.

3) Termos relativos à gestão por competência empregados na MB

As definições que serão a seguir apresentadas são decorrentes de estudos realizados no âmbito da MB, com base na legislação em vigor¹, e constituem o referencial teórico para o trato dos assuntos relacionados à gestão por competências, seja no âmbito da gestão de pessoal, seja, especificamente, na gestão do ensino, visando, ao capacitar civis e militares, torná-los competentes para o exercício de cargos e funções que lhes serão atribuídos.

Assim, serão relacionadas as definições mais significativas dentro do contexto de capacitação de pessoal da MB, a saber:

a) Capacitação - processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências organizacionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.

b) Competência – combinação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes, que confere ao indivíduo a capacidade de desempenhar determinadas tarefas com eficiência e eficácia.

¹ Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 e Decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004.

c) Competências individuais - capacidade do indivíduo mobilizar os conhecimentos, habilidades e atitudes, de maneira a exercer com eficiência e eficácia as funções e tarefas inerentes ao cargo ou atividade especial.

d) Competências Organizacionais - é o conjunto de conhecimentos, habilidades e tecnologias que permitem o cumprimento da missão constitucional da MB. Estão alicerçadas nas competências de seus integrantes (competências individuais).

e) Conhecimento – somatório de informações que, ao serem reconhecidas e integradas pelo indivíduo, causam impacto sobre sua atividade, correspondendo ao saber acumulado ao longo da vida, por meio de processos formais e informais de aprendizagem. Refere-se ao domínio teórico de um assunto, ciência, arte ou técnica. É o saber.

f) Habilidade - aplicação produtiva do conhecimento, ou seja, capacidade de empregar conhecimentos armazenados e utilizá-los em uma ação. É o saber fazer.

g) Atitude - estado de disponibilidade psicofísica marcada pelas experiências vivenciadas (aspectos sociais, afetivos e motivacionais) e que exerce influência no comportamento do indivíduo em relação ao trabalho. É o querer fazer.

h) Eventos de capacitação – compreendem cursos presenciais e a distância, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, conclaves, seminários e congressos que contribuam para o desenvolvimento do pessoal e que atendam aos interesses da MB.

i) Itinerário formativo - é o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.

j) Gestão por competência: é a gestão da capacitação de pessoal, orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções do pessoal, baseada em uma matriz de avaliação de competências requeridas, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

k) Competências requeridas – é a parcela das competências organizacionais que é necessária para o desempenho das tarefas inerentes a um dado cargo. Corresponde ao conjunto de requisitos de formação acadêmica, experiência profissional, conhecimentos, habilidades e comportamentos abrangidos por essas competências e varia em quantidade e grau de necessidade de acordo com o cargo.

IV) Avaliação da capacitação no SEN

1) Breve histórico da avaliação no SEN

A avaliação da capacitação do pessoal sempre constituiu procedimento presente na condução do ensino na MB.

Inicialmente, a busca por feedback restringia-se a informações relativas ao curso realizado, com base em informações fornecidas pelos alunos.

A partir de 1996, com a aprovação da primeira Sistemática de Avaliação do Sistema de Ensino Naval e da Avaliação de Estágios², a MB deu seus primeiros passos em direção a uma avaliação institucional do ensino.

² Corresponde à fase de complementação prática da aprendizagem realizada, preferencialmente, a bordo dos navios, após a conclusão dos cursos, tendo também como propósito avaliar a eficácia do curso realizado.

Nessa ocasião, a avaliação contemplava questionários, padronizados para todas as OM de ensino, a serem preenchidos por discentes, docentes e equipe-técnico-administrativa, que visavam obter dados que fundamentassem a avaliação do desempenho do Corpo Docente (limitada à avaliação do desempenho do docente em sala de aula), Corpo Discente, Currículo, e o desempenho dos egressos dos cursos (denominada avaliação Pós-escolar). após seis meses da conclusão dos mesmos, já servindo nas Organizações Militares para as quais foram designados Nessa época, foram introduzidas as autoavaliações realizadas especificamente pelos Corpos Docente e Discente.

