



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE**

**JOEL DE CASTRO MOTA**

**A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DOS  
SERVIDORES DA UNB: um estudo de caso do curso "Elaboração de  
conteúdo impresso para EaD"**

**Brasília-DF**

**2015**

**JOEL DE CASTRO MOTA**

**A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DOS  
SERVIDORES DA UNB: um estudo de caso do curso “Elaboração de  
conteúdo impresso para EaD”**

Monografia apresentada à Banca Examinadora,  
na Faculdade de Educação da Universidade de  
Brasília, como requisito à obtenção do título de  
Graduação em Pedagogia, sob a orientação da  
Professora Dr.<sup>a</sup> Nara Maria Pimentel.

Orientadora: Professora Dr.<sup>a</sup> Nara Maria Pimentel

Brasília–DF  
2015

Mota, Joel de Castro.

A Educação a Distância na capacitação dos servidores da UnB: um estudo de caso do curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD” / Joel de Castro Mota. – Brasília, 2015.

Monografia (Graduação em Pedagogia) – Universidade de Brasília, Faculdade de Educação, 2015.

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Nara Maria Pimentel.

1. Educação. 2. Educação a Distância. 3. Capacitação.

# **TERMO DE APROVAÇÃO**

**JOEL DE CASTRO MOTA**

## **A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA UNB: um estudo de caso do curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”**

Monografia apresentada à Banca Examinadora,  
na Faculdade de Educação da Universidade de  
Brasília, como requisito à obtenção do título de  
Graduação em Pedagogia, sob a orientação da  
Professora Dr.<sup>a</sup> Nara Maria Pimentel.

### **Banca Examinadora:**

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Nara Maria Pimentel – FE/UnB  
(Orientadora)

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Leda Maria Rangearo Fiorentini – FE/UnB  
(Examinadora)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Danielle Xabregas Pamplona Nogueira – FE/UnB  
(Examinadora)

Dedico este trabalho à minha família, especialmente nas pessoas de minha mãe, meu pai (*In memorian*) e minha irmã, que são a base de toda a minha educação e formação, e aos meus familiares.

À minha adorável esposa e responsável direta por tudo isto, Manoela, e ao nosso pequeno filhote, Emanuel, que ainda nem nasceu, mas já é motivo de incomensurável alegria.

Aos servidores da UnB, técnicos-administrativos e docentes, que fazem deste lugar um espaço de conhecimento e reflexão, tornando esta instituição única e reconhecida nacional e internacionalmente.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, de quem procede todas as boas dádivas, a luz e a esperança para prosseguir, e o conhecimento que ilumina os meus caminhos.

Aos meus pais, Ivanise e Sérgio (*In memoriam*), meus primeiros educadores, que me ofereceram todas as condições de existência e que suportaram todas as dificuldades nos momentos em que mais estive debilitado. Como filho, deixo aqui a minha mais profunda gratidão por tudo o que fizeram por mim. E à minha irmã Priscilla, minha grande amiga e companheira que se alegra nas minhas alegrias e se entristece nas minhas tristezas.

À minha esposa Manoela, por ter sido responsável pela minha vinda a Brasília, por ter “segurado as pontas” em momentos difíceis, pela compreensão quando eu precisei estar ausente por conta dos estudos, e por ter me dado o meu maior presente, nosso filho Emanuel. Amo você!

À minha orientadora, Professora Nara Maria Pimentel, pelo direcionamento acadêmico, pelas dicas, pelas conversas e pela paciência em ler meus trabalhos. A todos aqueles que também colaboraram para a realização deste trabalho.

Aos meus amigos de Moodle em Fortaleza: Igor, Hyandra, Silviane, Rayane e Maylinne. Minha trajetória na EaD começou com vocês e sempre os levarei no coração. Aprendi bastante nos nossos encontros de grupo de estudo, de produção de artigos e nos nossos momentos informais de lazer.

Aos meus companheiros de trabalho, João Paulo, Fernanda, Laiana, Rafael e Osiel, que me ajudam diariamente com suas conversas, risos e amizade.

Às professoras e aos professores da FE pela contribuição significativa no meu processo de aprendizagem, em especial, às professoras Maria Lídia, Leda Fiorentini, Alexandra Militão e Shirleide Pereira.

Aos meus amigos da UnB: André, Fernanda, Lisiane, Renatha, Yuri, Virgílio, Jéssica, Marina e Matheus (primeiros amigos que fiz aqui); Diana e Guilherme, pelas conversas, ajudas e orientações acadêmicas; Bianca, Dani, Meire, Thaís, Letícia, Conceição, do Portal de Fóruns de EJA; e, em especial, aos grandes amigos, Fernando Gianelli e Stéphane Maciel, que muito me ajudaram na trajetória acadêmica pela companhia e pelas conversas nos corredores da FE.

À PROCAP, por todo o apoio e auxílio prestados durante a pesquisa.

À Universidade de Brasília, minha segunda casa, que me acolheu primeiramente como aluno e posteriormente como servidor. Espero retribuir a esta instituição tudo o que fez por mim.

*E até parece que foi ontem  
Minha mocidade  
Com diploma de sofrer  
De outra Universidade  
Minha fala nordestina  
Quero esquecer o francês...*

*E vou viver as coisas novas  
Que também são boas  
O amor, o humor das praças  
Cheias de pessoas  
Agora eu quero tudo  
Tudo outra vez...*

(Belchior, Tudo outra vez)

## RESUMO

A modalidade a distância tem contribuído para diminuir a distância entre a necessidade de formação inicial e continuada e a real possibilidade de ter acesso ao ensino superior cada vez mais próximo e possível. O presente trabalho foi motivado pela necessidade de analisar a utilização da modalidade a distância na capacitação dos servidores da Universidade de Brasília (UnB) num curso conduzido pela Coordenadoria de Capacitação e Educação (PROCAP/UnB) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP/UnB). A pesquisa busca identificar características do público-alvo dos cursos, as ferramentas tecnológicas utilizadas no ambiente virtual de aprendizagem Moodle, como fórum, glossário, tarefa, e os recursos educacionais envolvidos. Para alcançar os objetivos, realizou-se uma pesquisa exploratória, fazendo uso de levantamento bibliográfico e documental, bem como da realização de entrevistas semiestruturadas e de um estudo de caso do curso "Elaboração de conteúdo impresso para EaD" promovido pela PROCAP e executado pelo Centro de Educação a Distância - CEAD/UnB no primeiro semestre de 2015. Os resultados obtidos apontam que a maioria dos servidores que participaram do curso a distância na UnB são jovens, com pouco tempo de serviço na instituição e possuem nível superior. Optam pela EaD pela flexibilidade de estudo e facilidade de acesso. Os entrevistados indicam que a sensação de isolamento devido à ausência de contato físico com professores e alunos é uma desvantagem da modalidade. A pesquisa mostra ainda que, nos cursos a distância ofertados pela PROCAP, os conteúdos têm sido prioritariamente direcionados ao desenvolvimento de competências em EaD, e que, a rigor, não se aplicam no contexto das atividades desempenhadas pelos servidores. Quando se trata de competências específicas, mais relacionadas ao ambiente de trabalho do servidor, as ações de capacitação são realizadas por cursos presenciais o que aponta para a necessidade de ampliar o debate sobre a modalidade a distância na formação inicial e continuada dos servidores na UnB.

Palavras-chave: Educação. Educação a Distância. Capacitação.

## **ABSTRACT**

The distance mode has helped to bridge the gap between the need for initial and continuing training and the real possibility of having access to higher education ever closer and possible. This work was motivated by the need to analyze the use of distance mode in skilled workers from the University of Brasilia (UnB) in a course conducted by the Coordination for Training and Education (PROCAP/UnB) of the Deanery of Personnel Management (DGP/UnB). The research seeks to identify the target audience characteristics of the courses, the technological tools used in virtual learning environment Moodle, as a forum, glossary, task, and educational resources involved. To achieve the objectives, there was an exploratory research, using bibliographic and documentary as well as carrying out semi-structured interviews and a case study of the course "Content Preparation printed for distance education" promoted by PROCAP and implemented by the Centre Distance Education - CEAD / UNB in the first half of 2015. The results show that most servers who attended the distance-learning course at UnB are young, with little seniority in the institution and hold a university degree. Opting for distance education study by the flexibility and ease of access. Respondents indicate that the sense of isolation due to lack of physical contact with teachers and students is a disadvantage of the sport. The survey also shows that in the distance learning courses offered by PROCAP, the contents have been primarily targeted skills development in distance education, and that, strictly speaking, do not apply in the context of activities performed by servers. When it comes to specific skills, more related to the server's desktop, the training activities are carried out by on-site courses which points to the need to broaden the debate on the distance mode in initial and continuing training of servers in UnB.

Keywords: Education. Distance Education. Training.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organograma do Decanato de Gestão de Pessoas – DGP.....	45
Figura 2: Tela inicial do Ambiente Virtual de Aprendizagem da PROCAP. ....	57
Figura 3: Tela da Semana de Ambientação.....	58
Figura 4: Tela da Unidade I.....	60
Figura 5: Tela da Unidade II. ....	61
Figura 6: Tela da Unidade III. ....	62
Figura 7: Tela da Unidade IV.....	63
Figura 8: Tela do Tópico para a Avaliação. ....	63

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Instituição de Origem. ....	66
Gráfico 2: Gênero. ....	66
Gráfico 3: Faixa Etária. ....	67
Gráfico 4: Tempo de Serviço. ....	67
Gráfico 5: Escolaridade. ....	68
Gráfico 6: Categoria Funcional. ....	68
Gráfico 7: Cargos. ....	69
Gráfico 8: Lotação. ....	69
Gráfico 9: Participação em curso a distância. ....	70

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Lista de cursos da linha de Gestão. ....	49
Tabela 2: Lista de cursos da linha de Formação Geral. ....	50
Tabela 3: Planejamento do curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”. ....	55
Tabela 4: Vantagens e Desvantagens na EaD apontadas pelos servidores .....	72

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**AAD** – Aprendizagem Aberta a Distância

**AVA** – Ambiente Virtual de Aprendizagem

**CEAD** – Centro de Educação a Distância

**CESPE** – Centro de Seleção e de Promoção de Eventos

**DCADE** – Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

**DI** – Design Instrucional

**DGP** – Decanato de Gestão de Pessoas

**EaD** – Educação a Distância

**EJA** – Educação de Jovens e Adultos

**ENEM** – Exame Nacional do Ensino Médio

**FUB** – Fundação Universidade de Brasília

**Funtevê** – Centro Brasileiro de TV Educativa

**GECC** – Gratificação de Encargos de Curso e Concurso

**LDB** – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

**MEC** – Ministério da Educação

**Moodle** – Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment

**PAC** – Plano Anual de Capacitação

**PCCTAE** – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

**PIBEX** – Programa Institucional de Bolsas de Extensão

**PPP** – Projeto Político-Pedagógico

**PROCAP** – Coordenadoria de Capacitação e Educação

**Prontel** – Programa Nacional de Teleducação

**PROUNI** – Programa Universidade para Todos

**SATE** – Secretaria de Apoio às Tecnologias Educacionais

**Sead** – Secretaria de Educação a Distância

**TIC** – Tecnologias de Informação e Comunicação

**UAB** – Universidade Aberta do Brasil

**UECE** – Universidade Estadual do Ceará

**UnB** – Universidade de Brasília

## SUMÁRIO

MEMORIAL .....	17
INTRODUÇÃO .....	22
CAPÍTULO I - CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	25
<b>1.1 A Educação a Distância como modalidade educacional .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2 Uso de Tecnologias de informação e comunicação .....</b>	<b>28</b>
CAPÍTULO II - A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO PROFÍSSIONAL .....	32
<b>2.1 Treinamento e Desenvolvimento (T &amp; D) nas organizações .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2 E-learning, Andragogia e Aprendizagem aberta em EaD .....</b>	<b>35</b>
<b>2.3 A Educação a Distância na Coordenadoria de Capacitação - PROCAP .....</b>	<b>45</b>
CAPÍTULO III – METODOLOGIA .....	52
<b>3.1 Hipótese da pesquisa.....</b>	<b>53</b>
<b>3.2 Objetivos da pesquisa .....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>54</b>
CAPÍTULO IV - ANÁLISE DO CURSO “ELABORAÇÃO DE CONTEÚDO IMPRESSO PARA EAD” .....	55
<b>4.1 Divulgação e Inscrições.....</b>	<b>55</b>
<b>4.2 Estrutura do curso e análise .....</b>	<b>56</b>
<b>4.3 Conhecendo o público do curso.....</b>	<b>65</b>
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	74
REFERÊNCIAS .....	78
APÊNDICE I .....	82
APÊNDICE II.....	85
APÊNDICE III .....	86
ANEXOS.....	87

## MEMORIAL

Nasci no ano de 1989 na cidade de Fortaleza/CE. Tenho apenas uma irmã, sendo eu o filho mais novo. Durante minha infância, tive um sério problema de saúde, o qual me fez passar boa parte dos meus primeiros anos internado em hospitais. Não frequentei a pré-escola nesse período e fui alfabetizado pela minha mãe, que é professora.

Assim, curado do meu problema, ingressei na escola no ano de 1995 aos cinco anos de idade, já dominando os rudimentos da leitura e da escrita. O início da escolarização marcou para mim não apenas o contato com a educação formal, mas também representou um processo de socialização. Por conta da minha saúde, fiquei afastado do convívio de outras crianças e, conseqüentemente, de todo o processo lúdico que ocorre nessa fase. Frequentar a escola representava também o contato com pessoas da minha idade e o exercício da liberdade tão típica dos primeiros anos.

Vem também da escola a lembrança da pior notícia que já tive. Não foi algo relacionado a questões educativas, mas o fatídico dia começou quando a diretora da escola me buscou na sala e avisou que eu precisava ir para casa. Uma tia havia ido me buscar. Quando cheguei, fui informado sobre o falecimento do meu pai em um acidente de carro. Era o ano de 1996. Daquele dia em diante, tudo mudou...

Minha mãe, agora com dois filhos pequenos, sozinha, seria a pessoa responsável por todo o nosso sustento. Professora e vítima de toda a desvalorização que a categoria sofre, teve que realizar um ato corajoso para complementar a nossa renda da família. Ela transformou nossa casa em uma pequena escola, que funcionava do maternal à alfabetização. As salas eram pequenas, o espaço era restrito, mas havia muita vontade e trabalho envolvidos. A escola começou a crescer e a cada ano aumentava o número de matrículas. O crescimento da escola, que antes era desejado, veio posteriormente a se tornar um problema. A escola, fisicamente, não tinha mais para onde crescer, de modo que o espaço já não era confortável nem propício para as crianças. Sem condições de adquirir um terreno maior, minha mãe decidiu fechar a escola. Assim, mais uma vez lidávamos com a incerteza.

Logo, logo minha mãe já estava à procura de emprego novamente. Por conta de sua formação, apenas o magistério, ela não conseguia grandes cargos. O salário não estava dando conta das despesas. Eu e minha irmã tivemos que sair da escola particular e fomos para a escola pública. Percebendo que apenas com a formação básica ela não

iria conseguir empregos com melhor remuneração, minha mãe decidiu enfrentar um grande desafio. Ela, que já trabalhava em dois expedientes, teria que dedicar um terceiro para cursar um nível superior. O fato de eu e minha irmã já estarmos crescidos nessa época facilitou o processo, pois já éramos autônomos em muitas coisas, mas também não foi fácil lidar com a ausência da minha mãe durante esse período. Era o início dos anos 2000. Não havia em nossa região cursos a distância e nem nós possuíamos computador. Apesar das dificuldades, procuramos entender que isso era necessário e o futuro veio nos mostrar o quanto, de fato, foi preciso.

Ingressei, então, na escola pública e nela permaneci até concluir meu Ensino Médio, no ano de 2006. Não consegui ser aprovado no vestibular que tentei naquele ano para o curso de Ciências Biológicas, o que não me trouxe grandes frustrações, pois o resultado já era um tanto quanto esperado. No ano de 2007, ingressei em um cursinho para novamente prestar vestibular para o mesmo curso. Fui aprovado na primeira fase, porém não obtive o mesmo sucesso na segunda e novamente fui reprovado, o que dessa vez me gerou uma enorme tristeza e desgaste emocional. Tanto que no ano seguinte, 2008, desisti de cursar Biologia e estava disposto a realizar qualquer curso, contanto que eu conseguisse ingressar na faculdade. E não demorou muito. Naquele mesmo ano de 2007 eu também havia realizado o ENEM. Obtive uma boa nota e me inscrevi no PROUNI, sendo selecionado para o curso de Tecnologia em Radiologia em uma instituição privada.

O fato de gostar muito de ler até então era tido por mim como apenas um hobby. Não sabia eu que estava enganado e que essa paixão pela leitura havia gerado em mim uma afinidade, ainda adormecida, pela área de Ciências Humanas. Infelizmente, percebi isso tarde demais, pois fiz dois anos e meio do curso de Radiologia para constatar que não era naquela área que eu gostaria de dedicar a minha vida. O ingresso no curso de Radiologia não havia sido gerado no coração, mas na necessidade e na pressa de não se perder mais tempo na vida e dar logo um rumo a ela. Porém, o que não nasce no coração dificilmente subsiste, e comigo não foi diferente.

Assim, em um ato de libertação e que gerou forte oposição de familiares e amigos, desisti do curso de Radiologia e fui novamente estudar para o vestibular. Mediante todo o exemplo que vi na minha mãe, e por meu gosto pela leitura, escolhi, na área das Humanas, o curso de Pedagogia. Conversei com algumas pessoas do meu círculo de amizades que já faziam este curso e todas me falaram muito bem dele.

Nesse contexto, aproveitei bastante o tempo que me restava até a prova e me dediquei bem aos estudos. O resultado viria em janeiro de 2011, quando pude ser aprovado em 2º lugar para o curso de Pedagogia da UECE. Mal sabia eu que minha inclinação para a EaD viria logo nos primeiros dias de aula. Na primeira semana, informaram em nossa sala que havia uma oportunidade de emprego para estudantes do curso de Pedagogia. Tratava-se de uma vaga para trabalhar com suporte ao ambiente Moodle na antiga SEAD (hoje SATE) no âmbito da UAB/UECE. Era preciso possuir conhecimentos de Web 2.0 e ter disponibilidade para trabalhar pela manhã e tarde. Como meu curso era noturno, eu possuía os pré-requisitos. Assim, realizei a seleção, composta de análise de currículo, entrevista e prova prática, e tive a felicidade de ser aprovado.

Dessa forma, minha rotina consistia em passar o dia na Universidade. Trabalhando pela manhã e pela parte da tarde, sobrava-me ainda tempo entre a saída do trabalho e as aulas da noite para estudar. No meu trabalho, além de ter conhecido o ambiente Moodle e lidado com ele diariamente em vários aspectos, pude fazer parte do grupo de estudo formado pelas pessoas do nosso setor. Este grupo, além de mim, era formado por mais três estudantes do curso de Pedagogia, uma mestranda e um doutorando em Educação, sob a orientação de um Professor Doutor. Durante o tempo em que lá permaneci (abril de 2011 a março de 2013), produzimos vários trabalhos apresentados em congressos, semanas universitárias, além da realização de mini-cursos sobre o ambiente Moodle, a partir de seus recursos e atividades e sua aplicação em ações de avaliação.

