

Universidade Federal do Paraná – UFPR

Rejane Cléia Souza e Costa

Estudo da Viabilidade de Formação de Um Curso de Capacitação Para Gestores à
Distância no NEAD/UERN

CURITIBA
2011

Rejane Cléia Souza e Costa

Estudo da Viabilidade de Formação de Um Curso de Capacitação Para Gestores à
Distância no NEAD/UERN

Monografia apresentada a Coordenação de Políticas Integradas de Educação a Distância da Pró-reitoria de Graduação da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Educação a Distância.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marinelli Joaquim Meier

CURITIBA
2011

Dedico esta monografia
Ao meu filho Eduardo,
razão maior da minha existência.

AGRADECIMENTOS:

Agradeço primeiramente a Deus e a Nossa Senhora de Fátima que iluminaram meus pensamentos e me deram coragem e equilíbrio para seguir adiante nesse desafio;

Ao meu filho Eduardo Costa Gonçalves, nas muitas vezes que fui ausente no meu papel de mãe;

Ao meu esposo Eli Gonçalves que em muitos momentos, dividiu e compartilhou momentos de dificuldades no decorrer do curso e nas constantes viagens à Natal.

Ao grande amigo e mestre Professor Ms. José Orlando Costa Nunes, que muito me ajudou e incentivou com suas orientações e palavras de orientação e apoio.

Aos meus colegas de trabalho, Ana Maria, Kellya, Leila e Professora Joana, que me ajudaram nas ausências do trabalho.

Aos amigos de sala em especial: Carla Jeane, Ubetânia, Rita, Ferreira e Selma pela força, coragem e incentivo e que juntos representam os demais colegas.

As professoras e toda equipe de coordenação do Curso de Especialização em Educação a Distância da Universidade Federal do Paraná e em especial a minha orientadora Professora Dra. Marineli pelos ensinamentos, orientações e desafios provocados que incentivaram na busca de novas descobertas.

A toda minha família pela compreensão, amor e paciência em suportar as infindáveis horas em que permaneci envolvida no processo de elaboração da pesquisa.

Quanto maiores os obstáculos de aprendizagem, maior o tamanho da aventura entre mestre e aluno, transformados, ambos em aprendizes. O principal papel do veículo voltado à educação é estar tão preocupado em informar quanto formar, objetivos indissociáveis. Daí é que devemos buscar e trazer cursos de quem inventa, reinventa e repensar os meios de disseminar conhecimento, para ampliar o instrumental dos professores dentro e fora da sala de aula.

Gilberto Dimenstein

RESUMO

Gerir pessoas não é uma tarefa simples. Líderes modernos precisam estar preparados para o desempenho de suas funções. A busca do conhecimento através da qualificação profissional torna-se um dos pilares na excelência da gestão. Este trabalho monográfico tem por objetivo apresentar a viabilização de um curso de formação de gestores públicos da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Na pesquisa é enfatizado o crescimento da educação a distância no Brasil e no mundo, como proposta de uma nova ferramenta de trabalho na educação à luz de conceituados autores tomando como algumas referências: José Manoel Moran, Michael Moore, Greg Kearsley, entre outros.

PALAVRAS-CHAVES: formação de gestores – educação a distância – capacitação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. CURSOS DE CAPACITAÇÃO A DISTÂNCIA	8
1.1 Contexto Histórico.....	9
1.2 Formação de Gestores	11
1.3 Objetivo Geral	14
CAPÍTULO 2	
Educação a Distância e o Ensino Superior.....	15
CAPÍTULO 3	
Gestão de Pessoas	22
CAPÍTULO 4	
Metodologia.....	26
4.1. Delineamento da Pesquisa.....	26
4.2 Coleta dos Dados	27
CAPÍTULO 5	
Discussão dos Dados.....	28
Considerações Finais	35
Referências Bibliográficas	37
Apêndice 1	40
Apêndice 2	42

INTRODUÇÃO

A educação a distância encontra-se presente na maioria das instituições públicas e privadas de ensino, nas quais são ofertados cursos em níveis de formação, aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação. Mas, o que se percebe a nível local é que existe uma importante deficiência em desenvolver essa modalidade de ensino. São poucas as atividades realizadas em torno da EAD, ou seja, ainda encontram-se muitos gestores arraigados a uma cultura de uma educação tradicional voltada para as aulas presenciais. E ainda existem muitos preconceitos sobre esse tipo de ensino. Essa resistência ainda é um desafio da educação a distância, é preciso, pois, consolidar no país, e mais especificamente no Rio Grande do Norte, uma educação de qualidade em um modelo democrático sob a ótica do uso de novas tecnologias, principalmente as telemáticas como a internet, mas também são utilizados o correio, o rádio, a televisão, o vídeo, etc.

Entretanto, ainda existe no país e diversas partes do mundo uma série de restrições à participação de cursos em EAD. É preciso, reconhecer que existem quantidades significativas de instituições que trabalham com essa modalidade de ensino com sucesso, competência e por sua vez, geram bons resultados.

Contexto Histórico da EAD No Brasil e no mundo:

O uso da tecnologia no contexto educacional está presente em nossas vidas. A maioria das Universidades brasileiras já dispõe em sua grade curricular de disciplinas e cursos direcionados a educação a distância. No entanto, a incorporação da EAD no ensino superior teve início no século XIX, quando em 1889, a *Queens University* do Canadá utilizou o ensino por correspondência para comunicar-se com estudantes que residiam nas regiões mais distantes do país.

Porém, a Educação a Distância teve impulso especialmente, na década de 1970 quando da criação da *Open University* na Inglaterra, conhecida como a segunda geração da EAD. Pode-se afirmar que, a partir de então os recursos tecnológicos utilizados na educação a distância como: o rádio, a televisão, o vídeo cassete deram um impulso para que universidades do mundo inteiro passassem a difundir conhecimentos mediante uso de sistemas avançados de ensino-aprendizagem.

A EAD no Brasil iniciou-se no século passado com cursos por correspondência, primeiramente na cidade do Rio de Janeiro, em que foram ofertados cursos de idiomas, adotando como material didático apostilas de caráter instrucional enviadas via correio.

No Brasil, as bases legais para a modalidade de educação a distância foram estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional Lei nº. 9.394 de 1996 a Universidade de Brasília foi a primeira instituição a disponibilizar cursos de extensão, enquanto que, a Universidade Federal de Mato Grosso propôs o primeiro curso de graduação nessa modalidade, por intermédio do Núcleo de Educação Aberta a Distância fundada em 1993 (PRETTI, 2005). Em 1998 a Universidade Federal do Paraná e a Universidade Estadual de Santa Catarina implantam cursos de pedagogia em séries iniciais do ensino fundamental na modalidade a distância. São os primeiros sinais de que a sociedade começa a exigir formas mais eficazes de ensino. Nesse sentido, a EAD aparece como uma proposta capaz de atender as atuais demandas sociais para inserção do indivíduo no mercado de trabalho. A educação é, talvez, o único caminho em que o indivíduo pode trilhar para alcançar melhores condições de vida.

Porém, foi na década de 90 que um importante número de instituições de ensino superior brasileiras passaram a incorporar a educação a distância como modalidade de ensino, com o investimento em novas tecnologias e a expandir a internet

no ambiente universitário. Foi por volta de 1992 que a internet começou a despontar no Brasil e, em torno de 1994, têm-se as universidades brasileiras se dedicando à pesquisa e à oferta de cursos superiores a distância, assim como ao uso de novas tecnologias nesse processo.

Nessa época, com a expansão da Internet nas Universidades de Ensino Superior (IES) e a definição e publicação da Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional (LDB), em dezembro de 1996, a EaD foi considerada oficialmente como uma modalidade de educação. Com este passo, a partir de 1997, as IES e centros de pesquisa deram início a geração de ambientes virtuais de aprendizagem (AVAs) iniciando a oferta de cursos de pós-graduação *latu sensu* via internet. Pode-se dizer, com isso, que o surgimento da universidade virtual no Brasil remonta os anos de 1996 e 1997.

No ano de 2005, a educação a distância deu um salto que à época foi considerado como principal instrumento que norteou a criação de cursos por meio da EAD NO Brasil, foi a assinatura do Decreto 5.622/05 que define EAD como modalidade de ensino e regulamenta o art. 80 da LBD nº 9.394/96

Conforme Pretti (2000, p.128), a educação a distância: “Coloca-se hoje como uma possibilidade, uma alternativa. Um dos traços fortes, distintivo e centrais dessa modalidade é a capacidade de se organizar para melhor viabilizar ao aprendiz a construção de sua auto-formação, de sua autonomia no processo de aprendizagem.”

