

SENASP

Secretaria Nacional de Segurança Pública

Relatório Final **Concursos Nacionais de Pesquisas Aplicadas** **em Justiça Criminal e Segurança Pública**

Proponente

Fundação Instituto de Administração

Autor (s)

Rosa Maria Fischer

Título da Pesquisa

Metodologia de Monitoramento e Avaliação dos Cursos de Formação dos Operadores da Segurança Pública

Estes relatórios de pesquisa constituem os produtos resultantes do Concurso Nacional de Pesquisas Aplicadas em Segurança Pública e Justiça Criminal. Fornecerão importantes subsídios para a qualificação das políticas nacionais de segurança pública. Destacamos que eles não constituem a opinião oficial do Ministério da Justiça sobre os assuntos tratados.

Abril 2006



**Ministério
da Justiça**

GOVERNO FEDERAL



Valorização e Formação Profissional

Pesquisa realizada para a:

Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP

Ministério da Justiça

Relatório Final

Novembro de 2005

Sumário

Introdução:	2
1 – Projeto de Pesquisa:	2
2 – Pesquisa de Campo:	5
2.1. Mapeamento Inicial	6
2.2. Seleção de Amostra de Programas	6
2.2.1. Nova Seleção de Amostra de Programas	9
2.3. Identificação e desenvolvimento de indicadores de monitoramento e avaliação.	12
2.3.1. Polícia Civil	13
2.3.2. Polícia Militar e Bombeiros	13
2.4. Teste de Indicadores	14
3 – Apresentação dos Resultados:	15
3.1. Indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação de policiais civis:	15
Avaliação de contexto:	15
Avaliação de entrada:	17
Avaliação de processo:	18
Avaliação de resultados:	20
3.2. Indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação de policiais militares:	21
Avaliação de contexto:	21
Avaliação de entrada:	22
Avaliação de processo:	23
Avaliação de resultados:	24
3.3. Indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação de soldados do corpo de bombeiros:	25
Avaliação de contexto:	25
Avaliação de entrada:	26
Avaliação de processo:	27
Avaliação de resultados:	28
Ressalvas / limitações:	29
3.4. Matriz Avaliativa:	30
4 – Conclusões:	30
5 – Equipe Técnica do Projeto:	32
6 - Bibliografia:	32
ANEXO 1 – Dimensões do curso de formação.....	33

Valorização e Formação Profissional

Relatório Final

Introdução:

Este relatório descreve as atividades realizadas e os resultados obtidos no âmbito da pesquisa “*Valorização e Formação Profissional*”, conduzida pelo CEATS/FIA, com o objetivo de identificar, desenvolver e testar indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação e capacitação dos operadores de justiça criminal e segurança pública.

O relatório está estruturado em três partes:

Na seção 1 – Projeto de Pesquisa - são apresentados os objetivos da pesquisa, a metodologia utilizada e o referencial teórico adotado para embasar as atividades de campo.

Na seção 2 – Pesquisa de Campo – são apresentadas as atividades realizadas nos seis meses de condução do estudo.

Na seção 3 – Apresentação dos Resultados – são apresentados os resultados obtidos com o estudo.

1 – Projeto de Pesquisa:

O projeto de pesquisa *Valorização e Formação Profissional* teve por objeto o desenvolvimento de estudos que visam a identificar, desenvolver e testar *indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação e capacitação* dos operadores de justiça criminal e segurança pública.

O estudo se insere em uma importante iniciativa da Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP - voltada para a realização de pesquisas orientadas para o desenvolvimento de conhecimento aplicado nos eixos estruturantes do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP).

Pautado na colaboração entre União, Estados e Municípios, o SUSP visa a articular as ações federais, estaduais e municipais na área da segurança pública e da justiça criminal, através de uma reestruturação gradual das dinâmicas de funcionamento de seus órgãos, que proporcione a criação de práticas regulares de gestão integrada e de compartilhamento de informações. (Ministério da Justiça, 2003(a) e (b))

Neste novo cenário, a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) tem seu papel fortalecido, na medida em que “deixa de pautar-se na sua relação com os Estados pelo mero financiamento passivo de projetos específicos [através do repasse mecânico de recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública – FNSP] e passa a propor uma dinâmica de maior parceria e cooperação, em torno da elaboração e implantação de planos estaduais de segurança pública sistêmicos, isto é, abrangentes e integrados.” (Ministério da Justiça, 2003b:4)

Com esta perspectiva, o presente projeto de pesquisa tem o objetivo de contribuir para o aperfeiçoamento das práticas de monitoramento e a avaliação de programas de formação e capacitação, inserindo-se no eixo do SUSP: “Formação e Aperfeiçoamento de Policiais”.

A construção de indicadores de avaliação coloca-se, neste contexto, como uma atividade essencial do projeto, visto que eles se constituem em instrumento que “tem por objetivo descobrir até que ponto as experiências de aprendizagem, tais como foram projetadas, produzem realmente os resultados esperados.” (Tyler, 1981) Ou seja, o emprego de métodos estruturados de monitoramento e avaliação dos programas de formação e capacitação contribuem diretamente para que o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes dos operadores dos órgãos de justiça criminal e de segurança pública sejam constantemente aperfeiçoados, assegurando com isto a eficiência e eficácia na execução de ações que visam a superar os desafios da violência e da criminalidade.

Os indicadores de monitoramento e avaliação dos programas de formação e capacitação foram construídos neste projeto, respeitando as limitações da pesquisa, empregando a abordagem Construtivista Responsiva (Guba e Lincoln, 2003). Esta opção fundamenta-se na crítica às metodologias de avaliação desenvolvidas segundo os parâmetros das escolas da medição, da descrição e do julgamento, as quais apresentam limitações, como: a tendência ao gerencialismo; a falha em conseguir acomodar o pluralismo de opiniões; e, o compromisso excessivo com o paradigma científico de investigação.

A abordagem Construtivista Responsiva, por sua vez, mostra-se mais adequada na medida em que permite que todos os interessados possam participar do processo avaliativo, tendo o direito de responder às questões avaliativas, o que torna o processo participativo e mais abrangente.

Além disso, esta abordagem enfatiza que a realidade é elaborada a partir das construções sociais de cada pessoa; e, por isto, as definições de critérios e as perguntas avaliativas devem ser realizadas com a colaboração de todos os envolvidos. Dessa maneira, os

indicadores de monitoramento e avaliação tenderão a ser mais democráticos e aceitáveis por todos, resultando em um processo voltado para o aperfeiçoamento do sistema, no sentido da criação de uma cultura de aprendizagem e desenvolvimento, em oposição ao emprego da avaliação como mera forma de controle.

Os indicadores foram construídos de forma a constituir um sistema de avaliação no modelo CIPP, o qual se estrutura em quatro dimensões que abrangem as avaliações de Contexto, Input (ou Entrada), Processo e Produto (ou Resultado), como proposto por Stufflebeam (2003). Além de atender ao objeto desta pesquisa, pois pode ser utilizado em qualquer fase do programa, este modelo tem sido muito utilizado por organizações que oferecem serviços públicos e, sobretudo, educacionais.

A dimensão da avaliação de contexto levantou indicadores que, segundo Stufflebeam (2003), visam a examinar as necessidades dos beneficiários, descobrir trunfos e oportunidades, recolher e examinar percepções sobre dificuldades e problemas que justificam mudanças e avaliar a clareza e pertinência das metas e prioridades institucionais. Este tipo de estudo dirige esforços para a renovação do sistema e promoção de serviços melhores e mais eficientes; oferece insumos às decisões; permite diagnosticar problemas específicos e elaborar metas para implementar melhorias. Além disso, orienta a análise dos pontos fortes e fracos e a identificação das necessidades do programa.

Na dimensão de *input* foram identificados os indicadores relacionados à estratégia e aos planos que orientam o desenvolvimento e o desenho de um projeto ou programa. Tais indicadores procuram avaliar a qualidade da infra-estrutura e dos recursos empregados (tecnologia social) para a consecução dos objetivos definidos.

A avaliação de processo identificou indicadores que permitem uma averiguação contínua do plano de implementação, de mudanças no plano inicial, de omissões importantes, de acertos ou falhas em procedimentos em função das ações planejadas. Um dos seus objetivos é o promover retorno (*feedback*) para a equipe e os administradores a fim de identificar em que medida as pessoas estão cumprindo o cronograma de atividades, com eficiência e eficácia; se procuram indícios de problemas de implementação; e, se estão acessíveis às correções das atividades e planos.

A dimensão da avaliação de produto levantou indicadores que têm como objetivo verificar e avaliar quais foram os resultados do projeto ou programa e, em que medida, os

objetivos pré-definidos foram atendidos, além de verificar até que ponto o programa foi capaz de atender aos alunos.