Em 2013, após quase quatro anos namorando a distância, casei-me com minha esposa e mudei-me para o Distrito Federal, sendo aprovado em 1º lugar na seleção promovida pelo CESPE de Transferência Facultativa para a UnB relativa ao semestre 1/2013. Aqui na UnB me deparei com uma realidade acadêmica totalmente diferente do que eu havia vivido até então. A Universidade de Brasília abriu um leque de possibilidades para mim, as quais eu busquei ao máximo aproveitar. Sem trabalhar e contando apenas com as finanças que eu havia juntado em Fortaleza e com a ajuda da minha esposa, dediquei-me ao máximo nos estudos em meu primeiro semestre na UnB, buscando adaptar-me rapidamente à nova vida acadêmica. Tal esforço logo me rendeu frutos, uma vez que consegui excelente rendimento naquele período, o que culminou em um convite para ser bolsista PIBEX no projeto Portal dos Fóruns de EJA. Aceitei o

convite por ver ali uma ótima oportunidade de integração acadêmica. O projeto não era voltado para o âmbito da EaD, embora apresentasse elementos típicos dela, como o uso de mídias e tecnologias na mediação educativa entre indivíduos que estão separados temporal e fisicamente. Ali também pude aprender a realizar edição de vídeos e obter conhecimentos a partir das discussões, formais e informais, sobre o uso da tecnologia na educação.

Permaneci no Portal até dezembro de 2013. Simultaneamente aos meus estudos acadêmicos e às minhas atividades no Portal, eu também estudava para concursos. Em julho daquele ano apareceu uma ótima oportunidade. Foi lançado o edital para o concurso da FUB. Tendo com exemplo a minha experiência em Fortaleza, trabalhar na mesma Universidade que eu estudava seria muito positivo para mim. Assim, eu poderia trabalhar sem prejudicar tanto os meus estudos, uma vez que economizaria tempo ao evitar deslocamentos entre o trabalho e a universidade.

Utilizando todo o tempo que me era disponível, busquei conciliar os estudos acadêmicos com os do concurso, procurando me manter fiel ao planejamento que havia feito. Inscrevi-me em dois cargos, Auxiliar Administrativo e Assistente em Administração, o que gerou uma grande quantidade de conteúdos para estudar. A recompensa veio no final daquele ano, quando fui aprovado nos dois cargos. Fui nomeado em dezembro de 2013 para o cargo de Auxiliar Administrativo e permaneci nele até maio de 2014, quando fui nomeado para o cargo de Assistente em Administração, no qual estou até hoje.

Por ser um trabalhador estudante, esbarro na falta de tempo para buscar formação profissional, pois o tempo que disponho é preenchido pelos estudos acadêmicos, sobretudo nessa reta final de conclusão de curso. Todavia, com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação, que contribuíram para a expansão e aumento da qualidade da EaD, essas dificuldades estão sendo superadas.

Como servidor, pude realizar os seguintes cursos a distância, promovidos pela PROCAP: Aprendendo em Cursos a Distância (2014); Capacitação para Tutoria em EaD (2014); Elaboração de Conteúdo Impresso para EaD (2015); e Construção de Sala no Ambiente Moodle. Os referidos cursos foram realizados nesta ordem de sequência por minha opção, considerando a temática dos cursos em uma perspectiva de graus gradativos de especificidade, embora não houvesse pré-requisitos estabelecidos.

De toda a minha experiência narrada aqui, iniciando com a minha mãe e finalizando no meu atual contexto, é que nasce a justificativa para esse trabalho. Ele se iniciou, concretamente, no semestre 1/2014, quando dei os primeiros passos na minha pesquisa sobre esse tema, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Nara Pimentel no Projeto 3, e que agora se encaminha para a sua parte final.

## INTRODUÇÃO

A modalidade a distância tem sido objeto de debates entre docentes e discentes e está associada ao uso de Tecnologias de Comunicação e Informação - TIC. A entrada de novas formas de ensinar e aprender mediadas pelas novas tecnologias em contextos educativos presenciais e a distância passa a exigir mudanças profundas nas atuais práticas pedagógicas, que nem sempre são discutidas e aprofundadas no interior das Instituições de Ensino Superior.

Belloni (2001) identifica a raiz do problema dentro das próprias instituições escolares – nos educadores e em seus métodos – como também nas escolhas políticas da sociedade. Estabelecer ações de alcance nacional para o planejamento e a aplicação de programas de integração das TIC, por exemplo, seja na educação presencial ou a distância, se torna, principalmente, uma responsabilidade de setores do governo.

Um outro fator que historicamente ronda esta modalidade de ensino é a descontinuidade das ações do governo. Isso deve ser levado em conta. Desde a década de 1950 muitas iniciativas de se promover a EaD no Brasil foram implantadas e poucas implementadas. Alves (2009) cita como exemplo o Programa Nacional de Teleducção (Prontel). Criado em 1972, o programa teve vida curta, pois em 1985 surgiu o Centro Brasileiro de TV Educativa (Funtevê), órgão do Departamento de Aplicações Tecnológicas do Ministério da Educação e Cultura. Já no início da década de 1990, as emissoras comerciais de televisão ficaram desobrigadas a transmitir programas educacionais. Integrar tantos projetos pedagógicos diferenciados numa realidade educacional como a brasileira, principalmente para fortalecer a educação superior, é um trabalho difícil e, por isso, precisa de propostas pedagógicas inovadoras e consistentes.

Os desdobramentos decorrentes da sua implantação nas universidades, embora positivos, também aumentam as tensões decorrentes dos riscos da tomada de decisão em favor da sua implementação. Riscos de se tomar decisões às pressas sob pressão, sem uma visão mais integrada e refletida, sem uma percepção da perspectiva histórica, sem clareza suficiente de objetivos e sem uma inserção mais estratégica, poderão trazer sérios danos à credibilidade e à potencialidade da EaD .

Nesse sentido, o desenvolvimento da Educação a Distância está sendo um dos fenômenos mais relevantes no mundo educativo neste século XXI. A EaD

vem sendo utilizada em diversos níveis e os títulos hoje outorgados a ela são cada vez mais equiparados ao presencial.

Desta forma, ao lançar mão do uso das novas Tecnologias de Informação e Comunicação - TIC, a modalidade a distância tem sido de importante contribuição ao desenvolvimento de processos de formação inicial e continuada, colaborando para que mais pessoas tenham acesso aos conteúdos educacionais. Uma vez que as TIC possibilitam a conexão de várias pessoas, em diferentes lugares, antigos impedimentos como a distância ou escassez de tempo estão sendo aos poucos superados.

Com base neste contexto, a pesquisa tem como foco investigar como a modalidade a distância tem sido utilizada na capacitação dos servidores da UnB, por meio da oferta de cursos a distância pela PROCAP. Nesse sentido, também busca identificar características dos sujeitos que realizam cursos a distância ofertados pela PROCAP/UnB e identificar as ferramentas envolvidas no processo de ensino/aprendizagem.

A escolha deste tema surgiu a partir da minha trajetória na Universidade de Brasília como aluno e servidor técnico-administrativo. No curso de Pedagogia, aprendi nas disciplinas as diferentes concepções de aprendizagem e como as práticas pedagógicas podem ser baseadas nesses diversos modelos, levando em conta as especificidades de seus alunos. Na disciplina de Educação a Distância, especificamente, pude verificar como as tecnologias têm feito cada vez mais parte da vida das pessoas e facilitado o acesso à educação por superar as barreiras físicas e temporais. Como servidor, tive conhecimento da PROCAP e de sua atuação na promoção de cursos e capacitação e realizei o seguinte questionamento: por que a Coordenadoria de Capacitação (PROCAP) da UnB lança mão da EaD nas ações de capacitação dos servidores?

A pesquisa, portanto, tem como objetivo geral compreender o processo da Educação a Distância nas ações de capacitação promovidas pela PROCAP. Os objetivos específicos são:

- Identificar e caracterizar o público-alvo do curso Elaboração de conteúdo impresso para EaD;
- Identificar as ferramentas tecnológicas utilizadas no curso;

- Conhecer os processos pedagógicos e recursos educacionais envolvidos no curso, como materiais de estudo, interação entre alunos, professores e ambiente, e formas de avaliação.

O trabalho, então, está assim estruturado: o primeiro capítulo trata do conceito de Educação a Distância com base no Artigo 1º do Decreto 5.622/2005. Neste capítulo destaco que a EaD é uma modalidade educacional e que os processos de ensino e aprendizagem a partir das suas especificidades ocorrem mediante a utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação.

O segundo capítulo aborda a EaD na capacitação profissional. Partindo de um levantamento histórico sobre o treinamento e o desenvolvimento nas organizações, analiso como a EaD foi se desenvolvendo nesse âmbito, relacionando-se posteriormente com os princípios de andragogia, especificidades do *e-learning* e as perspectivas da aprendizagem aberta. Por fim, abordo a questão no contexto dos cursos a distância que foi objeto do estudo de caso apresentado neste trabalho.

O terceiro capítulo apresenta a hipótese, os objetivos gerais e específicos, bem como os procedimentos metodológicos que conduziram a pesquisa e os instrumentos utilizados.

O quarto capítulo é dedicado à análise do estudo de caso realizado no curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”, promovido pela PROCAP no primeiro semestre de 2015.

Por último, realizo as minhas considerações finais sobre esta pesquisa. Ao final disponibilizo as referências, os apêndices e os anexos do trabalho.

## **CAPÍTULO I - CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Quando se fala em Educação a Distância (EaD), é preciso expressar suas características e peculiaridades a fim de que se saiba qual o tipo de educação que está se trabalhando. Ora, antes de tudo, a EaD é educação e, como tal, apresenta em sua concepção elementos próprios do âmbito educacional e pedagógico. Porém, o termo “a distância” informa que este tipo de educação envolve aspectos que a diferenciam do modelo presencial.

O Decreto 5.622/2005, que regulamenta o art. 80<sup>1</sup> da Lei nº 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB), apresenta em seu primeiro artigo uma definição para EaD, caracterizada como

modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Da referência do artigo, temos que a EaD, além da característica intrínseca da distância física entre estudantes e professores, possui outras duas importantes características, a saber:

- É uma modalidade educacional;
- Usa-se de Tecnologias de Informação e Comunicação para realizar a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem.

Estas características devem ser consideradas a fim de oferecer um curso a distância e evitar que a EaD seja definida como algo que ela não é, dirimindo assim uma série de problemas que poderiam ser gerados a partir do entendimento incorreto de sua identidade e ação.

### **1.1 A Educação a Distância como modalidade educacional**

Partindo da primeira característica, a EaD é uma modalidade educacional. A LDB, em seu Título V, divide a educação em níveis, etapas e modalidades. Os níveis na

---

<sup>1</sup>Art. 80. *O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.*

educação escolar brasileira são dois: educação básica e educação superior. A educação básica, por sua vez, subdivide-se em três etapas: educação infantil, ensino fundamental e ensino médio. A modalidade representa uma terceira categorização. São modalidades de ensino (INEP, 2009): Educação de Jovens e Adultos (EJA); Educação a Distância (EaD) e tecnologias educacionais; Educação tecnológica e formação profissional; Educação especial; Educação Indígena; e Educação do campo.

No âmbito educacional, a modalidade constitui formas de educação que promovem uma diversificação na oferta dos níveis escolares. Exemplificando, o ensino fundamental e o ensino médio podem ser oferecidos tanto na educação regular como na modalidade da Educação de Jovens e Adultos (EJA). Da mesma forma, a EJA tanto pode ser ofertada presencialmente quanto a distância<sup>2</sup>.

Dáí temos que a modalidade estabelece novas facetas às formas tradicionais de educação, utilizando-se de diferentes modos e metodologias de acordo com suas especificidades e seu público-alvo. Embora essas particularidades caracterizem e permitam delimitar uma modalidade educacional, elas não diminuem nem inferiorizam tais modelos. Legalmente, ambos os tipos possuirão o mesmo valor. É o que consta no art. 5º do Decreto 5.622/2005, onde “os diplomas e certificados de cursos e programas a distância, expedidos por instituições credenciadas e registrados na forma da lei, terão validade nacional”. O condicionante para a validade nacional reside no fato da instituição que oferta os cursos a distância ser ou não credenciada, e não na certificação ter sido feita em um curso a distância.

Sendo assim, a EaD, fundamentalmente, trata-se de educação e deve zelar pela garantia de qualidade em todos os seus processos, mais precisamente os que envolvem aspectos pedagógicos, recursos humanos e infraestrutura, não podendo ser ela planejada e ofertada de qualquer forma. Para tanto, o MEC lançou em agosto de 2007 um documento intitulado “Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância”,

elaborado a partir de discussão com especialistas do setor, com as universidades e com a sociedade. [...] tem como preocupação central apresentar um conjunto de definições e conceitos de modo a, de um lado, garantir qualidade nos processos de educação a distância e, de outro, coibir tanto a precarização da educação superior, verificada em alguns modelos de oferta de EAD, quanto a sua oferta indiscriminada e sem garantias das condições básicas para o desenvolvimento de cursos com qualidade. Muito embora o texto apresente orientações especificamente à educação superior,

---

<sup>2</sup> De acordo com o Decreto 5.622/2005 (art. 2º e art. 30), a educação básica regular só pode ser ofertada pela Educação a Distância nos casos de complementação à aprendizagem e em situações emergenciais.

ele será importante instrumento para a cooperação e integração entre os sistemas de ensino, nos termos dos arts. 8º, 9º, 10 e 11<sup>3</sup> da Lei nº 9.394, de 1996, nos quais se preceitua a padronização de normas e procedimentos nacionais para os ritos regulatórios, além de servir de base de reflexão para a elaboração de referenciais específicos para os demais níveis educacionais que podem ser ofertados a distância (MEC, 2007, pp. 2-3).

O documento, portanto, já explica que, apesar de se referir especificamente ao ensino superior, os preceitos apresentados contribuem para uma padronização de normas e procedimentos nacionais na EaD e servem como base para a elaboração de referenciais para outros níveis educacionais.

Os referenciais apresentam alguns tópicos que devem constar expressamente em um Projeto Político-Pedagógico (PPP) de um curso na modalidade a distância. Esses tópicos não devem ser vistos isoladamente, mas sob uma perspectiva de inter-relação. São eles:

- Concepção de educação e currículo no processo de ensino e aprendizagem;
- Material didático;
- Avaliação;
- Equipe multidisciplinar;
- Infraestrutura de apoio;
- Gestão Acadêmico-Administrativa;
- Sustentabilidade financeira;
- Sistemas de Comunicação.

É importante explicitar a concepção de educação e currículo adotada no PPP. A LDB, em seu art. 3º, inciso III, estabelece o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas como um dos princípios-base para o ensino. Todavia, estas concepções e ideias, assim como o currículo adotado, não são neutras e fundamentam uma epistemologia de educação para formar determinado tipo de indivíduo, contexto no qual será organizado todo o trabalho pedagógico e que envolve a seleção de materiais didáticos adequados para o fim pretendido e a forma de avaliação a ser implementada.

---

<sup>3</sup> Os referidos artigos tratam sobre as formas com que a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, em regime de colaboração, organizarão seus respectivos sistemas de ensino.

Assim, todos os movimentos da escola deverão ser coerentes com a opção teórico-metodológica expressa no PPP.

Sobre a equipe atuante, composta basicamente por docentes, tutores e pessoal técnico-administrativo, o documento referencial preceitua que os recursos humanos devem prezar pelo trabalho multidisciplinar, lidando com as funções de planejamento, implementação e gestão dos cursos a distância. A equipe multidisciplinar precisa também ter à disposição uma infraestrutura material que seja proporcional ao número de estudantes, aos recursos tecnológicos envolvidos e à extensão territorial a ser alcançada.

Deve haver integração entre a gestão acadêmico-administrativa e os outros processos institucionais, objetivando oferecer ao estudante do curso a distância o mesmo suporte e as mesmas condições das quais o aluno do curso presencial dispõe. E na EaD, os processos que envolvem a logística de um projeto necessitam de uma rigorosa supervisão, pois a negligência nos aspectos fundamentais de acompanhamento, tutoria, avaliação, produção e distribuição de material didático, podem colaborar negativamente para o desempenho e aprendizagem dos estudantes, levando-os, inclusive, ao abandono do curso.

Para que os objetivos e finalidades pretendidos sejam realizados, é preciso haver investimentos inicialmente elevados. As despesas, segundo os referenciais, devem constar em planilha de custos do projeto e subdividem-se em investimentos (de curto e médio prazo) e custeio (despesas permanentes). Na primeira categoria encontram-se: produção de materiais didáticos; implantação de sistemas de gestão; aquisição de equipamentos de comunicação, dentre outros. Na segunda, estão os gastos com: equipe de docentes, de tutores, de pessoal multidisciplinar; de gestão do sistema; envio de material didático; sistemas de avaliação; recursos de comunicação.

Os sistemas de comunicação, por sua vez, implicam no uso de Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC.

## **1.2 Uso de Tecnologias de informação e comunicação**

Castells (2000) afirma que as novas tecnologias de informação estão integrando o mundo em redes globais e que a comunicação mediada por computadores gera uma diversidade de comunidades virtuais, que são ambientes propícios para promover interações, troca de ideias e resolução de problemas.

As mídias digitais, que se desenvolveram bastante na *Web 2.0*, permitiram aos indivíduos uma condição de serem produtores de conteúdos, pois, ao produzirem informações, passaram a estabelecer relações de ensino e aprendizagem. Isto mostra como as TIC têm a capacidade de modificar a forma como pensamos e representamos a realidade, o que interfere também nos modos de aprendizagem. Sendo assim, é preciso conceber as TIC como um

instrumento de aprendizagem, de maneira que se reconheça o seu lugar em um mundo onde o conhecimento e informação se situam fora do espaço e tempo escolar e não são mais socializados pelos sujeitos que, aparentemente, “detêm saberes” mais elaborados que outros (ARRUDA, p.16, 2011).

Com o desenvolvimento das TIC, as informações passaram a ser transmitidas quase que em tempo real e em diferentes formas e meios. Estas inovações realizaram uma mudança significativa no processo de aquisição do conhecimento. Se antes o indivíduo tinha que única e prioritariamente deslocar-se a um grande centro cultural/formador para obter determinada informação e instrução, hoje, estes conteúdos podem ser acessados praticamente de qualquer lugar, sem a necessidade obrigatória de se recorrer aos estabelecimentos formativos, sobretudo aos seus ambientes físicos, como as salas de aula. Conforme afirma Kenski (2003),

o espaço e o tempo de ensinar eram determinados. ‘Ir à escola’ representava um movimento, um deslocamento até a instituição designada para a tarefa de ensinar e aprender. O ‘tempo da escola’, também determinado, era considerado como o tempo diário que, tradicionalmente, o homem dedicava à sua aprendizagem sistematizada. Correspondia, também, na sua história de vida à época que o homem dedicava à formação escolar (KENSKI, p. 30, 2003).

Sobre a alteração na configuração de tempo e espaços de aprender e ensinar, Kenski (*idem*) informa que

múltiplas são as agências que apresentam informações e conhecimentos a que se pode ter acesso, sem a obrigatoriedade de deslocamentos físicos até as instituições tradicionais de ensino para aprender. Escolas virtuais oferecem vários tipos de ensinamentos *on-line*, além de inúmeras possibilidades de estar informado por meio das interações com todos os tipos de tecnologias (KENSKI, p. 30, 2003).

Essa mudança vem sendo incorporada por diversas instituições, que passam cada vez mais a oferecer cursos de formação a distância, utilizando-se das novas tecnologias, uma vez que elas proporcionam o acesso aos conteúdos em praticamente qualquer lugar. Tal acessibilidade é importante aos indivíduos que estejam impossibilitados ao deslocamento, seja por falta de tempo ou por questões de saúde, por exemplo.

É característica desta forma alternativa de aprendizagem a dinamicidade e flexibilidade, que se diferencia daquela apreendida, geralmente, nas instituições tradicionais de ensino, sobretudo na escola, onde existe maior rigidez no sistema e níveis de hierarquia pré-estabelecidos e disseminados. Assim, em contraponto à passividade, ao silêncio e à disposição em receberem os conhecimentos “depositados” por professores detentores do saber, estes sujeitos são estimulados à busca de soluções; ao diálogo para socializar informações importantes ao progresso do grupo; à autonomia; ao questionamento; à experiência de novas alternativas construídas a partir de reflexões realizadas dentro do próprio grupo. Nos ambientes virtuais de aprendizagem (AVA), as turmas são heterogêneas, formadas por alunos de variadas origens. O que os une é a integração na e pela rede, a qual ajuda os estudantes a promoverem a interação entre si.