No tocante a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, as primeiras experiências de que se tem relato na área de EAD, se deram a partir de 2001, quando da criação do Núcleo de Educação a Distância (NEAD), que na época estava vinculado diretamente à Faculdade de Educação, com a função principal de:

“ propor políticas de educação a distância no âmbito institucional, realizar estudos, pesquisas e cursos em nível de extensão, graduação e pós-graduação, além de gerenciar e supervisionar programas, projetos e cursos de educação a distância na UERN” (Gonçalo e Martins, 2010. p. 25).

Dentro dessa perspectiva desafiadora, o NEAD em consonância com as diretrizes e políticas públicas educacionais, propõe a ampliação de processos de ensino-aprendizagem, principalmente do que diz respeito a formação continuada e capacitação de professores para o uso de novas tecnologias na educação.

Formação de Gestores:

A proposta de implantação de cursos de formação de gestores dentro da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, se justifica pela necessidade de consolidação e atualização de gestores, como forma de proporcionar o desenvolvimento das potencialidades inerentes às suas funções, além de promover a capacidade de interagir com seus pares.

É de extrema importância a qualificação profissional em qualquer área de atuação. Em se tratando de gestão de pessoas, percebe-se hoje ainda uma deficiência no que diz respeito a capacidade de gerir, talvez pelo fato de existir muitos gestores despreparados para incorporarem em suas atividades cotidianas e saber lidar com situações de gerência, relacionamento com seus pares, atribuições ligadas eminentemente a sua profissão, entre outras questões.

Segundo análise de Drucker (1993), a economia da Nova Era do Conhecimento estabelece por premissa que as novas fontes de riqueza são o conhecimento e a comunicação, e não mais os recursos naturais ou o trabalho físico”, ou seja, os novos modelos de gestão estão intrinsecamente ligados e aliados às novas tecnologias.

O curso pretenderá levantar algumas reflexões e preparar gestores para uma nova realidade que se impõe na maioria das universidades do mundo. Não se pode, dessa forma, ficar obsoletos diante dessa realidade tão importante e necessária nos dias atuais, tendo em vista que algumas instituições oferecem hoje cursos de qualidade, integrando tecnologias inovadoras, mas com foco na aprendizagem, mediante uso das Novas Tecnologias de Informação (TIC's), no ambiente institucional, aliados a momentos presenciais.

No que diz respeito especificamente no âmbito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, justifica-se a implementação desse curso, uma vez que a necessidade de aprender por toda vida torna-se cada vez mais a ordem do dia, a alternativa da educação a distância, que vai até a casa ou trabalho dos alunos, torna-se uma boa alternativa para quem precisa aprender, independente de cargos, funções, ou status profissional, como define Garcia Aretio:

“ A educação a distância é um sistema tecnológico de comunicação bidirecional que pode ser massivo e que substitui a interação pessoal, na sala de aula, entre professor e aluno, como meio preferencial de ensino, pela ação sistemática e

conjunta de diversos recursos didáticos e o apoio de uma organização e tutoria que propiciam uma aprendizagem independente e flexível”(1994, p. 2)

O corpo de gestores da UERN hoje está em torno de 150 servidores ligados diretamente a área acadêmica, distribuídos nas seguintes categorias: reitor, vice-reitor, pró-reitores, diretores de faculdades e de campi avançados, chefias e sub-chefias de departamentos acadêmicos, diretores de órgãos suplementares, entre outros, e cerca de 30 ligados a área administrativa, ocupando cargos direcionados ao corpo técnico-administrativo.

Vale salientar também que, os cursos de educação a distância são administrados de acordo com o tempo e as condições de cada gestor. Dessa forma, terão amplas condições de desenvolverem suas atividades cotidianas, e concomitantemente, participarem das atividades do curso: *chats*, fóruns, grupo (*wiki*), etc, pois os cursos em EaD têm como uma de suas características, permitir maior flexibilidade de horários e assim gerenciar melhor seu tempo e possa realizar as tarefas nos momentos mais adequados à sua agenda.

A gestão de pessoas, é pois atributo indispensável ao sucesso de toda e qualquer instituição e/ou organização, por isso a formação contínua de gestores é condição fundamental para a ampliação das mesmas. Líderes bem preparados têm maiores oportunidades de desenvolverem e junto com eles seus colaboradores. A gerência representa a capacidade que se tem de gerir as relações, sejam elas sociais, profissionais, econômicas, pessoais, etc.

A educação a distância no Brasil e no mundo se apresenta como uma ferramenta inovadora capaz de promover a formação de gestores públicos. Nesse sentido, a proposta recai sobre a importância da realização de cursos de formação para os gestores tendo em vista que as novas dimensões educacionais nos indicam a necessidade de aprendizagem em todos os níveis e modalidades e em todas as atividades profissionais e sociais.

A educação a distância tem a possibilidade de disponibilizar um ensino de qualidade onde o processo de interatividade entre os participantes ocorre através de mediações tecnológicas, além de garantir flexibilidade de tempo e horários, a EAD pode atingir um elevado número de pessoas mesmo geograficamente dispersas e também proporcionar um modelo individualizado de ensino onde o aluno tem a possibilidade de caminhar com seus próprios pés, tornar-se autor de sua história, afim de atingir sua independência intelectual.

Assim sendo, torna-se necessária e urgente a qualificação dessas pessoas na formação da gestão no sentido de disponibilizar cursos como ferramentas de aprendizado individual e coletivo, por meio de internet, intranet, vídeo-conferências, etc. Nesse sentido, faz-se a seguinte pergunta de pesquisa: **Qual o entendimento dos gestores da UERN sobre Educação a Distância ?**

Objetivo Geral:

- Investigar o entendimento e a aceitação dos gestores no âmbito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sobre capacitação a distância.

CAPÍTULO 2:

Educação a Distância e o Ensino Superior:

Conforme O. Petters (2001), a primeira instituição voltada exclusivamente para a EAD foi a *University of South of Africa* – UNISA, 1999, que caracterizou-se como uma instituição multicultural, que ofertava cursos aos grupos segregados pelo *apartheid*. Negros que não tinham acesso à educação de ensino superior devido à segregação racial e também de grupos sociais economicamente menos favorecidos que tiveram a oportunidade de formação em nível superior através da UNISA.

A educação a distância evoluiu ao longo dos tempos através de diversas gerações. A primeira que se tem conhecimento foi o ensino por correspondência. A segunda foi a difusão do ensino mediante a difusão do rádio e da televisão. A terceira caracterizou-se pela criação de um método sistêmico de ensino, aliando o uso de tecnologias de comunicação como o rádio, a televisão, conferências por telefone, etc à orientações mediante estudos impressos, especialmente em universidades abertas. A quarta geração se deu principalmente pelo uso de áudio e videoconferências, na qual as aulas aconteciam em tempo real. Por fim, a geração mais recente envolve ensino e aprendizado on-line, os alunos e professores sejam em classes ou universidades virtuais utilizam tecnologias com base na internet.

A Educação a Distância não é, portanto, uma forma recente de disseminação do conhecimento, visto que desde o século passado existem experiências nesse campo ela está cada vez mais presente no contexto social e intelectual brasileiro. É importante ressaltar que a EAD não deve ser pensada como um meio de informação ou de treinamento, mas sim de formação educacional, portanto, como uma possibilidade para a transformação social, a começar pela diminuição das desigualdades no acesso às instituições formadoras integrantes do sistema educacional brasileiro, na busca de uma educação de qualidade e como alternativa para atender as novas necessidades educacionais e pedagógicas.

A modalidade a distância é distinguida como um modelo não convencional de educação. Ela perpassa as barreiras da universalização do ensino-aprendizagem, capaz de atingir um contingente infindável de estudantes em locais distintos e longínquos. No entanto, uma característica importante, é a capacidade que ela tem de proporcionar interação de forma síncrona e assíncrona entre as pessoas mediante utilização de recursos tecnológicos, em especial destaca-se a internet. A essência da EAD, está na

qualidade das relações que são estabelecidas entre o aluno, o ambiente de aprendizagem e o professor. Os cursos à distância têm originado novas formas de ensino e conseqüentemente de aprendizagem, principalmente porque nessa modalidade o aluno fica mais distante, o que requer dele mesmo uma maior responsabilidade para com seus estudos.