Por fim, é importante ressaltar que o modelo Construtivista Responsivo também tem como característica possibilitar o empoderamento (*empowerment*¹) dos beneficiários do programa de formação, pois proporciona a oportunidade de participação dos atores na construção do modelo que gera, conseqüentemente, uma aprendizagem e apropriação do método. Indica-se, desta maneira, que para os futuros trabalhos de definição dos indicadores do sistema de avaliação na estrutura do CIPP sejam integrados todos os interessados envolvidos, de forma a tornar o aprimoramento do sistema um processo contínuo de empoderamento dos atores sociais e da própria instituição de ensino e formação.

Para que a aplicabilidade deste sistema não se restrinja aos programas estudados especificamente nesta pesquisa, mas possa ser replicado para os outros programas similares existentes, ou a serem desenvolvidos, as análises empreendidas privilegiaram os pontos de convergência e similaridades entre as diversas situações estudadas.

2 – Pesquisa de Campo:

Para atender ao objetivo proposto nesse estudo, priorizou-se a realização de pesquisas qualitativas, conduzidas em quatro fases:

- (1) Mapeamento Inicial.
- (2) Seleção de Amostra de Programas.
- (3) Identificação e Desenvolvimento de Indicadores de Monitoramento e Avaliação.
- (4) Teste de Indicadores.

Essas atividades são detalhadas a seguir:

¹ Entende-se empoderamento segundo definição de Fetterman (2001), como sendo o uso de conceitos e técnicas de avaliação que, por meio de um processo democrático e participativo, geram o fortalecimento das capacidades avaliativas dos agentes envolvidos.

2.1. Mapeamento Inicial

O mapeamento inicial teve por objetivo conhecer o universo de *programas de formação e capacitação oferecidos aos operadores de justiça criminal e segurança pública*. Tratou-se, portanto, de um estudo exploratório (Selltiz et. al., 1975; Yin, 2001) que foi realizado, como sugere Yin (2001), através de levantamento de dados secundários, visando otimizar o tempo e os recursos disponíveis para esta pesquisa. As fontes de obtenção destes dados foram os documentos que descrevem os cursos de formação e capacitação de policiais militares e policiais civis ofertados no Brasil.

Um roteiro para a coleta de informações foi elaborado contemplando os seguintes dados:

- Nome do curso.
- Tipo de curso de formação e capacitação.
- Locais onde é realizado.
- Periodicidade.
- Objetivos.
- Conteúdo.
- Carga horária.

Os dados foram coletados entre os dias 13/05/2005 e 02/06/2005, com auxílio de representantes da SENASP (Juliana Barroso, Marcelo Durante e Roberta Shirley Alves de Oliveira) que intermediaram a solicitação e o encaminhamento de informações. Frente às limitações impostas pelo cronograma do projeto e à dificuldade em obter informações sobre cursos oferecidos na totalidade de estados brasileiros, o mapeamento foi encerrado no prazo estabelecido arrolando os cursos oferecidos nos seguintes estados: Alagoas, Amazonas, Ceará, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Rondônia, São Paulo e Sergipe.

2.2. Seleção de Amostra de Programas

A partir do universo de programas mapeados na atividade anterior, selecionou-se uma amostra considerada representativa dos cursos, de acordo com os seguintes critérios pré-estabelecidos:

- abrangência;
- periodicidade;
- representatividade de programas existentes em diversas regiões do País, a partir da semelhança de objetivos, conteúdos programáticos, metodologia de ensino, e outras características relevantes;
- priorização dos programas desenvolvidos em comunidades que apresentam elevados indicadores de exclusão social e/ou consideradas vulneráveis, localizadas nas grandes cidades e regiões metropolitanas do País.

A análise qualitativa dos dados do mapeamento revelou que os cursos de formação oferecidos nos estados pesquisados apresentam semelhanças entre si, notadamente no que diz respeito à abrangência (público-alvo), ao conteúdo dos currículos de formação e às características de ingresso no concurso.

Procedeu-se, então, a uma análise quantitativa orientada para a identificação dos cursos que melhor atenderiam ao critério da representatividade, ou seja, que contivessem objetivos e conteúdos encontrados com mais elevada frequência no universo de programas pesquisado.

De acordo com os resultados obtidos, os cursos de formação de Policiais Civis, Policiais Militares e Bombeiros ministrados em São Paulo mostraram significativa representatividade da totalidade dos cursos pesquisados, como pode ser observado nas tabelas 1, 2 e 3 a seguir:

Tabela 1 – Representatividade do curso de formação de delegados da polícia civil do estado de São Paulo.

Faixas	Disciplinas comuns	Representatividade das disciplinas comuns
0-30%	4	12,50%
31-50%	9	28,13%
51-70%	6	18,75%
71%-100%	13	40,63%
Total	32	100,00%

De acordo com a tabela 1, observa-se que 13 disciplinas do curso de formação de Delegado de Polícia Civil do estado de São Paulo, de um total de 32, fazem parte de mais de

70% dos cursos de formação de Policiais Civis da amostra (total de 6 cursos/grades curriculares enviadas pela SENASP).

Essas 13 disciplinas representam 40,63% do total de disciplinas do curso de formação de Delegado de Polícia Civil do estado de São Paulo. Assim, 40,63% das disciplinas do curso de formação de Delegado de Polícia Civil do estado de São Paulo estão presentes em mais de 70% da amostra de cursos.

Pode-se dizer ainda que, aproximadamente 60% (40,63% + 18,75%) das disciplinas do curso de formação de Delegado de Polícia Civil do estado de São Paulo está presente em mais da metade (> 50%) dos cursos de formação de Policiais Civis que compõem a amostra. Por outro lado, cerca de 40% das disciplinas está presente em menos da metade dos cursos de formação da amostra.

Tabela 2 – Representatividade do curso de formação de policiais militares do estado de São Paulo.

Faixas	Disciplinas comuns	Representatividade das disciplinas comuns
0-30%	9	19,57%
31-50%	8	17,39%
51-70%	5	10,87%
71%-100%	24	52,17%
Total	46	100,00%

A partir da tabela 2, observa-se que 24 disciplinas do curso de formação de oficiais da Polícia Militar do estado de São Paulo, de um total de 46, fazem parte de mais de 70% dos cursos de formação de Policiais Militares da amostra (total de 8 cursos/grades curriculares enviadas pela Senasp).

Essas 24 disciplinas representam 52,17% do total de disciplinas do curso de formação de Policiais Militares do estado de São Paulo. Assim, 52,17% das disciplinas do curso de formação de Policias Militares do estado de São Paulo, módulo básico, estão presentes em mais de 70% da amostra de cursos.

Pode-se dizer ainda que, aproximadamente 63% (10,87% + 52,17%) das disciplinas do curso de formação de Policiais Militares do estado de São Paulo está presente em mais da metade (> 51%) dos cursos de formação de Policiais Militares que compõem a amostra. Por

outro lado, cerca de 37% das disciplinas está presente em menos da metade dos cursos de formação da amostra.

Tabela 3 – Representatividade do curso de formação do corpo de bombeiros do estado de São Paulo.

Faixas	Disciplinas comuns	Representatividade das disciplinas comuns
0-30%	3	10,00%
31-50%	4	13,33%
51-70%	7	23,33%
71%-100%	16	53,33%
Total	30	100,00%

De acordo com a tabela 3, observa-se que 16 disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado de São Paulo, de um total de 30, fazem parte de mais de 70% dos cursos de formação de bombeiros da amostra (total de 5 cursos/grades curriculares enviadas pela Senasp).

Essas 16 disciplinas representam 53,33% do total de disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado de São Paulo. Assim, 53,33% das disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado de São Paulo estão presentes em mais de 70% da amostra de cursos.

Pode-se dizer ainda que, 76,66% (23,33% + 53,33%) das disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado de São Paulo está presente em mais da metade (> 51%) dos cursos de formação de bombeiros que compõem a amostra. Por outro lado, 23,33% das disciplinas está presente em menos da metade dos cursos de formação da amostra.

Dessa maneira, foram definidos como grupos representativos a polícia civil, a polícia militar e os bombeiros do estado de São Paulo.

2.2.1. Nova Seleção de Amostra de Programas

Na realização de atividades de campo para o desenvolvimento e teste dos indicadores de monitoramento e avaliação, etapas que se seguiam à definição da amostra, houve dificuldade em

obter a colaboração da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo para realizar a coleta de dados primários. Apesar de insistentes solicitações formais e contatos informais, até a primeira quinzena de outubro/2005, a aprovação para realizar as entrevistas e grupos focais propostos pelo projeto não havia sido emitida pelo Comando Geral da Polícia Militar de São Paulo, inviabilizando o cumprimento desse trabalho de campo no prazo programado no desenho da pesquisa.

Frente a essa dificuldade, e conforme recomendação da SENASP, recorreu-se aos dados secundários obtidos na primeira etapa da pesquisa, de modo a identificar outros cursos de formação que atendessem aos critérios propostos para a seleção da amostra para redesenhá-la e coletar os dados primários junto a organizações, eventualmente mais acessíveis.