As TIC possuem o potencial para criar esse ambiente dinâmico em que o saber é compartilhado, pois elas ampliam as possibilidades educativas ao multiplicarem os processos de comunicação, de transmissão da informação e das atividades a serem realizadas. Também favorecem a formação de equipes interdisciplinares que “procuram a melhor compreensão dos problemas e das situações encontradas nos ambientes em que vivem [...]” (*ibidem*, p. 74).

Kenski (*ibidem*, p. 61) afirma, porém, que as novas tecnologias não podem ser consideradas como modismo e, para tanto, é preciso que haja uma reflexão sobre as novas perspectivas filosóficas para que visões inovadoras de ensino possam ser contempladas. Ela aponta como características das novas formas de ensinar e aprender: a consciência sobre alterações nos papéis dos sujeitos envolvidos no processo; ampliação das possibilidades de oferecimento de ensino de qualidade em espaços, tempos e lugares diferenciados; envolvimento de todos para a construção individual e coletiva dos conhecimentos, dentre outros.

É devido a este potencial de comunicação e interação que as tecnologias proporcionaram o desenvolvimento da EaD. Assim como no conceito de EaD posto pelo Decreto 5.622/2005, Moore e Kearsley (2008) definem esta modalidade educacional como

o aprendizado planejado que ocorre normalmente em um lugar diferente do local do ensino, exigindo técnicas especiais de criação do curso e de instrução, comunicação por meio de várias tecnologias e disposições organizacionais e administrativas especiais. (MOORE E KEARSLEY, p. 2, 2008).

Os autores destacam que, na EaD, eventualmente pode ocorrer um encontro entre os alunos e entre estes e o professor, porém, o local normal de aprendizado não pressupõe a presença do professor. Por isso, a tecnologia é o meio de comunicação único ou principal na EaD.

## CAPÍTULO II - A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA CAPACITAÇÃO<sup>4</sup> PROFISSIONAL

Por causa das novas demandas educacionais geradas a partir das mudanças ocorridas no âmbito da economia e do trabalho, a modalidade a distância ganha cada vez mais espaço nas sociedades contemporâneas enquanto meio para a formação. Com a intensificação do processo de globalização, gerador de alterações na relação entre tempo e espaço, transformações puderam ser percebidas nos modos de vida da sociedade, refletindo-se nas novas formas de ver o mundo e de aprender.

Como consequência desse processo, tem-se também a exigência de um novo tipo de indivíduo que deverá possuir mais habilidades em diversas áreas para facilitar a sua inserção e atuação no mercado de trabalho. Tal sujeito deverá ser capaz de: realizar múltiplas competências; aprender a trabalhar em equipe de modo colaborativo e pouco hierarquizado; saber lidar e adequar-se com situações novas (adaptabilidade e flexibilidade); realizar a autogestão (organização do próprio trabalho).

Estas características, todavia, requerem que os sistemas educacionais capacitem os educandos com base nesse novo paradigma. Para tanto, deverão expandir a sua oferta de serviços e criar ofertas de formação continuada. Conforme aponta Belloni (2009),

os desafios que estas mudanças na estrutura das demandas sociais de educação pós-secundária (formação inicial e continuada) significam para os sistemas educacionais são enormes: de um lado, na formação inicial, será preciso reformular radicalmente currículos e métodos de ensino, enfatizando mais a aquisição de habilidades de aprendizagem e a interdisciplinaridade (o que implica diminuir a quantidade de conhecimentos), sem no entanto negligenciar a formação do espírito científico e das competências de pesquisa; de outro lado, as demandas crescentes de formação ao longo da vida terão de ser atendidas (BELLONI, 2009, p. 5).

A necessidade de uma educação ao longo da vida (*lifelong education*), mais integrada aos ambientes de trabalho e às expectativas e necessidades das pessoas, surge a partir da insuficiência da formação inicial. A produção constante de conhecimento apresenta dados que questionam modelos tradicionais, sendo que este conflito pode levar a uma ruptura de paradigmas e conduzir a sociedade a novos padrões. Desta

---

<sup>4</sup> Neste trabalho assume-se como usual o termo capacitação por ser utilizado pela PROCAP/UnB ao referir-se aos processos de formação presenciais e a distância.

forma, aquilo que foi apreendido pelo sujeito em sua formação de origem pode vir a tornar-se rapidamente obsoleto, acarretando uma demanda por atualização, daí a imprescindibilidade de educar-se continuamente.

A EaD desenvolveu-se bastante do final dos anos 1990 até o presente momento, fato relacionado ao aprimoramento da tecnologia, à popularização da *internet* e à crescente democratização da educação. Concomitantemente a este crescimento, críticas são realizadas ao modelo de EaD, sobretudo no que se refere à qualidade por ela oferecida, quando comparada à educação presencial, e ao seu caráter considerado mercadológico-industrial.

O debate é interessante, pois resgata discussões nas áreas de planejamento, metodologia, teoria e prática pedagógica, interesses ideológicos, e envolve aspectos socioeconômicos que influenciam e são influenciados pela ação do tipo de educação a que se pretende que os indivíduos tenham acesso.

## **2.1 Treinamento e Desenvolvimento (T & D) nas organizações**

A relação da EaD com modelos industriais foi fortemente conduzida pelo trabalho de Otto Peters<sup>5</sup>. Ele vem, desde os anos 1960, realizando análises da EaD e suas similaridades com o modelo de produção industrial de bens e serviços, naquilo que convencionalmente se chama de modelo fordista<sup>6</sup>. Segundo o autor (*apud* BELLONI, 2009, p.10), a EaD é uma forma

de estudo complementar à era industrial e tecnológica - uma forma industrial de educação - e, portanto, o “ensinar” a distância é também um processo industrial de trabalho, cuja estrutura é determinada pelos princípios do modelo industrial fordista.

Considerando as características do modelo fordista, Peters destaca três delas que são consideráveis para se compreender a EaD, a saber: racionalização; divisão do trabalho; produção em massa. Acrescenta-se a isso a reestruturação graduada do ensino a partir da automação e mecanização dos processos, o que leva o autor a destacar a EaD como a mais industrializada forma de educação. Nesta linha, as estratégias fordistas se refletem na EaD a partir do *single-mode*, um modelo único que opera em âmbito

---

<sup>5</sup> Fundador e primeiro reitor da *Fernuniversität* – Universidade a Distância, na cidade de Hagen, Alemanha.

<sup>6</sup> Modelo de sistema de produção industrial implantado por Henry Ford (1863-1947) e que possui as seguintes características: produção em massa, produtos estandardizados; automação; tarefas fragmentadas e especializadas; controle centralizado; hierarquização e burocracia.

nacional e realiza modelos de escala por meio da oferta de cursos estandardizados para um mercado de massa. A racionalização desse modelo, por sua vez, requer intenso controle administrativo e divisão do trabalho, em virtude da fragmentação em diversas atividades (BELLONI, 2009, p. 14).

O treinamento, enquanto meio de formação profissional, surge a partir do modelo taylorista/fordista<sup>7</sup>, com o propósito de suprir a demanda por profissionais tecnicamente qualificados para atender à indústria de produção em massa, principal motor da acumulação capitalista no início do século XX (MARTINS, p. 224, 2009).

Este modelo de treinamento é chamado por Taylor de científico, uma vez que está fundamentado em critérios racionais e se diferencia do antigo método de trabalho, baseado na iniciativa, no incentivo e na autonomia excessiva. A racionalização do trabalho conduz à especialização do trabalhador, situação em que este é responsável pela execução de tarefas específicas, limitadas, previsíveis e repetitivas e que não dão oportunidade a ações flexíveis e criativas. Naquele período, exemplificando, o treinamento era voltado para o desenvolvimento de habilidades motoras para o manejo de máquinas e ferramentas, bem como para o ajuste de tempos e movimentos visando à otimização na execução para o aumento da produtividade, avaliada em termos de quantidade produzida.

Martins (2009) destaca que o primeiro grande progresso metodológico do treinamento no Brasil se dá com o surgimento da instrução programada, por volta de 1950, a partir dos estudos de Skinner, e

compreendia uma técnica centrada no comportamento do treinando, existindo um programa sobre determinado assunto ou matéria e uma série de quadros que apresentavam enunciados curtos com perguntas variando sobre um ou mais temas. A ideia central do modelo era coibir o erro reforçando positivamente o êxito. Isso era feito com programas elaborados na forma de sequência de quadros simples e de fácil compreensão, de maneira a reduzir a incidência de erros o que, possivelmente, viria a, no entendimento dos formuladores do modelo, inibir o processo de aprendizagem (MARTINS, 2009, p. 225).

Embora a instrução programada ainda estivesse orientada de acordo com o paradigma taylorista/fordista, sua formulação pensou em metodologias de ensino e

---

<sup>7</sup> Modelo de administração desenvolvido por Frederick Taylor (1856-1915), baseado na análise de processos produtivos com o objetivo de otimização do tempo de trabalho, eliminando o imprevisto e ações desnecessárias.

aprendizagem, fator que não costumava ser contemplado até então, o que acabou por articular educação e treinamento.

A ideia de treinamento para o desenvolvimento de pessoal, contudo, só se desenvolveu a partir da “consagração da categoria *capital humano*, no sentido de que esta tem no fator humano um *ativo* no qual é preciso investir” (*idem*). Assim, o fator humano passa a estar no centro das propostas de desenvolvimento da organização, demandando a elaboração de novas estratégias de gestão de pessoas, por parte das empresas, e a um amplo esforço de requalificação da força de trabalho por parte do Estado.

Como consequência do treinamento para o desenvolvimento de pessoal, temos a concepção de treinamento comportamental, baseado na aplicação de conteúdos da psicologia em conjunto com a formulação de metodologias para o ensino e aprendizagem e tendo como parâmetro o alcance de um comportamento considerado como padrão.

As implicações de modelos industriais na educação refletem em alunos e professores. No primeiro grupo, a massificação pode gerar sujeitos passivos e automatizados. Em relação aos professores, pode-se estimular a sua desqualificação e divisão do trabalho. Essas consequências, por sua vez, não estão em conformidade com as novas demandas atuais, as quais requerem do sujeito uma postura pró-ativa e criativa.

Para superar essa condição, é preciso pensar novas formas de educação mais humanizadas e redefinidas a partir da reflexão sobre os problemas existentes e constatáveis no modelo fordista.

## **2.2 E-learning, Andragogia e Aprendizagem aberta em EaD**

O *e-learning* pode ser definido como a utilização das tecnologias da *internet* para fornecer um conjunto de soluções que melhoram o conhecimento e o desempenho (ROSENBERG, 2002, p.25 *apud* SILVA, p.234). Assim, temos três critérios que são considerados fundamentais em *e-learning*:

- Transmissão pela rede, o que permite a atualização, o armazenamento, a distribuição, o compartilhamento e a recuperação da informação;
- Fornecimento ao usuário final por meio do computador<sup>8</sup> e da *internet*;

---

<sup>8</sup> Além do computador, convém destacar o uso de novos aplicativos cada vez mais popularizados nesse processo, como o *smartphone* e o *tablet*.

- Concentração na visão mais ampla da aprendizagem e rompimento com modelos tradicionais de educação.

Estes critérios estão inter-relacionados e contribuem significativamente para situar as contribuições das tecnologias nas novas formas de aprender. A transmissão dos conteúdos pela rede permite que o usuário tenha acesso a eles, praticamente, a qualquer momento em que o deseje fazê-lo, de tal modo que o tempo e/ou a distância passam a não ser mais impeditivos para a sua aprendizagem. No *e-learning*, os conteúdos estão disponíveis e são armazenados na *web* e o educando pode acessá-los de acordo com a sua rotina e planejamento pessoal. Além disto, como todos os atores deste processo estão interligados, o estudante poderá trocar informações e buscar ajuda para suas dúvidas e questionamentos, dispondo de ferramentas síncronas e assíncronas de comunicação<sup>9</sup>.

Para tanto, o meio mais utilizado e adequado para acessar os conteúdos é o computador, juntamente com o uso da *internet*. O desenvolvimento desses dois itens trouxeram significativos ganhos à ação de aprender. Com eles, é possível ter acesso à informação em tempo real, obtendo um ganho considerável em velocidade de busca e pesquisa.

Por sua vez, o aumento de velocidade e a facilidade no acesso ampliam o leque de fontes de informação e possibilitam um retorno mais eficiente ao aluno, que agora não precisa mais esperar pela sequência linear-tradicional dos currículos para que possa estudar determinado assunto. O aluno pode se antecipar às etapas curriculares e resolver, agora, as dúvidas que lhe surgem quando se depara com um tema.

É comum vermos em situações de ensino presencial uma obediência à risca aos módulos curriculares, de forma que um assunto não pode ser abordado enquanto não chegue “a vez dele” de acordo com o cronograma. Predomina a lógica primeiro-isso-para-depois-aquilo. Com o *e-learning*, essa lógica pode ser rompida, pois agora o aluno tem ferramentas rápidas de busca à sua frente e pode pesquisar assuntos e questões de acordo com seus interesses e sua curiosidade, ganhando tempo necessário para construir esquemas de pensamento e assim poder realizar uma crítica mais embasada.

---

<sup>9</sup> A comunicação síncrona acontece quando os interlocutores estão interagindo em tempo real (telefonema, vídeo-conferência). A forma assíncrona é quando a comunicação não acontece de forma simultânea, ou seja, a mensagem poderá ser lida pelo receptor posteriormente (e-mail, fórum de discussão).

O fato de o computador ser amplamente utilizado como meio de interação também leva o aluno a lidar com o mundo da escrita e faz com que ele desenvolva aptidões para melhor expressar suas ideias. De acordo com Teles (2009), a interação via comunicação mediada por computadores

requer que os estudantes organizem suas ideias e pensamentos através da palavra escrita e compartilhem esses pensamentos e comentários em um formato que os outros colegas possam facilmente ler, digerir, tecer comentários e exercitar tarefas intelectuais. Essas características induzem à mudança de um ensino do tipo tradicional, centrado no professor e suas palestras para outro modelo, colaborativo, no qual os estudantes contribuem com a maior parte das mensagens (TELES, 2009, p. 73).

A crescente demanda por formação inicial e continuada apresenta um desafio atual para a educação, que terá que preparar profissionais que sejam autônomos, dinâmicos e capazes de trabalharem em equipe e de buscarem informações para resolver problemas. A disseminação das TIC e da EaD reabre o diálogo sobre possibilidades de aprendizagem e o que se espera dos alunos nessa modalidade de ensino (ALMEIDA, 2009, p. 105).

O uso das TIC tem o potencial para aumentar as possibilidades de interação e de aprendizagem na EaD, porém, elas por si só não são suficientes como garantia de qualidade, afinal, a função dessas tecnologias é, primeiramente, informar e comunicar, sendo que somente adquirem potencial educacional através do direcionamento pedagógico que se dará a elas. Aí reside um paradoxo, pois se de um lado temos tecnologias que se desenvolvem e evoluem em um curto espaço de tempo, por outro temos práticas pedagógicas tradicionais ainda vigentes, amplamente centradas nos conteúdos e em sua transmissão oral pelo professor.

Contudo, embora essas práticas sejam dominantes, outras metodologias foram sendo construídas ao longo do tempo, procurando levar em conta a reflexão, o diálogo, a aprendizagem pela experiência, e estar de acordo com as necessidades dos indivíduos, que nem sempre são as mesmas. Faz-se necessário, pois, avançar o olhar para além da tecnologia e buscar compreender quem são os sujeitos aprendizes, o que querem e como aprendem. Sobre essa questão, Almeida (2009) afirma que

atualmente, muitos estudos sobre EAD, educação presencial ou híbrida em ambientes virtuais, enfatizam as características e funcionalidades das tecnologias. No entanto, é preciso entender sobretudo como se aprender e considerar as analogias e as diferenças entre a aprendizagem de adultos, de crianças e de grupos com necessidades específicas. Torna-se, assim, necessário avançar para além das potencialidades tecnológicas e relações pedagógicas entre professor e alunos baseadas em abordagens instrucionistas

ou construtivistas, a fim de aprofundar a compreensão sobre quem é o aprendiz, quais são suas experiências, preferências de aprendizagem, condições de vida e trabalho, demandas e necessidades que levaram a determinado contexto de formação (ALMEIDA, 2009, p. 105).

Considerar as especificidades dos indivíduos é importante, sobretudo quando falamos de EaD. De acordo com o Censo da Educação Superior de 2010, a média de idade dos alunos que ingressam em cursos a distância é de 33 anos, sendo que a maioria deles já está inserida no mercado de trabalho. Esses alunos desejam uma formação mais sólida, o que os leva a buscarem cursos com relação mais estreita às atividades que realizam em seu trabalho.

Diante dessa percepção, ganha cada vez mais espaço nos debates pedagógicos o conceito de andragogia<sup>10</sup> (do grego *andros* – adulto – e *agogé* – guiar, conduzir). Para Kenski (2009, p. 242), a andragogia está centrada na experiência do sujeito aprendiz e que este, na condição de adulto, possui responsabilidade, valores e conhecimentos práticos, e tem consciência do que deseja encontrar no curso a ser realizado. Além disso, na maioria dos casos, esses indivíduos possuem tempo escasso e suas motivações, impulsionadoras para a aprendizagem, estão relacionadas à empregabilidade e/ou à aspiração por ascensões no cargo e na carreira.

Almeida (*op. cit.*, p. 105) afirma que a andragogia é um novo conceito educacional relacionado à educação de adultos que decidem aprender algo que consideram importante para a sua vida e trabalho, tendo um papel ativo em seu processo de aprendizagem e na realização de atividades. A autora destaca ainda que a andragogia deriva da expansão de concepções educacionais baseadas na perspectiva da formação continuada e ao longo da vida, indo além da educação escolar.

Importante também é a contribuição de Oliveira (1999 *apud* KENSKI, 2009), para quem a andragogia é definida através da influência de princípios provenientes de diferentes correntes teórico-metodológicas que dizem respeito “a um processo educacional de um adulto identificado como trabalhador”. Esses princípios, 14 no total, são responsáveis por tornar a andragogia um diferencial de aprendizagem nas organizações. São eles:

---

<sup>10</sup> O termo andragogia foi utilizado pela primeira vez em 1833, pelo professor alemão Alexander Kapp, com o objetivo de descrever os elementos da teoria da educação de Platão, que exercitava a indagação, a interação e a dialética com pequenos grupos de jovens e adultos (ALMEIDA, 2009, p. 105).

1. O adulto é um ser provido de consciência crítica e consciência ingênua. O tipo de consciência predominante é que irá determinar se a postura será proativa ou reativa;
2. O adulto considera fundamental compartilhar experiências, pois reforça suas crenças e influencia outros;
3. O adulto baseia a sua educação na interação facilitador/aprendiz, em que ambos aprendem entre si;
4. Um dos fatores-chave para motivação do adulto é a negociação com o seu interesse em participar de uma atividade;
5. A aprendizagem é o foco das atividades educacionais do adulto, não o ensino;
6. É o adulto quem deve decidir o que irá aprender. Ele é o próprio agente de sua aprendizagem;
7. O processo de aprendizagem do adulto implica, incondicionalmente, a aquisição de conhecimento, habilidades e atitude;
8. A ordem do processo de aprendizagem do adulto é: sensibilização (motivação), pesquisa (estudo), discussão (esclarecimento), experimentação (prática), conclusão (convergência) e compartilhamento (sedimentação);
9. O ambiente de aprendizagem do adulto deve ser permeado de liberdade para expressar suas ideias, opiniões e experiências, pois a motivação dele está ligada às oportunidades que tem de compartilhar sua história;
10. A essência na relação educacional entre adultos é o diálogo. A habilidade de ouvir e de falar deve ser estimulada;
11. Por ser o responsável pelo processo de comunicação, o adulto deve tomar a iniciativa de esclarecimento quando alguém não entende o que ele propôs;
12. A práxis educacional deve estar presente na educação de adultos. Os temas tratados devem ser discutidos e vivenciados;
13. O livro do aprendiz adulto é a experiência;
14. Uma prática pedagógica tradicional, centrada no professor, prejudica o desenvolvimento do adulto, já que o coloca em uma situação de dependência e reforça um comportamento reativo típico da fase infantil.