A definição da EaD, que se limitava à construção do conhecimento na relação geograficamente distante do professor e do aluno, expande-se para uma nova forma de educação, que vai além da distância física. A EaD, mediada pelo computador conectado à internet, ou seja, a EaD online, é mais que uma mudança na forma, nos meios; ela traz a problemática do conteúdo e das tensões frequentemente discutidas entre os profissionais no âmbito da educação, como a avaliação, os currículos, a mercantilização do ensino, o papel do professor, entre outros. Um dos aspectos mais importantes da EaD *online* está na formação de comunidades virtuais de aprendizagem. Mais do que propor um processo de aprendizagem de forma coletiva, a rede tem por natureza a infraestrutura necessária para possibilitar a aprendizagem constante a partir das interações entre os sujeitos de acordo com a significativa demanda de informações propostas por essas comunidades (www.ebah.com.br/content/ABAAABE6UAI/educacao-a-distancia-ead).

No que concerne às transformações relacionadas ao ensino superior, observa-se que o uso das tecnologias de informação e comunicação na EAD, permitiram amenizar o problema do distanciamento e do isolamento dos estudantes, exigindo dessa forma uma maior maturidade destes.

Conforme O. Peters (1973), educação/ensino a distância é um método racional de partilhar conhecimento, habilidades e atitudes, através da aplicação da divisão do trabalho e de princípios organizacionais, tanto quanto pelo uso extensivo de meios de comunicação, especialmente para o propósito de reproduzir materiais técnicos de alta qualidade, os quais tornam possível instruir um grande número de estudantes ao mesmo tempo, enquanto esse materiais durarem. É uma forma industrializada de ensinar e aprender.

Chaves (1999 p 7.) define,

“a EAD é o ensino que ocorre quando o ensinante e o aprendente estão separados (no tempo ou no espaço). No sentido que a expressão assume hoje , enfatiza-se mais a distância no espaço e se propõe que ela seja contornada através do uso de tecnologias de telecomunicação e de transmissão de dados, voz e imagens (incluindo dinâmicas, isto é, televisão ou vídeo). Não é preciso ressaltar que todas essas tecnologias, hoje convergem para o computador.”

No que diz respeito à educação a distância no ensino superior, tem-se observado nos últimos anos, um crescente reconhecimento. Isso se deve ao fato de que a adoção de recursos tecnológicos inseridas no contexto educacional brasileiro, por meio de estratégias da comunicação tem provocado uma busca constante de acesso ao conhecimento fator determinante que viabiliza a praticidade pedagógica aliada ao modelo de ensino tradicional, o presencial.

A EAD diferencia-se do ensino presencial pelo modo de mediação que requer na implementação de seus planos. Ou seja, pela forma de organização e desenvolvimento, que requerem condições singulares em se tratando de tempo, espaço, meios de comunicação e atores envolvidos e, também possui características próprias. O estudante escolhe o tempo e o espaço para realizar seus trabalhos, exceto nos momentos de atividades síncronos.

De forma gradativa, a EAD vem se tornando uma ferramenta inovadora de ensino capaz de ampliar o potencial individual e coletivo dos estudantes e professores, principalmente promovendo o desenvolvimento de uma postura moderna na qual seus atores são autores de sua própria história nos seus modos de ser, agir, pensar. Em termos gerais, a educação a distância permite mais oportunidade de aprendizado para muitas pessoas.

No ensino superior, a EAD funciona como laboratório de práticas pedagógicas, pois permite que o professor, condutor do saber, dar sentido ao processo de aprendizagem do aluno, e ajude o aluno a pensar além das informações previamente recebidas através dos meios tecnológicos de informação.

Para Vianney (2001), a atuação de algumas instituições de Ensino Superior (IES), acrescida de alguns valores de mudança, tais como competitividade nacional e internacional entre IES, iniciativas universitárias autônomas em cursos baseados em EAD, redução de custos, atendimentos a urgentes demandas sociais e legislação específica são componentes que fornecem condições estruturais para implantação em uma escala de uma EAD moderna e voltada para o ensino superior no Brasil.

Depois da aprovação da LDB, em 1996, pode-se notar um importante número de instituições de Ensino Superior que se credenciaram na modalidade a distância, sendo que, com maior ênfase nas universidades privadas. De acordo com dados do INEP no ano de 1999 haviam apenas duas instituições brasileiras que

ofertavam cursos de graduação a distância. Segundo Gabriela Eyng, no ano de 2007, observa-se o crescimento da EAD no Brasil, eram 104 IES credenciadas, sendo que representadas em cerca de 59,61% pela rede privada de ensino superior.

Cabe aqui destacar a relação entre as regiões brasileiras no que diz respeito à existência de instituições de ensino credenciadas em EAD. Há evidências de que as questões socioeconômicas são fatores importantes no credenciamento oficial de centros universitários, faculdades privadas e públicas e universidades, conforme dados a seguir:

Região Norte – 136 instituições credenciadas que corresponde a 5,87% do total;

Região Nordeste – 403 instituições credenciadas que corresponde a 17,37% do total;

Região Sudeste – 1.122 instituições credenciadas, representando quase metade das IES existentes (48,83%);

Região Centro Oeste – 249 instituições credenciadas, que corresponde a apenas 10,37% das instituições existentes; e

Região Sul – 399 instituições credenciadas que corresponde a 17,20% das instituições existentes.

(Fonte: IPAE – Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação-www.abed.org.br)

Dados recentes do Ministério da Educação mostram que um em cada cinco alunos dos cursos de graduação no país ingressam em um curso a distância. Ou seja, cerca de 20% dos universitários já estudam entre aulas na internet e em pólos presenciais. Os números indicam um rápido avanço da modalidade no Brasil. (www.eadbrasil.com/2010/04/)

Conforme Moran (2007), estamos numa fase de consolidação da EAD no Brasil, principalmente no ensino superior com crescimento expressivo e sustentado. O Brasil aprende rápido e os modelos de sucesso são reproduzidos. Passamos de importadores de modelos de EAD para desenvolvedores de novos projetos, de programas complexos implantados com rapidez. Algumas razões principais para esse crescimento rápido: demanda reprimida de alunos não atendidos, principalmente por motivos econômicos. Muitos alunos adultos agora têm a oportunidade de realizar uma graduação. Com a LDB o Brasil legalizou o ensino superior a Educação a distância pela primeira vez. Por falta de termos instituições com enfoque em EAD como em outros países foi possibilitado com a Internet passar do modelo por correspondência para o digital. O brasileiro aprende rapidamente, é flexível, se adapta a novas situações.

Ao mesmo tempo a EAD sempre esteve vinculada no Brasil ao ensino técnico, desde a década de 40 com o Instituto Monitor e o Instituto Universal Brasileiro. Depois ao ensino de adultos - os antigos supletivos - com os telecurso. Por isso ainda resiste o preconceito com a EAD especialmente no ensino superior. (www.eca.usp.br/prof/moran).

A EAD tornou-se no Brasil uma modalidade de ensino em crescimento tanto nas universidades públicas quanto nas privadas, objetivando incrementar o ensino presencial proporcionando, dessa forma, o desenvolvimento e a qualificação do ensino superior frente as novas demandas pedagógicas da educação.

Para Ivônio Barros Nunes (2008), além da democratização, a educação a distância apresenta notáveis vantagens sob o ponto de vista da eficiência e da qualidade do ensino. Educar a distância nos dias atuais, pressupõe também interagir, trocar conhecimentos, ensinar e aprender mutuamente, coletivamente, afinal essa é uma das premissas da EAD.

A educação pela internet, ou *e-learning* é um mercado que deve crescer no mundo todo quase quatro vezes, segundo dados de projeção da *International Data Corporation* (IDC Group). A EAD é hoje um mercado que se beneficia do rápido avanço tecnológico. Em se tratando de dados brasileiros, segundo levantamento da Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), esse tipo de modalidade de ensino teve um crescimento de 54% em 2006 com um total de 778 pessoas. No ano passado o Brasil totalizou 2.279 milhões de alunos no ensino a distância credenciado pelo Ministério da Educação, isso significa que um em cada 80 brasileiros estudou a distância no ano passado e, considerando cursos de graduação e pós-graduação, o aumento foi de 91% em 2006. Esse novo modelo de educação facilita a introdução de novas oportunidades de aprendizagem aos seus alunos, desafiando-os e motivando-os através das tecnologias de informação, a explorarem seus conhecimentos e a desenvolverem seu raciocínio crítico. (www.eca.usp.br/prof/moran/tendencias.htm)

Conforme Moran (2009) a educação online nos mostra algumas formas de focar mais a aprendizagem de que o ensino de todas as universidades e organizações educacionais, em todos os níveis, precisam experimentar como integrar o presencial e o virtual, garantindo a aprendizagem significativa. Instituições que utilizam a EAD como modalidade de ensino, terão inúmeras possibilidades de avançarem rapidamente na qualificação de seus profissionais como um todo (www.eca.usp.br/prof/moran).