Essa atividade foi realizada no mês de setembro/2005, identificando-se os cursos de formação de Policiais Militares e Bombeiros ministrados no estado do Rio Grande do Sul como significativamente mais representativos dentre a totalidade dos cursos pesquisados, como pode ser observado nas tabelas 4 e 5, a seguir:

Tabela 4 – Representatividade do curso de formação de policiais militares do estado do Rio Grande do Sul.

Faixas	Disciplinas comuns	Representatividade das disciplinas comuns
0-30%	7	16,28%
31-50%	6	13,95%
51-70%	3	6,98%
71%-100%	27	62,79%
Total	43	100,00%

A partir da tabela 4, observa-se que 27 disciplinas do curso de formação de Policiais Militares do estado do Rio Grande do Sul, de um total de 43, fazem parte de mais de 70% dos cursos de formação de Policiais Militares da amostra (total de 8 cursos/grades curriculares enviadas pela Senasp).

Essas 27 disciplinas representam 62,79% do total de disciplinas do curso de formação de Policiais Militares do estado do Rio Grande do Sul. Assim, 62,79% das disciplinas do curso de formação de Policiais Militares do estado do Rio Grande do Sul estão presentes em mais de 70% da amostra de cursos.

Pode-se dizer ainda que, aproximadamente 70% (6,98% + 62,79%) das disciplinas do curso de formação de Policiais Militares do estado do Rio Grande do Sul está presente em mais da metade (> 51%) dos cursos de formação de Policias Militares que compõem a amostra. Por outro lado, cerca de 30% das disciplinas está presente em menos da metade dos cursos de formação da amostra.

Tabela 5 – Representatividade do curso de formação do corpo de bombeiros do estado do Rio Grande do Sul.

Faixas	Disciplinas comuns	Representatividade das disciplinas comuns
0-30%	1	10,00%
31-50%	1	10,00%
51-70%	1	10,00%
71%-100%	7	70,00%
Total	10	100,00%

De acordo com a tabela 5, observa-se que 7 disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado do Rio Grande do Sul, de um total de 10, fazem parte de mais de 70% dos cursos de formação de bombeiros da amostra (total de 5 cursos/grades curriculares enviadas pela Senasp).

Essas 7 disciplinas representam 70% do total de disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado do Rio Grande do Sul. Assim, 70% das disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado do Rio Grande do Sul estão presentes em mais de 70% da amostra de cursos.

Pode-se dizer ainda que, 80% (70% + 10%) das disciplinas do módulo especializado de formação do Corpo de Bombeiros do estado do Rio Grande do Sul está presente em mais da metade (> 51%) dos cursos de formação de bombeiros que compõem a amostra. Por outro lado, 20% das disciplinas está presente em menos da metade dos cursos de formação da amostra.

Dessa maneira, foram definidos como grupos representativos a polícia militar e os bombeiros do estado do Rio Grande do Sul.

2.3. Identificação e desenvolvimento de indicadores de monitoramento e avaliação.

Esta etapa teve início com o levantamento e a análise de dados secundários (análise documental) sobre os cursos que compõem a amostra selecionada na etapa anterior. Os conteúdos e objetivos das disciplinas que compõem os cursos de formação de policiais civis, militares e bombeiros foram analisados e categorizados, originando-se quatro dimensões definidas em função de seus objetivos gerais. Essas informações são apresentadas no Anexo 1.

As dimensões são:

- Dimensão institucional: disciplinas que propiciam condições para que o profissional identifique e internalize os valores, normas e procedimentos da corporação, de modo a refleti-los no seu trabalho e aprimorar a imagem da Instituição.
- Dimensão técnica e operacional: disciplinas que têm por objetivo desenvolver e capacitar o profissional para o pleno desempenho de sua função, de acordo com os padrões, valores e normas da corporação.
- Dimensão ética e moral: disciplinas que têm por objetivo desenvolver valores e comportamentos éticos integrados às ações do profissional frente às comunidades em que atuam, com respeito e valorização dos direitos do cidadão e da imagem da instituição.
- Conhecimentos gerais: disciplinas ligadas ao estímulo da expressão oral e escrita correta, à disciplina, à forma física e à capacidade de relacionamento com pessoas e grupos sociais. Buscam desenvolver conhecimentos gerais que facilitem a integração biopsicosocial do profissional em sua função.

A categorização das disciplinas foi importante para sistematizar as informações e para garantir que todas as disciplinas dos cursos - alocadas em dimensões comuns segundo seus objetivos - pudessem ser contempladas por indicadores. Por fim, a partir da categorização em suas devidas dimensões, as disciplinas foram analisadas com o objetivo de gerar pré-indicadores.

A escolha desse método para a criação de indicadores – análise documental para levantamento de pré-indicadores que foram posteriormente validados – foi importante para que houvesse agilidade em sua identificação - aproveitando as informações secundárias - e para que os policiais pudessem trabalhar e analisar um conteúdo já previamente elaborado e

sistematizado. Tal método é indicado por Marino (2003), que afirma que a análise documental permite a construção e o resgate do histórico, da memória, dos objetivos e das tecnologias empregadas pelo projeto ou curso de formação, que podem servir de base para o avaliador formular as questões avaliativas e os indicadores que orientarão o processo.

2.3.1. Polícia Civil

Para os cursos voltados aos policiais civis, as dimensões e a alocação das disciplinas sistematizadas e organizadas segundo suas respectivas dimensões foram validadas com o Delegado de Polícia e Assistente da Secretaria de Cursos de Formação, Dr. Cláudio José Meni, em 17 de agosto de 2005, empregando-se um roteiro de entrevista semi-estruturado. As alterações na disposição das disciplinas nas dimensões, indicadas pelo Delegado foram incorporadas ao estudo que, a partir disso, encaminhou-se para a definição dos pré-indicadores. Estes foram utilizados na atividade de campo seguinte, que consistiu na realização de grupo focal de validação, como descrito no item 2.4.

2.3.2. Polícia Militar e Bombeiros

O levantamento de dados primários sobre os cursos de formação de policiais militares e bombeiros foi dificultado, como relatado no tópico anterior, pela inexistência de autorização do Comando Geral da Polícia Militar de São Paulo até a primeira quinzena de outubro de 2005.

Desta forma, conforme própria orientação da SENASP, procedeu-se à utilização de dados secundários dos cursos de formação disponíveis, cujos dados, após análise comparada, apontaram para o Estado do Rio Grande do Sul como sendo representativo.

A partir disso foi realizada uma análise documental do currículo de formação dos policiais do Estado do Rio Grande do Sul, sistematizando-se as disciplinas em função de seus objetivos gerais, segundo as quatro macro-dimensões: técnico-operacional, institucional, ética e moral e conhecimentos gerais.

Procedeu-se, posteriormente, à análise e ao levantamento de pré-indicadores que comporiam o sistema de avaliação. Os resultados da análise desses dados secundários e os pré-indicadores foram validados, posteriormente, junto ao chefe do setor de efetivos/legislação da administração geral de Recursos Humanos em um comando regional do estado do Rio Grande do Sul, em 25/10/2005, empregando um roteiro de entrevista semi-estruturado.

A análise desse conjunto de dados permitiu a identificação de variáveis, a reelaboração e/ou validação dos pré-indicadores de monitoramento e avaliação dos programas de formação, no modelo CIPP, que abrange as avaliações de contexto, input, processo e produto.

2.4. Teste de Indicadores

Os indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação identificados e elaborados na etapa anterior foram validados através dos procedimentos descritos a seguir:

Junto à Polícia Civil de São Paulo foram realizados dois grupos focais, no dia 15 de setembro, nas dependências da Academia de Polícia "Dr. Coriolano Nogueira Cobra", em São Paulo. Os grupos focais foram compostos da seguinte maneira:

a) grupo 1: composto por 12 estudantes do curso de formação de delegados. Procedeu-se a debate estruturado, coordenado por facilitador e apoiado por dois técnicos. O processo teve a duração de 3 horas empregando técnicas de dinâmica de grupo que propiciavam: a análise, validação e consolidação dos indicadores.

b) grupo 2: composto por 11 professores do curso de formação de delegados. Procedeu-se a debate estruturado, coordenado por facilitador e apoiado por dois técnicos. O processo teve a duração de 3 horas empregando técnicas de dinâmica de grupo que propiciavam: a análise, validação e consolidação dos indicadores.