Em 2002, foi aplicada a primeira metodologia para avaliação interna das atividades acadêmicas da Escola Naval, com base em estudo conduzido por Grupo de Trabalho designado para apresentação de método específico para aquela Escola, sendo seus resultados divulgados em Encontro de Docentes realizado na mesma Escola, em dezembro do ano em questão.

Mas foi só em 2005 que, à luz das Normas para os Cursos e Estágios do SEN, aprovadas pela Diretoria Geral de Pessoal da Marinha, entrou em vigor o Manual de Avaliação do Sistema de Ensino Naval, contemplando os procedimentos a serem implementados para a condução da avaliação institucional do SEN. O Manual em tela passou por duas revisões, a primeira em 2007 e, a segunda, em 2011, perseguindo, dentro de uma concepção da meta-avaliação, a melhoria contínua do processo.

2) Concepção do processo de avaliação no SEN

De acordo com as Normas em vigor, “A avaliação do SEN contempla um trabalho integrado e planejado de coleta e análise de informações e dados estatísticos, bem como de difusão de resultados, visando identificar em que grau tem sido atendido o propósito de capacitar o pessoal, militar e civil, para o exercício na paz e na guerra, dos cargos e funções previstos na organização da Marinha,..”³

O Manual de Avaliação explicita que “O processo de avaliação é concebido como um juízo de valor, a partir de padrões ou especificações ou requisitos previamente definidos, a fim de que se possa determinar o grau em que a qualidade do produto satisfaz a necessidade do usuário. Avalia-se para diagnosticar avanços e entraves e para agir, interferindo e redefinindo rumos e caminhos a serem percorridos.”

3) Pontos básicos da avaliação institucional do SEN⁴

Antes de apresentar os procedimentos empregados para operacionalizar a avaliação da capacitação no SEN, cabe destacar alguns princípios básicos sobre os quais se sustenta toda metodologia em vigor. São eles:

a) a necessidade de se “criar, em todos os níveis, a consciência de que a avaliação é uma necessidade para qualquer esforço de melhoria”;

b) “a realização da autoavaliação da gestão do ensino em cada organização torna possível o autoconhecimento, por parte do estabelecimento de ensino, permitindo a identificação tanto de seus fatores de força quanto de suas fraquezas, representando, no caso do SEN, o primeiro passo para que sejam formuladas propostas e realizadas ações no sentido do aprimoramento do ensino na MB e da capacitação oferecida”;

³ Normas para os Cursos e Estágios do SEN, aprovadas pela Diretoria Geral de Pessoal da Marinha

⁴ Pontos básicos constam do Manual de Avaliação do SEN, aprovado pela Diretoria de Ensino da Marinha.

c) a estruturação dos programas de avaliação de forma a transcender o âmbito de um determinado estabelecimento de ensino, abrangendo todo o SEN, considerando os aspectos relativos à necessária integração vertical e horizontal na condução dos cursos, além de envolver, também, as OM receptoras dos militares e civis recém-cursados;

d) a necessidade de que sejam especificadas as competências indispensáveis ao desempenho das funções previstas para o pessoal recém-cursado, a fim de permitir que seja verificado até que ponto o ensino ministrado atuou como determinante na garantia da capacitação desejada;

e) a articulação entre a avaliação institucional e a avaliação pedagógica, à medida que caracterizam-se como processos investigativos e participativos, fundamentados no diálogo, possuindo função diagnóstica, formativa e classificatória; e

f) o efetivo carácter formativo da avaliação, à medida que, após descortinar a realidade, orienta quanto à necessidade de adoção de novas estratégias, capazes de gerar elementos que facilitem a superação das dificuldades detectadas, conduzindo a um processo de permanente aprimoramento, a partir da compreensão de que ensinar, aprender e avaliar devem constituir um processo interativo contínuo.

