

FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DO PROGRAMA SEGUNDO TEMPO: PERFIL DOS COORDENADORES PARTICIPANTES E AS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NAS AÇÕES DOS CONVÊNIOS

Arestides Pereira Silva Júnior¹
Ana Luiza Barbosa Anversa¹
Fabiane Castilho Teixeira¹
Patric Paludett Flores¹
Caroline Broch¹
Camila Rinaldi Bisconsini¹
Amauri Aparecido Bássoli de Oliveira¹

RESUMO

A formação dos recursos humanos do Programa Segundo Tempo (PST) vem ganhando destaque no cenário nacional em função dos avanços conquistados nas ações cotidianas dos convênios. O objetivo deste trabalho é analisar o perfil dos coordenadores participantes das capacitações pedagógicas e as possíveis implicações nas ações dos convênios do PST. A pesquisa se caracteriza como descritiva e documental, utilizando como fonte de pesquisa o Relatório de Gestão da Coordenação Geral de Desenvolvimento Pedagógico (CGDEP), referente ao ano de 2013. No respectivo ano foram realizadas 54 capacitações pedagógicas presenciais, nas quais foram capacitados 1.279 membros das entidades convenientes. Os resultados apresentados, referentes ao perfil dos coordenadores, são satisfatórios, pois estão em consonância com as diretrizes do Programa, o que possivelmente se relaciona positivamente com as intervenções destes nos núcleos, favorecendo a qualidade pedagógica do ensino de atividades esportivas.

PALAVRAS-CHAVE: Formação de Recursos Humanos; Capacitação Pedagógica; Programa Segundo Tempo.

INTRODUÇÃO

O Programa Segundo Tempo (PST), desde sua criação em 2003, atendeu cerca de 4,5 milhões de crianças, adolescentes e jovens. Atualmente, o Programa tem aproximadamente 1,5 milhões de beneficiados, em mais de 3.600 municípios de todas as regiões do país, no PST/Padrão e no Esporte da Escola/Mais Educação (BRASIL, 2014). São números expressivos, que oscilam constantemente em decorrência da implantação e/ou encerramento de convênios.

¹ Universidade Estadual de Maringá (UEM).

Apesar da amplitude e do quantitativo atendido, ainda está longe de ser significativo no universo de 40 milhões de potenciais beneficiados, considerando-se o total de alunos matriculados em 2013 na Educação Básica, segundo dados do Censo Escolar (INEP, 2013).

Neste sentido, o Ministério do Esporte (ME) vem traçando metas para ampliar o quantitativo de beneficiados do Programa no Brasil, principalmente com o investimento na propagação do Programa Esporte da Escola/Mais Educação. Além da ampliação de atendimentos, também é notória a preocupação na qualidade do atendimento aos beneficiados. Dessa forma, a formação e capacitação de recursos humanos para trabalhar no PST é uma das linhas de ação do Programa.

O processo de formação de recursos humanos do PST visa: capacitar os coordenadores vinculados ao Programa; difundir a proposta pedagógica de forma consistente e reflexiva junto aos participantes do processo; preparar os coordenadores para que em seus núcleos se sintam capazes e consigam atender os propósitos idealizados para o PST; estimular os coordenadores a replicarem os ensinamentos das capacitações a seus monitores de forma continuada e reflexiva; potencializar as ações do PST em todas as suas dimensões (BRASIL, 2010).

Assim, a Secretaria Nacional de Esporte, Educação, Lazer e Inclusão Social (SNELIS) promove capacitações aos conveniados, voltados para o coordenador geral, coordenador pedagógico, coordenadores setoriais, coordenadores de núcleo e monitores², com informações pertinentes à implantação dos núcleos e procedimentos administrativos e pedagógicos. A capacitação pedagógica do PST é realizada em três principais formatos: presencial, presencial com o uso de DVD e com a utilização da tecnologia da Educação a Distância – EaD.

Considerando a importância da formação dos recursos humanos do PST, o presente estudo tem por objetivo analisar o perfil dos coordenadores participantes das capacitações pedagógicas e as possíveis implicações nas ações dos convênios do PST.

METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza como descritiva e documental. Conforme Cervo e Bervian (1996), a pesquisa descritiva possibilita a observação, o registro, a análise e a correlação dos

² Os monitores são capacitados diretamente pela equipe da SNELIS (ECs) quando há estrutura e condições gerais de logística ou então pelos coordenadores de núcleo de cada um dos convênios. Contudo, todos devem passar pelo processo de capacitação.

fenômenos sem manipulá-los, destacando que estes estudos auxiliam na formulação do problema como tentativa de solução. Já a pesquisa documental se caracteriza pela busca de informações em documentos que não precisam ser exclusivamente de cunho científico, destacando relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outros. Oliveira (2007, p. 70) complementa que “na pesquisa documental, o trabalho do pesquisador (a) requer uma análise mais cuidadosa, visto que os documentos não passaram antes por nenhum tratamento científico”.

Neste estudo, utilizou-se como fonte de pesquisa o Relatório de Gestão da Coordenação Geral de Desenvolvimento Pedagógico (CGDEP³), referente ao ano de 2013. Os resultados do relatório são apresentados neste estudo, utilizando de estatística descritiva e expostos por meio de porcentagem (%).

A presente pesquisa faz parte do Projeto de Pesquisa intitulado “Análise da política pública relacionada ao esporte educacional: o caso do Programa Segundo Tempo – proposta pedagógica e formação dos recursos humanos”, aprovado na Chamada ME/CNPq N° 091/2013. A pesquisa tem autorização do Departamento de Desenvolvimento e Acompanhamento de Políticas e Programas Intersectoriais (DEDAP) do ME para coleta de dados e utilização de documentos e registros internos, para fins de pesquisa científica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com um significativo investimento da SNEIS desde o ano de 2007, a formação dos recursos humanos do PST vem ganhando destaque no cenário nacional, pois conseguiu avanços que possibilitaram resultados positivos na condução administrativa e pedagógica do Programa.

Neste sentido, este trabalho se propôs a analisar o perfil dos coordenadores participantes das capacitações pedagógicas e com base nisso apontar possíveis implicações nas ações cotidianas dos convênios do PST. A apresentação dos resultados terá como base o Relatório de Gestão da CGDEP.

³ A CGDEP existe com o objetivo de idealizar, estruturar e oferecer suporte ao desenvolvimento da concepção pedagógica que subsidia os Programas vinculados à diretamente à Secretaria Nacional de Esporte, Educação, Lazer e Inclusão Social (SNEIS) do Ministério do Esporte (ME).

No ano de 2013 foram realizadas 54 capacitações pedagógicas presenciais, nas quais foram capacitados 1.279 membros das entidades convenientes (coordenador geral, pedagógico, de núcleo e setorial). É um número satisfatório, considerando que as diretrizes do PST determinam que os coordenadores tenham o papel de multiplicadores do processo de capacitação do Programa, junto aos monitores e colaboradores (BRASIL, 2010). Ou seja, a capacitação do PST é ofertada de modo a proporcionar o acesso aos recursos humanos das diversas áreas e regiões de um país com grandes proporções territoriais, e com isso repercutir positivamente na intervenção dos núcleos, garantindo a qualidade pedagógica do ensino de atividades esportivas educacionais.

Dos 1.279 coordenadores que participaram das capacitações pedagógicas, 1.117 responderam as questões que caracterizam o perfil dos recursos humanos do PST no ano de 2013.

Quanto à distribuição dos coordenadores por faixa etária, 39% estão na faixa de 19 a 29 anos, 42% entre 30 a 39 anos, 13% de 40 a 49 anos, 5% de 50 a 59 anos e 1% com idade entre 60 a 69 anos. Em relação à distribuição dos participantes das capacitações pedagógicas, conforme o sexo, 51% são homens e 49% mulheres.

Outro aspecto pesquisado foi o local de moradia, constatou-se que 60% dos coordenadores moram na comunidade onde o núcleo está situado e 40% não moram na localidade. Este é um ponto importante, considerando que as ações do PST devem ser desenvolvidas de forma a possibilitar a descentralização operacional, permitindo o planejamento, implantação, execução e avaliação do Programa, valorizando as necessidades e características locais (BRASIL, 2010). Desta forma, se os recursos humanos residem na localidade, poderá favorecer as ações gerais do Programa, tendo em vista o melhor conhecimento da realidade em que o núcleo está inserido e o contato direto com os beneficiados.