Para validação dos pré-indicadores junto à Polícia Militar e ao Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul, dadas as limitações contextuais e temporais relacionadas à distância física e às limitações do cronograma, foi realizada uma entrevista telefônica com um chefe do setor de efetivos/legislação da administração geral de Recursos Humanos em um comando regional do estado do Rio Grande do Sul, em 25/10/2005. É importante ressaltar a experiência anterior do Major dentro da corporação como professor de disciplinas jurídicas em vários cursos de formação de policiais militares de 1989 a 2003 e como colaborador no departamento de desenvolvimento de Recursos Humanos, em cursos de treinamento e de formação de 2003 a 2005. A entrevista foi realizada com o intuito de se validar os pré-indicadores levantados na fase de análise documental dos cursos de formação. A entrevista foi subsidiada pelo roteiro de pré-indicadores enviado para o Major para análise prévia.

Tanto os grupos focais quanto a entrevista telefônica tiveram por objetivo validar os pré-indicadores que compõem cada dimensão de avaliação (contexto, entrada, processo e resultados), bem como, apreender reações, sugestões, dificuldades e dúvidas sobre os pré-indicadores propostos. Esses objetivos foram atendidos e resultaram na elaboração de um conjunto de indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação, apresentados a seguir.

3 – Apresentação dos Resultados:

Os indicadores identificados pelas polícias civil, militar e pelo corpo de bombeiros foram considerados para as finalidades deste projeto, como macro-indicadores, os quais foram desdobrados em indicadores específicos com o objetivo de facilitar a sua coleta e mensuração para aplicação em situações concretas. Os macro-indicadores eleitos como mais importantes e validados pelas polícias e bombeiros seguem abaixo, com breve justificativa de cada um. Os indicadores finais, desdobrados, encontram-se na matriz avaliativa (em CD ou *pôster*).

3.1. Indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação de policiais civis:

Avaliação de contexto:

1 - Imagem interna ou externa da instituição.

Justificativa:

Percepção dos alunos: importante indicador, na medida em que estimula a auto-estima dos policiais e a credibilidade da instituição perante a sociedade.

Percepção dos professores: importante indicador, na medida em que, muitas vezes, o aluno ingressante no curso de formação tem uma imagem negativa da organização. A credibilidade da instituição perante a sociedade e sua auto-imagem positiva são de suma importância para que o policial valorize o seu trabalho, obtenha o reconhecimento da família e dos amigos e seja um profissional socialmente valorizado.

2 - Condições de trabalho como Políticas/ Normas/ Equipamentos de segurança.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: constitui-se em um indicador importante, já que sem condições de trabalho adequadas, o policial coloca em risco a sua própria vida e a vida dos

cidadãos. Além disso, o grupo de professores acrescentou que existem políticas e normas que regulam o trabalho desses profissionais.

3 - Filosofia e política de Recursos Humanos e treinamento da instituição.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: é considerado um dos indicadores mais relevantes, pois permite ao policial criar identidade com a organização, auxiliando na fixação da doutrina. É importante ter um objetivo permanente, um foco específico, mas mantendo certa flexibilidade para atender novas demandas ou reivindicações. As políticas de Recursos Humanos são também fundamentais, pois propiciam apoio psicológico ao policial, ajudando-os a superar momentos difíceis.

4 – Sistema de avaliação de desempenho dos profissionais.

Justificativa:

Percepção dos alunos: é de suma importância que o profissional da Polícia Civil tenha seu desempenho avaliado periodicamente, uma vez que a imagem da instituição junto à sociedade é construída a partir da observação de seu trabalho.

Percepção dos professores: é de suma importância, pois através da avaliação é possível coletar dados para aprimoramento dos cursos de formação.

5 - Revisões constantes do conteúdo programático para verificar o alinhamento com as expectativas e necessidade de segurança da comunidade.

Justificativa:

Percepção dos alunos: é também considerado um dos principais indicadores de contexto, pois o conteúdo programático define o que é importante para a formação de um bom policial. Para avaliar se um policial foi bem formado nada melhor do que as percepções do público atendido, nas diversas situações nas quais os serviços são prestados.

Percepção dos professores: é também considerado um dos principais indicadores de contexto, pois é fundamental ouvir as expectativas da comunidade em relação à Polícia Civil, para que se formem bons policiais, aptos a atender essas expectativas e a expandir os serviços da instituição em direção aos mais modernos conceitos de segurança pública e justiça civil.

Avaliação de entrada:

1 – Qualidade dos instrutores/nível de escolaridade dos instrutores.

Justificativa:

Percepção dos alunos: o indicador é considerado importante, entretanto, o grupo não considerou relevante o “nível de escolaridade dos instrutores”, porque consideram que o grau de experiência prática do instrutor é mais relevante para transmitir noções pragmáticas sobre as funções profissionais. Muitas vezes alguns professores com excelente conteúdo acadêmico e pouca experiência prática, dificultam o processo de aprendizagem. Dessa forma, a sugestão foi de que o indicador fosse modificado para “qualidade dos instrutores”.

Percepção dos professores: o indicador é considerado muito relevante, já que é importante que o professor tenha um bom nível de escolaridade, esteja sempre se reciclando e consiga contrapor teoria e prática.

2 – Metodologia do Programa a ser desenvolvido.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: item fundamental, pois após a definição do conteúdo programático e do nível do instrutor, a metodologia de ensino constitui um fator essencial para a motivação do aluno e a absorção do conhecimento.

3 - Condições físicas e estruturais do local da formação do profissional da Polícia Civil/ Espaço para simulação/ Disponibilidade de pessoal para apoio logístico ao programa.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador muito relevante, já que as condições físicas e estruturais, o apoio logístico e a existência de espaços para simulações influenciam diretamente no rendimento dos alunos e propiciam um melhor ambiente para as atividades didáticas. O espaço para simulações é fundamental, pois quanto mais próximo da realidade de trabalho estiver o treinamento do policial, melhor será o seu desempenho, bem como, a sua capacidade de gerenciar crises em momentos de perigo e tensão, diminuindo assim os riscos de acidentes e morte para ele e para os cidadãos envolvidos.

4 - Conteúdo programático.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador considerado importante, reforçando-se a necessidade de se ter um programa sólido e atualizado, com disciplinas fundamentais e permanentes; e outras mais flexíveis para adaptação e atualização, conforme exposto na avaliação de contexto.

5 – Disponibilidade de instrutores na própria instituição.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador importante, pois quando o profissional é atuante na instituição, ele traz a teoria e a prática, propiciando um aprendizado mais sólido.

Avaliação de processo:

Categoria A: Professor

1 - Habilidade dos instrutores em criar interesse pelo assunto.

2 - Conhecimento dos instrutores sobre os assuntos desenvolvidos.

Justificativa:

Percepção dos alunos: o grupo considerou que os dois indicadores têm o mesmo grau de importância. Além da disponibilidade dos professores, é muito importante que eles tenham profundo conhecimento sobre a disciplina que lecionam, saibam orientar sobre a aplicação prática dos conceitos e consigam despertar o interesse do aluno sobre o assunto.

Percepção dos professores (indicador 2): este indicador é importante, pois o professor deve reciclar seus conhecimentos teórico e prático constantemente.

3 - Capacidade de integração da teoria e prática/aplicabilidade.

Justificativa:

Percepção dos alunos: indicador muito importante, pois assegura o processo de aprendizagem.

Percepção dos professores: este indicador é importante, pois o professor deve conseguir aliar teoria e prática, trazendo exemplos vivenciados em seu trabalho do dia-a-dia para a sala de aula. A maioria dos professores que ministram aulas na academia de polícia civil também trabalham, paralelamente, como policiais.

Categoria B: Metodologia

1 - Técnicas didáticas adequadas ao conteúdo.

Justificativa:

Percepção dos alunos: indicador extremamente importante, pois o curso perde a seqüência lógica sem as técnicas didáticas estabelecidas e alinhadas, deixando o conteúdo solto e sem ligação.

Percepção dos professores: indicador importante, pois nem todo o conteúdo pode ser dado da mesma forma. Um exemplo considerado foi o de que não é suficiente ministrar, em sala de aula, aulas teóricas de tiro, pois sem a prática o aluno nunca vai aprender a atirar.

2 – Conteúdos motivadores e interessantes do programa.

Justificativa:

Percepção dos alunos: o conteúdo precisa fazer sentido para que o aluno perceba a sua aplicabilidade na prática. Caso contrário, não se consegue manter o interesse pela aula.

3 – Adequação da metodologia em relação aos objetivos propostos.

Justificativa:

Percepção dos professores: indicador extremamente importante, pois o curso necessita de uma metodologia adequada aos objetivos e conteúdos das disciplinas.

Categoria C: Infra-estrutura

1 – Qualidade do material didático recebido pelos alunos.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: este indicador é de suma importância, pois o material didático é a base para a sua formação e através dele o aluno terá referências a respeito de suas funções.

2 – Contribuição da estrutura física para o treinamento.

3 - Existência de espaços para simulação prática.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicadores relevantes, já que sem a estrutura física adequada o desempenho do aluno fica comprometido, principalmente no que diz respeito às simulações que vão preparar de fato o policial civil para o trabalho.

