



UNIRIO

**Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Setor de Formação Permanente**

Programa Multiplicadores do Saber

Março/2017

REITOR

Luiz Pedro San Gil Jutuca

Vice-Reitor

Ricardo Silva Cardoso

PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Carlos Antônio Guilhon Lopes

DIRETORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Monica de Fátima Vetromille Ribeiro

**DIVISÃO DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL E FORMAÇÃO
PERMANENTE**

Tathiana dos Santos Teixeira

SETOR DE FORMAÇÃO PERMANENTE

Silvia Elana Santos da Silva

ELABORAÇÃO DO PROJETO

Silvia Elana Santos da Silva

Tathiana dos Santos Teixeira

"Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina". Cora Coralina

1. INTRODUÇÃO

O Programa de Capacitação dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO tem como objetivo principal promover a educação permanente dos servidores estabelecendo as diretrizes e procedimentos para a promoção do desenvolvimento dos servidores como profissionais e cidadãos, alinhado também aos objetivos estratégicos delimitados no PDI da Instituição.

Por meio do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND é possível traçar o diagnóstico das necessidades de treinamento dos colaboradores da Universidade, surgindo, então, as demandas de ações de capacitações. Uma das ações estabelecida no Programa de Capacitação é a oferta de capacitações internas.

Podemos definir ações de capacitação interna, como aquelas realizadas dentro dos *campi* da UNIRIO, coordenadas pelo Setor de Formação Permanente - SFP, utilizando instrutores do quadro de pessoal da própria Instituição, dotados de conhecimentos teóricos e técnicos sobre determinado assunto.

O Programa Multiplicadores do Saber tem a finalidade de valorizar os nossos servidores, estimulando-os a disseminar os conhecimentos e habilidades adquiridos ao longo do tempo. Como a Universidade produz e dissemina conhecimento, devemos estimular o desenvolvimento permanente de nosso capital humano.

Além disso, o presente programa cria e normatiza o “Banco de Multiplicadores do Saber” que será um banco de dados composto por informações de servidores relacionados à sua formação e função profissionais. Tais informações servirão como instrumento de seleção para possíveis instrutorias de cursos internos ou tutorias de cursos à distância.

Os servidores inscritos no banco de multiplicadores e selecionados como instrutores pelo SFP terão a responsabilidade de propagar seus conhecimentos contribuindo para o desenvolvimento de outros servidores, estimulando novos padrões de comportamento, dando liberdade às aspirações coletivas, conforme legislação vigente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O setor público deve priorizar as ações de Treinamento, pois como atende aos interesses da sociedade, deve promover o bem público a todos os cidadãos e a partir de efetivas ações de Treinamento e Desenvolvimento seus servidores poderão executar suas atividades com mais competência (Amorim, 2012).

O treinamento visa preparar as pessoas para o desempenho de determinadas tarefas mediante um processo contínuo de atualização dos procedimentos pertinentes ao cargo ocupado, sendo considerado item indispensável para as organizações que desejam a qualidade total (Tachizawa et al, 2004).

O treinamento de pessoal deve ser visto como um dos principais fatores para garantir a melhoria do nível dos serviços prestados à população. Aliado a um programa de treinamento de pessoal, há também a necessidade de maior valorização profissional e melhoria das condições de trabalho do pessoal envolvido (Melo, 2010).

James Tobin (2001) afirma que: "o conhecimento acumulado pelos funcionários, é a única vantagem competitiva de que as instituições dispõem. Funcionários bem treinados e que tem liberdade de aplicar seus conhecimentos proporcionam vantagens competitivas".

Segundo Brandão (2001) um dos grandes desafios das organizações está relacionado à utilização de instrumentos associados a práticas de aprendizagem coletiva, desenvolvimento de equipes e gestão do conhecimento.