Em relação à qualificação profissional dos coordenadores do PST, exige-se no mínimo, nível superior, sendo que a graduação do coordenador pedagógico, de núcleo e setorial devem ser em Educação Física ou Esportes. O Relatório de Gestão da CGDEP aponta que 100% dos coordenadores têm nível superior e destes 62% possuem apenas graduação, 37% têm especialização e 1% mestrado. Quanto à área de formação dos coordenadores, 92%

são formados em Educação Física, 2% em Pedagogia, 1% em Esportes e 5% em outras áreas. Estes números enaltecem a preocupação que o PST vem demonstrando na valorização dos recursos humanos do Programa, uma vez que se preocupa com a habilitação e qualificação profissional dos coordenadores responsáveis pelos núcleos.

A exigência de possuir formação em nível superior não é garantia de qualidade nas ações, mas sem dúvida, é o caminho mais coerente para a excelência na intervenção profissional, neste caso nas ações dos convênios do PST. Neste sentido, tal conotação vai ao encontro do que Oliveira (2000) afirmou em relação à necessidade do profissional, além de ter a habilitação, prezar em manter-se em constante formação no sentido de se atualizar frente às demandas e de desempenhar o trabalho adequado às exigências da sua profissão. Além disso, o PST vem resguardando o que está exposto no Estatuto do Conselho Federal de Educação Física (CONFEF, 2010), mencionado no Título referente ao Exercício Profissional, no Capítulo do Campo e da Atividade Profissional, Art. 8º:

Compete exclusivamente ao Profissional de Educação Física, coordenar, planejar, programar, prescrever, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, orientar, ensinar, conduzir, treinar, administrar, implantar, implementar, ministrar, analisar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projetos, bem como, prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de atividades físicas, desportivas e similares (CONFEF, 2010).

Ainda referente ao campo de atuação, os participantes do curso de capacitação pedagógica foram questionados sobre a função de atuação profissional que exerciam anteriormente à coordenação no PST. Do total de respondentes, 46% atuavam na escola com aulas de Educação Física, 27% em escolinhas de esportes, 8% em academias, 7% em treinamento de alto rendimento, 3% como monitores do PST e 9% em outras funções. Os resultados encontrados são positivos, considerando que a maioria, representados por 73%, já atuavam em aulas de Educação Física e escolinhas de esportes. A escola e o esporte são eixos norteadores fundamentais das ações do PST, pois por meio do esporte espera-se estabelecer uma relação permanente com o aprendizado escolar, como forma de superar as barreiras que as crianças, jovens e adolescentes estejam enfrentando no processo de ensino-aprendizagem (OLIVEIRA; PERIM, 2009; BRASIL, 2010). Por outro lado, um dado não satisfatório constatado é que apenas 3% atuaram como monitores do PST antes de serem coordenadores,

pois uma experiência anterior no projeto favoreceria um conhecimento mais apurado da estrutura e organização administrativa e pedagógica do PST, bem como ofereceria maior possibilidade de aperfeiçoamento profissional dos recursos humanos, por meio da continuidade no Programa.

Os respondentes também foram perguntados quanto ao motivo pelo qual procuraram pela função de coordenador no PST, 33% responderam pela sua identificação com projetos sociais e proposta do PST, 17% pela realização profissional e/ou pessoal, 16% crescimento profissional, 12% satisfação de trabalhar com crianças e jovens, 9% pela possibilidade de trabalhar na educação de crianças carentes por meio do esporte de lazer, 6% como forma de oportunidade de trabalho e complemento de renda, 5% por convite de terceiros e 2% por outros motivos. Os aspectos citados, em sua maioria, conferem disposição, satisfação e realização em trabalhar em um projeto de cunho social. Tais resultados podem fortalecer a obtenção do objetivo principal do PST que é “democratizar o acesso à prática e à cultura do esporte de forma a promover o desenvolvimento integral de crianças, adolescentes e jovens, como fator de formação da cidadania e melhoria da qualidade de vida, prioritariamente daqueles que se encontram em áreas de vulnerabilidade social” (OLIVEIRA; PERIM, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerar o perfil dos recursos humanos no desenvolvimento de um projeto/programa é fundamental para que as ações tenham impacto positivo na obtenção dos objetivos e resultados esperados. Desta forma, após a análise e discussão do perfil dos coordenadores participantes das capacitações pedagógicas do PST, a partir do Relatório de Gestão da CGDEP no ano de 2013, consideram-se os resultados como satisfatórios, pois estão em consonância com as diretrizes do Programa, o que possivelmente vem a repercutir positivamente na intervenção dos núcleos, favorecendo a qualidade pedagógica do ensino de atividades esportivas educacionais.