Categoria D: Conteúdo Programático

1 - Frequência dos alunos.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador fundamental, pois o aluno que não possui uma frequência adequada perde conteúdos importantes, comprometendo a sua formação.

2 – Aplicabilidade prática das matérias do programa.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador relevante, pois quando as matérias não propiciam uma aplicabilidade prática não se mostram adequadas ao programa.

Avaliação de resultados:

1 – Imagem do policiamento civil perante a sociedade.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador importante na medida em que a credibilidade perante a sociedade civil está alinhada à ética e à postura dos profissionais. Além disso, reforça-se a importância da qualidade da relação entre polícia e comunidade. O grupo de professores ainda fez uma complementação, observando a importância do fortalecimento dos valores da instituição, que hoje está mais humanizada.

2- Índice do aumento do sentimento de pertencer.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador mais relevante, já que representa o quanto os valores institucionais estão arraigados nos profissionais. A consolidação destes valores contribuiria para um bom desempenho nas outras esferas de avaliação como a técnica e a ética.

3 – Rapidez e qualidade no atendimento.

Justificativa:

Percepção dos alunos e professores: indicador importante que reforça positivamente imagem da polícia e a formação dos policiais na medida em que a instituição se mostra disponível, rápida e solícita no atendimento.

4 – Índice de gerenciamento de crise / Índice de acerto de tiro à distância / Índice de mortes e acidentes com policiais em serviço e inocentes.

Justificativa:

Percepção dos alunos: estes indicadores são de suma importância e refletem a boa formação técnica e ética do policial, bem como seu equilíbrio emocional para decidir de forma rápida e eficiente em situações perigosas.

Percepção dos professores: estes indicadores refletem a formação recebida pelo policial. O profissional deve estar preparado para enfrentar as crises levando em conta os valores éticos e a legislação vigente. O indicador “índice de mortes e acidentes com policiais em serviço e inocentes” mostra a eficácia da formação técnica do policial.

3.2. Indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação de policiais militares:

Avaliação de contexto:

1 – Filosofia e política de Recursos Humanos e treinamento da instituição.

Justificativa: é considerado um dos indicadores mais relevantes na medida em que auxilia na fixação da doutrina, conferindo uniformidade à instituição. Isto promoveria um menor número de mudanças, estabelecendo-se objetivos de médios e longos prazos que norteariam o ensino instituição. As diretrizes e o foco de atuação não seriam alterados a cada mudança de direção do ensino ou postos de comando. É importante ter um objetivo permanente, um foco específico, mas mantendo certa flexibilidade para atender novas demandas ou reivindicações.

2 – Revisões constantes do conteúdo programático para verificação de atendimento às expectativas da comunidade.

Justificativa: é também considerado um dos principais indicadores de contexto, uma vez que a atualização do conteúdo programático representa um fator de motivação aos alunos e torna o curso de formação mais alinhado às necessidades da instituição e também da comunidade. O Major reforça a necessidade de se ter um programa institucional consolidado, mas também com um grau satisfatório de flexibilidade para sua adequação às alterações de contexto.

3 – Atualização e cumprimento do Plano de Carreira.

Justificativa: constitui-se em um indicador importante, já que representa um fator de estímulo / motivação profissional aos alunos ingressantes e demais profissionais, bem como um forte atrativo para quem se interessa pela carreira.

4 – Imagem interna ou externa da instituição.

Justificativa: importante indicador na medida em que aumenta a auto-estima dos policiais e a credibilidade da instituição perante a sociedade.

5 – Sistema de Avaliação de desempenho dos profissionais.

Justificativa: é um indicador importante porque torna as relações profissionais mais transparentes e objetivas, proporcionando maior segurança no ambiente de trabalho, evitando a frustração de profissionais devido à ausência de transparência e clareza nos critérios de avaliação de desempenho dos profissionais e promoções concedidas.

6 – Mudanças tecnológicas.

Justificativa: indicador importante porque auxilia o desenvolvimento da inteligência policial, principalmente em relação à capacidade de percepção de cenários e antecipação aos fatos, bem como no que se refere à atuação integrada entre órgãos e polícias (civil e militar em um estado, entre polícias de diferentes estados, entre instituições policiais e outras não policiais). Seria menos relacionado com armas e equipamentos operacionais mais modernos.

Avaliação de entrada:

1 – Condições físicas e estruturais do local da formação do soldado (inclui existência de bibliotecas e espaço para simulações).

Justificativa: indicador muito relevante, já que melhora muito o rendimento dos alunos e propicia um melhor ambiente didático.

2 – Número de docentes disponíveis para o treinamento.

Justificativa: indicador muito relevante, pois a disponibilidade de um bom quadro de professores e que priorizem a atividade de docência é muito importante para o bom andamento do curso.

3 – Nível de escolaridade dos alunos.

Justificativa: indicador importante, identificado em experiência prática da PM – RS seis anos atrás, quando se alterou a escolaridade mínima exigida para os alunos do curso de formação, de ensino fundamental para ensino médio, o que refletiu em aumento do rendimento e de qualidade do aprendizado dos alunos.

4 – Nível de escolaridade dos instrutores.

Justificativa: indicador importante, uma vez que contribui para a qualidade do ensino. A escolaridade mínima exigida na PM - RS para os professores é nível superior, exceto em disciplinas específicas que não compreende um curso específico de nível superior. Todos os professores devem ter currículo cadastrado na plataforma Lattes. Notou-se uma influência muito grande na qualidade da interação professor/aluno e do aprendizado como um todo.

5 – Conteúdo Programático.

Justificativa: indicador importante, reforçando-se a necessidade de se ter um programa sólido e atualizado, com aspectos permanentes e outros mais flexíveis para adaptação e atualização, conforme exposto na avaliação de contexto.

6 – Número de alunos e quantidade de turmas participantes.

Justificativa: indicador importante, pois a aula se torna muito mais proveitosa e eficiente quando se alcança um equilíbrio do número de alunos em cada turma. Entende-se que o ideal é que cada turma tenha cerca de 30 alunos, quando se têm 20 ou 40 alunos em cada turma, dificulta o processo de aprendizagem.

Avaliação de processo:

1 – Contribuição da estrutura física para o treinamento.

Justificativa: indicador muito importante, pois favorece o processo de aprendizagem. Inclui bibliotecas, espaços para simulações, linhas de tiro, refeitórios, salas de aula, alojamentos.

2 – Conhecimento dos instrutores sobre os assuntos desenvolvidos.

Justificativa: além da disponibilidade dos professores, é muito importante que eles tenham amplo conhecimento sobre a disciplina que lecionam. Isto é reforçado pelo cadastramento obrigatório do currículo na plataforma Lattes.

3 – Habilidade dos instrutores em criar interesse nos alunos pelo assunto.

Justificativa: indicador importante, uma vez que contribui muito para o processo de aprendizagem e o aumento de sua efetividade. Uma sugestão dada pelo entrevistado foi a de incorporar este indicador ao anterior que se refere ao conhecimento dos instrutores.

4 – Capacidade de integração da teoria e prática/aplicabilidade.

Justificativa: indicador importante, uma vez que contribui para o processo de aprendizagem e o aumento de sua efetividade.

5 – Conteúdos motivadores e interessantes do programa.

Justificativa: indicador relevante relacionado ao conteúdo programático, que deve ser atual e estimulante para os alunos.

6 – Adequação da metodologia em relação aos objetivos propostos.

Justificativa: indicador relevante relacionado à metodologia que proporcionaria o alcance de melhores resultados pelo curso de formação, uma vez que contribui para a consistência entre conteúdo programático, objetivos das disciplinas e metodologia.

Avaliação de resultados:

1 – Índice do aumento de pertencer.

Justificativa: indicador mais relevante, já que representa o quanto os valores institucionais estão arraigados nos profissionais. A consolidação destes valores contribuiria para um bom desempenho nas outras esferas de avaliação como a técnica e a ética.

2 – Índice de profissionais que assumem posturas éticas dentro da corporação.

Justificativa: indicador importante e alinhado com o anterior, uma vez que se acredita que com os valores arraigados e o aumento do sentimento de pertencer à instituição, os desvios éticos serão menos frequentes. Além disso, o profissional ético buscará naturalmente o aprimoramento técnico.

3 – Índice de credibilidade perante a sociedade civil.

Justificativa: indicador importante na medida em que a credibilidade perante a sociedade civil está alinhada ao grau de eticidade dos profissionais. Além disso, reforça-se a importância da qualidade da relação entre polícia e comunidade.

4 – Imagem do policiamento ostensivo.

Justificativa: indicador importante, uma vez que reflete a opinião da sociedade em relação à atividade policial. Este indicador também está alinhado ao indicador anterior, reforçando a necessidade de se ter valores arraigados e postura ética.

5 – Índice de acertos nos procedimentos técnicos operacionais de forma coerente com a legislação vigente.