Ainda segundo o mesmo autor, as universidades estão incentivando o uso da Internet em disciplinas comuns a vários cursos e que podem ser aplicadas a maior número de alunos. Em geral os professores mais familiarizados com as tecnologias e os que atuam em Educação a Distância são os que se dispõem a experimentar e isso irá criando a cultura do virtual, o conhecimento dentro de cada instituição para avançar para propostas curriculares mais complexas, integradas e flexíveis, até encontrar em cada área de conhecimento e em cada instituição qual é o ponto de equilíbrio entre o presencial e o virtual (www.eca.usp.br/prof/moran).

A aplicação de novas tecnologias de informação no cenário educacional, traz importantes contribuições no que diz respeito principalmente na busca da qualificação e excelência profissional, ou seja, profissionais comprometidos com as mudanças estão gradativamente mais aptos às adaptações de uma nova realidade que se forma no contexto educacional brasileiro, aqui em especial se tratando do ensino universitário.

Em seu artigo, Márcia Costa Pereira (2009), relata que a modalidade de educação a distância conquista cada vez mais espaço nas instituições de ensino superior, por apresentar uma proposta viável do ponto de vista econômico, estrutural, de flexibilidade de tempo e espaço e por possibilitar a aquisição e troca de conhecimentos científicos dos que dela participam.

As demandas oriundas da sociedade contemporânea exigem uma melhor articulação entre as diferentes formas de ensinar, competência técnica e científica, organização devem ser articuladas, sem, contudo, perderem a postura e a ética, fatores inerentes ao sucesso de toda e qualquer modalidade de ensino. Nesse sentido, as tecnologias utilizadas na EAD são consideradas aliadas ao desenvolvimento e sucesso do ensino.

Encontra-se em fase final de análise do Congresso Nacional o projeto de Lei nº 7.105, de 2006, que amplia os benefícios para que as instituições que desenvolvem programas de educação a distância gozem de tratamento diferenciado nas transmissões realizadas por todos os meios de comunicação.

No ano de 2003 foram definidos critérios para que pudessem ser estabelecidos critérios de qualidade, através do documento: *Referenciais de Qualidade para Cursos a Distância*". Esse documento serviu de base para a formulação do *Instrumento de Credenciamento Institucional Para Oferta de Educação a Distância*.

Esse crescimento é observado por Maia e Rondelli apontam os números da educação a distância verificados nos últimos tempos:

A educação a distância é uma das modalidades de ensino que tem mais crescido no Brasil. Segundo dados da Secretaria de Ensino a Distância do MEC, cinco anos após ter sido regulamentada no ensino superior, já conta com 34 instituições credenciadas pelo Ministério, que oferecem 52 cursos de graduação e pós-graduação. A estimativa é de cerca de 100 mil pessoas estejam fazendo cursos de graduação a distância no Brasil. (Maia e Rondelli, 2003, p 2.).

Ainda segundo os mesmos autores,

Com a expansão da educação a distância no Brasil, as instituições de ensino estão investindo em tecnologia e na preparação de equipes, envolvendo professores e profissionais de perfis específicos, com conhecimentos de didática, redes, comunicação e estética visual. A indústria de informática, por sua vez, investe no desenvolvimento de novas ferramentas para a educação a distância. Os professores passaram a ter solicitações de como desenvolver conteúdos em novas linguagens e procura outras formas de promover a aprendizagem dos alunos. (Maia e Rondelli, 2003 p 2.).

Dados mais recentes mostram que o crescimento de alunos regularmente matriculados em cursos de EAD no Brasil é de 150%. No período de 2004 a 2006 o número de estudantes subiu de 309.957 para 778.458 e o número de instituições credenciadas teve um aumento de 36%, pulou de 166 para 225. O que se percebe é que essa relevante incidência de procura por cursos a distância se refletiu principalmente em pessoas com faixa etária superior e com baixos níveis de escolaridade. Esses números representam uma mudança de paradigmas no cenário da educação brasileira. Um fato a ser destacado e que também deve ser considerado para a consolidação da EAD no Brasil, foi a implantação da Universidade Aberta do Brasil (www.noticias.universia.com.br)

A educação a distância no Brasil está presente na rotina dos brasileiros, especialmente pelo fato de destacar-se com uma promissora metodologia de ensino e aprendizagem, permeada pelo uso de tecnologias e de fundamental importância para a democratização do conhecimento, visto que o Brasil é um País com dimensões continentais, a EAD permite uma maior flexibilização do ensino, pode chegar as mais diversas camadas sociais. Conforme Cláudia Aragão (2006), educação se reveste de potencialidades, não como solução de todos os problemas da educação, mas cumprindo papel relevante para algumas mudanças.

O uso da educação a distância no ensino superior brasileiro cresceu rapidamente nos últimos dez anos. Dados recentes do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas – INEP (2010), o Censo de 2009 registrou 28.966 cursos, sendo 28.671 de graduação e 295 sequenciais de formação específica. Os cursos de graduação tiveram um aumento de 13% em relação a 2008. Quanto à modalidade de ensino, os cursos a distância, aumentaram 30,4% em relação a modalidade presencial. (www.webartigos.com.br)

CAPÍTULO 3 – Gestão de Pessoas

Nos tempos atuais as organizações estão ampliando sua visão e atuação estratégica. Todo processo produtivo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, cada qual contribuindo com algum recurso, na expectativa de obter um retorno pela sua contribuição. A aliança entre as pessoas de qualquer organização pode determinar o sucesso da mesma. As pessoas constituem o capital intelectual das organizações e devem ser tratadas como parceiros e não como simples empregados.

Segundo Chiavenato (1999 p. 27), “ a Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência de organizações bem sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação “.

As pessoas constituem o principal ativo das organizações. Dai a importância de torná-las mais conscientes e atentas a seus funcionários. A gestão de pessoas em toda e qualquer instituição, seja ela pública ou privada, é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas ou recursos humanos, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais, ou seja, o sucesso ou fracasso da mesma depende principalmente de como seus recursos humanos são visualizados ou tratados por seus gestores/empresa. É necessário, portanto, que esses gerentes tratem as pessoas como elementos essenciais para sua eficácia.

Assim como as demais pessoas que fazem uma empresa, que precisam ser treinadas para melhor desenvolverem suas atividades cotidianas, gerentes também precisam estar bem preparados e qualificados na busca constante de melhor trabalhar com seus pares, em detrimento do sucesso da organização. Conhecimento é poder. E este deve ser compartilhado e disseminado por toda empresa, independente de qual papel ou função o gestor esteja desempenhando.

A gestão estratégica de pessoas se baseia em três aspectos fundamentais, segundo Chiavenato : (Ano 1999, p. 7).

a) As pessoas como seres humanos: dotados de personalidades diferentes, mas com conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades indispensáveis a toda e qualquer organização.

b) As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais: como elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de inteligência, talento e aprendizados indispensáveis a sua constante renovação e competitividade em um mundo de mudanças e desafios.

c) As pessoas como parceiros das organizações: capazes de conduzi-la a excelência e ao sucesso. Como parceiros as pessoas fazem investimento nas organizações – como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos, etc., na expectativa de colher frutos desses investimentos.

Os objetivos da gestão de pessoas nas organizações devem seguir alguns meios:

- 1) *Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;*
- 2) *Proporcionar competitividade à organização, objetivando, principalmente a descoberta de talentos;*
- 3) *Proporcionar à organização funcionários bem treinados e bem motivados, enriquecer seu conteúdo intelectual e não apenas o financeiro;*
- 4) *Aumentar a auto-realização e satisfação dos empregados no trabalho, eles devem ser felizes e tratados com respeito. A felicidade na organização e a satisfação no trabalho são fatores determinantes do sucesso organizacional;*
- 5) *Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho;*
- 6) *Administrar a mudança* - os profissionais de RH devem saber lidar com as mudanças, se querem realmente contribuir para sua organização;
- 7) *Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsáveis* – os princípios éticos devem ser aplicados em todas as atividades organizacionais.

A liderança é um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais e pode ser dirigida através de processos de comunicação humana, ou seja, consiste numa relação entre um indivíduo e um grupo.

Segundo Chiavenato (1994, p. 148), “liderar é a capacidade de influenciar as pessoas a fazerem aquilo que devem fazer aquilo que devem fazer. O líder exerce influência sobre as pessoas, conduzindo suas percepções de objetivos em direção aos seus objetivos.”

Objetivos da Gestão de Pessoas:

- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;
- Proporcionar competitividade à organização;
- Proporcionar à organização talentos bem treinados e motivados;
- Aumentar a auto-realização e satisfação das pessoas no trabalho;
- Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;
- Administrar a mudança.