Os princípios da andragogia estão em consonância com o objetivo da aprendizagem nas organizações e têm muito a contribuir na orientação ao planejamento de propostas educacionais de cursos destinados a adultos empregados profissionalmente. Nas instituições, a aprendizagem acontece através das ações de seus membros, por meio de suas percepções, seus conhecimentos, suas visões de mundo e experiências. Portanto, não se pode dissociar a aprendizagem organizacional da ação das próprias organizações (KENSKI, 2009, p 244).

Todavia, há que se destacar que uma das grandes dificuldades em viabilizar aprendizagens que sejam significativas tanto para as pessoas como para as empresas é escolher qual o tipo de modalidade educacional será utilizada. Isso porque os objetivos de aprendizagem almejados pelas organizações se chocam com tempos e espaços disponíveis para que os trabalhadores possam estudar/trabalhar, de modo que um não cause prejuízo ao outro. Por isso Kenski (2009) afirma que

cursos presenciais, a distância ou semipresenciais não são escolhidos ao acaso. A opção por qualquer uma dessas modalidades vai desencadear uma série de procedimentos distintos e que podem comprometer a qualidade do processo educacional a ser oferecido. Não é apenas o desenvolvimento dos mesmos cursos em formatos diferentes, mas a adoção de procedimentos diversos e formas distintas de planejamentos e execução. Um curso a distância possui didática, metodologias e estratégias bem diferenciadas em relação à sua oferta na modalidade presencial, por exemplo. Em todos eles, no entanto, a adoção dos pressupostos da andragogia como forma de se alcançar a aprendizagem organizacional não só é possível como desejável (KENSKI, 2009, p 244).

A solução para o impasse que se coloca, a princípio, entre os tempos e espaços para estudar e trabalhar pode ser viabilizada pelo desenvolvimento tecnológico presente na *web* e em outros espaços que podemos acessar pela *internet*. Esses espaços propiciam as condições para formas inovadoras de ensino e que são adequadas em questão de disponibilidade. Os estudantes podem acessá-los em diferentes horários e sem precisarem realizar grandes deslocamentos, o que representa uma facilidade significativa para quem era impedido de estudar por conta destas barreiras. Assim, temos, pois, um ideal de educação disponível a qualquer hora e lugar, um ideal de democracia e cidadania.

Não é à toa que a EaD vem sendo adotada maciçamente pelas organizações como modalidade educacional para promover educação aos seus funcionários, pois apresenta como vantagens a flexibilidade temporal para participar em cursos e a diminuição das despesas de deslocamentos.

Apesar da recomendação de se levar em conta os pressupostos da andragogia, é muito comum vermos ainda práticas pedagógicas tradicionais dominando o cenário. No quesito corpo docente, professores e instrutores ainda possuem uma visão de que educar se restringe ao ato de “dar aulas”, desconsiderando quem são os sujeitos a serem educados e os princípios básicos de metodologias de ensino e aprendizagem. Ignoram assim as experiências dos alunos e não dão oportunidades para a troca de diálogos didáticos entre e com os alunos. A consequência disso é o desenvolvimento de disciplinas centradas nos conteúdos e a participação ativa de professores em detrimento da postura passiva dos estudantes.

Com relação às tecnologias, a despeito da variedade de ferramentas tecnológicas com significativo potencial educacional, temos ainda forte presença de cursos tradicionais, baseados em “verborragia excessiva dos professores (tutores, instrutores etc.), seja por meio da imagem e voz (vídeo ou audioconferências síncronas, on-line), seja por meio de textos e outros materiais instrucionais” (KENSKI, 2009, p. 246).

Sobre a importância da elaboração de material didático para a EaD, Pereira e Pinto (2010) informam que, com a publicização da oferta de cursos a distância, os educadores foram levados a repensar as configurações pedagógicas de cursos oferecidos nessa modalidade, pois novas formas de aprender demandam situações diferentes daquelas praticadas de modo convencional. Por causa disso, ações como escrever, ouvir e mediar estão situadas, agora, em outros campos, marcados por interfaces comunicacionais que possibilitam a todos poderem expressar sua capacidade de planejar, executar e avaliar sua própria aprendizagem.

O uso de TIC requer um planejamento com estratégias específicas e inovadoras para que se possam alcançar os objetivos de aprendizagem que levem os estudantes a saberem pensar sem ficarem reféns de fórmulas prontas e estabelecidas. Nesse novo contexto, o aluno deve usar de sua autonomia e sua capacidade para o trabalho em grupo a fim de buscar saídas aos problemas e desafios que irão surgir ao longo de sua trajetória educativa e midiática. A autonomia leva o estudante a manipular dados e informações e a desenvolver argumentos sólidos e críticos, de forma que ele possa atuar de forma cidadã e democrática na sociedade em que está inserido.

Esta lógica deve começar a ser pensada desde os projetos pedagógicos que darão desenvolvimentos aos cursos a distância e deve se materializar na elaboração, na estruturação e produção dos materiais didáticos. O planejamento do material de uma

disciplina ou curso em EaD deve atentar-se para o *design* das aulas *online*, para a relação harmônica entre conteúdos didáticos e utilização das mídias, para as possibilidades de navegação e interatividade, que devem ser realizadas com coerência, equilíbrio e de forma inteligível. Os referenciais de qualidade para a EaD, do MEC (2007, p. 13), estabelecem que o material didático “deve desenvolver habilidades e competências específicas, recorrendo a um conjunto de mídias compatível com a proposta e com o contexto socioeconômico do público-alvo”.

Para tanto, o documento do MEC recomenda (pp. 14, 16) que se estabeleça uma equipe multidisciplinar, envolvendo profissionais da área de educação e da área técnica, como desenho instrucional, diagramação, desenvolvimento de páginas *web*, dentre outros. Os materiais devem também

Pereira e Pinto (2010) afirmam ainda que,

sob essa ótica, tem-se ampliado as discussões acerca de como produzir satisfatoriamente materiais didáticos para trabalhar com EaD que levem a uma efetiva aprendizagem. Fala-se em colaboração, cooperação, relações dialógicas, todavia, nessa concepção, a relevância do material vem sendo pautada apenas pelo pensar/dizer/fazer dos professores autores. Contudo, pouco ou nenhum estudo e análise tem sido realizado para investigar a quem de fato interessa as autorias para este fim, ou seja, o usuário final: o adulto (PEREIRA E PINTO, 2010, p. 108).

Para que esse processo possa alcançar êxitos, portanto, não se pode ignorar o sujeito que irá usufruir dessa produção coletiva. Por isso, o discente deve participar do processo avaliativo da produção do material didático. É preciso, ainda, respeitar suas limitações, funções e competências quando da contribuição dele para reconstruir práticas docentes e renovar linguagens propostas pelos materiais e formas selecionados.

Com o advento da EaD, passou-se a falar também em abertura, daí decorrendo expressões como educação aberta, aprendizagem aberta, Universidade aberta, recursos abertos, sistemas abertos. Cabe então a pergunta: do que se trata essa abertura?

Lewis e Spencer (1986, *apud* SANTOS, 2009, p. 292), caracterizam a aprendizagem aberta como,

(...) um termo utilizado para descrever cursos flexíveis, desenvolvidos para atender necessidades individuais. É frequentemente utilizado em cursos que visam a remover as barreiras de acesso à educação tradicional, mas também sugere uma filosofia de aprendizagem centrada no aluno. Cursos baseados em aprendizagem aberta podem ser oferecidos num centro de estudo ou a maioria das atividades pode ser feita fora desses centros (por exemplo, em casa). Em quase todos os casos são necessários materiais especialmente preparados ou adaptados.

Santos apresenta ainda como outros autores definem aprendizagem aberta: aprendizagem pelas pessoas em qualquer horário, lugar e ritmo (MANPOWER SERVICES COMMISSION, 1984); quando não há exigências mínimas de qualificação para acesso do aluno (BAILEY, 1987); quando estudantes, em sistemas abertos de educação, escolhem quando, o que e como irão aprender (CUNINGHAM, 1987).

Para Belloni (2009, p. 29), a aprendizagem aberta e a distância (AAD) tem por características a flexibilidade, a abertura dos sistemas e maior autonomia do estudante. A autora destaca também a importância de se centrar o processo de aprendizagem no aluno e observa que as definições em EaD, majoritariamente, detêm-se excessivamente nos processos de ensino e dispensam pouca atenção aos processos de aprendizagem (características dos estudantes, condições de estudos, questões de motivação etc.).

Das características apontadas sobre a abertura, pode-se perceber que elas têm em comum a flexibilidade e a acessibilidade aos sistemas. A flexibilidade se refere ao fato do estudante poder realizar seus estudos de forma livre em tempo, espaço e ritmo, de acordo com sua rotina. Já a acessibilidade diz respeito à superação de barreiras para o livre acesso à educação. E, em ambos, temos identificada a centralidade no estudante e nos materiais e conteúdos de ensino e aprendizagem.

Para que a ideia de abertura seja, de fato, implementada em sistemas de educação, é preciso dedicar atenção a medidas que incentivem a inclusão de alunos nas suas mais variáveis diversidades, que incluem diferentes condições físicas, sociais, pessoais, familiares, etárias e objetivos específicos. A título de exemplificação, podemos ter um estudante com uma rotina cansativa de trabalho, que só dispõe do turno noturno para estudar e que gostaria de realizar um curso de capacitação e qualificação. Ele poderá, em um curso a distância, proceder a seus estudos em casa, pois um deslocamento trabalho-curso-casa se tornaria inviável.

O termo abertura, logicamente, contrasta com o termo fechamento, que, em nosso contexto, indicaria um acesso fechado ao estudante por oferecer uma série de barreiras, que podem ser físicas/temporais, individuais/sociais ou de aprendizagem (BELL & TIGHT, 1993, *apud* SANTOS, 2009). As barreiras físicas e temporais indicam restrições no lugar, tempo e ritmo da aprendizagem. Barreiras individuais e sociais indicam impedimentos relacionados às características individuais do estudante, como idade, sexo, etnia e condição social, por exemplo. As barreiras de aprendizagem,

por sua vez, caracterizam restrições quanto à natureza do ensino oferecido, como conteúdos, estrutura, organização etc., e que influenciam a aprendizagem pelo aluno.

Outra barreira possível seria a de “custos”, pois além das despesas com o próprio curso, o estudante teria que gastar seus recursos com deslocamento e poderia não ter como fazê-lo (barreira individual/social). Os deslocamentos a mais também demandariam tempo. Evitando-os, o estudante poderia se dedicar a outras atividades de seu interesse.

Esses exemplos demonstram que as barreiras não são isoladas, mas que uma pode levar à outra, comprometendo ainda mais a aprendizagem do estudante e minando suas oportunidades de buscar educação. A inter-relação existente entre elas amplia significativamente o leque de impeditivos ao aluno, o que expõe as dificuldades que os sistemas de educação podem enfrentar para remover todas as barreiras<sup>11</sup> e poderem oferecer uma educação de qualidade.

Apesar das dificuldades apontadas, o ideal de aprendizagem aberta tem muito a facilitar e a contribuir para o atendimento de diferentes propósitos. No caso de indivíduos adultos, a abertura na aprendizagem pode beneficiar tanto o sujeito que busca sua primeira qualificação na educação superior como o indivíduo já formado e empregado que busca cursos de qualificação e capacitação de acordo com as demandas de sua atividade profissional. No caso das empresas, que devem promover constantemente a capacitação de seus funcionários, a oferta de cursos a distância viabiliza a conciliação entre trabalho e estudo.

A flexibilidade proveniente da aprendizagem aberta se reflete também na montagem do curso, a qual, em vez de apresentar disciplinas interdependentes e de longa duração, pode optar por oferecer disciplinas separadamente e direcionadas ao objeto de estudo específico que o estudante deseja aprender, acarretando o tipo de formação continuada que o trabalhador necessita para obter o melhor desempenho em suas funções.

Os benefícios são ainda maiores quando parte do próprio funcionário a iniciativa de estudar, pois ele pode planejar exatamente quais os módulos que precisa realizar para alcançar a qualificação que necessita. Considerando sua rotina, suas necessidades e

---

<sup>11</sup> É possível afirmar que não temos sistemas educacionais completamente abertos, mas sim que eles estão em um contínuo de abertura e fechamento (SANTOS, 2009, p. 290).

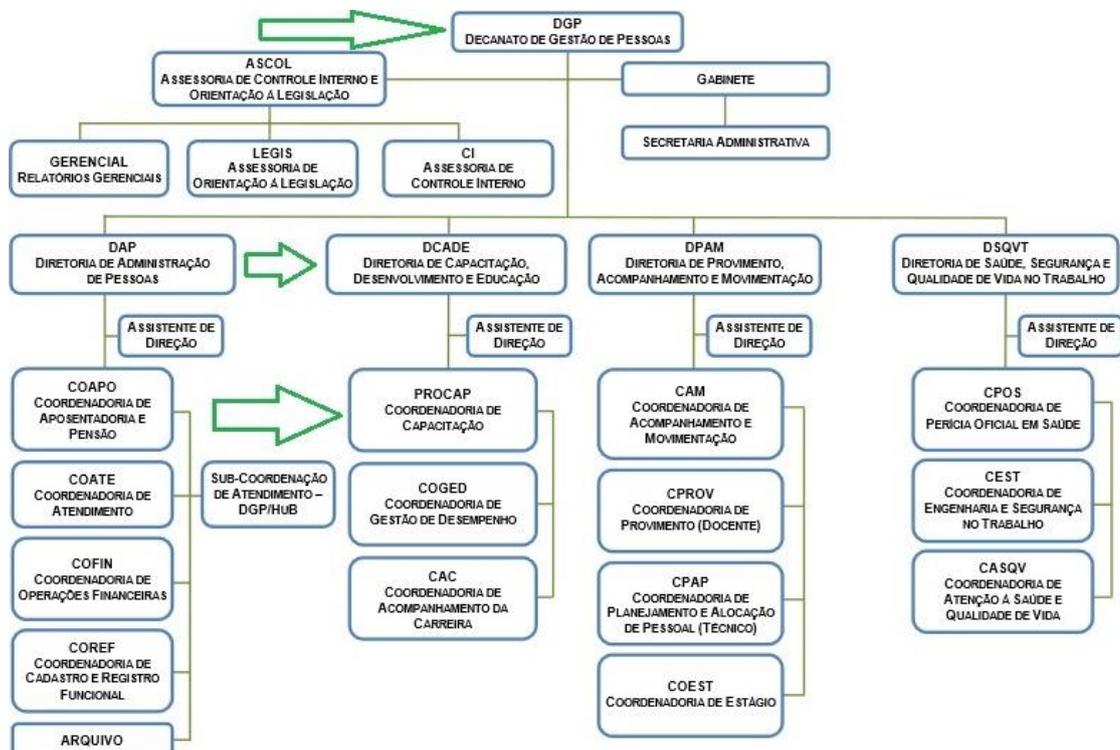
contexto da sua atual situação, o estudante pode traçar estratégias específicas sobre a sua aprendizagem e como alcançar êxitos em seus estudos.

Na EaD, a aprendizagem aberta encontra uma amplitude maior de expressão, pois a combinação entre elas se concretiza no acesso à educação para os indivíduos em suas residências ou ambientes de trabalho, permitindo ainda que eles possam manter o emprego e outras atividades enquanto se dedicam aos estudos e à qualificação. A EaD, por meio do *e-learning*, com suas ferramentas síncronas e, principalmente, as assíncronas, armazenam os conteúdos em plataformas virtuais de aprendizagem, de modo que os alunos possam acessá-los com mais liberdade, uma vez que a informação fica registrada.

### 2.3 A Educação a Distância na Coordenadoria de Capacitação - PROCAP

Na Universidade de Brasília, a Coordenadoria de Capacitação (PROCAP) é a responsável pela promoção de cursos de capacitação aos servidores. Ela está vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (DCADE) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), conforme a figura a seguir:

Figura 1: Organograma do Decanato de Gestão de Pessoas – DGP.



Fonte: Jorge A. Silva – Secretaria Administrativa-DGP, com destaques do autor (2015).

Sua missão<sup>12</sup> consiste na atualização dos Recursos Humanos da Instituição visando: à qualidade dos seus serviços; à melhoria da qualidade de vida e da qualificação profissional; à adequação do perfil de servidores e colaboradores aos diversos ambientes organizacionais; à valorização da sua participação nos programas da Universidade e ao processo contínuo de treinamento como agente motivador de participação, buscando cumprir o que determina o Decreto 5.825/2006, que trata sobre o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do plano de carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação. A Coordenadoria de Capacitação tem como objetivo<sup>13</sup> oferecer aos servidores

acesso a cursos a distância, proporcionando a aquisição de competências e atualização de conhecimentos. Visa ainda ampliar e democratizar oportunidades de capacitação, oferecendo treinamentos próximos ao servidor, sem que haja necessidade de retirá-lo de seu ambiente de trabalho, a partir do uso da Internet.

A PROCAP também buscar atender às diretrizes do Decreto nº 5.707/2006, que estabelece a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

As finalidades da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, de acordo com o artigo 1º, incisos I a IV, do referido decreto são:

- I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- II - desenvolvimento permanente do servidor público;
- III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;
- IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação;
- V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

O decreto ainda, em seu artigo 2º, define três importantes termos no âmbito da formação e qualificação de profissionais. São eles:

- I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição;

---

<sup>12</sup> Cf. <http://www.dgp.unb.br/procap>. Acesso em 20/04/2015.

<sup>13</sup> Cf. <http://www.dgp.unb.br/procap>. Acesso em 20/04/2015.

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Em atendimento expresso ao inciso IV do artigo 1º do Decreto nº 5.707/2006, a PROCAP elabora e divulga, anualmente, um plano de capacitação, documento fundamentado nos princípios da gestão por competência e que direciona e define ações, critérios e metodologias a serem utilizadas no processo de capacitação dos servidores, aliando os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UnB com as Políticas de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal.

O Plano Anual de Capacitação (PAC) se estrutura em duas formas de capacitação: externa e interna. A primeira é realizada em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, através da inscrição dos servidores em capacitações oferecidas por estes órgãos/empresas a partir das necessidades identificadas pela UnB. A segunda é realizada nos próprios campi da UnB, com instrutores internos, cadastrados na PROCAP e remunerados por meio de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso (GECC), prevista na Lei 8.112/90<sup>14</sup>, ou com instrutores externos, contratados e remunerados por meio de participação externa.

Os cursos de capacitação são oferecidos nas modalidades presencial, semipresencial e a distância, sendo que esta última entrou como possibilidade somente no ano de 2011. Os cursos são desenhados a partir da identificação de demandas. De acordo com entrevista realizada com uma equipe da PROCAP, inicialmente foi realizado um mapeamento de necessidades pela Coordenadoria de Gestão de Desempenho e a partir disso a PROCAP planejou os cursos, identificando o público-alvo e os objetivos gerais e específicos a serem alcançados com aquela capacitação. A oferta de determinados cursos poderá ensejar a novas demandas, que serão atendidas por meio de novos cursos não previstos no mapeamento inicial.

De acordo com o PAC 2015 (p. 1), as demandas não previstas no planejamento inicial também poderão ser submetidas à PROCAP pelas unidades administrativas por

---

<sup>14</sup>Art. 76-A. A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso é devida ao servidor que, em caráter eventual:

*I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal.*

meio de Chamadas Públicas. Essas demandas são analisadas quanto à sua pertinência e viabilidade financeira, de acordo com as necessidades estratégicas da UnB.