Justificativa: indicador importante, pois aborda os aspectos técnicos da formação do policial.

Entretanto, na percepção do entrevistado, é importante salientar que a deficiência moral é mais crítica do que a deficiência técnica. Além disso, os quesitos técnicos estariam mais alinhados a uma avaliação individual de cada policial e, para o entrevistado, é mais importante avaliar o que o curso de formação conseguiu interiorizar na turma de policiais como valores éticos, pertencimento institucional e credibilidade.

3.3. Indicadores de monitoramento e avaliação de programas de formação de soldados do corpo de bombeiros:

Avaliação de contexto:

1 – Filosofia e política de Recursos Humanos e treinamento da instituição.

Justificativa: é considerado um dos indicadores mais relevantes na medida em que auxilia na fixação da doutrina, conferindo uniformidade à instituição. Isto promoveria um menor número de mudanças, estabelecendo-se objetivos de médio e longo prazo que norteariam o ensino instituição. As diretrizes e o foco de atuação não seriam alterados a cada mudança de direção do ensino ou postos de comando. É importante ter um objetivo permanente, um foco específico, mas mantendo certa flexibilidade para atender novas demandas ou reivindicações.

2 – Revisões constantes do conteúdo programático para verificação de atendimento às expectativas da comunidade.

Justificativa: é também considerado um dos principais indicadores de contexto, uma vez que a atualização do conteúdo programático representa um fator de motivação aos alunos e torna o curso de formação mais alinhado às necessidades da instituição e também da comunidade. O Major reforça a necessidade de se ter um programa institucional consolidado, mas também com um grau satisfatório de flexibilidade para sua adequação às alterações de contexto.

3 – Atualização e cumprimento do Plano de Carreira.

Justificativa: constitui-se em um indicador importante, já que representa um fator de estímulo / motivação profissional aos alunos ingressantes e demais profissionais, bem como um forte atrativo para quem se interessa pela carreira.

4 – Imagem interna ou externa da instituição.

Justificativa: importante indicador na medida em que aumenta a auto-estima dos bombeiros e a credibilidade da instituição perante a sociedade.

5 – Sistema de Avaliação de desempenho dos profissionais.

Justificativa: é um indicador importante porque torna as relações profissionais mais transparentes e objetivas, proporcionando maior segurança no ambiente de trabalho, evitando a frustração de profissionais devido à ausência de transparência e clareza nos critérios de avaliação de desempenho dos profissionais e promoções concedidas.

6 – Mudanças tecnológicas. (não sei se mantém para os bombeiros)

Justificativa: indicador importante porque auxilia o desenvolvimento da inteligência policial, principalmente em relação à capacidade de percepção de cenários e antecipação aos fatos, bem como no que se refere à atuação integrada entre órgãos e polícias (civil e militar em um estado, entre polícias de diferentes estados, entre instituições policiais e outras não policiais). Seria menos relacionado com armas e equipamentos operacionais mais modernos.

Avaliação de entrada:

1 – Condições físicas e estruturais do local da formação do bombeiro (inclui existência de bibliotecas e espaço para simulações).

Justificativa: indicador muito relevante, já que melhora muito o rendimento dos alunos e propicia um melhor ambiente didático.

2 – Número de docentes disponíveis para o treinamento.

Justificativa: indicador muito relevante, pois a disponibilidade de um bom quadro de professores e que priorizem a atividade de docência é muito importante para o bom andamento do curso.

3 – Nível de escolaridade dos alunos.

Justificativa: indicador importante, identificado em experiência prática da PM – RS seis anos atrás, quando se alterou a escolaridade mínima exigida para os alunos do curso de formação, de ensino fundamental para ensino médio, o que refletiu em aumento do rendimento e de qualidade do aprendizado dos alunos.

4 – Nível de escolaridade dos instrutores.

Justificativa: indicador importante, uma vez que contribui para a qualidade do ensino. A escolaridade mínima exigida na PM - RS para os professores é nível superior, exceto em disciplinas específicas que não compreende um curso específico de nível superior. Todos os professores devem ter currículo cadastrado na plataforma Lattes. Notou-se uma influência muito grande na qualidade da interação professor/aluno e do aprendizado como um todo.

5 – Conteúdo Programático.

Justificativa: indicador importante, reforçando-se a necessidade de se ter um programa sólido e atualizado, com aspectos permanentes e outros mais flexíveis para adaptação e atualização, conforme exposto na avaliação de contexto.

6 – Número de alunos e quantidade de turmas participantes.

Justificativa: indicador importante, pois a aula se torna muito mais proveitosa e eficiente quando se alcança um equilíbrio do número de alunos em cada turma. Entende-se que o ideal é que cada turma tenha cerca de 30 alunos, quando se tem 20 ou 40 alunos em cada turma, dificulta o processo de aprendizagem.

Avaliação de processo:

1 – Contribuição da estrutura física para o treinamento.

Justificativa: indicador muito importante, pois favorece o processo de aprendizagem. Inclui bibliotecas, espaços para simulações, refeitórios, salas de aula, alojamentos.

2 – Conhecimento dos instrutores sobre os assuntos desenvolvidos.

Justificativa: além da disponibilidade dos professores, é muito importante que eles tenham amplo conhecimento sobre a disciplina que lecionam. Isto é reforçado pelo cadastramento obrigatório do currículo na plataforma Lattes.

3 – Habilidade dos instrutores em criar interesse nos alunos pelo assunto.

Justificativa: indicador importante, uma vez que contribui muito para o processo de aprendizagem e o aumento de sua efetividade. Uma sugestão dada pelo entrevistado foi a de incorporar este indicador ao anterior que se refere ao conhecimento dos instrutores.

4 – Capacidade de integração da teoria e prática/aplicabilidade.

Justificativa: indicador importante, uma vez que contribui para o processo de aprendizagem e o aumento de sua efetividade.

5 – Conteúdos motivadores e interessantes do programa.

Justificativa: indicador relevante relacionado ao conteúdo programático, que deve ser atual e estimulante para os alunos.

6 – Adequação da metodologia em relação aos objetivos propostos.

Justificativa: indicador relevante relacionado à metodologia que proporcionaria o alcance de melhores resultados pelo curso de formação, uma vez que contribui para a consistência entre conteúdo programático, objetivos das disciplinas e metodologia.

Avaliação de resultados:

1 – Índice do aumento de pertencer.

Justificativa: indicador mais relevante, já que representa o quanto os valores institucionais estão arraigados nos profissionais. A consolidação destes valores contribuiria para um bom desempenho nas outras esferas de avaliação como a técnica e a ética.

2 – Índice de profissionais que assumem posturas éticas dentro da corporação.

Justificativa: indicador importante e alinhado com o anterior, uma vez que se acredita que com os valores arraigados e o aumento do sentimento de pertencer à instituição, os desvios

éticos serão menos freqüentes. Além disso, o profissional ético buscará naturalmente o aprimoramento técnico.

3 – Índice de credibilidade perante a sociedade civil.

Justificativa: indicador importante na medida em que a credibilidade perante a sociedade civil está alinhada ao grau de eticidade dos profissionais. Além disso, reforça-se a importância da qualidade da relação entre polícia e comunidade.

4 – Imagem do corpo de bombeiros.

Justificativa: indicador importante, uma vez que reflete a opinião da sociedade em relação à atividade do bombeiro. Este indicador também está alinhado ao indicador anterior, reforçando a necessidade de se ter valores arraigados e postura ética.

5 – Índice de acertos nos procedimentos técnicos operacionais de forma coerente com a legislação vigente.

Justificativa: indicador importante, pois aborda os aspectos técnicos da formação do bombeiro.

Entretanto, na percepção do entrevistado, é importante salientar que a deficiência moral é mais crítica do que a deficiência técnica. Além disso, os quesitos técnicos estariam mais alinhados a uma avaliação individual de cada bombeiro e, para o entrevistado, é mais importante avaliar o que o curso de formação conseguiu interiorizar na turma de bombeiros como valores éticos, pertencimento institucional e credibilidade.

Ressalvas / limitações:

O chefe do setor de efetivos/legislação da administração geral de Recursos Humanos (em um comando regional do estado do Rio Grande do Sul) não trabalhou diretamente com os cursos de formação do Corpo de Bombeiros do estado do Rio Grande do Sul; por isso, não se sentiu à vontade para identificar pré-indicadores específicos para o curso de formação dos bombeiros, especialmente no caso dos quesitos técnicos relacionados à avaliação de resultados, justificando que não teria conhecimento adequado. Entretanto, ressaltou a importância dos indicadores identificados para o curso de formação dos policiais militares enquanto bons indicadores também para o curso de formação dos bombeiros como a valorização de questões institucionais, éticas e de credibilidade perante a comunidade, que seriam mais importantes e anteriores ao desempenho técnico, apesar de que ambos não devem ser negligenciados.