Ainda segundo Chiavenato (Ano: 1994, p. 160/161), alguns aspectos devem ser destacados a respeito da liderança:

a) **Focalização nos objetivos:** o líder deve estar sempre focalizando os objetivos a serem alcançados, tendo como meta final a meta a ser alcançada;

b) **Orientação para a ação:** se constitui uma das características principais da liderança. O líder põe a mão na massa, é intensivo no seu desempenho.

c) **Autoconfiança:** a confiança em si próprio e no desempenho de sua equipe, na capacidade e habilidades no grupo que lidera são a principal fonte de inspiração de seus colaboradores;

d) **Habilidades no relacionamento humano:** o líder tem de ter uma acentuada habilidade em lidar com pessoas, de fazer coisas por meio das pessoas, saber ouvir e saber falar. Ter empatia e simpatia, saber comunicar-se. Consegue automotivar-se pela auto-realização e consegue motivar as outras pessoas pelos desafios e pelas recompensas;

e) **Criatividade e inovação:** o líder deve ser criativo e inovativo, deve sempre preparado para se adequar às mudanças, novas tecnologias, novas políticas de gestão de pessoas, etc;

f) **Flexibilidade:** deve estar preparado para ajustar-se a mudanças de perfis, de opiniões, de comportamentos. Ou seja, o líder não deve obedecer a comportamentos rígidos e padronizados;

g) **Tomada de decisão:** significa o processo de escolha entre duas ou mais alternativas. Para decidir o líder focaliza o objetivo e a ação necessária para alcançá-lo;

h) **Padrões de desempenho:** o líder busca a excelência, a eficiência, a produtividade e a qualidade. Está sempre voltado para a obtenção de resultados positivos;

*i) **Visão de futuro:** é também papel do líder comunicar a visão do futuro a todos os seguidores, tornar as pessoas motivadas e inspiradas a perseguir a visão do seu trabalho cotidiano e, sobretudo, fazer com que a visão se torne algo real e tangível.*

É importante o líder entender que liderar não é mandar as pessoas fazerem as coisas, mas sair na frente servindo de exemplo e de norte para sua equipe. O líder antigo era o vaqueiro que tocava a boiada. O líder do século 21 é o pastor que caminha à frente do rebanho. Liderar hoje é um trabalho que envolve muita emoção, sentimentos e consideração para com as pessoas (PERSONA, 2010).

Ainda segundo Chiavenato (1994, p. 147), liderança pode ser definida, "como um influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos".

Assim, o contexto em que se situa a Gestão de Pessoas é representado pelas organizações e por seus recursos humanos e deles dependem para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Dessa forma, constituem o meio pela qual podem alcançar vários objetivos comuns a todos, com um mínimo de tempo, esforço e conflito. E o papel do líder nesse contexto é essencial, ele precisa estar preparado e conectado com as mudanças que ocorrem dentro e fora da organização.

CAPÍTULO 4 – Metodologia

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA:

A pesquisa do tipo exploratória será realizada através de instrumento de coleta de dados (questionário apêndice 1), contendo 11 questões, a ser aplicado junto aos gestores (docentes e técnicos-administrativos), da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN e aplicada em uma amostra. Num universo de mais de 150 servidores que ocupam cargos de gerência será utilizado um percentual de 30%, perfazendo um total de cerca de 45 (quarenta e cinco). Os gestores entrevistados serão escolhidos de forma aleatória, sendo que a maioria pertence ao segmento docente, em torno de 80% do total.

A UERN foi criada em 28 de setembro de 1968, através da Lei Municipal 20/68 e foi estadualizada em janeiro de 1997, através da Lei Estadual nº 5.546/97, mas somente em dezembro de 1999, passou a ser denominada de Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Conta com um Campus Central localizado na cidade de Mossoró e mais 05 Campi Avançados localizados no interior do Estado, sendo um na capital. Além disso, possui 10 Núcleos Avançados de Educação Superior no interior do Estado. Quanto aos cursos de graduação são 25 distribuídos em 10 faculdades. Disponibiliza de um quadro funcional de mais de 2 mil servidores, sendo sua maioria docentes que corresponde a 60% do total; os técnicos- administrativos são 40%; e mais de 12.000 alunos distribuídos nas diversas áreas de formação em níveis de graduação e pós-graduação. (www.uern.br).

Conforme Vergara (2000), a investigação exploratória é realizada em área no qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não há hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.

Terá como foco principal o caráter qualitativo explicativo, mediante na qual serão adotados os processos de: observação, análise e explicações acerca dos resultados obtidos, mas sem deixar de considerar os dados quantitativos que servirão de base para necessidade da implantação do curso em questão e por fim, permitirá uma reflexão acerca de fatores que possam permitir a contribuição dos próprios gestores para o crescimento da EAD dentro de nossa instituição, de acordo com os dados que serão coletados e analisados

O instrumento pretende identificar através de questões abertas e fechadas

vários fatores que serão preponderantes para detectar o grau de conhecimento dos gestores da UERN sobre educação a distância, como também suas visões sobre as vantagens e desvantagens que esse tipo de modalidade de ensino proporciona em termos de ajuda no desenvolvimento de suas atividades. Serão observados ainda alguns itens como: o cargo/função de gerência ocupado, o tempo de serviço na instituição e titulação.

O referido instrumento deverá investigar também quais as perspectivas sobre a utilização da EAD na instituição, a percepção de cada um sobre as dificuldades inerentes a prática do ensino a distância e a frequência com que cada um dispõe em nível de acessibilidade. Por último, será identificado o interesse da participação desses gestores em cursos a distância, a disponibilidade de tempo e se estes já participaram de algum curso a distância em parceria com o Núcleo de Educação a Distância da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

Do ponto de vista ético, a pesquisa será realizada dentro dos procedimentos institucionais e está de acordo com as normas internas, observando-se os critérios de respeito, idoneidade, coerência quanto à escolha dos entrevistados e do resultado dos dados obtidos.

Sendo assim, a pesquisa buscará a construção dos dados e a viabilidade da implantação de cursos para os gestores da UERN a partir do conjunto das informações coletadas.

4.2 COLETA DE DADOS:

A coleta dos dados será realizada *“in loco”*, observando-se as normas e procedimentos internos, mediante autorização superior (Termo de Consentimento Livre Esclarecido - apêndice 2), tendo em vista que servirão de embasamento teórico para que futuramente o curso em tela, possa tornar-se uma realidade dentro do programa de capacitação e desenvolvimento de seus segmentos e por que não assim dizer, da instituição como um todo. O período de coleta de dados foi de julho a agosto de 2011. Em virtude da Instituição encontrar-se em greve a quase noventa dias, não foi possível realizar a pesquisa com a totalidade de seus gestores. E por esse motivo também, não foi possível elaborar critérios de seleção específicos, a referida pesquisa foi realizada com a maioria dos gestores que estavam no exercício de suas funções normais de trabalho. Alguns foram devolvidos de imediato, mas a maioria demorou alguns dias para sua devolução, uma minoria, menos de 5% não devolveu o questionário.

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DOS DADOS

Os dados aqui apresentados e analisados foram coletados com os gestores da UERN, tem como objetivo investigar o nível de conhecimento sobre EAD de acordo com a realidade uerniana em nível de gestão e o grau de interesse no assunto em questão, visando a possibilidade de realização de um curso para esses gestores na modalidade a distância.

O questionário foi distribuído com 11 (onze) questões, respondidas por 45 gestores, sendo 80% docentes e 20% técnicos-administrativos, das quais fez-se uma análise geral das respostas elencadas a seguir.

Com relação ao tempo de serviço na instituição, observa-se os seguintes números: 17% têm entre 03 e 10 anos de instituição; 28% têm entre 10 e 20 anos e 55% têm entre 20 e 35 anos de tempo de serviço.

Quanto a titulação 11% são graduados; 40% são especialistas; 25% são mestres e 24% doutores.

Em relação a questão 1 – Sobre o entendimento de educação a distância:

Pode-se observar que existe um bom nível de conhecimento dos gestores sobre o assunto EAD. De acordo com as respostas obtidas, chegou-se a conclusão de que mais de 90% dos entrevistados entendem que “ensino a distância” é uma modalidade de ensino permeada por recursos tecnológicos (multimídias), que oportuniza um numeroso quantitativo de alunos, o acesso ao conhecimento, mesmo fisicamente distantes. Conforme Aretio (1994), é um sistema tecnológico de comunicação bidirecional, que pode ser massivo e que substitui a interação pessoal, na sala de aula, de professor e aluno pela ação sistemática e conjunta de diversos recursos didáticos.

“É um método de compartilhar conhecimentos, utilizando a tecnologia e assim abranger um maior número de pessoas” (T1.)