A presente pesquisa destaca os aspectos avaliados nos coordenadores do PST, como a habilitação e qualificação profissional, o local de moradia, as experiências anteriores à participação do Programa, o motivo pela escolha da função de coordenador, bem como a quantidade e frequência da realização de capacitações pedagógicas. Todos os aspectos

mencionados merecem atenção especial nos convênios do PST, favorecendo o trabalho administrativo e pedagógico, e possibilitando o desenvolvimento da convivência social, a construção de valores, a promoção da saúde e o aprimoramento da consciência crítica e da cidadania dos beneficiados.

ABSTRACT

The development of the training of human resources Programa Segundo Tempo (PST) is gaining prominence on the national scene in the light of advances made in the everyday actions of the covenants. The objective of this program is to analyze the profile of participating pedagogic coordinators and its possible implications on the actions of the PST's covenants. The research is characterized as descriptive and documentary. It utilizes the 2013 management report of the Coordenação Geral de Desenvolvimento Pedagógico (CGDEP) as a research resource. On the same year, it was conducted 54 in class pedagogical training, in which 1,279 members of the covenant entities were trained. The presented results regarding the profile of coordinators are satisfactory; because they are consistent with the guidelines of the program. In which possibly is positively related with the interventions of these nuclei, favoring the pedagogic quality of educational athletics' activities.

KEYWORDS: Human Resources Training; Pedagogical Training; Programa Segundo Tempo.

RESUMEN

La formación de los recursos humanos de Programa Segundo Tempo (PST) está ganando importancia en la escena nacional en función de los progresos realizados en las acciones cotidianas de los pactos. El objetivo de este trabajo es analizar el perfil de los coordinadores participantes de la capacitación pedagógica y las posibles implicaciones en las acciones de los pactos de PST. La investigación se caracteriza por ser descriptiva y documental, utilizando como fuente de investigación Informe de gestión de Coordenação Geral de Desenvolvimento Pedagógico (CGDEP), en relación con el año 2013. El año respectivo se realizaron 54 capacitación pedagógica, en el cual fueron capacitados 1.279 miembros de las entidades. Los resultados presentados, sobre el perfil de los coordinadores, son satisfactorios, ya que están en línea con las directrices del Programa, lo que es posiblemente relacionados positivamente las intervenciones en estos núcleos, favoreciendo la calidad pedagógica la enseñanza de las actividades deportivas.

PALABRAS CLAVES: Formación de Recursos Humanos; Capacitación Pedagógica; Programa Segundo Tempo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Ministério do Esporte*. Diretrizes do Programa Segundo Tempo, 2010.

BRASIL. *Ministério do Esporte*. Programa Segundo Tempo. Disponível em: <<http://www.esporte.gov.br/index.php/institucional/esporte-educacao-lazer-e-inclusao-social/segundo-tempo/publico-alvo>>. Acesso em: 26 jun. 2014.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CONFEEF. Conselho Federal de Educação Física. Estatuto do Conselho Federal de Educação Física. 2010. Disponível em: <<http://www.confef.org.br/extra/conteudo/default.asp?id=471>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da educação básica: 2012 – resumo técnico. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013.

OLIVEIRA, A. A. B.; PERIM, G. L. (Orgs.). *Fundamentos pedagógicos do Programa Segundo Tempo: da reflexão à prática*. Maringá: Eduem, 2009.

OLIVEIRA, A. A. B. Mercado de trabalho em Educação Física e a formação profissional: breves reflexões. *Revista Brasileira de Ciências e Movimento*. Brasília, v.8, n. 4, 2000.

OLIVEIRA, M. M. Como fazer pesquisa qualitativa. Petrópolis, Vozes, 2007.