3.4. Matriz Avaliativa:

A análise e a validação do conjunto de indicadores deram origem à elaboração de uma “Matriz Avaliativa”. Essa matriz constitui um instrumento para aplicação dos indicadores de Contexto, Entrada, Processo e Resultados, segundo as fases ou necessidades de avaliação por parte da SENASP. Para cada uma dessas dimensões a matriz apresenta informações sobre:

- Momento de realização: quando aplicar a avaliação?;
- Perguntas freqüentes que desencadeiam cada um dos 4 tipos de avaliação;
- Indicadores para cada dimensão de avaliação;
- Fontes de levantamento de dados;
- Instrumentos de levantamento de dados e perguntas orientadoras.

A Matriz Avaliativa é entregue com este relatório, em meio eletrônico (CD) e em meio físico (*pôster*), e é acompanhado de instruções para sua utilização.

4 – Conclusões:

Monitorar e avaliar projetos, programas sociais e políticas públicas é fundamental para o aperfeiçoamento dos serviços oferecidos por organizações sociais e governamentais, sobretudo face à escassez de recursos, o volume e a diversidade da demanda. Assim, como afirma Marino (2003), um dos maiores benefícios dos processos e das práticas da avaliação é a aprendizagem organizacional, um caminho que determina o desenvolvimento organizacional e orienta as mudanças estratégicas, facilitando a obtenção da eficiência e da eficácia, no cumprimento da missão institucional. Isso somente é possível quando todos os interessados são envolvidos em um processo de construção coletiva, onde todos levantam e analisam informações, para responder a pergunta: “O que e como podemos fazer melhor?”.

É justamente nesse sentido que o método CIPP foi utilizado neste trabalho. A partir da abordagem Responsiva Construtivista, em que interessados no processo assumiram o direito de participar da construção avaliativa, os indicadores foram construídos e validados com os participantes sujeitos da pesquisa. Dessa forma, considera-se que a apropriação da metodologia de avaliação já se inicia nesta fase de concepção e que sua internalização tende a ser mais profunda do que quando se aplica um método impositivo. Isso facilitará, por exemplo, a utilização do método pela SENASP em futuras avaliações.

A escolha do modelo CIPP, por outro lado, foi importante para proporcionar uma metodologia de avaliação que pudesse contemplar as necessidades da SENASP em qualquer fase ou expectativa de avaliação. Dessa maneira, demandas avaliativas desde o planejamento do curso, até a avaliação final de resultado estão cobertos pelo modelo, constituindo, por isto, uma metodologia de avaliação global e sistêmica.

Os indicadores, levantados de forma construtivista, foram alocados segundo as suas especificidades (indicadores de contexto, entrada, processo e produto) e estão dispostos em uma matriz avaliativa ora entregue para a SENASP, juntamente com um programa de instruções para o uso, de forma a oferecer uma ferramenta de aplicação simples e fácil compreensão. Procura-se, deste modo, evitar ou reduzir a natural resistência das pessoas e equipes em aceitar processos avaliativos.

Verificou-se, no trabalho de campo, elevado nível de interesse e efetiva participação na construção dos indicadores de todas as pessoas que aceitaram o convite de participar como sujeitos da pesquisa. De maneira geral, observou-se que os participantes valorizam acentuadamente os indicadores referentes à imagem institucional na avaliação de resultado; bem como, demonstram preocupação com relação à escassez de recursos necessários para uma boa formação e atuação profissional.

No modelo CIPP apresentado, evidentemente, os indicadores não se esgotam, e nem esse é o objetivo de um bom sistema de indicadores. Na verdade, a compreensão é que alguns poucos indicadores possam sempre **indicar ou apontar**, por analogia com o painel de direção de um veículo, alguns sinais-chaves que possam identificar a existência de eventuais problemas em alguns aspectos dos cursos de formação. Para um aprofundamento e compreensão de tais desvios seria necessário, portanto, a realização de uma avaliação eminentemente qualitativa, que **diagnosticasse** as causas e possíveis desdobramentos das ocorrências detectadas.

Espera-se que este trabalho propicie à SENASP um valioso instrumento para, juntamente com as instituições de formação dos profissionais de segurança e justiça do Brasil, aprimorar os cursos de formação e, conseqüentemente, o desempenho das pessoas e dos serviços oferecidos aos cidadãos.

5 – Equipe Técnica do Projeto:

Coordenadora Técnica: Profa. Dra. Rosa Maria Fischer

Pesquisadores: Fu Kei Lin

Melania de Lourdes Vaz

Monica Bose

Paulo da Rocha Ferreira Borba

Tatiana Almendra Dutra

6 - Bibliografia:

FETTERMAN, D. M. *Foundations of Empowerment Evaluation*. USA, Editora SAGE, 2000.

GUBA, E.; LINCOLN, Y. Uma abordagem naturalística para a avaliação – O amadurecimento da avaliação. In: Instituto Fonte. *Introdução à Avaliação de Programas Sociais*. São Paulo, Instituto Fonte, 2003.

MARINO, E.. *Manual de Avaliação de Projetos Sociais*. 2 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2003.

Ministério da Justiça. *Projeto Segurança Pública para o Brasil*. www.mj.gov.br, 2003a. [acesso em 27/10/2003]

Ministério da Justiça. *Apresentação dos Planos Estaduais de Segurança*. www.mj.gov.br, 2003b. [acesso em 27/10/2003]

SELLTIZ, C. et. al. *Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais*. São Paulo, EPU, 1975.

STUFFLEBEAM, D. L. *O Modelo CIPP para avaliação*. In: Instituto Fonte. *Introdução à Avaliação de Programas Sociais*. São Paulo, Instituto Fonte, 2003.

STUFFLEBEAM, D. L. *Evaluation Models*. 2 ed Massachusetts, Kluwer Academic Publishers, 2000.

TYLER, R. W. *Princípios básicos de currículos e ensino*. 7ed. Rio de Janeiro, Globo, 1981.

WORTHEN, R.; SANDERS, J. R.; FITZPATRICK J. L. *Avaliação de Programas - Concepções e Práticas*. 1 ed. Edusp/ Editora Gente. 2004

YIN, R. K. *Estudo de Caso – Planejamento e Métodos*. 2 ed. Porto Alegre, Bookman, 2001.

ANEXO 1 – Dimensões do curso de formação

Dimensão	Objetivo Geral	DISCIPLINAS - Polícia Civil - SP	DISCIPLINAS - Polícia Militar - RS	DISCIPLINAS – Bombeiros - RS
<p>DIMENSÃO 1: INSTITUCIONAL</p>	<p>Propiciar condições para que o profissional identifique e internalize os valores, normas e procedimentos da corporação, de modo a refleti-los no seu trabalho e aprimorar a imagem da Instituição.</p>	<p>DEONTOLOGIA FUNDAMENTOS DE POLÍTICA COMUNITÁRIA GESTÃO ESTRATÉGICA INSTITUIÇÃO LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS (DIREITOS E DEVERES INTERNOS) MARKETING INSTITUCIONAL ORDEM UNIDA ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL PRINCÍPIOS BÁSICOS HIERARQUIA E DISCIPLINA REDAÇÃO DE DOCUMENTOS ESPECIAIS SISTEMA DE SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL ESTRUTURA BÁSICA DA POLÍCIA OSTENSIVA EDUCAÇÃO INSTITUCIONAL NOÇÕES ÉTICAS DA PM ORGANIZAÇÃO, FORMATURAS, SOLENIDADES E DATAS CÍVICAS ADMINISTRAÇÃO DE MATERIAL ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL ADMINISTRAÇÃO DE TRANSPORTES ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA</p>	<p>HISTÓRIA DA BRIGADA MILITAR ORDEM UNIDA DIREITO INSTITUCIONAL NOÇÕES DE DIREITO MILITAR POLÍCIA OSTENSIVA I (DOCTRINA)</p>	<p>DIREITO ADMINISTRATIVO E DA SEGURANÇA PÚBLICA</p>