“O aprendizado em que professor e aluno encontram-se em espaços diferentes, geograficamente distantes. Aprendizado formado por tecnologias” (D1)

“Modalidade de ensino-aprendizagem não presencial, onde a interação/ligação entre aluno e professor acontece por meio de tecnologias, a exemplo da teleconferência, fóruns de discussão, e-mails, etc”(D2).

Segundo Belloni (2002),

“O próprio conceito de distância está se transformando, como as relações de tempo de espaço, em virtude de incríveis possibilidades de comunicação a distância que as tecnologias de telecomunicações oferecem. Também o conceito de interatividade carrega em si grande ambigüidade, oscilando entre um sentido mais preciso de virtualidade técnica e um sentido mais amplo de interação entre sujeitos, mediatizada pelas máquinas”

Desse modo, e de acordo com as respostas coletadas percebe-se que os pesquisados são conscientes que o ensino a distância permite numerosas possibilidades de transformação do ensino e que o uso de tecnologias na educação é um processo real e necessário, permite inovar e dar novo sentido a comunicação nos processos educacionais em níveis de conhecimento e de abrangência, que se define como uma das principais características dessa modalidade de ensino.

Acerca da questão 2 – Sobre a qualificação do ensino a distância, os pesquisados qualificaram como excelente cerca de 18% qualificam como excelente; 53% consideram bom; 20% caracterizam com regular e apenas 9% não responderam .

“ Acredito que o processo de aprendizagem e avaliação é contínuo, e a relação humana presencial é de fundamental importância para que ocorra o feedback”(T2)

“ Considero bom os cursos de educação a distância pois possibilita aos estudantes ações educacionais onde se amplia geograficamente o número de beneficiados na realização de seus estudos” (D3).

“ Oportuniza conhecimento ao aluno que não tem como cursar o presencial” (T3).

Segundo Belloni (2003), a adequação dos sistemas educacionais para esta realidade pressupõe as principais mudanças: ênfase no estudante, ainda presente no nível retórico do discurso e centrado no professor; uso de tecnologias e a mediatização do ensino; flexibilização do acesso, do ensino, da aprendizagem e da oferta; a formação de formadores, que passa a enfrentar os desafios das novas dimensões do papel do professor; e os fatores institucionais de reestruturação de cursos e de investimento em tecnologias.

Sobre a questão 3 – Vantagens e Desvantagens, pode –se perceber alguns aspectos interessantes relacionados a EAD, dentre os quais pode-se destacar:

“que a educação a distância permite uma maior flexibilização de tempo necessário aos estudos” (D1)

“maior interface entre os alunos e as tecnologias, que envolvem estes no processo de ensino-aprendizagem”(D5)

“a EAD permite a eliminação de barreiras de espaço e de tempo” (D6)

“capacidade de atingir um público maior que o ensino presencial” (T2).

“acesso garantido do aluno ao conteúdo, qualidade do trabalho do professor/tutor” (D2).

A principal desvantagem destacada por quase a totalidade dos entrevistados, foi a falta de interação pessoal, do contato físico entre aluno e professor, por alguns consideradas como “desumanização” do ensino. No entanto, ainda pode-se destacar :

“necessidade de estrutura, de um maior acesso as tecnologias de comunicação”;(D7)

“o não aprofundamento do conhecimento”.(T3)

Conforme Martins, (2010, p. 22),

“Com relação as transformações no Ensino Superior, o uso de tecnologias de informação e comunicação na EAD amenizou o problema do isolamento dos estudantes. Por exigir mais responsabilidade e autonomia do estudante, a EAD pressupõe a maturidade. Isto não quer dizer que esta modalidade não sirva para os cursos de graduação já que a maturidade é uma característica da personalidade e alguns a alcançam mais rapidamente que outros.”

Ainda segundo o mesmo autor (2010, p. 22),

“Ao considerar que a aprendizagem só é possível se houver o contato face a face entre professor e estudante, não se leva em conta experiências significativas com o uso de outras metodologias de ensino e aprendizagem, como é o caso de instituições de referência, como é o caso de instituições de referência, como é o caso da UNISA, a Universidad Nacional de Educacion a Distância da Espanha, a Open University do Reino Unido, entre outras”.

Foi possível perceber que na questão 4 – Perspectivas sobre a utilização da EAD dentro da instituição, a maioria das pessoas entrevistadas, cerca de 55%, acreditam que a UERN apresentou importantes avanços nessa área, que dispõe de recursos tecnológicos para ampliar sua área de atuação e que já deu e dá relevantes passos em níveis de projetos institucionais, de extensão e especialização, em especial pela parceria com a Universidade Aberta do Brasil- UAB que já aponta para a possibilidade de cursos de graduação a distância.

Destaca-se algumas respostas pertinentes às colocações acima

“Existem bons projetos institucionais, e até por incentivos de políticas públicas estabelecidas, o aumento da oferta de cursos de EAD parece ser o caminho a ser tomado pela maioria das IES”(D9).

“É possível, pois há interesse dos docentes e esforços da administração”(D3).

“Acredito que essa modalidade de ensino tem grandes possibilidades de crescimento dentro da UERN”(D10).

Pôde se perceber que alguns, cerca de 23% acreditam que o maior problema está diretamente ligada à infra-estrutura de tecnologias, que para se ter uma nível maior de aceitação interna com relação a EAD, é preciso que haja um maior investimento nesse sentido. Ainda é possível identificar que existe preconceito relacionado a essa modalidade de ensino.

“ Não há estrutura organizacional na UERN para tal fim” (D3)

“ A UERN precisa avançar no que se refere a utilização de tecnologias, para que se alcance a médio e longo prazo o nível desejável” (D11).

“Ainda incipiente na UERN, a EAD já foi implantada, porém, com poucas perspectivas já que grande parte do corpo docente é contrária a essa modalidade de ensino”(D10).

Segundo os autores Martins e Gonçalo (2010, p. 29), “apesar das dificuldades de infra-estrutura e recursos humanos, a UERN tem uma experiência significativa com cursos de extensão na modalidade de EAD. É necessária doravante a qualificação do corpo docente para as atividades de EAD e o investimento da Administração em infra-estrutura e recursos humanos para o Núcleo de Educação a Distância. Desse modo, a UERN poderá desenvolver um trabalho importante de inclusão digital, bem como de formação inicial continuada dos profissionais em educação”

Sobre a questão 5 – Facilidade de conhecimento ensino presencial x ensino virtual, observou-se que:

20% consideram **menos** difícil que estudar em cursos presenciais;

38% consideram que ambas **têm a mesma** dificuldade;

38% consideram **mais** difícil que estudar em cursos presenciais; e

4% se isentou de resposta.

Na Administração Pública, diversas organizações já aderiram a essa nova modalidade de ensino, e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF –, por meio do Instituto Ministro Luiz Vicente Cernicchiaro, é uma delas. Essa experiência com a EAD tem evidenciado a necessidade de chamar a atenção para alguns mitos sobre essa modalidade de ensino e para a importância de administrar o tempo (www5.fgv.br/fgvonline/tjdft/index.asp).

MITO	REALIDADE
Estudar a distância é mais fácil do que estudar na forma presencial.	Estudar a distância NÃO é mais fácil do que estudar na forma presencial. No curso a distância, é o aluno, e não o professor, o principal responsável pelo processo de aprendizagem. Não há uma campanha eletrônica indicando o horário de começar e terminar as aulas.
Um curso a distância é mais rápido do que um curso presencial.	Um curso a distância NÃO será, necessariamente, mais rápido do que um presencial. O conteúdo de um curso não diminui por ser presencial ou a distância. Além disso, no curso presencial, a carga horária é computada somente em razão do tempo que o aluno passa na sala de aula, sem serem consideradas, nessa contagem, as horas que ele terá de passar estudando por conta própria e fazendo tarefas extraclasse. No curso a distância, essas horas extras já são computadas na contagem total, o que provoca, quase sempre, o aumento do tempo necessário para sua conclusão, se comparado ao tempo estipulado para o presencial.
Nos cursos a distância, não ocorre interação entre professores e alunos nem entre os próprios alunos.	Nos cursos a distância, ocorre interação SIM entre os professores e alunos e entre os próprios alunos. Essa é uma das grandes contribuições trazidas pelas novas tecnologias ao processo de ensinar e aprender a distância. As facilidades oportunizadas pela WEB e pela videoconferência, por exemplo, permitem que haja uma interação rápida e constante entre professor/aluno e aluno/aluno.
Cursos a distância pressupõem uma maior liberdade e não impõem limites de tempo para sua conclusão.	Cursos a distância pressupõem uma maior liberdade, mas impõem SIM limites de tempo para sua conclusão. Matricular-se em um curso sem prazo de término seria, por si só, um fator de pouca motivação para o aluno. Sempre haveria outros compromissos competindo pela atenção do aluno, e as tarefas do curso seriam constantemente adiadas e esquecidas. Além disso, cursos <i>on-line</i> , por exemplo, não ficam no ar por tempo indeterminado.