4) Execução da avaliação no SEN

4.1) Fases da Avaliação

A execução da avaliação no SEN contempla as seguintes fases: preparação para avaliação, coleta de dados, aferição por padrões, análise e divulgação.

a) Preparação para avaliação

Consiste em selecionar as pessoas que participarão de determinado processo de avaliação, sensibilizá-las e capacitá-las para a tarefa a empreender.

A capacitação técnica das comissões e equipes de avaliadores que terão a responsabilidade de conduzir os procedimentos relativos à avaliação em tela deve constituir ponto de partida para que se possa concretizar, com sucesso, tal empreendimento.

b) Coleta de dados

A coleta dos dados necessários à avaliação é realizada mediante a aplicação de questionários/preenchimento de fichas (inclusive os relativos à avaliação Pós-Escolar), a obtenção de informações junto a setores específicos dos estabelecimentos de ensino (informantes qualificados) e as observações *"in loco"*.

c) Aferição por padrões

A partir de padrões previamente definidos, busca-se a identificação do estado atual da qualidade do ensino e da capacitação oferecida.

d) Análise

Corresponde ao exame criterioso dos resultados obtidos e à elaboração das recomendações, em busca da melhoria desejada.

e) Divulgação

Para que a avaliação surta o efeito desejado, atuando como elemento indutor de mudanças que efetivamente contribuam para a melhoria contínua dos processos da instituição, em especial da capacitação de seu pessoal, é fundamental que resultados e recomendações sejam levados ao conhecimento de todos os elementos envolvidos em cada processo.

4.2) Procedimentos do método adotado

De acordo com o Manual de Avaliação do SEN, o Método de Avaliação compreende procedimentos quantitativos e qualitativos, englobando dinâmicas de avaliação tanto interna (realizada, anualmente, por Comissão composta por membros do próprio estabelecimento de ensino – autoavaliação), quanto externa (realizada, a cada três anos, por Comissão composta por elementos externos à OM), possibilitando conclusões objetivas sobre a qualidade do ensino e a capacitação ao pessoal da MB.

5) Dimensões, categorias e indicadores

A fim de permitir uma avaliação abrangente da capacitação oferecida pelo SEN, são analisados dados agrupados em diferentes níveis de abrangência, correspondendo as dimensões ao nível mais amplo, as quais são desdobradas em categorias de análise e estas em indicadores.

Assim, as cinco dimensões consideradas na presente avaliação, são desdobradas de acordo com as características mais pertinentes a cada uma delas, conforme discriminado na tabela a seguir apresentada.

Dimensões	Categorias de Análise
Corpo Docente	Formação acadêmica e profissional Desempenho acadêmico Condições de trabalho
Corpo Discente	Desempenho acadêmico Condições de estudo Aspectos militares
Organização Didático -Pedagógica	Projeto pedagógico do curso Cumprimento do currículo Administração acadêmica
Instalações	Instalações e laboratórios específicos Biblioteca Instalações gerais Aplicação de recursos
Pós-Escolar	Formação oferecida

Para cada categoria de análise são estabelecidos indicadores, variáveis representativas, que permitem quantificar as diferentes categorias mediante aferição por padrões.

Da mesma forma,, são estabelecidos de índices a fim de possibilitar a realização de aferição por comparação com padrões, os quais, para atender à busca pela melhoria contínua, são periodicamente atualizados. Cada indicador, em função de suas características próprias e das especificidades dos

diferentes estabelecimentos de ensino, pode ser composto de vários aspectos e, conseqüentemente, aferido por mais de um índice.

Todos os estabelecimentos de ensino consideram, em suas avaliações, as mesmas dimensões, categoria e indicadores, variando apenas os aspectos em que se desmembram cada indicador e os índices para eles estabelecidos, em função das finalidades e especificidades de cada estabelecimento de ensino.