Na entrevista também foi informado que os cursos são ofertados a distância quando se tem como propósito o desenvolvimento de competências fundamentais e/ou gerenciais. As competências específicas, por sua vez, ficam a cargo de cursos presenciais. O PAC 2015 (p. 3) define estes três tipos de competência:

- Competências fundamentais: referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente do Centro de Custo de lotação.
- Competências gerenciais: referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que aspiram ou já ocupam cargos de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação.
- Competências específicas: referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e / ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização.

Os cursos a distância são então voltados às competências fundamentais por atingirem um maior número de servidores, de acordo com a entrevista. A temática do curso também determina se ele vai ser ofertado presencialmente, a distância, ou ainda de modo semipresencial.

Os cursos a distância oferecidos pela PROCAP contam com a parceria<sup>15</sup> do Centro de Educação a Distância (CEAD/UnB)<sup>16</sup>, que se dá da seguinte forma: a PROCAP realiza a proposta, o planejamento e o cronograma dos cursos, além da seleção dos conteudistas, dos tutores, e o acompanhamento da elaboração do material didático. Após isso, esse material é repassado ao CEAD, que fica responsável pela hospedagem do ambiente Moodle<sup>17</sup> e pela revisão, diagramação e configuração do curso no AVA. O CEAD também se responsabiliza por cadastrar os alunos na plataforma, pelo suporte técnico, por enviar as avaliações e menções dos alunos à PROCAP para fins de certificação, e por enviar dados estatísticos sobre evasão. Com base nesses dados, a PROCAP elabora um relatório ao final do ano para cada curso a fim de

---

<sup>15</sup> Cf. <http://www.dgp.unb.br/procap/cursos-a-distancia>. Acesso em 04/05/2015.

<sup>16</sup> O CEAD é um órgão da Universidade de Brasília que tem por objetivo o desenvolvimento e a viabilização de ações educativas em diversas áreas do conhecimento por meio da modalidade a distância. Oferece cursos de extensão universitária, pós-graduação lato sensu e, recentemente, residência jurídica. Cf. <http://www.cead.unb.br/index.php/conhecacead.html>. Acesso em 30/06/2015.

<sup>17</sup> *Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*. O Moodle é um ambiente virtual de aprendizagem (AVA) que permite a criação de cursos *online*. Foi desenvolvido em 2001 pelo australiano Martin Dougiamas e é um software livre.

verificar se ele foi bem avaliado, quais os pontos positivos e negativos identificados e se será necessário realizar ajustes no curso para uma próxima oferta.

No PAC 2015 estão expressas as seguintes linhas de desenvolvimento: 1. Iniciação ao serviço público; 2. Formação geral; 3. Educação formal; 4. Gestão; 5. Inter-relação entre ambientes; 6. Áreas específicas.

Das linhas de desenvolvimento citadas, duas oferecem, em 2015, cursos a distância e foram o foco da nossa pesquisa: 2. Formação Geral e 4. Gestão.

Na linha 4 está prevista a oferta de um projeto e sete cursos, sendo cinco deles realizados a distância:

Tabela 1: Lista de cursos da linha de Gestão.

<i>Curso</i>	<i>Previsão de Realização</i>	<i>Carga Horária</i>
Comunicação Gerencial	Agosto de 2015	20h
Mediação, Conciliação e Arbitragem: Análise e manejo transformativos de conflitos – Módulo II Arbitragem	Março de 2015	20h
Projeto Tardes Gerenciais	Palestras com temas de interesses dos gestores a ser realizada 1 (uma) vez por mês.	
Análise e Melhoria de Processos ( <i>a distância</i> )	20 de abril a 24 de maio	40h
Orçamento Público na UnB ( <i>a distância</i> )	18 de maio a 21 de junho	40h
Desenvolvendo Equipes para a Aprendizagem ( <i>a distância</i> )	01 de junho a 28 de junho	30h
Gerência de Projetos, nível básico ( <i>a distância</i> )	08 de junho a 12 de julho	40h
Gerência de Projetos, nível avançado ( <i>a distância</i> )	10 de agosto a 13 de setembro	40h

Fonte: elaborada pelo autor a partir do Plano Anual de Capacitação da PROCAP (2015).

No âmbito da nossa pesquisa, merece destaque a linha de desenvolvimento 2. Formação Geral, que tem como objetivo a “oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação, ao

planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais” (PROCAP/UnB, p. 10, 2015). Para 2015, está prevista nesta linha a oferta de oito cursos, sendo seis totalmente a distância, um semipresencial (com maior quantidade de horas destinadas à modalidade a distância), e outro presencial.

Tabela 2: Lista de cursos da linha de Formação Geral.

<i>Curso</i>	<i>Previsão de Realização</i>	<i>Carga Horária</i>
Oficinas de Habilidades Sociais	Maio de 2015	20h
Aprendendo em Cursos a Distância ( <i>a distância</i> )	06 de abril a 10 de maio	40h
Elaboração de Conteúdo Impresso para EaD ( <i>a distância</i> )	13 de abril a 17 de maio	40h
Capacitação para Tutoria em EaD ( <i>a distância</i> )	04 de maio a 07 de junho	40h
Construção de Sala de Aula no Moodle ( <i>a distância</i> )	11 de maio a 14 de junho	40h
Produção de Textos Oficiais na UnB ( <i>a distância</i> )	03 de agosto a 04 de outubro	40h
Qualidade no Atendimento ao Usuário (semipresencial)	17 de agosto a 06 de setembro (online) e 07 de setembro a 18 de setembro (presencial)	32h (20h online/12h presencial)
Gestão de Documentos ( <i>a distância</i> )	31 de agosto a 04 de outubro	40h

Fonte: elaborada pelo autor a partir do Plano Anual de Capacitação da PROCAP (2015).

Mediante estas informações, convém fazermos algumas reflexões. De acordo com a entrevista, uma das dificuldades apontadas pela PROCAP é falta de autonomia da coordenadoria em relação ao processo de oferta de cursos como um todo. Se as atribuições da PROCAP e do CEAD forem sistematizadas, temos que o CEAD é responsável gestão tecnológica, através da hospedagem do AVA Moodle e dos cursos, da disponibilização e da realização da avaliação de reação. Já a PROCAP é responsável pela gestão administrativa e pedagógica dos cursos, pois a coordenadoria realiza: o

planejamento; o acompanhamento da produção dos cursos; a seleção dos conteudistas e tutores; reuniões e acompanhamentos pedagógicos; a gestão da evasão de alunos; e a elaboração do relatório final do curso.

Questionamos, então, que efeitos têm o fato de a PROCAP delegar ao CEAD a gestão tecnológica da oferta de cursos? Se a coordenadoria também fosse responsável pela gestão tecnológica, de que forma isso contribuiria para a autonomia da PROCAP e que benefícios teríamos em relação à oferta dos cursos?

Com relação aos cursos a distância, verificamos que eles se concentram em duas linhas de desenvolvimento das seis expressas no Plano Anual de Capacitação 2015 e nas competências fundamentais e gerenciais. As outras linhas não oferecem cursos a distância, sobretudo as que envolvem o desenvolvimento de competências específicas, as mais relacionadas diretamente aos processos de trabalho de caráter técnico.

Por isso, percebe-se que o foco de muito dos cursos a distância oferecidos está, prioritariamente, voltado para os próprios conteúdos da EaD, que termina por ser trabalhada principalmente como conteúdo.

Pode explicar situação o fato de que a PROCAP passou a promover cursos a distância apenas em 2011. De acordo com as entrevistas, o pouco tempo de oferta de cursos na modalidade a distância, no âmbito da capacitação, é insuficiente para criar uma cultura de EaD nos alunos. Este fato influencia, segundo os entrevistados, para que haja evasão de alunos dos cursos a distância. Porém, se analisarmos o calendário dos cursos a distância voltados para conteúdos de EaD, percebemos que eles são ofertados em datas próximas. Se a intenção é promover uma cultura de EaD entre os servidores da UnB, até que ponto a oferta quase que simultânea dos cursos prejudica esse objetivo e contribui para a evasão dos alunos?

### CAPÍTULO III – METODOLOGIA

A referida pesquisa tem como natureza básica a abordagem qualitativa, pois busca a descrição e a explicação das informações obtidas visando à compreensão e à reflexão do tema abordado a partir do contexto pesquisado. De acordo com Silveira e Córdova (2009, p. 32),

as características da pesquisa qualitativa são: objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências.

Quanto aos objetivos, a **pesquisa é exploratória**. Buscando compreender o processo da EaD na capacitação dos servidores da UnB, o nosso objetivo-macro, utilizamos a pesquisa exploratória pois sua finalidade é “proporcionar visão geral, do tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2008, p. 27). Este tipo de pesquisa envolve **levantamento bibliográfico** e **documental**, bem como a realização de **entrevistas semiestruturadas** e um **estudo de caso**. O estudo de caso foi realizado a partir da análise do curso a distância “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”, promovido pela PROCAP no primeiro semestre de 2015.

O **estudo de caso** consiste em uma observação detalhada de um acontecimento específico, de um indivíduo, de um contexto ou de uma fonte única de documentos. De acordo com Yin (1994), o estudo de caso surgiu para poder compreender eventos sociais complexos, quando o foco da pesquisa se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em contextos da vida real. É a estratégia recomendada para questões do tipo “como?” e “por quê?” e quando o pesquisador possui pouco controle sobre os eventos.

A entrevista é apontada por Yin (*ibidem*, p.112) como “uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso”. A **entrevista semiestruturada**, também conhecida como semi-diretiva ou semiaberta, é caracterizada por apresentar questionamentos básicos apoiados em teorias e hipóteses relacionadas ao tema da pesquisa, mas que permite a complementação por outras questões e tópicos

relativos ao contexto da entrevista. A entrevista semiestruturada guiou-se pelo roteiro que se encontra no Apêndice III. A entrevista foi realizada com servidores da PROCAP, a fim de obter informações e dados que fossem úteis ao entendimento de questões apresentadas nesse trabalho. A transcrição editada da entrevista encontra-se em anexo. A fim de resguardar os sujeitos, a identidade dos entrevistados será mantida em sigilo, em conformidade ao Termo de Consentimento apresentado no Apêndice 1.

Foi feita uma análise documental em arquivo disponibilizado pela PROCAP com dados que possibilitaram a caracterização dos cursistas foram. A solicitação para obtenção destes foi realizada por meio do Termo de Autorização que se encontra no Apêndice I.

A fim conhecer as percepções dos indivíduos sobre a EaD, foi solicitado a eles que respondessem quais vantagens e desvantagens identificavam nessa modalidade.

Fizemos uso também da observação direta e participante. Yin destaca que “as provas observacionais são, em geral, úteis para fornecer informações adicionais sobre o tópico que está sendo estudado” (*ibidem*, p. 115). Embora o trabalho tenha sido realizado em uma instituição, o autor do trabalho não estava fazendo parte de um projeto de pesquisa institucional. Dessa forma, as análises, observações e considerações sobre o curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD” foram realizadas pelo autor do trabalho no papel de aluno do referido curso, na condição de um sujeito que pesquisa e, ao mesmo tempo, estuda a experiência, obrigando-o a implicar-se.

Barbier (1985, *apud* SANTOS *et al.*, 2011) apresenta o conceito de implicação nas atividades profissionais e pessoais do pesquisador. Segundo o autor (1985; 2007), a implicação provém da estrutura social de origem do pesquisador e pelo jogo de interesses de outros atores da pesquisa. O pesquisador exprime, então, uma relativa dependência em relação a reflexos e hábitos adquiridos, bem como a esquemas de pensamento e de percepções sistemáticos que predominam na coletividade dos sujeitos e na interação com o pesquisador. Por isso, o pesquisador também implica os outros através da sua percepção e ação no mundo.

### **3.1 Hipótese da pesquisa**

Tendo em vista o Decreto 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a PROCAP lança mão da modalidade a distância para atingir um maior

número de servidores e possibilitar uma forma alternativa ao presencial para a capacitação.

### **3.2 Objetivos da pesquisa**

#### **3.2.1 Objetivo Geral**

- Compreender o processo da Educação a Distância nas ações de capacitação promovidas pela PROCAP.

#### **3.2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar e caracterizar o público-alvo do curso Elaboração de conteúdo impresso para EaD, através de análise documental;
- Identificar as ferramentas tecnológicas utilizadas no curso, por meio do acesso ao curso como aluno;
- Conhecer os processos pedagógicos e recursos educacionais envolvidos no curso, como materiais de estudo, interação entre alunos, professores e ambiente, e formas de avaliação, por meio do acesso ao curso como aluno.

## **CAPÍTULO IV - ANÁLISE DO CURSO “ELABORAÇÃO DE CONTEÚDO IMPRESSO PARA EAD”**

Este curso teve 40 horas de carga horária e foi ofertado de 13 de abril a 17 de maio de 2015, abrangendo o período de cinco semanas. Foram matriculadas 54<sup>18</sup> pessoas no curso, sendo 44 técnicos-administrativos, nove docentes e um colaborador. Das 54 pessoas, 51 são do quadro da UnB, duas são cedidas e uma é colaboradora, não fazendo parte da categoria de servidores efetivos da UnB. A oferta do curso estava prevista no Plano Anual de Capacitação 2015 da PROCAP.

A seguir, destacamos informações gerais sobre o curso.

### **4.1 Divulgação e Inscrições**

O procedimento de inscrição iniciou-se com a divulgação do curso via Informerede, um mecanismo de comunicação da UnB no qual o servidor recebe em seu e-mail institucional informações e notícias sobre eventos da universidade. No e-mail de divulgação do curso constava seu objetivo, o público-alvo, a carga horária total, a duração, o período, o link para as inscrições e a quantidade de vagas. Além disso, havia um aviso informando que, caso o curso tivesse menos que 35 matriculados, ele poderia ser cancelado. Esta condição está prevista no PAC 2015 e é geral a todos os cursos. Para que eles possam ser realizados, deverão contar com, no mínimo, 50% de inscrições nas vagas oferecidas em cada um deles.

As informações do e-mail foram sintetizadas na tabela a seguir:

Tabela 3: Planejamento do curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”.

<i><b>Elementos do planejamento</b></i>	<i><b>Descrição</b></i>
<b>Objetivo do curso</b>	Conhecer os conceitos norteadores da elaboração de conteúdos para EaD e saber utilizar as ferramentas e técnicas de Desenho Instrucional na produção do material didático.

<sup>18</sup> Das 54 pessoas, uma se identificou como Colaboradora, não fazendo parte da categoria de servidores da UnB. Para manter o foco nos servidores da UnB, optou-se por não incluí-la nas análises realizadas.

<b>Ementa</b>	Pressupostos básicos sobre a Educação a Distância; Noções de Design Instrucional para produção de materiais didáticos; Características gerais dos materiais didáticos para EaD; Produção de textos para cursos a distância; Características dos materiais impressos para Educação a Distância.
<b>Público-alvo</b>	Servidores técnico-administrativos e docentes que têm interesse em atuar na produção de material didático impresso para EaD.
<b>Carga Horária Total</b>	40 horas
<b>Duração</b>	13 de abril a 17 de maio de 2015
<b>Inscrições</b>	de 19 a 27 de março, pelo link <a href="http://form.jotformz.com/form/50745939011657">http://form.jotformz.com/form/50745939011657</a>
<b>Lotação</b>	70 vagas (as inscrições poderão ser encerradas antes do dia 27 de março, caso as vagas disponíveis sejam ocupadas previamente).

Fonte: elaborada pela autor a partir de e-mail encaminhado pela PROCAP (2015).

Ao clicar no link para inscrição, o servidor era remetido a um formulário *online*, composto, basicamente, por três campos: termo de responsabilidade; dados do servidor; avaliação de suporte.

No termo de responsabilidade, a pessoa se comprometia a participar regularmente do curso, pois a desistência implicava impedimento de participação em outros cursos pelo período de seis meses. Esta condição consta no PAC 2015 e é comum a todos os cursos (p. 09).

No segundo campo, o servidor respondia perguntas sobre cargo, setor de lotação, vínculo institucional, escolaridade, tempo de serviço, faixa etária, nível de classificação na carreira, dentre outras. O terceiro campo tinha por objetivo coletar dados sobre fatores relacionados ao ambiente de trabalho que poderiam causar influência no processo de instrução, nos resultados de aprendizagem ou na satisfação do indivíduo com o curso. É o que a PROCAP chama de avaliação de suporte. Esta avaliação também está prevista no PAC 2015 (p. 04).

#### 4.2 Estrutura do curso e análise

O curso foi realizado no ambiente Moodle da PROCAP (Figura 2), que está hospedado no servidor do CEAD, responsável pela manutenção da plataforma, pela

execução do curso e pelo *login* e senha de acesso ao ambiente virtual<sup>19</sup>. Posteriormente, um e-mail foi encaminhado ao cursista contendo essas informações.

Figura 2: Tela inicial do Ambiente Virtual de Aprendizagem da PROCAP.



Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

Este curso estava estruturado em quatro unidades, trabalhadas uma a cada semana. Segundo a concepção do curso, foram formadas duas turmas (A e B), cada uma com acompanhamento de uma tutora. A turma A contou com a participação de 25 cursistas. Não foi possível saber a quantidade exata de alunos na turma B, pois uma turma não possui acesso aos conteúdos e participantes de outra. O curso teve ainda a participação de uma supervisora, esta também responsável pela elaboração da apostila do curso, um material em pdf. com os conteúdos de aprendizagem.

Antes do início das unidades, houve uma semana de ambientação na qual o estudante foi orientado a configurar o perfil de usuário e a conhecer o ambiente virtual. Um tutorial com estas instruções foi postado na biblioteca do curso para orientar o participante nessas ações.

As ferramentas utilizadas na semana de ambientação foram:

- **Fórum de socialização:** espaço utilizado para que os servidores se apresentassem informando nome, cargo, setor de lotação, experiência

<sup>19</sup> O ambiente virtual pode ser acessado pelo endereço: <http://moodle.cead.unb.br/procap2/>

com cursos a distância e *hobbies*. Este fórum ficou disponível apenas nas duas primeiras semanas do curso;

- **Fórum de notícias:** espaço utilizado para a comunicação da coordenação com os participantes do curso. Também utilizado para publicação de notícias e avisos importantes;
- **Fórum Sala do Café:** fórum apropriado para outros assuntos e também utilizado para conversas informais;
- **Netiqueta<sup>20</sup>:** um recurso de página no ambiente Moodle que descrevia algumas orientações de condutas sociais na rede;
- **Biblioteca:** recurso de pasta do Moodle que permite agrupar arquivos, principalmente textos. Na biblioteca foram postados textos-base do curso e outras leituras complementares.

Figura 3: Tela da Semana de Ambientação.



Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

Para a realização do curso, o conteúdo foi disponibilizado em quatro unidades, dispostas nos seguintes tópicos (figuras 3, 4, 5 e 6):

- **Unidade I** – Alguns pressupostos para a produção de material didático;
- **Unidade II** – Noções de Design Instrucional para elaboração de materiais didáticos;
- **Unidade III** – O que entendemos por materiais didáticos;

<sup>20</sup> O termo vem da junção de duas palavras: *net* (que significa "rede") e "etiqueta" (conjunto de normas de conduta sociais). Trata-se, portanto, de como os usuários devem se portar na rede a fim de manter o bom convívio.

- **Unidade IV** – O material impresso na EaD.