Os cursos a distância precisam de computador.	Os cursos a distância NÃO precisam, obrigatoriamente, de um computador para serem feitos. O aluno pode fazer um curso a distância usando outras mídias como material impresso, rádio, videoconferência etc.
---	--

Fonte; Baseado no Manual do Aluno da Pós-Graduação em Educação a Distância do CEAD-UnB, Brasília, 2006.

Em relação a questão 6 – Estudar em cursos virtuais requer, os respondentes mencionaram:

38% consideram **mais** trabalho que em cursos presenciais;

40% que ambos vão requerer a **mesma quantidade** de trabalho;

18% consideram **menos** trabalho que em cursos presenciais.

4% se isentou de resposta.

Acerca da questão 7 – Quanto a frequência de acesso a internet, se dá:

40% respondeu que acessa a internet com maior frequência, no trabalho;

26% respondeu que acessa a internet com maior frequência, em casa.

34% respondeu que acessa a internet com maior frequência, em mais de um local.

Sobre a questão 8 – Se já participou de algum curso a distância. Em caso positivo, trouxe contribuição positiva para o seu trabalho?

É interessante destacar aqui que, 40% dos entrevistados já participaram de cursos a distância, e que estes trouxeram grandes contribuições à sua vida profissional, vejamos algumas respostas:

“o trabalho desenvolvido no curso, teve uma relação direta com a minha prática profissional de sala de aula”.(D13).

“considero que os conteúdos vistos contribuíram para um melhor direcionamento das atividades profissionais relacionadas ao curso”.(D14);

“sim, como tutora acredito que o curso deu uma boa contribuição no que se refere à horizontalização das relações de trabalho daqueles que participaram do curso.(D15)

Quanto a questão 9 – Quanto à participação em cursos a distância voltado para a área de gestão de pessoas:

Essa questão deve ser considerada a mais importante da nossa coleta de dados. Foi possível perceber através das respostas que a maioria dos gestores, em torno de 75% dos entrevistados, manifestaram interesse em participar de cursos voltados para essa área.

“Pela oportunidade de aperfeiçoamento sem a necessidade de ocupar horários dos expedientes de trabalho”(D1).

“Necessidade de aperfeiçoamento, maior possibilidade de adequar o aprendizado à disponibilidade de tempo”(D3).

“Toda formação e qualificação traz benefícios e agregam valores ao desempenho profissional”(D17).

“É importante para a melhor condução da equipe” (D10).

“Os cursos a distância permitem adequação do estudo com o trabalho, sem afastar-se das atividades”(D9).

Sobre a questão 10 – Quanto a disponibilidade de horário semanal para participação em cursos a distância:

60% responderam que sua disponibilidade de tempo correspondia a **menos** de 5 horas semanais. Enquanto que 40% com disponibilidade de **mais** de 5 horas semanais.

Com relação a questão 11 – Se já participou de alguma atividade ligada ao Núcleo de Educação a Distância:

Nesse item percebe-se que a quase totalidade dos entrevistados, em torno de 86% nunca participaram de cursos ou atividades em parceria com o NEAD/UERN.

De acordo com as respostas encontradas vale destacar vários aspectos bastante interessantes, dentre os quais estão: o nível de conhecimento da modalidade de ensino a distância, as principais vantagens elencadas, o nível de aceitação quanto à eficácia, principalmente em suas áreas de atuação, mas em especial, o interesse dos mesmos na participação de cursos voltados para a área de gestão de pessoas. Desse modo, entende-se pertinente nossa proposta de qualificação, desde que, esteja adequada ao tempo disponível para qualificação e das condições em termos de infra-estrutura que se dispõe dentro do âmbito institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório teve como objetivo identificar o nível de conhecimento sobre o ensino a distância no âmbito da UERN, bem como a aceitação em relação a possibilidade de participação em caso de realização de cursos de formação para gestores.

Na pesquisa foi possível observar que existe um pensamento uniforme sobre EAD na instituição. A maioria dos respondentes acreditam que a educação e distância é uma ferramenta inovadora, mediatizada por diversos tipos tecnologias, capaz de oportunizar a numerosos grupos uma melhor qualificação, e que pressupõe a possibilidade de abordar metodologias diferenciadas em relação ao ensino presencial. Quando bem utilizado, o ensino a distância apresenta a vantagem da flexibilização do tempo necessário aos estudos, ao mesmo tempo que permite oportunidades de ampliar conhecimentos àqueles que não tem acesso aos cursos presenciais.

Entretanto, mesmo percebendo resultados positivos quanto ao interesse e conhecimento sobre EAD, foi possível observar que ainda existe uma visão preconceituosa, pois muitos ainda consideram que no ensino a distância não existe o contato face a face entre alunos e professores. Este talvez seja o principal ponto de divergência entre os entrevistados. É oportuno mencionar que em nossa instituição existem projetos com propostas significativas que utilizam a tecnologia em favor da educação, principalmente nos cursos de extensão. A UERN já deu e está dando importantes passos nesse sentido, o que ainda falta é o investimento em infra-estrutura, em recursos humanos, bem como na conscientização dos educadores, ou seja, ainda não há consenso sobre EAD. É preciso transpor barreiras para entender que a Educação a Distância se faz presente no contexto educacional no Brasil e no mundo. Nossa Instituição não pode fugir dessa realidade.

Outro ponto importante que deve ser levado em consideração e que retrata a pesquisa, é o fato de que a maioria dos pesquisados manifestaram interesse em participar de um curso de formação a distância. O conhecimento de que se tem sobre os trabalhos, as parcerias e as experiências realizadas até então pelo Núcleo de Educação a Distância da UERN, poderão possibilitar a participação desses gestores em cursos de

formação que venham a ajudar a aperfeiçoar suas habilidades gerenciais, ou seja, há um crédito de confiança, nesse sentido.

A principal dificuldade enfrentada no decorrer da realização da pesquisa, foi o momento paralisante que encontra-se a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Há exatos 95 dias, de atividades paralisadas, de docentes em sua quase totalidade, parte dos técnicos-administrativos e os estudantes em geral. Por esse motivo, a pesquisa não pôde ser realizada de forma completa e desejada.

No entanto, acredita-se que os resultados obtidos através dos respondentes que aceitaram participar da referida pesquisa, refletem a importância de uma posterior e breve discussão do tema proposto, qual seja, a realização de um curso de formação de gestores.

A pesquisa indicou a viabilidade e o interesse quanto à realização de cursos de capacitação para dirigentes uernianos participantes da pesquisa, que poderá ser aplicável à prática funcional, da qual poderá abrir novos caminhos para a educação a distância dentro da instituição, no sentido de promover a ampliação dos conhecimentos em níveis de gerência participativa e inovadora.

Recomenda-se portanto nesse momento, a continuidade do processo de investigação do interesse coletivo, com os gestores que não participaram da pesquisa em questão, para posterior realização de cursos sobre gestão a distância.

Defende-se dessa forma, a importância, a necessidade e o ato de formar gestores capacitados à sua prática administrativa pertinente ao crescimento da instituição UERN.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALONSO, K. Morosoc; *et al*/ Rosângela Schwarz Rodrigues; Joaquim Gonçalves Barbosa, **Educação a distância: práticas, reflexões e cenários plurais.** Cuiabá MT; Ed. FNT, 2009.

ARETIO, G. **Educación a distancia hoy.** Madrid: UNED, 1994.

BELLONI, M. Luíza. **Educação a Distância.** 3. Ed. Campinas: Autores Associados, 2003. (Coleção educação contemporânea).

CHIAVENATO, I, **Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo Para a Administração Participativa.** São Paulo: Makron Books, 1994, 1992.

_____, **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** Rio de Janeiro – Ed. Campus, 1999.

DRUCKER, P.. **Sociedade Pós-Capitalista.** 3^a ed. SP: Pioneira, 1993

FREIRE, W.. **Tecnologia e Educação: as mídias na prática docente (org.);** Dmmi [Arnora..ET.al.] Rio de Janeiro: Wak Ed. 2008.

MARTINS, G., Edinaldo Gonçalo; Marcela Amaral. **Tendências do Ensino Superior no Século XXI: A Educação a Distância em Discussão.** 1^a edição (Orgs.) Mossoró – RN – Edições UERN, 2010.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional.** Tradução: Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Pioneira Learning, 2004.