6) Parâmetros de avaliação

A aplicação questionários/preenchimento de fichas, a obtenção de informações junto a setores específicos dos estabelecimentos de ensino e as observações “in loco”, à luz dos padrões previamente estabelecidos subsidiam a avaliação de cada dimensão, de cada estabelecimento de ensino e do SEN como um todo.

6.1) Pontuação por dimensão

Conforme consta do Manual de Avaliação, “A pontuação final de cada dimensão é obtida pela combinação dos valores atribuídos às categorias de análise. A pontuação de uma categoria de análise também é obtida por combinação dos valores atribuídos a todos os indicadores que compõem essa categoria, assim como a pontuação dos indicadores representa o resultado da combinação dos pontos obtidos em seus diversos aspectos, os quais serão discriminados nos Roteiros de Avaliação (RotA) específicos para cada OM.”⁵⁵ Os Roteiros de Avaliação são diferenciados em função das características dos cursos a que se referem, podendo se referir apenas um estabelecimento de ensino ou a mais de um, com cursos de mesma missão ou de finalidades e características semelhantes.

A tabela a seguir apresenta a distribuição da pontuação pelas diferentes dimensões.

Pontuação	
Corpo Docente	230
Corpo Discente	190
Organização Didático -Pedagógica	190
Instalações	160
Pós-Escolar	230
Total	1000

Ainda de acordo com o Manual de Avaliação, “Para cálculo do valor relativo a cada aspecto dos diferentes indicadores deverá ser considerada a atribuição da pontuação máxima quando atingido ou ultrapassado o padrão estipulado e, nos demais casos, a proporcionalidade entre o índice obtido e o padrão em vigor.”

Para a atribuição de conceito relativo à avaliação do SEN, em seus diferentes níveis, é utilizada a tabela a seguir.

7) Resultados da avaliação

Os resultados decorrentes das avaliações realizadas a partir de 2005 , registrados em relatórios que consolidam as avaliações interna e externa, bem como a avaliação do Sistema de Ensino Naval

⁵ Os Roteiros de Avaliação são diferenciados em função das características dos cursos a que se referem, podendo se referir apenas um estabelecimento de ensino ou a mais de um, com cursos de mesma missão ou de finalidades e características semelhantes.

como um todo, têm conduzido à adoção de ações significativas em direção à melhoria dos índices estabelecidos para os diversos indicadores, refletindo o alcance da melhoria desejada, fruto do comprometimento de todos os envolvidos no processo de capacitação.

Cabe destacar as ações a seguir relacionadas, recomendadas e adotadas em decorrência das avaliações realizadas:

- a) incentivo à capacitação técnica e didático-pedagógica do Corpo Docente, dentro de uma perspectiva de formação continuada;
- b) incremento às atividades de reforço de aprendizagem para os alunos, tão logo seja identificada alguma dificuldade;
- c) revisões curriculares;
- d) modernização de instalações; e
- e) sensibilização dos respondentes da avaliação pós-escolar quanto à importância de tal dimensão da para a adequada capacitação do pessoal.

É oportuno mencionar que, a partir dos resultados das avaliações realizadas com base na aplicação da metodologia acima apresentada, é possível constatar uma tendência ascendente no que tange aos índices obtidos, fruto de um melhor ensino, com conseqüente melhoria da capacitação oferecida.

V) Capacitação através da modalidade de Ensino a Distância (EAD)

A avaliação no EAD deve possibilitar ao tutor o acompanhamento do desenvolvimento do aluno, ou seja, a sua construção do conhecimento durante todo o processo de aprendizagem, devendo considerar os aspectos qualitativos e quantitativos como complementares.

Tendo em vista as características da modalidade do EAD a avaliação deve ser realizada durante todo o processo e não apenas no final do curso, quando já não há possibilidade de reorganizar o processo. Num processo de autoaprendizagem a avaliação deve considerar a apresentação de resultados. Para isso é importante que a escolha dos instrumentos de avaliação reflita a possibilidade de aplicação dos conteúdos do curso, bem como o local de sua realização.