Dimensão	Objetivo Geral	DISCIPLINAS - Polícia Civil - SP	DISCIPLINAS - Polícia Militar - RS	DISCIPLINAS – Bombeiros - RS
<p>DIMENSÃO 2: TÉCNICA/ OPERACIONAL</p>	<p>Desenvolver e capacitar o profissional para o pleno desempenho de sua função, de acordo com os padrões, valores e normas da corporação</p>	<p>ARMAMENTO CRIMINALÍSTICA CRIMINOLOGIA DEFESA PESSOAL DEFESA TERRITORIAL EDUCAÇÃO FÍSICA EQUIPAMENTOS POLICIAIS ESCOLTA E CONDUÇÃO DE PRESOS HIGIENE E SAÚDE MANUTENÇÃO E CONDUÇÃO DE VIATURA POLICIAL MEDICINA LEGAL MEDIDAS PRELIMINARES EM LOCAL DE CRISE OPERAÇÃO DE CHOQUE OPERAÇÕES ESPECIAIS POLICIAMENTO AMBIENTAL POLICIAMENTO DE CHOQUE POLICIAMENTO DE TRANSITO URBANO POLICIAMENTO DE TRANSITO URBANO E RODOVIÁRIO POLICIAMENTO FEMININO POLICIAMENTO OSTENSIVO GERAL PREPARAÇÃO BÁSICA DA POLICIA OSTENSIVA PROCEDIMENTOS EM OCORRENCIAS PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS RADIO-PATRULHAMENTO RESGATE E PRONTO SOCORRISMO SAÚDE PSICOLÓGICA SOCORRISMO TÁTICAS PARA CONFRONTO ARMADO TÉCNICAS DE ABORDAGEM TÉCNICAS NÃO LETAIS DE INTERVENÇÃO POLICIAL TIRO DEFENSIVO TIRO POLICIAL TOXIOLOGIA USO LEGAL DA FORÇA FÍSICA ARMAMENTO E TIRO / MÓDULO REVÓLVER CAL.12 ARMAMENTO E TIRO / MÓDULO SOBREVIVÊNCIA POLICIAL ARMAMENTO E TIRO / MÓDULO PISTOLAS SEMI-AUTOMÁTICAS PRÁTICA E TIRO POLICIAL / PISTOLA BÁSICO PRÁTICA E TIRO POLICIAL / PISTOLA BAIXA LUMINOSIDADE PRÁTICA E TIRO POLICIAL / PISTOLA DISTÂNCIA PRÁTICA E TIRO POLICIAL / PISTOLA VERBALIZAÇÃO / MOVIMENTAÇÃO E PROVA CRIMINALÍSTICA CONDICIONAMENTO FÍSICO E DEFESA PESSOAL PAPILOSCOPIA</p>	<p>CRIMINALÍSTICA USO DA FORÇA E DA ARMA DE FOGO DEFESA PESSOAL MEDICINA LEGAL PRONTO SOCORRISMO SAÚDE FÍSICA SAÚDE MENTAL POLICIA OSTENSIVA II (TÉCNICA) USO DE ARMA DE FOGO I DEFESA PESSOAL II SAÚDE FÍSICA II TELECOMUNICAÇÕES PREVENÇÃO AS DROGAS E À VIOLÊNCIA INTELIGÊNCIA POLICIAL NOÇÕES DE SEGURANÇA NO TRABALHO POLICIAL NOÇÕES DE COMBATE AO FOGO USO DE ARMA DE FOGO II DEFESA PESSOAL III MEDIDAS PRELIMINARES EM LOCAL DE CRISE POLICIA OSTENSIVA III (TRÂNSITO) POLICIA OSTENSIVA IV (MOTORIZADO E DIREÇÃO POLICIAL) POLICIA OSTENSIVA V (AMBIENTAL) POLICIA OSTENSIVA VI (OPERAÇÕES ESPECIAIS) POLICIA OSTENSIVA VII (TERMO CIRCUNSTANCIADO) SAÚDE FÍSICA III</p>	<p>CRIMINALÍSTICA USO DA FORÇA E DA ARMA DE FOGO DEFESA PESSOAL MEDICINA LEGAL PRONTO SOCORRISMO SAÚDE FÍSICA SAÚDE MENTAL PREVENÇÃO DE INCÊNDIOS TÉCNICA DE COMBATE A INCÊNDIOS SALVAMENTO TERRESTRE SALVAMENTO EM ALTURA SALVAMENTO AQUÁTICO SALVAMENTO EM LOCAIS CONFINADOS PRONTO SOCORRISMO II ELETRICIDADE APLICADA HIDRÁULICA APLICADA SAÚDE FÍSICA III</p>

Dimensão	Objetivo Geral	DISCIPLINAS - Polícia Civil - SP	DISCIPLINAS - Polícia Militar - RS	DISCIPLINAS – Bombeiros - RS
<p>DIMENSÃO 3: ÉTICA E MORAL</p>	<p>Desenvolver valores e comportamentos éticos integrados às ações do profissional frente às comunidades em que atuam, com respeito e valorização dos direitos do cidadão e valorização da imagem da instituição.</p>	<p>ABORDAGEM SÓCIO-PSICOLÓGICA DA VIOLÊNCIA/ ASPECTOS PSICOLÓGICOS E SOCIOLOGICOS DA VIOLÊNCIA. ATENDIMENTO AO PÚBLICO CONSTITUIÇÃO FEDERAL E ESTADUAL DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL/ RELAÇÕES HUMANAS DIREITO ADMINISTRATIVO DIREITO AMBIENTAL DIREITO CIVIL DIREITO CONSTITUCIONAL DIREITO DA CIDADANIA DIREITOS HUMANOS DIREITO MILITAR DIREITO PENAL DIREITO PROCESSUAL/PENAL DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA ESPECIAIS: ESTATUTOS DA CRIANÇA, ADOLESCENTES E IDOSO ÉTICA E CIDADANIA ÉTICA E CIDADANIA: ABORDAGEM SOCIOPSICOLÓGICA DO CRIME IDENTIFICAÇÃO DAS ENTIDADES, ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS LEIS ESPECIAIS PLURALIDADE E DIVERSIDADE NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS PSICOLOGIA E DINÂMICA DE GRUPO RELAÇÕES HUMANAS SOCIOLOGIA APLICADA DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DIREITO PENAL - AMBIENTAL GERENCIAMENTO DE CRISES INQUÉRITO POLICIAL INTELIGÊNCIA POLICIAL INVESTIGAÇÃO POLICIAL JUÍZADO ESPECIAL CRIMINAL LEGISLAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE TRÂNSITO MEDICINA LEGAL ORGANIZAÇÃO POLICIAL POLÍCIA COMUNITÁRIA CRIMES ECOLÓGICOS DELITOS CONTRA CRIANÇAS E ADOLESCENTES DELITOS CONTRA IDOSOS DELITOS CONTRA MULHERES TÁTICAS ESPECIAIS</p>	<p>SOCIOLOGIA DA VIOLÊNCIA E DA CRIMINALIDADE ABORDAGEM SÓCIO-PSICOLÓGICA DA VIOLÊNCIA DIREITOS HUMANOS DIREITO PENAL DIREITO ADMINISTRATIVO E DA SEGURANÇA PÚBLICA DIREITO PENAL II DIREITO PROCESSUAL PENAL DIREITO PENAL III</p>	<p>SOCIOLOGIA DA VIOLÊNCIA E DA CRIMINALIDADE ABORDAGEM SÓCIO-PSICOLÓGICA DA VIOLÊNCIA DIREITOS HUMANOS DIREITO PENAL</p>

Dimensão	Objetivo Geral	DISCIPLINAS - Polícia Civil - SP	DISCIPLINAS - Polícia Militar - RS	DISCIPLINAS – Bombeiros - RS
<p>DIMENSÃO 4: CONHECIMENTOS GERAIS</p>	<p>Estimular a expressão oral e escrita correta, a disciplina, a forma física e a capacidade de relacionamento com pessoas e grupos sociais. Desenvolver conhecimentos gerais que facilitem a integração biopsicosocial do profissional em sua função.</p>	<p>ANÁLISE CRIMINAL ATENDIMENTO AO PÚBLICO AUTO ESCOLA CHEFIA E LIDERANÇA COMUNICAÇÃO EXPRESSÃO COMUNICAÇÃO SOCIAL DIDÁTICA ESPANHOL ESTATÍSTICA FILOSOFIA FORMAÇÃO E RELAÇÃO HUMANAS DE EQUIPES INTEGRADAS - QUALIDADE EM SERVIÇOS FUNDAMENTOS DE QUALIDADE TOTAL GESTÃO FINANCEIRA GESTÃO LOGÍSTICA INFORMÁTICA INGLÊS INSTRUMENTAL MECÂNICA METODOLOGIA CIENTÍFICA ORATORIA REDAÇÃO APLICADA TÉCNICAS INFORMÁTICA E INTELIGÊNCIA GERENCIAMENTO DE CRISES IDENTIFICAÇÃO ENTIDADE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS DOUTRINA DO POLÍCIAMENTO OSTENSIVO TEORIA DE PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS REDAÇÃO OFICIAL POLICIAL TELECOMUNICAÇÕES PROCESSAMENTO DE DADOS / MÓDULO INTRANET / SIST. POLICIAIS / INFOCRIM PROCESSAMENTO DE DADOS / MÓDULO RDO COMPETÊNCIA PARA AÇÃO POLICIAL ECONOMICAS ELABORAÇÃO DE RELATORIOS</p>	<p>INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO DIREITO CONSTITUCIONAL RELAÇÕES HUMANAS EXPRESSÃO ORAL E ESCRITA COMUNICAÇÃO SOCIAL</p>	<p>INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO DIREITO DIREITO CONSTITUCIONAL</p>