NETO, F. J. S. Lobo. **Educação a Distância: Referências e Trajetórias.** Associação Brasileira de Tecnologia Educacional, Brasília. Plano Editora, 2001.

PRETTI, O. **Autonomia do Aprendiz na Educação a Distância – Significados e Dimensões –** Plano Editora. Ano 2000.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações.** Tradutora: Solange Aparecida Visconte. São Paulo. Saraiva, 2004.

VERGARA, S. Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração – 3ª edição** – São Paulo: Atlas – 2000.

Artigos (Científicos):

AMARAL, Rita de Cássia Borges de Magalhães; Leonardo Villela de Castro. – **Artigo: A Construção de um Modelo de Gestão do Programa de Educação a Distância da UNISUAM:** A experiência com os cursos de Gestão Educacional e Psicopedagogia Institucional – Ano. 2005, p. 1.

FERREIRA, Jacques de Lima. *Et al* Joscely Maria Bassetto Galera; Dra. Margarete Virgínia Gonçalves Silva - **Artigo: A Tecnologia Como Fator Fundamental de Inclusão Social Para os Educandos da EJA no Ensino Profissional.** Ano. 2011.

GONÇALO, Edinaldo Tibúrcio. Guilherme Martins - **Artigo: A Experiência da EAD na UERN.** Mossoró. Ed. UERN. 2010.

POSSOLI, Gabriela Eyng – **Artigo: Educação a Distância nas Instituições de Educação Superior – Análise de Tendências Para a Educação Superior no Brasil** – Ano: 2009 - UFPR.

Artigos (Revistas):

GARCIA E ARETIO, INTELLECTUS – **Revista Acadêmica Digital das Faculdades Unopec** – Ano 02 [nº 03] ago./dez. 2004.

PONTES, ALDO, – **Revista Acadêmica Digital das Faculdades Unopec – Educação a Distância, Formação e Desenvolvimento das Universidades Brasileiras** – dez. 2004.

SILVA, C. N. N.; **CARNIELLI, B. L.** – **Revista da UFG. Educação Superior a Distância no Contexto da Política de Formação de Professores,** Vol. nº 2, dez. 2005.

Documentos Consultados na Internet:

ARAGÃO, Cláudia Regina Dantas. **Artigo: Educação a Distância: Contextualização da EAD.** Disponível em: www.ebah.com.br/content/ABAAABE6UAI/educacao-a-distancia-ead

BURGARDT, Lilian. **Artigo: Raio-X da EAD no Brasil.** Ano: 2007. Disponível em: noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2007/05/18/424274/raio-x-da-ead-brasil.html.

CHAVES, E. **Tecnologia na Educação: Conceitos Básicos.** Disponível em [HTTP://edutec.net?Tecnologia%20e%20Educaçã](http://edutec.net?Tecnologia%20e%20Educa%C3%A7%C3%A3o/edcom.htm)o/edcom.htm>Acesso em 20/04/2008.

LIMA, Raphaella Karla Martins de. **Artigo: Redes Virtuais de Aprendizagem: Análise da Eficácia da Educação Superior a Distância no Brasil Como Instrumento de**

Acesso e Permanência Universitária. 2011. Disponível em: www.webartigos.com/artigos/redes-virtuais-de-aprendizagem.

NUNES, Ivônio Barros. - **Artigo: A História da EAD No Mundo.** Ano. 2008. Disponível em vhconsultoriastm.com.br/files/disciplina08_cap01_livro_ead.pdf.

MORAN, José Manuel. **Novos Desafios para o educador.** Disponível em: <http://www.eca.usp.br/prof/moran/desafios.htm>. Acesso. 23 de abril 2010.

_____, **A Avaliação da EAD no Brasil.** Disponível em: www.eca.usp.br/prof/moran. Ano: 2007.

_____, **Propostas de Mudanças nos Cursos Presenciais Com a Educação on-line.** Disponível em: www.eca.usp.br/prof/moran/tendencias.htm - Ano. 2009.

PEREIRA, Márcia Costa – **Artigo: Educação a Distância: uma modalidade em expansão no ensino superior.** Disponível em: www.artigonal.com/educacao-artigos/educacao-a-distancia. Publicado em 02/09/2009.

PERSONA, Mário. **Entrevista: Como Exercer a Liderança Eficaz.** Revista Móbile. Disponível em: www.mariopersona.com.br/entrevista_revista_mobile.html.

Centro de Educação a Distância da Universidade Brasília – CEAD/UnB – Manual do Aluno – Brasília 2006. Disponível em: www5.fgv.br/fgvonline/tjdft/index.asp

Educação a Distância, EAD, Cursos, Ensino a Distância, Educação a Distância ao Alcance de Todos. Abril de 2010. Disponível em: www.eadbrasil.com/2010/04/

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Institucional). Disponível em: www.uern.br .

Projetos de Lei:

- PROJETO DE LEI Nº 7.105 DE 2006

Autor: SENADO FEDERAL (Sen. JOSÉ JORGE)

Relator: Deputado GILMAR MACHADO

Relator-Substituto: Deputado PROFESSOR RUY PAULETTI

APÊNDICE 1**INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS****QUESTIONÁRIO**

Esse questionário destina-se aos diversos gestores (acadêmicos e administrativos) da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, em sua diferentes áreas de atuação.

CARGO/FUNÇÃO: _____

SETOR: _____

TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO: _____

ÁREA DE ATUAÇÃO: _____

TITULAÇÃO: _____

- O que você entende por ensino a distância ?

Como você qualifica os cursos de educação a distância e por que ?

- () excelente /ou muito bom
() bom
() regular
() insuficiente

- 3) Quais as vantagens e desvantagens do ensino a distância em relação ao ensino presencial ?

- 4) Quais as perspectivas de crescimento da utilização da tecnologia na educação você percebe dentro da instituição?

- 5) Você considera que estudar em cursos virtuais é:
- a) () Menos difícil que estudar em cursos presenciais
 - b) () Tem a mesma dificuldade
 - c) () É mais difícil
- 6) Você considera que estudar em cursos virtuais requer:
- a) () Mais trabalho que em cursos presenciais
 - b) () A mesma quantidade de trabalho
 - c) () Menos trabalho
- 7) Como e onde é acessa com mais frequência a internet ?
- a) () No trabalho
 - b) () Em casa
 - c) () Lan houses, cybercafe, etc.
 - d) () Mais de uma alternativa
- 8) Você já participou de um curso a distância ? Em caso positivo, considera que este cursos trouxe contribuição para o seu ambiente profissional ?
- a) () Sim
 - b) () Não

- 9) Você participaria de cursos a distância voltados para sua área de atuação ? (gestão de pessoas)

- a) () Sim
- b) () Não

Porquê:

ou

- 10) Qual a sua disponibilidade de horário semanal para participar de um curso a distância ?

() Mais de 5 horas semanais () Menos de 5 horas semanais

- 11) Você já participou de algum curso ou desenvolveu alguma atividade em parceria com o Núcleo de Educação a Distância (NEAD) dentro da Instituição ?

APÊNDICE 2



Universidade Federal do Paraná
 Pró-reitoria de Graduação
 Coordenação de Políticas Integradas de Educação a Distância
 Especilaização em EaD

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Título provisório da Pesquisa: Estudo da Viabilidade de Formação de Um Curso de Capacitação Para Gestores à Distância no NEAD/UERN

Aluno Pesquisador responsável: Rejane Cléia Souza e Costa

Professora-orientadora: Dra. Marineli Joaquim Meier

Eu, **REJANE CLÉIA SOUZA E COSTA**, declaro ter sido informado (a) que estarei participando voluntariamente de um estudo de cunho acadêmico, que tem por objetivo Investigar a aceitação dos gestores no âmbito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, para capacitação na modalidade a distância.. Entendo que sou livre para recusar minha participação nesta pesquisa ou para desistir a qualquer momento, bastando para isso, informar minha decisão ao pesquisador.

Estou ciente de que a coleta de dados e os resultados gerais obtidos por meio desta pesquisa serão utilizados a fim de alcançar os objetivos deste trabalho, incluindo sua publicação na literatura científica especializada.

Como meu anonimato será preservado por questões éticas, confirmo estar sendo informado(a) por escrito dos objetivos deste estudo científico. Feito em duas vias, uma cópia deste termo de compromisso ficará com o pesquisador responsável e outra me será fornecida.

Curitiba, 26 de Agosto de 2011.

 Assinatura do Participante da Pesquisa

 Assinatura do Aluno Pesquisador Responsável

Maiores informações com: telefone: (84) , e-mail: rejaneeedu@yahoo.com.br ou rejanecosta@uern.br