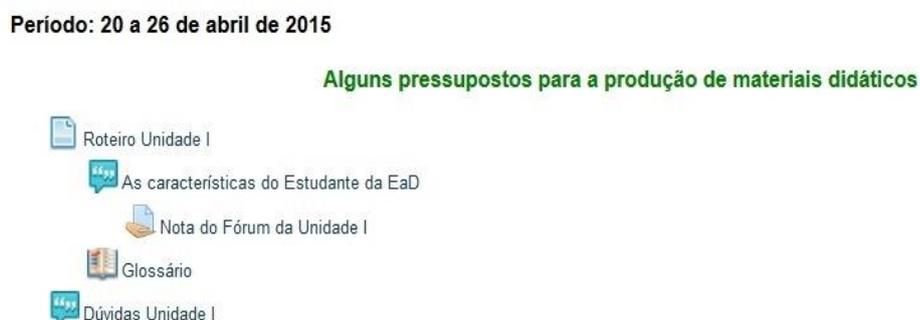
Basicamente, as unidades eram formadas por uma estrutura semelhante que dispunha de: um roteiro de orientação; um fórum avaliativo; atividade avaliativa; e um fórum de dúvidas. Para esclarecimento das dúvidas, os cursistas dispunham também de um mensageiro, ferramenta do ambiente Moodle de comunicação, assíncrona e privada, entre dois interlocutores.

O roteiro de orientações aparecia no topo de cada tópico e indicava quais as tarefas que precisavam ser realizadas na unidade, bem como disponibilizava outras informações pertinentes. O fórum avaliativo era um espaço de socialização, normalmente utilizado para o compartilhamento com o grupo das ações realizadas na atividade individual. As duas tarefas, fórum e atividade individual, faziam parte da nota final do curso. O fórum de dúvidas, por sua vez, era um canal de comunicação com a tutora para possíveis dúvidas geradas na realização das tarefas. A tutora recomendava aos alunos que as dúvidas fossem postadas neste fórum e não no mensageiro, pois a dúvida de um aluno poderia ser a mesma de outro e o fórum de dúvidas era público.

Tendo como objetivo geral conhecer os conceitos norteadores da elaboração de conteúdos para EaD e saber utilizar as ferramentas e técnicas de Desenho Instrucional na produção do material didático, o curso apresentou as funções de planejamento e desenho de curso e propôs aos estudantes a produção de material didático para uma unidade do planejamento individual realizado por eles.

Na **primeira unidade** (Figura 4), foram apresentados aos cursistas os pressupostos para a produção de materiais didáticos na EaD. Para tanto, trabalhou-se o conceito de EaD; a identificação de características do público que realiza cursos a distância; e os recursos que o ambiente Moodle oferece para desenvolver materiais didáticos. Foram duas as atividades propostas, cada uma valendo cinco pontos. A primeira delas consistia em, a partir das características do estudante de EaD, compartilhar no fórum aquelas características que mais se aproximavam do perfil do cursista. A segunda tratava-se de um glossário; o estudante deveria escolher e pesquisar os conceitos de dois termos utilizados em EaD e publicá-los no glossário. Os conceitos não podiam ser repetidos.

Figura 4: Tela da Unidade I.



Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

As atividades propostas nesta unidade foram importantes, uma vez que fomentaram o aspecto coletivo, tanto por meio do fórum quanto no desenvolvimento do glossário. No curso a distância, essa abordagem pedagógica pode ser o diferencial para mostrar ao aluno que o ambiente virtual é um espaço de socialização e de ação colaborativa. Valente (2010, p. 32), ao analisar o grau de interação entre professor e aprendizes e entre aprendizes e aprendizes, apresenta a abordagem do “estar junto virtual”. Segundo o autor, a *internet* cria condições para que essas interações sejam intensas. Assim, os aprendizes podem auxiliar uns aos outros com os conhecimentos e experiências que possuem, estabelecendo uma verdadeira rede de aprendizes (*ibidem*, p. 33).

Ao solicitar que o cursista destacasse a característica do estudante da EaD com a qual mais se identificasse, a proposta pedagógica ali implementada busca despertar a consciência de que o texto da unidade não trata de um sujeito da EaD abstrato, distante da realidade do aluno. O sujeito da EaD é o próprio cursista que ali está. As características apontadas (adulto com múltiplas experiências de vida, com diversos papéis sociais, com experiências profissionais, dentre outras) não são externas a ele, mas fazem parte de sua constituição enquanto indivíduo que se encontra ativo profissionalmente e quer buscar conhecimentos para qualificar-se, mas encontra-se limitado por tempo e espaço.

A atividade do glossário, por sua vez, buscou a construção coletiva de uma espécie de “dicionário de EaD”. A ferramenta, além de apresentar um panorama da EaD por meio da definição de muitos termos e expressões utilizados nesta modalidade educacional, proporcionou um rico material de informação àqueles que não possuíam

muita afinidade com a área, uma vez que alguns alunos nunca haviam realizado cursos a distância.

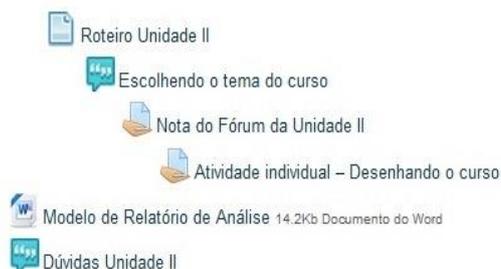
As demais unidades apresentaram ao aluno os elementos fundamentais e os instrumentos necessários para desenhar um curso a distância e elaborar material didático para EaD.

Na **segunda unidade** (Figura 5) os cursistas aprenderam noções de Design Instrucional. Tomando como base a classificação feita por Filatro (2004), que divide as etapas de Design Instrucional (DI) em análise, design, desenvolvimento, implementação e avaliação, os participantes tiveram que elaborar um roteiro de análise, valendo 20 pontos. Nele o estudante deveria elaborar uma proposta de curso, identificando sua carga horária, as necessidades de aprendizagem, perfil do público-alvo, objetivos da formação e as unidades temáticas. Como essa era uma atividade individual, o participante deveria compartilhar com os outros cursistas no fórum o seu trabalho. A participação no fórum valia 10 pontos.

Figura 5: Tela da Unidade II.

Período: 27 de abril a 03 de maio

### Noções de Design Instrucional para elaboração de materiais didáticos



Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

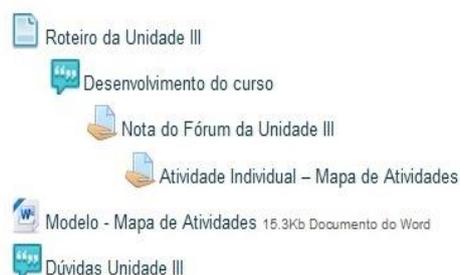
O tema da **terceira unidade** (Figura 6) foi “O que entendemos por materiais didáticos na EaD?”. Esta unidade abordou as funções que o material didático deve ter, os tipos de mídias utilizados e para quais circunstâncias cada um deles torna-se mais adequado, e, por fim, a sistematização das etapas do desenho de curso em um mapa de atividades. Este mapa deveria ser preenchido pelo cursista e continha os seguintes campos: Aula/Semana (período); Unidade (tema principal); Sub-unidades (sub-temas); Objetivos específicos; Atividades teóricas e recursos/ferramentas de EaD; e Atividades

práticas e recursos/ferramentas de EaD. A atividade valia 20 pontos. No fórum da unidade as perguntas problematizadoras se referiam a questões de viabilidade da produção do material didático, tais como: acesso a computadores e internet com boa conexão por parte do público-alvo; tempo e pessoal suficiente para produzir os materiais; a utilização de materiais de outros autores pode demandar licença de uso. A participação no fórum valia 10 pontos.

Figura 6: Tela da Unidade III.

Período: 04 a 10 de maio de 2015

### O que entendemos por materiais didáticos na EaD



Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

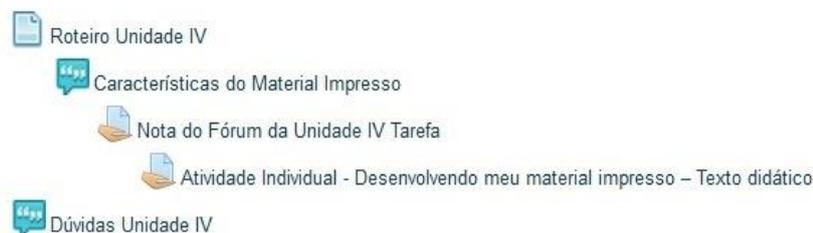
O objetivo era levar os cursistas a considerarem uma variedade de questões que poderiam prejudicar os alunos na interação com o material didático. A produção de material implica diferentes dimensões que devem trabalhar juntas. Nesse processo, por exemplo, temos dimensões pedagógicas (o material é apropriado ao objetivo educacional?), técnicas (existe equipe de diagramação, edição, edição e revisão de materiais?), e logísticas (os cursistas terão acesso adequado aos materiais?).

Por fim, na **quarta unidade** (Figura 7) os cursistas deveriam desenvolver um material didático de cinco páginas sobre uma temática de escolha do cursista a partir das unidades que ele expressou no planejamento do curso. A atividade valia 20 pontos. Dos 25 participantes da Turma A, 14 deles realizaram esta atividade. No fórum desta unidade, os participantes deveriam citar e justificar a escolha de três características que consideravam facilitadoras para a elaboração de material didático. Além disso, deveriam também comentar a postagem de um colega. A participação no fórum valia 10 pontos.

Figura 7: Tela da Unidade IV.

**Período: 11 a 17 de maio de 2015**

### O material Impresso na EaD



Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

As atividades somadas valiam então 100 pontos. Para que o aluno fosse considerado aprovado no curso, ele teria que obter um rendimento igual ou superior a 50% do total de pontos. Ao final, o aluno ainda precisava realizar duas avaliações sobre o curso (Figura 8). A primeira era sobre o curso em si e o objetivo era saber em que medida as atividades do curso favoreceram o processo de aprendizagem. A segunda era sobre o trabalho e atuação da tutora ao longo do curso. Estas duas avaliações são classificadas no PAC 2015 (p. 4) como Avaliações de reação. São realizadas, como vimos, ao final do curso e mensuram o grau de satisfação dos participantes.

Figura 8: Tela do Tópico para a Avaliação.

### Tópico 6



#### Avaliação do curso

-  Aluno - Avalie o curso
-  Aluno - Avalie o seu tutor

Fonte: AVA – PROCAP. Acesso em 15/06/2015.

Ao analisarmos este curso, podemos afirmar que, com relação à disposição dos recursos e atividades no ambiente, houve uma organização quanto à sua interface. O curso estava dividido em tópicos; em cada unidade, recursos e atividades correlatas estavam dispostas em tópicos e sub-tópicos, expressando visualmente essa relação. Além disso, no topo de cada unidade constava um roteiro de atividades, indicando com

objetividade quais deveriam ser as ações do estudante naquele tópico. A boa estruturação do curso e a expressão de comandos claros e objetivos facilitam a organização do aluno quanto aos seus estudos.

Sobre os recursos e atividades, constatou-se que eles abrangeram atividades individuais e a socialização delas por meio dos fóruns, embora apenas uma atividade tenha sido realizada de modo coletivo. As atividades individuais prezaram pela prática e pela autonomia do aluno ao requerer deles a formulação de um planejamento de curso a partir das necessidades identificadas em um contexto profissional. O aluno, assim, foi estimulado a pensar em todas as etapas do processo de elaboração de conteúdo para EaD. Das atividades resultaram relatórios de análise, mapas de atividade e um material didático, propriamente dito.

Um dos princípios da andragogia também afirma que é preciso haver espaços propícios ao diálogo e à socialização das ideias dos estudantes. Com relação a isso, houve predominância dos fóruns como ambiente de socialização. Não houve, porém, diversificação de ferramentas e de estratégias pedagógicas para favorecer o trabalho coletivo, como trabalhos em equipe. Com exceção do glossário, todas as atividades eram compostas por Tarefas individuais (envio de arquivo).

A centralidade nos fóruns pode ser apreendida no Guia de Estudos (p. 10). Conforme o guia, o curso adotaria uma perspectiva sócio-construtivista, na qual, por meio de *feedbacks* e contribuições nos fóruns, seriam construídos os conceitos iniciais sobre a elaboração de conteúdos impressos para a EaD. De acordo com Filatro (2009), com base em Beetham (2005), a teoria sócio-construtivista da aprendizagem, desenvolvida por Vigotsky, estabelece que

Os colegas de estudo e os professores desempenham um papel fundamental no desenvolvimento, ao participarem do diálogo com o aluno, ao desenvolverem uma compreensão compartilhada da tarefa e ao fornecerem feedback das atividades e as representações do aluno.[...] A atenção está voltada aos papéis dos alunos em atividades colaborativas, assim como a natureza das tarefas que eles desempenham (FILATRO, 2009, p. 99).

Ainda de acordo com Filatro (*ibidem*, pp. 99-100), são exemplos da concepção sócio-construtivista o ensino recíproco, o modelo conversacional e a aprendizagem colaborativa, de modo que as implicações para o ensino são o desenvolvimento de ambientes colaborativos e desafios apropriados, e o encorajamento à experimentação e descoberta compartilhada.

No curso analisado, percebe-se a concepção sócio-construtivista centralizou-se na utilização dos fóruns. Poderiam ter sido propostas outras atividades em grupo, de modo a favorecer a interação entre os participantes e assim fomentar outros meios de aprendizagem. Mattar (2009, p. 116) destaca uma prática recentemente introduzida em ambientes virtuais de aprendizagem, que é “a possibilidade de os próprios alunos avaliarem as atividades e contribuições dos colegas”. Tudo isso, conclui o autor, “contribui para o aprendizado”.

Neste sentido, Valente (*op. cit.*, p. 26) alerta que, na maioria das vezes, os cursos de EaD têm privilegiado a transmissão de informações, enquanto que ações geradoras de oportunidades de construção de conhecimento são quase inexistentes. Assim, o acesso à informação está substituindo a interação com os sujeitos e objetos do meio, e isso através de recursos tecnológicos, que, mediante seu potencial educativo, terminam sendo subutilizados.

Belloni (2009), ao tratar sobre a concepção de unidades de cursos de aprendizagem aberta a distância, informa que é preciso mediatizar as mensagens pedagógicas e isto significa conceber metodologias de ensino e estratégias de aprendizagem que potencializem ao máximo as possibilidades de aprendizagem. As TIC, devido às suas potencialidades, podem viabilizar novas formas de mediatização, porém, trata-se de um processo complexo, pois apresenta novas demandas e concepções metodológicas diferentes das metodologias tradicionais de ensino.

A seguir, apresentamos o perfil do público do curso.

### **4.3 Conhecendo o público do curso**

Mediante as informações prestadas pelos participantes no formulário disponibilizado pela PROCAP, pudemos caracterizar os sujeitos que se inscreveram no curso mediante as seguintes categorias de análise:

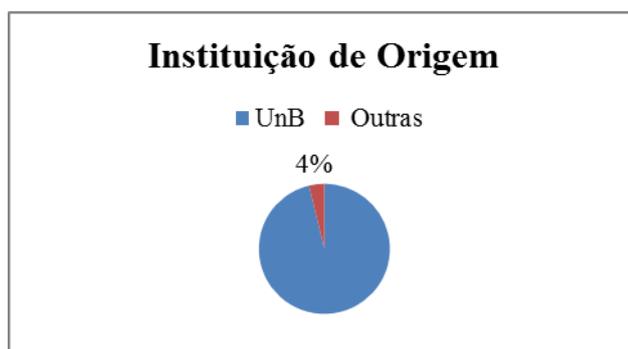
- Instituição de origem;
- Gênero;
- Faixa Etária;
- Tempo de serviço;
- Escolaridade;
- Categoria funcional;
- Cargo;

- Lotação;
- A realização, ou não, de cursos a distância.

Convém lembrar que dos 54 matriculados, um era Colaborador, sem vínculo efetivo com a UnB, portanto. Por esse motivo, não consideramos o referido indivíduo nas análises realizadas a seguir.

Assim, com relação à Instituição de Origem, temos:

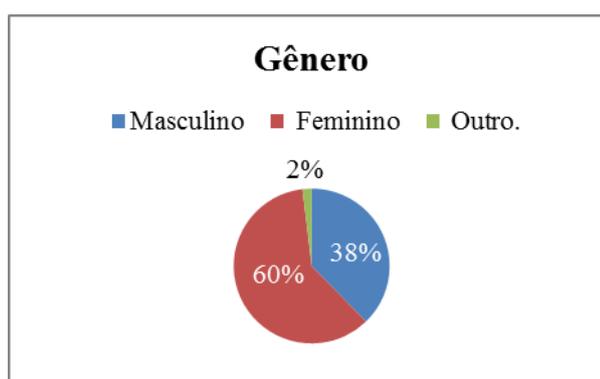
Gráfico 1: Instituição de Origem.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

Com relação ao gênero, o curso contou com a matrícula de 20 pessoas do gênero masculino e 32 do gênero feminino. Uma pessoa selecionou a opção “Outro” (Gráfico 2).

Gráfico 2: Gênero.

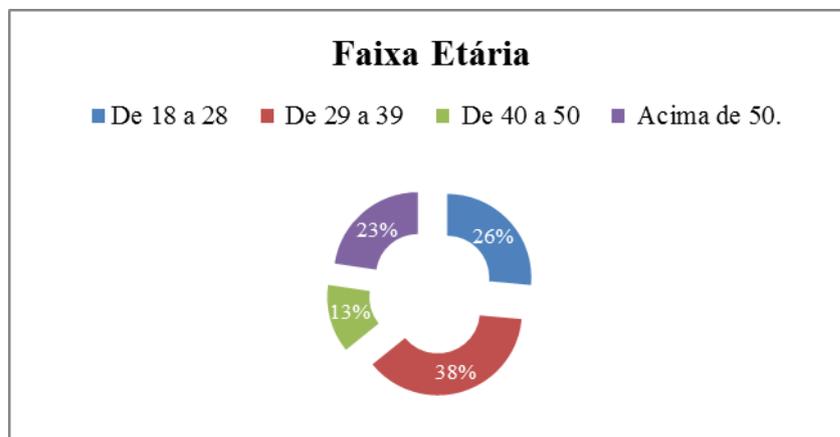


Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

Com relação à idade, foram estabelecidas quatro faixas etárias: 18 a 28 anos; 29 a 39; 40 a 50; e acima de 50. Conforme mostra o Gráfico 3, a maioria dos participantes

do curso possui entre 29 e 39 anos de idade. Em seguida, aparecem os indivíduos de 18 a 28 anos.

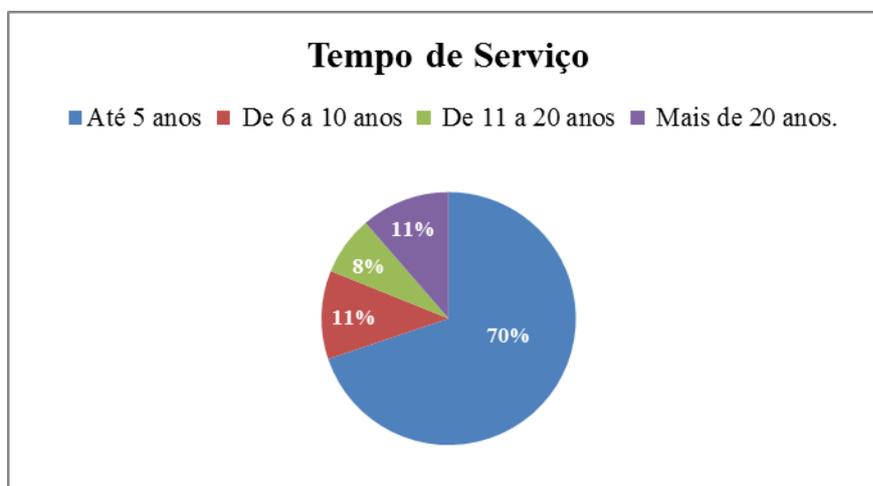
Gráfico 3: Faixa Etária.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

A relativa baixa idade refletiu-se na categoria Tempo de serviço, indicando que a maioria dos participantes não possui mais que cinco anos de serviço na UnB, de acordo com o Gráfico 4.