A Gestão do Conhecimento é uma nova maneira de pensar sobre a distribuição e o compartilhamento dos recursos intelectuais e criativos da organização. É o esforço para sistematicamente encontrar, organizar e tornar disponível o capital intelectual da instituição e fomentar uma cultura de contínua aprendizagem e compartilhamento do conhecimento de forma que as atividades organizacionais aproveitem aquilo que já é conhecido (Daft, 2002).

Toda organização possui uma diversidade de conhecimento dentro de seu quadro de funcionários, isso porque cada pessoa desenvolve uma bagagem particular durante a carreira devido às experiências que teve no passar do tempo. Multiplicar uma parte deste conhecimento pode ser bastante vantajoso, isso porque, quando aplicado às ferramentas e processos, se torna uma opção mais eficaz e de baixo custo. Além do instrutor interno já ser um funcionário, ele sabe exatamente o que deve ser visto e repassado aos colegas (Oliveira, 2016).

3. OBJETIVO GERAL

Valorizar os profissionais da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO estimulando-os a serem multiplicadores de suas habilidades e conhecimentos, atuando como tutores de ações de capacitações internas.

3.1. Objetivos Específicos

- Desenvolver uma cultura de compartilhamento de informações entre os profissionais da Instituição;
- Capacitar um maior número de servidores com menor custo;
- Facilitar a integração entre o público interno da Universidade;
- Proporcionar a disseminação do conhecimento tácito dos servidores;
- Promover a melhoria dos processos e qualidade dos serviços por meio do conhecimento;
- Disseminar a cultura da gestão do conhecimento.

4. EXECUÇÃO

A execução do Programa de Multiplicadores do Saber se dará a partir do lançamento de edital público aos servidores docentes e técnico-administrativos da UNIRIO, com objetivo de recrutar servidores com conhecimentos e habilidades necessárias para a instrutoria dos cursos que serão oferecidos. Nesta publicação será feito o detalhamento dos requisitos e procedimentos necessários para que os servidores interessados se inscrevam.

As escolhas dos cursos internos serão feitas de acordo com as demandas de treinamento obtidas por meio do diagnóstico do Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento- LND e previstas no Plano Anual de Capacitação do respectivo exercício.

A equipe do Setor de Formação Permanente- SFP será responsável por fazer a seleção dos instrutores, analisando a adequação do perfil de competências e habilidades dos servidores desejável para ministrarem os cursos. Deverão ser analisadas, também, informações curriculares, referentes a cursos e experiências de trabalho, visando à aferição dos conhecimentos específicos.

Por fim, os servidores selecionados farão parte do banco de dados de Multiplicadores e serão convocados de acordo com o planejamento do Plano Anual de Capacitação e com a disponibilidade orçamentária para pagamento da Gratificação de Encargos de Curso e Concurso – GECC.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, T. N. G. F; SILVA, L. B; Treinamento no Serviço Público: Uma Abordagem com Servidores Técnico-Administrativos de Universidade. Teoria e Prática em Administração, v. 2, n. 1, 2012, pp.1-28
Treinamento no Serviço Público, 2012.

BRANDÃO, H. P; GUIMARÃES, T. de A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? São Paulo: RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 41, n.1, p. 8-12, jan/mar 2001.

DAFT, Richard L. Organizações: teorias e projetos. Tradutor: Cid. Knipel Moreira. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MELO, E.; Gestão de Pessoas nos órgãos públicos. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/gestao-depessoas-nos-orgaos-publicos/38019/>.

OLIVEIRA, M.; 3 maneiras de reduzir os custos na capacitação de pessoas com a Gestão do Conhecimento. Disponível em: <http://www.sbgc.org.br/blog/3-maneiras-de-reduzir-os-custos-na-capacitacao-de-pessoas-com-a-gestao-do-conhecimento>, 2016.

Tobin, James. 2001. Die missbrauchen meinen Namen [interview by Christian von Reiermann and Michaela Schiessl]. Spiegel Online, September 3.

Tachizawa, T.; Ferreira, V.; Fortuna, A. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004