A avaliação nos cursos a distância poderá ser expressa por meio de notas ou conceitos, conforme previsto nas Normas Para Cursos e Estágios do Sistema de Ensino Naval. Para tal, poderão ser utilizados diversos instrumentos, tais como: provas, roteiros de verificação e questionários de autoavaliação. Além destes instrumentos, poderão ser consideradas como atividades de avaliação a participação em fóruns, a realização de exercícios, trabalhos individuais ou em grupo e estudos de caso. Para estas atividades deverão ser elaborados roteiros de avaliação, contendo indicadores, os deverão apresentar critérios coerentes com o conteúdo e os objetivos da disciplina.

Os roteiros de avaliação deverão ser divulgados aos alunos, de forma a conhecerem os critérios que serão estabelecidos, preparando-os no desenvolvimento das suas atividades.

Quanto ao local de aplicação, a avaliação no EAD pode ser presencial, a distância ou mista. A avaliação presencial é necessária, principalmente quando o curso requer uma certificação ou classificação. As provas/trabalhos realizadas presencialmente deverão ser encaminhadas por meio postal, sob a responsabilidade do Comandante da OM onde estiver servindo o aluno, para a sua aplicação.

A OM onde o aluno estiver servindo é responsável pelo recebimento, guarda, aplicação e restituição das provas, trabalhos (incluindo as formalidades concernentes às assinaturas do fiscal da prova e do Comandante ou Diretor, nos espaços reservados para tal). Caberá ao titular da OM, onde o aluno estiver servindo, designar um Oficial que fiscalizará a aplicação da prova/trabalho o qual será responsável pelo recebimento e restituição da mesma.

Durante todo o processo de aprendizagem deve ser realizada a divulgação dos resultados da avaliação, viabilizando a reorientação da aprendizagem

VI) Considerações Finais

O processo de avaliação da capacitação do pessoal é conduzido considerando os princípios de mérito, isto é, a qualidade do ensino oferecido, e de relevância, ou seja, a verificação se o esforço empreendido com o trabalho desenvolvido realmente permite assegurar a qualidade da capacitação oferecida, sendo útil em seus resultados, repercussões e impactos.

Nesse contexto é fundamental considerar a realização de meta-avaliações, em torno da metodologia de avaliação do SEN, para a qual busca-se, também, contínuo aperfeiçoamento, tendo como referência os critérios definidos pelo *Joint Committee on Standards for Education Evaluation* (1994)⁶, segundo o qual uma avaliação deve ser útil, viável, ética e precisa.

Cabe destacar, ainda que, como afirma Luckesi, “Avaliar, antes de tudo, é diagnosticar e solucionar impasses.”, o que leva à certeza de que somente a partir de um processo participativo, conduzido com base em juízo de qualidade sobre dados relevantes, coletados por instrumentos precisos e adequados, passando por um processo comparativo em relação a padrões prévios e criteriosamente estabelecidos, pode-se vislumbrar uma acertada tomada de decisão em direção a intervenções oportunas e eficazes e, conseqüentemente, o alcance do efeito desejado, ou seja, a contínua melhoria da capacitação do pessoal.