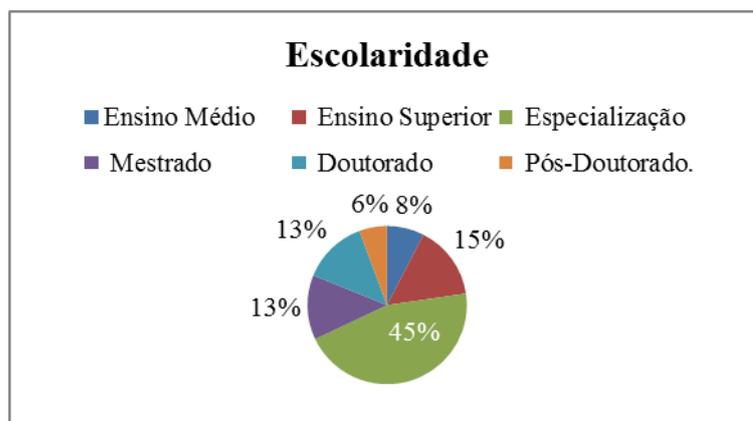
Gráfico 4: Tempo de Serviço.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

Buscou-se também identificar a escolaridade (o maior nível completo) e obteve-se o resultado expresso no Gráfico 5.

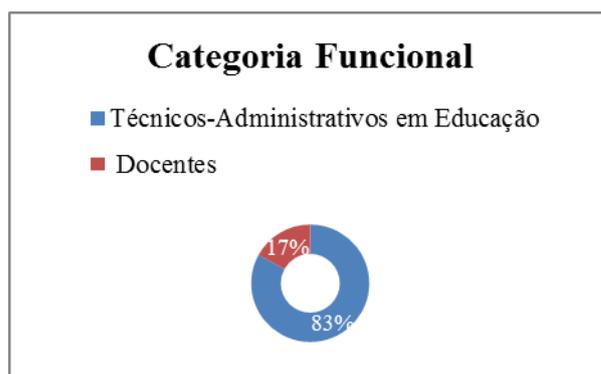
Gráfico 5: Escolaridade.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

O Gráfico 6 mostra o quantitativo por categoria funcional, aqui dividida nas categorias dos Técnicos-Administrativos em Educação e dos Docentes.

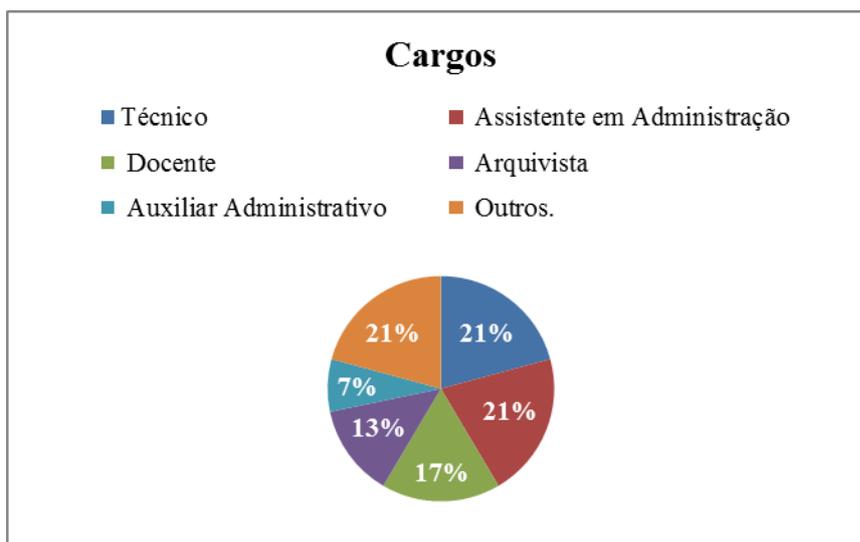
Gráfico 6: Categoria Funcional.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

O Gráfico 7, por sua vez, apresenta um maior detalhamento do Gráfico 6, sobretudo no que se refere aos Técnicos-Administrativos em Educação, uma vez que esta categoria abrange diferentes cargos, do nível fundamental ao nível superior.

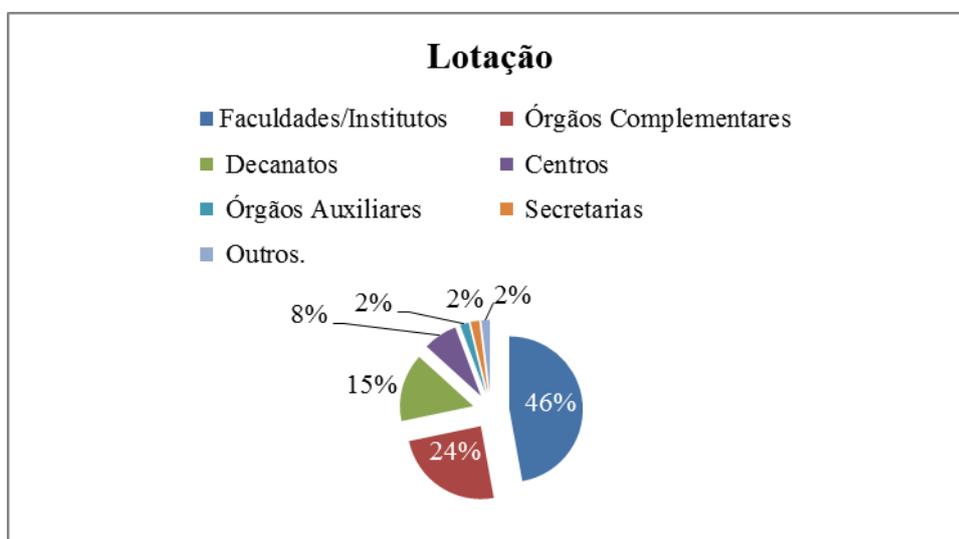
Gráfico 7: Cargos.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

Foi feito um levantamento também com relação ao local de lotação dos servidores participantes do curso, com o objetivo de identificar a predominância ou homogeneidade com relação à abrangência de participantes por setor (Gráfico 8).

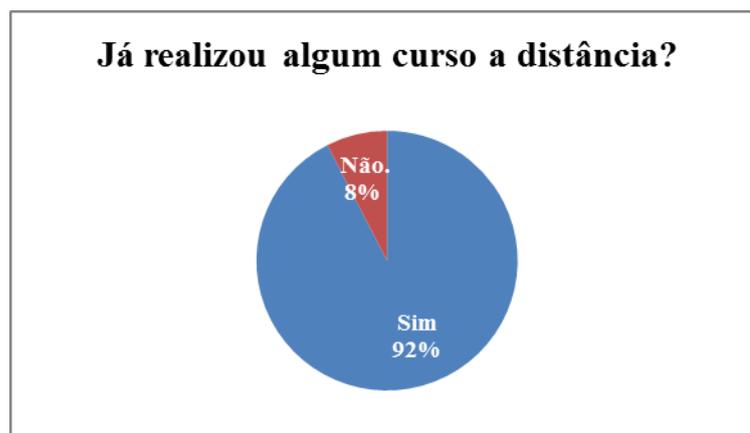
Gráfico 8: Lotação.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

Por fim, buscou-se também conhecer se os participantes já haviam realizado algum tipo de curso a distância (Gráfico 9).

Gráfico 9: Participação em curso a distância.



Fonte: elaborado pelo autor a partir de dados fornecidos pela PROCAP (2015).

Mediante os gráficos apresentados, temos que a ação de capacitação, neste caso, atingiu seus objetivos quanto ao público-alvo. Do total, tivemos 60% de participantes do gênero feminino, 38% do gênero masculino, e 2% indicaram “Outro”. Levando-se em conta que os cursos a distância são ofertados pela PROCAP desde 2011, a participação de homens e mulheres é significativa e demonstra que ambos consideram cursos a distância como possibilidade de formação profissional.

A variável de faixa etária demonstrou que o público participante é jovem, apontando uma porcentagem majoritária de 37% entre 29 e 39 anos e 28% entre 18 e 28 anos. Alguns fatores podem explicar esse resultado. Primeiramente, um público mais jovem tende a ser mais adaptado às novas tecnologias e ao que decorre delas, como o *e-learning*, enquanto que pessoas com mais idade tendem a serem afeições a padrões e métodos mais tradicionais. É o que Prensky (2001) chama de nativos digitais e imigrantes digitais, respectivamente.

De acordo com o autor, os nativos digitais nasceram nesta época de tecnologias digitais e são “falantes fluentes” de sua linguagem, apropriando-se com segurança a manusear computadores, internet e vídeo-games. Estão acostumados a receber muitas informações, a realizar múltiplas tarefas e têm preferência por hipertextos. Já os imigrantes digitais ainda estão em processo de aprendizagem da nova linguagem da internet. Dessa forma, tal como alguém que está aprendendo uma nova língua, os imigrantes ainda possuem um “sotaque” e têm como referencial o seu passado, o seu lugar de origem, com seus respectivos costumes. Prensky cita como exemplo de sotaque

do imigrante digital a necessidade de ler previamente um manual de um programa ao invés de aceitar que o programa mesmo ensinará como utilizá-lo.

Um outro fator que poderia explicar a maior quantidade jovens no curso reside no fato da ascensão no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE. Um das formas de progressão na carreira é justamente a progressão por capacitação profissional, que vai do nível I ao nível IV. A cada período de 18 meses, o servidor pode requerer a progressão, devendo entregar comprovantes de certificação em programas de capacitação, respeitando a carga horária mínima exigida para cada nível de classificação e capacitação. Como são apenas quatro os níveis de capacitação, servidores com mais idade tendem a ter alcançado este limite, enquanto que servidores mais novos, ainda em início de carreira, estão no começo da ascensão. Essa hipótese é corroborada pelo Gráfico 4, que demonstra que 70% dos participantes do curso não possuem mais que 5 anos de tempo de serviço na UnB.

A variável da escolaridade apresentou um público com alta qualificação, em um cenário onde 92% das pessoas possuíam nível superior, sendo, desse total, 45% com especialização, 13% com Mestrado, 13% com Doutorado e 3% com Pós-Doutorado. Oito por cento dos participantes possuíam apenas o Ensino Médio. Os números indicam que os sujeitos têm buscado formação continuada, na perspectiva da educação ao longo da vida. E a EaD tem feito parte dessa formação, uma vez que 92% dos servidores informaram que já realizaram cursos a distância (Gráfico 9). Quanto ao tipo de curso realizado, duração, área etc., o formulário, infelizmente, não contemplava essas questões.

O curso foi composto por 83% de Técnicos-Administrativos em Educação e 17% de Docentes. A carreira dos técnicos-administrativos contempla cargos de nível fundamental ao superior. O Gráfico 7 apresenta um detalhamento maior desta categoria, indicando que, dos técnicos-administrativos, 20% eram Assistentes em Administração, 20% eram Técnicos (Laboratório, Audiovisual, Segurança do Trabalho etc.), 13% eram Arquivistas e 8% eram Auxiliares Administrativos. Na categoria Outros estão cargos que tiveram margem igual ou inferior a 2% (Psicólogo, Pedagogo, Revisor de Texto, Analista de TI, Bibliotecário, Secretário Executivo etc.). Contribui para a grande presença de Assistentes em Administração e Técnicos o fato de esses cargos

apresentarem significativas quantidades de nomeações<sup>21</sup> nos últimos concursos realizados pela UnB. No quesito lotação, os dados demonstraram que 46% dos servidores eram lotados em Faculdades ou Institutos. O predomínio ocorre por serem muitas as Unidades Acadêmicas na UnB se comparadas a outras unidades da universidade. O fato de a maioria dos servidores estar lotada nas Unidades Acadêmicas nos leva a refletir qual será a aplicabilidade dos conteúdos tratados neste curso, uma vez que grande parte destes servidores não está diretamente envolvida na gestão da EaD.

Buscamos saber também a opinião dos servidores com relação às vantagens e desvantagens da EaD, podendo os servidores indicar mais de um fator. Esta pergunta foi disponibilizada durante o curso a um total de 25 cursistas e 50% deles responderam a pergunta, pois os matriculados foram separados em duas turmas no ambiente virtual de aprendizagem e só foi possível o acesso a uma delas. O número entre parênteses indica a quantidade de vezes que o mesmo fator foi indicado.

Tabela 4: Vantagens e Desvantagens na EaD apontadas pelos servidores

<i>Vantagens</i>	<i>Desvantagens</i>
Facilidade de acesso (4).	Sensação de isolamento e solidão pela falta de proximidade e de troca de experiências com outros colegas (3).
Adequação de tempo e espaço (2).	Materiais pouco atraentes, atividades infantilizadas e reflexão pouco aprofundada (1).
Flexibilidade no estudo e no desenvolvimento do curso; economia de tempo (2).	Cursos são básicos (1).
Conforto de estudar em casa, no trabalho ou nos horários vagos (2).	Ausência de maturidade ou compromisso (1).
Possibilidade de atingir maior público (2).	
Superação das barreiras físicas e geográficas (1).	
Autonomia (1).	
Ausência de deslocamento (1).	

<sup>21</sup> Cf. <http://www.srh.unb.br/concursos/tecnicofub-2013/666-atos-de-nomeacao-dos-candidatos-aprovados>. Acesso em 22/06/2015.

Fonte: elaborada pelo autor (2015).

Em relação à maior vantagem apontada, facilidade de acesso, Belloni (2009, p. 55) explica que, sob o ponto de vista do aluno, é possível que ele lide mais facilmente com a separação no espaço, uma vez que os sistemas são, de modo geral, bem abertos em termos de espaço. Assim, não há salas de aulas nem, conseqüentemente, aulas presenciais. O aluno pode, então, estudar em casa, no trabalho, e nunca ir ao ambiente físico de formação. Sobre esse ponto, temos ainda que as vantagens apontadas estão em consonância com os atributos da aprendizagem aberta a distância, como flexibilidade de estudos e acessibilidade aos sistemas de aprendizagem.

Em relação à desvantagem maior, sensação de isolamento e solidão, seria interessante promover atividades coletivas que permitam a formação de equipes de trabalho e a construção conjunta dessas atividades. Berge (1999, *apud* MATTAR, 2009, p. 116) fala sobre o aspecto social da educação através da interação interpessoal. Esse aspecto gera motivação e atenção e desperta a capacidade de trabalhar em equipe, criando uma sensação de pertencimento e diminuindo o sentimento de isolamento do estudo a distância.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto no trabalho, o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação pode proporcionar contribuições significativas à educação e favorecer novas formas de ensino e aprendizagem. A modalidade a distância pode se beneficiar dessas contribuições por meio do *e-learning*, por exemplo, diminuindo as barreiras de acessibilidade à formação, possibilitando que trabalhadores possam capacitar-se profissionalmente por poderem estudar com maior flexibilidade de tempo e lugar, de acordo com seu ritmo de vida.

O aluno da EaD, no âmbito da formação profissional, geralmente, é um adulto inserido no mercado de trabalho, que busca constantemente formação ao longo da vida face às novas exigências do campo profissional, mas que também possui outros papéis sociais com os quais divide tempo e que dificultam sua presença e participação em cursos de capacitação presenciais.

Nesse sentido, a educação de adultos pode lançar mão dos princípios da andragogia. Estes adultos são agentes de sua própria aprendizagem e querem compartilhar suas experiências; esperam, pois, encontrar um ambiente acolhedor para que possam expressar com autonomia suas ideias. As atividades educacionais, presenciais ou a distância, devem focar na aprendizagem do aluno, implicando em conhecimentos, habilidades e atitudes alcançadas por ele e que serão vivenciadas no seu cotidiano.

Na Universidade de Brasília, o Decanato de Gestão de Pessoas tem se preocupado com a capacitação de seus servidores. Os objetivos estratégicos e metas desta instituição têm procurado convergir com o Decreto 5.707/2006, que trata da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Federal. Suas diretrizes têm como finalidade melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão e para isso desenvolve permanentemente a formação do servidor público.

O braço de atuação principal da UnB para capacitar seus servidores é a PROCAP, que, por meio do seu Plano Anual de Capacitação, divulga e estrutura as ações de capacitação ofertadas aos servidores, de modo que eles desenvolvam

competências para o trabalho, adquirindo e aperfeiçoando competências individuais e profissionais que possam agregar valores à instituição e aos próprios indivíduos.

No estudo de caso do curso “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”, tivemos a oportunidade de acompanhar as fases de divulgação, inscrição e desenvolvimento. Por meio dos dados obtidos, podemos identificar que, dos servidores inscritos, houve predominância de indivíduos jovens que possuem nível superior e pós-graduação; ingressaram há pouco menos de cinco anos na UnB; já realizaram algum tipo de curso a distância.

Essas informações corroboram com os princípios da aprendizagem ao longo da vida e busca constante por formação. Também demonstram como que a EaD pode contribuir para ações de capacitação continuada. Cursistas apontaram como vantagem maior da EaD a facilidade de acesso, corroborando com o conceito de aprendizagem aberta. Todavia, questionamos a aplicação dos conteúdos deste curso no ambiente de trabalho dos servidores. Tendo em vista que o objetivo geral do curso (Tabela 3) era **“Conhecer os conceitos norteadores da elaboração de conteúdos para EaD e saber utilizar as ferramentas e técnicas de Desenho Instrucional na produção do material didático”**, até que ponto este conteúdo irá impactar no trabalho dos servidores? Em outras palavras, qual o objetivo em se oferecer um curso de elaboração de conteúdo impresso para a EaD aos servidores da UnB se eles não atuam nessa área e se essa competência não faz parte de suas atribuições específicas?

Na pesquisa identificamos também que não havia pré-requisitos para a participação no curso. Embora a PROCAP ofereça um curso chamado “Aprendendo em Cursos a Distância (Tabela 2), que pode ser considerado um curso introdutório à modalidade a distância, não era preciso que o servidor o tivesse realizado para poder inscrever-se no curso de “Elaboração de conteúdo impresso para EaD”. Desta forma, convém questionarmos se a falta de um contato prévio e introdutório com a modalidade a distância, juntamente com a questão da aplicabilidade dos conteúdos do curso, não seria um fator desmotivacional e possível gerador de abandono de alunos em cursos a distância.

Além destes fatores, identificamos também que a forma de avaliação realizada, sobretudo em relação à pontuação das atividades, permitia ao aluno não realizar a atividade final, que consistia na elaboração propriamente dita de um conteúdo impresso de cinco páginas. Conforme as regras do curso, para ser aprovado, o aluno deveria

atingir uma nota igual ou superior a 50% do total de pontos do somatório das atividades. Como a tarefa de elaboração do conteúdo valia 20 pontos, o aluno poderia alcançar 80 pontos nas demais atividades e poderia prescindir de realizar esta última tarefa que ainda assim estaria aprovado no curso. Se esta atividade avaliativa consistia no objetivo geral do curso, o de capacitar a elaboração de material impresso, não seria o caso de atribuir a ela uma pontuação maior, priorizando, assim, a realização desta tarefa pelos alunos?

Com relação aos conteúdos do curso, foi feita uma análise realizada por meio da observação direta e participante. Na condição de aluno, pude perceber que as atividades foram bastante voltadas à prática, procurando capacitar o aluno para produzir materiais didáticos impressos para a EaD. Todavia, compartilho de uma dificuldade apontada pelos alunos em relação às desvantagens da EaD. A maior desvantagem destacada por eles foi a sensação de isolamento e solidão. Este sentimento pode ser reforçado diante da ausência de atividades que promovam a interação. Ações recíprocas entre aprendizes são importantes, pois ajudam a criar novas formas de aprendizagem. Como aluno, percebi que os fóruns foram muito utilizados como um espaço/ambiente onde os alunos puderam socializar seus conhecimentos e expressar suas ideias, porém, notei que as atividades foram, prioritariamente, individuais, sendo realizada apenas uma atividade coletiva.

Segundo o que a pesquisa apontou, o Guia de Estudos do curso informou que este adotou uma perspectiva sócio-construtivista. Como vimos, a concepção sócio-construtivista vai além do compartilhamento de ideias entre os sujeitos. Envolve também os papéis dos alunos nas atividades colaborativas, bem como a natureza das atividades que eles irão desempenhar. Neste sentido, outras atividades poderiam ter sido indicadas, como a realização de atividades em equipes e/ou designar os alunos como avaliadores dos trabalhos de seus pares.