Referências

- BRASIL. Decreto nº 5.707, 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o desenvolvimento da administração pública federal direta, autárquica e funcional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 1 de dezembro de 1990. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 24 de fevereiro de 2006.
- _____. Decreto nº 5.124, 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394/96 de 20 de dezembro de 1996, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 26 de julho de 2004.
- _____. Diretoria de Ensino da Marinha. DEnsM-2001. *Manual de Avaliação do Sistema de Ensino Naval*. 2.rev. Rio de Janeiro, 2011.
- _____. Diretoria de Ensino da Marinha. DEnsM-5001. *Manual para Elaboração de Cursos a Distância*. Rio de Janeiro, 2005.
- _____. Diretoria de Ensino da Marinha. Portaria 21/2012. *Aprova as Normas para Condução do Cursos a Distância no Sistema de Ensino Naval*. Rio de Janeiro, 2012.
- _____. Diretoria Geral de Pessoal da Marinha. DGPM-101 *Normas para Cursos e Estágios do Sistema de Ensino Naval*. 6.rev. Rio de Janeiro, 2010
- _____. Lei nº 11.279, 09 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre o Ensino na Marinha. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 10 de fevereiro de 2006.
- _____. Lei nº 9.394, 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 23 de dezembro de 1996.
- DEMO, Pedro. *Avaliação sob o olhar propedêutico* - 6. ed.- Campinas: Papyrus, 2005.
- LETICHEVSKY, Ana Carolina. *Meta-Avaliação: um desafio para avaliadores, gestores e avaliados*. In: Avaliação na educação. Pinhais. Melo, 2007.
- LUCKESI, Cipriano Carlos. *Avaliação da aprendizagem na escola*. - 2. ed. rev. - Salvador: Malabares Comunicação e Eventos, 2005.
- MARINHA DO BRASIL, Missão e Visão. Disponível em www.marinha.mar.mil.br. Acessado em 10/07/2014.
- PENNA FIRME, Thereza. *Os avanços da avaliação no século XXI*. In: Avaliação: uma questão em aberto. Rio de Janeiro: Centro de Estudos de Pessoal, 2008.

⁶ Conforme citado por LETICHEVSKY.

Resumo

Este artigo nos remete à sistemática de ensino desenvolvida e utilizada pela Marinha do Brasil em seus processos de capacitação, seja pela modalidade de ensino presencial, a distância ou mista, e enfoca a avaliação dos processos de capacitação no Sistema de Ensino Naval. Tendo em vista as peculiaridades do ensino militar, e para que o leitor compreenda o contexto que ele ocorre, é realizada a descrição do Sistema de Ensino Naval, e como ocorre a capacitação nesse sistema, abordando as finalidades dos cursos, tipos de ensino e gestão por competência. Em seguida é detalhada a avaliação do processo de capacitação no Sistema de Ensino Naval, partindo de um breve histórico, e com um foco mais amplo na avaliação institucional, categorias, dimensões, indicadores e os resultados e ações decorrentes da metodologia de avaliação utilizada. Por fim, é explanado como é o processo de capacitação e de avaliação na modalidade de ensino a distância.

Sobre os autores

Luiz Claudio Medeiros Biagiotti, natural do Rio de Janeiro. Graduado em Arquitetura pela Faculdade de Arquitetura e Urbanismo Silva e Souza – FAUSS – especializado em Telecomunicações pelo CIAW, em Análise de Sistemas pela PUC-Rio e em Design Instrucional pela UFJF. Mestre em Ciências Pedagógicas pelo Instituto Superior de Estudos Pedagógicos – ISEP. Exerce a função de Chefe do Departamento de Ensino a Distância e Tecnologia Educacional da Diretoria de Ensino da Marinha desde 2003. Professor de Cálculo I e II no Centro Universitário Unilasalle de Niterói, e de Tecnologia na Educação e Avaliação da Aprendizagem no Instituto Superior Anísio Teixeira. Contato: biagiotti@densm.mar.mil.br.

Regina Lúcia Pereira Flores Fontes, natural de Minas Gerais. Graduada em Pedagogia, com habilitação em Supervisão Escolar pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Especializada em Psicopedagogia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Atuou de 2002 a 2013 no Departamento de Avaliação da Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM), o qual chefiou nos cinco últimos anos. Atualmente exerce a função de Assessora de Ensino na DEnsM. Contato: regina.lucia@densm.mar.mil.br.

Obs.: Trabalho apresentado no X Encontro Nacional de Escolas de Governo, realizado nos dias 12 e 13 de agosto de 2014, na Escola Nacional de Administração Pública – Enap – Brasília/DF. Seu conteúdo é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).