Portanto, mediante os questionamentos feitos aqui e ao longo do trabalho, identificamos alguns desafios à UnB, representada aqui pela PROCAP. Conforme destacamos, o objetivo da PROCAP em oferecer cursos a distância é proporcionar a aquisição de competências e atualização de conhecimentos, ampliando e democratizando oportunidades de capacitação ao oferecer capacitação próxima ao servidor, sem que seja necessário retirá-lo de seu ambiente de trabalho. Por isso, percebe-se que a PROCAP concebe a EaD como forma de ampliação e democratização

de acesso e como meio alternativo ao ensino presencial, uma vez que o servidor não precisará mais retirar-se de seu ambiente de trabalho para capacitar-se.

Assim, estabelecendo linhas de desenvolvimento, a PROCAP oferece cursos para suprir a diferentes demandas, porém, as competências específicas, geralmente, ficam a cargo de cursos presenciais. Esses fatos ensejam uma reflexão sobre os motivos pelos quais os cursos a distância não contemplam as competências específicas, que são aquelas relacionadas diretamente aos processos de trabalho de caráter técnico, portanto, mais associados ao trabalho rotineiro de técnicos-administrativos. O fato de a PROCAP não identificar expressa e explicitamente a EaD como uma modalidade educacional não estaria contribuindo para esse fato?

A EaD nesta instituição, no âmbito das ações de capacitação, está restrita a duas linhas de desenvolvimento. Na linha de Formação Geral, a que mais oferece cursos a distância, boa parte deles está voltada para temáticas da própria EaD. Levando em consideração que a maioria dos servidores trabalha em Unidades Acadêmicas, portanto, fora da gestão da EaD, dificilmente utilizarão no trabalho os conhecimentos obtidos nesses cursos. Representa, pois, um contraste ao objetivo das competências fundamentais, que são o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição.

A oferta de cursos a distância para capacitar trabalhadores ainda é recente na instituição, tendo iniciado em 2011. Esse fator pode explicar os resultados alcançados ao longo do trabalho, todavia, as limitações decorrentes da esfera de atuação desta pesquisa não possibilitam oferecer uma resposta a todas as questões levantadas, de modo que as perguntas feitas podem viabilizar a realização de novas pesquisas sobre esta temática.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Elizabeth Biaconcini de. As teorias principais da andragogia e heutagogia. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 105-111.

ALVES, João Roberto Moreira. A história da EAD no Brasil. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 9-13.

ARRUDA, Eucídio Pimenta. **Aprendizagens e jogos digitais**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2011.

**Avaliação do Plano Nacional de Educação 2001-2008**. Políticas, Programas e Ações do Governo Federal. Modalidades de Ensino, volume 2. Brasília: Inep, 2009.

BAILEY, D. Open learning and guidance. In: **British Journal of Guidance and Counselling**, v. 15, n. 3, set. 1987, pp. 237-256.

BARBIER, R. **A Pesquisa-Ação**. Tradução de Lucie Didio. Brasília: Liber, 2007.

\_\_\_\_\_. O conceito de “implicação” na pesquisa-ação em ciências humanas. In: \_\_\_\_\_. **A pesquisa-ação na instituição educativa**. Tradução Estela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985. pp. 105-128.

BEETHAM, H. “**Three theoretical approaches to learning, teaching and assessment**”. In: *Unfold communities of practice*. Braga, jun. 2005.

BELL, R.; TIGHT, M. **Open universities: a British tradition?** Buckingham: The Society for Research into Higher Education e Open University Press, 1993.

BELLONI, Maria Luíza. **Educação a Distância**. 5. Ed. Campinas, SP: Autores associados 2009.

BERGE, Z. Interaction in post-secondary web-based learning. In: **Educational Technology**, v.39, n.1, jan-fev. 1999, pp. 05-11.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CUNNINGHAM, D. J. Open learning won't work unless learners learn how to learn. In: **From distance learning to open learning**. Oxford: OUP, 1987.

Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm)>. Acesso em: 03 abr. 2015.

Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2015.

Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2015.

FILATRO, A. **Design Instrucional Contextualizado: educação e tecnologia**. São Paulo: Editora SENAC, 2004.

\_\_\_\_\_. As teorias pedagógicas fundamentais em EAD In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 96-104.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KENSKI, Vani Moreira. **Tecnologias e ensino presencial e a distância**. Campinas, SP: Papirus, 2003.

\_\_\_\_\_. A educação corporativa e a questão da andragogia. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 242-247.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2015.

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2015.

LEWIS, R.; SPENCER, D. What is open learning? In: **Open learning**. Londres: Council for Educational Technology, 1986.

MACHADO, Nilson José. **Epistemologia e didática: as concepções de conhecimento e inteligência e a prática docente**. 5. Ed. São Paulo: Cortez, 2002.

MANPOWER Services Commission. A new training initiative, 1984, p 07.

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e roteiros**. Disponível em <<http://www.sepq.org.br/IIsepeq/anais/pdf/gt3/04.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2014.

MARTINS, Herbert Gomes. Educação corporativa: educação e treinamento nas empresas. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 224-229.

MATTAR, João. Interatividade e aprendizagem. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 112-120.

MOITA, Filomena. **Game on: jogos eletrônicos na escola e na vida da geração @**. Campinas: SP. Editora Alínea, 2007.

MOORE, Michael G.; KEARSLEY, Greg. **Educação a distância: uma visão integrada**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

OLIVEIRA, A. B. **Andragogia, facilitando a aprendizagem**. Educação do Trabalhador, v.3, CNI-SESI, 1999.

PEREIRA, Jasete Maria da Silva; PINTO, Anamelea de Campos. Avaliação de material didático em Educação a Distância sob o olhar discente. In: MILL, Daniel Ribeiro Silva; PIMENTEL, Nara Maria (orgs.). **Educação a distância: desafios contemporâneos**. São Carlos: EdUFSCar, 2010, pp. 105-115.

PETERS, O. "Distance Teaching and Industrial Production: A Comparative Interpretation in Outline, in SEWART, D. et alii (eds.), **Distance Education: International Perspectives**. Londres/Nova Iorque: Croomhelm/St. Martin's, 1983.

**Plano Anual de Capacitação da Coordenadoria de Capacitação do Decanato de Gestão de Pessoas da Universidade de Brasília**. Disponível em <[http://www.dgp.unb.br/images/stories/media/cursos\\_PROCAP/planoanualdecapacitacao2015.pdf](http://www.dgp.unb.br/images/stories/media/cursos_PROCAP/planoanualdecapacitacao2015.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2015.

PRENSKY, Marc. **Nativos Digitais, Imigrantes Digitais**. De Onthe Horizon (NCB University Press, Vol. 9 No. 5, Outubro 2001).

Referenciais de qualidade para Educação Superior a Distância. MEC. Brasília, 2007.

ROSENBERG, M. **E-learning: estratégias para a transmissão do conhecimento na era digital**. São Paulo: Makron Books, 2002.

SANTAELLA, L. **Cultura e artes do pós-humano: da cultura das mídias à cibercultura**. São Paulo: Paulus, 2003.

SANTOS, Andreia Inamorato dos. O conceito de abertura em EAD. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 290-296.

SANTOS, P. A. C.; SOUZA, A. V. M.; SANTOS, V. S. O conceito de implicação em práticas da análise institucional contemporânea. In: V COLÓQUIO INTERNACIONAL "EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE", 2011, Sergipe. Anais eletrônicos.

Disponível em:

<<https://ri.ufs.br/bitstream/123456789/504/1/AnaliseInstitucionalContemporanea.pdf>>

Acesso em: 22 jul. 2013.

SILVA, Robson Santos da. A educação corporativa: universidades corporativas. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 230-236.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CORDOVA, Fernanda Peixoto. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (orgs.). **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

TELES, Lucio. Aprendizagem por *e-learning*. In: LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel (orgs.). **Educação a distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009, pp. 72-80.

VALENTE, Carlos; MATTAR, João. **Second Life e Web 2.0 na educação: o potencial das novas tecnologias**. São Paulo: Novatec Editora, 2007.

VALENTE, José Armando. O papel da interação e as diferentes abordagens pedagógicas de Educação a Distância. In: MILL, Daniel Ribeiro Silva; PIMENTEL, Nara Maria (orgs.). **Educação a distância: desafios contemporâneos**. São Carlos: EdUFSCar, 2010, pp. 25-41.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e método**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 1994.

## APÊNDICE I

### TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Prezada Coordenadora,

Venho por meio deste SOLICITAR AUTORIZAÇÃO para O ALUNO \_\_\_\_\_, matrícula \_\_\_\_\_ realizar pesquisa sobre “**A educação a distância na capacitação dos servidores da UnB**”. Os dados serão pesquisados no âmbito do curso “**Elaboração de conteúdo impresso para EaD**”, da PROCAP.

Trata-se de estudante do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília e a pesquisa faz parte do projeto final de Monografia.

A pesquisa tem como objetivos:

- Identificar e caracterizar o público-alvo dos cursos de capacitação a distância da UnB;
- Identificar as ferramentas tecnológicas utilizadas nesses cursos;
- Conhecer os processos pedagógicos e recursos educacionais envolvidos neste processo, como materiais de estudo, interação entre alunos, professores e ambiente, formas de avaliação.

Como recorte para esses dados, faz-se necessário realizar um estudo de caso sobre um curso a distância oferecido pela PROCAP. O estudo de caso, de acordo com Yin (1994), consiste em uma observação detalhada de um acontecimento específico, de um indivíduo, de um contexto ou de uma fonte única de documentos, para poder compreender eventos sociais complexos.

O curso a ser analisado é o de “**Elaboração de conteúdo impresso para EaD**”, ofertado no primeiro período de 2015. O curso foi escolhido por conta do período da sua oferta, ocorrida concomitantemente com o desenvolvimento desta pesquisa, e também por ser um curso que abordou uma temática de EaD. O objetivo de analisar o curso é a obtenção de dados que são importantes para o andamento da pesquisa e estão alinhados com os objetivos específicos informados.

Para o primeiro objetivo (caracterização do público-alvo), são necessárias as seguintes informações a respeito dos participantes:

- Gênero (M ou F);
- Faixa etária;
- Escolaridade (maior nível de escolaridade completo);
- Tempo de serviço na UnB;
- Categoria funcional (Técnico Administrativo ou Docente);
- Cargo;
- Sigla da Unidade de Lotação;
- Nome do Setor de Lotação;
- Se a pessoa já realizou outros cursos a distância.

Para os demais objetivos, é preciso o acesso ao ambiente, a fim de poder verificar quais as ferramentas tecnológicas e processos pedagógicos foram utilizados, bem como realizar reproduções parciais de imagens do ambiente Moodle. A análise deste tópico servirá para identificar aspectos de promoção de processos dialógicos e de autonomia para a aprendizagem.

Além disso, será necessário realizar entrevistas e aplicar questionários com os servidores da UnB. O objetivo destes instrumentos de coleta é: buscar apreender as motivações dos servidores ao buscarem capacitação por cursos a distância; conhecer a relação deles com a EaD; identificar quais vantagens e desvantagens eles apontam nessa modalidade de educação. Poderão também ser feitas entrevistas com servidores da PROCAP a fim de conhecer o papel central desta Coordenadoria na oferta de cursos a distância para a capacitação dos servidores da UnB, a partir de questões sobre como é feito o levantamento de necessidades de treinamento e a disponibilização do curso na modalidade a distância.

*Ressalto que não será feito nenhum tipo de identificação nominal dos participantes nos resultados da pesquisa, tampouco reproduções de escritas e comentários realizados por eles no ambiente virtual.* Os participantes serão informados que, na publicação dos resultados desta pesquisa, a identidade deles será mantida sob o mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo. A finalidade dos dados estatísticos é a elaboração de gráficos estatísticos que serão apresentados em forma agregada.

Na entrevista, será entregue ao entrevistado um termo de livre consentimento e informação. A participação no questionário e na pesquisa é voluntária, podendo o participante recusar-se a realizá-la ou interromper sua participação a qualquer momento.

A pesquisa, portanto, tem caráter qualitativo, buscando a descrição das informações obtidas e a reflexão sobre elas durante o seu desenvolvimento.

*Ressalta-se que nenhum dado sigiloso será divulgado e será dado retorno acerca dos resultados deste trabalho visando contribuir para com o processo de formação da UnB. Esta pesquisa atende todos os critérios éticos.*

Em anexo, disponho uma cópia do projeto de pesquisa com maiores detalhes.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador no fone \_\_\_\_\_.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Professora Orientadora  
Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Nara Maria Pimentel

\_\_\_\_\_  
Local e data

**Autorizo o pesquisador a realizar o referido estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de autorização.**

\_\_\_\_\_  
Nome

\_\_\_\_\_  
Local e data

## APÊNDICE II

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília. Estou realizando uma pesquisa como projeto final de Monografia cujo tema é “**A educação a distância na capacitação dos servidores da UnB**”.

Sua participação envolve conceder uma entrevista, que será gravada, se assim você permitir, e que tem a duração aproximada de 15 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) no fone \_\_\_\_\_.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Joel de Castro Mota  
Matrícula:

\_\_\_\_\_  
Local e data

**Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.**

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do participante

\_\_\_\_\_  
Local e data

## **APÊNDICE III**

### **ROTEIRO DE ENTREVISTA**

1. Como está estruturada a PROCAP (equipes de atuação)?
2. Como é feito o levantamento de necessidades de treinamento e capacitação?
3. O que determina se o curso será realizado presencialmente ou a distância?
4. Como é a parceria da PROCAP com o CEAD?
5. Como é feito o planejamento dos cursos (temas, atividades avaliativas, material didático etc)?
6. Que dificuldades são encontradas na oferta de cursos a distância?

## ANEXOS

### TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA

**Joel - Primeiramente, como está estruturada a PROCAP. Quais são as equipes que atuam? Como é a divisão estrutural da Coordenadoria?**

*Interlocutor I – Aqui na PROCAP a gente não tem uma divisão formal, mas, informalmente, digamos assim, tem a equipe EaD e a presencial, sendo que a presencial é um pouco maior, porque exige mais trabalho, no sentido de reservar sala, abrir a sala, acompanhar o curso presencialmente, enfim. E no a distância a equipe é bem reduzida. Tem o apoio administrativo, que auxilia tanto o EaD quanto o presencial, e também pagamento, que faz o pagamento dos cursos presenciais e a distância.*

**J - Como é feito o levantamento de necessidade?**

*Interlocutor II - Tem um mapeamento das necessidades e a partir desse mapeamento a gente identificou quais os cursos poderiam atendê-las. E também a gente, na medida em que vai ofertando os cursos, a gente vai identificando novas necessidades. Então surge daí, desse mapeamento que foi feito inicialmente e de necessidades que vão surgindo ao longo da oferta dos cursos.*

**J-E como foi realizado esse mapeamento?**

*II – Foi feito um tempo atrás. Foram feitos grupos focais, foi até o setor de desempenho que fez esse mapeamento inicial. Então, foram identificadas as necessidades de capacitação e daí surgiram cursos a distância para atender... cursos presenciais e cursos a distância. Depois disso a gente não fez um mapeamento. Foi feito esse mapeamento inicial e aí, com a oferta dos cursos, a gente vai identificando. Então assim, por exemplo, um curso que a gente identificou nesse estágio foi a “Construção de sala de aula no Moodle”. Por meio do curso “Aprendendo em cursos a distância,” algumas pessoas colocaram: “A gente gostaria de um curso sobre o Moodle”. Então às vezes até confundia: “A gente achava que fosse aprender sobre o Moodle, fosse aprender um curso a distância”. Então a gente, por meio disso,*

*identificou uma necessidade, aí a gente pegou e começou a pensar no “Construção de sala de aula no Moodle”. Então vai surgindo dessa forma. Mas o inicial foi mesmo esse mapeamento, que foi uma coisa mais formalizada, planejada.*

**J - Feito o levantamento das necessidades, identificado aquele ponto de treinamento, o que vai determinar se o curso vai ser presencial ou a distância? Qual parâmetro vocês utilizam?**

*II - Os cursos que a gente oferta a distância são todos por causa do desenvolvimento de competências fundamentais. A gente trabalha com desenvolvimento de competências. O que são competências fundamentais? São aquelas que todos servidores deve ter. Então os cursos a distância são mais voltados para essas competências porque atinge um número maior de servidores. Então esse é um dos critérios, o maior critério que a gente utiliza pro curso ser presencial ou a distância. Mas têm outros. Têm situações que a gente verifica: “Não, esse aqui não dá para ser um curso a distância, vai ser um curso presencial”. Mas assim, o critério maior é esse: o número maior de servidores que possam ser atendidos com aquela ação de capacitação, e principalmente, competências fundamentais e gerenciais. Também a gente trabalha com esse tipo de competência. Muito pouco de competência específica. As competências específicas estão mais nas ações presenciais.*

*I - Acho que também a própria natureza do curso, né? Por exemplo, “Qualidade no atendimento ao usuário”, ele é sempre presencial. Porque tem a questão da dinâmica, do contato com o usuário. Tem o presencial de primeiros socorros. Seria muito difícil um curso a distância.*

*II - É bem pela característica do curso. A gente tem outro que é semipresencial também, que é o curso de “Gestão de documentos”. Embora a gente tenha discutido com o pessoal: “Não, pode ser totalmente a distância”, “Não, eles precisam montar os processos, então tem que ter a parte presencial também”.*

**J - Como é a relação entre a PROCAP e o CEAD? Quais são as competências de cada?**

*I - Bom, a gente tem um termo de acordo...tem uns dois anos...*

*II - uns dois, três anos... Desde que a gente iniciou os cursos, a gente tem essa parceria. O termo veio um pouco depois. Mas desde que a gente começou... porque a gente não tem plataforma. Então a gente precisava de um parceiro que tivesse. Então o CEAD tem.*

*I - Aí a gente aqui da PROCAP trabalha todo levantamento, faz a proposta dos cursos, o planejamento, o cronograma, seleciona os conteudistas, os tutores, acompanha a elaboração do material didático, faz todo esse processo, então só depois disso que a gente passa lá pro CEAD para que eles façam revisão, diagramação, a configuração da plataforma... eles que cadastram os alunos que a gente manda a lista, eles que têm uma gestora pedagógica para acompanhar o curso e tirar alguma dúvida de plataforma, algum problema que tenha no decorrer, e daí eles também enviam as avaliações dos alunos e as menções, e também relatórios com as estatísticas de quantos alunos evadiram, qual foi a média, essas questões. Então a gente elabora um relatório todo final de ano para também ver se o curso foi bem avaliado, se precisa de ajustes, em quê, em que ponto, para propor uma melhoria na próxima oferta, no próximo ano.*

**J - Cada curso tem o seu relatório de avaliação?**

*I - Sim.*

**J – Como é feito o planejamento dos cursos, propriamente dito?**

*I- A partir do levantamento da demanda a gente tem a concepção dos cursos, com objetivo, público-alvo, enfim, dando as diretrizes do curso. E aí a partir disso a gente conversa com o conteudista para delinear qual é a nossa necessidade. Os cursos, em geral, são para atender especificidades da UnB. Então sempre tem “gestão de documentos aplicada à UnB”, enfim, gerência de projetos usando aqui os processos, enfim, e aí a gente conversa isso com o conteudista que elabora o material e depois a gente vai verificar como é que está, se precisa melhorar algum ponto algum aspecto, e aí vai afinando isso.*

**J - Então o material didático, os tópicos, os temas principais ficam a cargo do conteudista?**

*II - Ele, na verdade, desenvolve o conteúdo. A gente desenha o curso. O que a gente chama de desenhar o curso? A partir das necessidades que foram levantadas a gente vê*

*os objetivos gerais, específicos. A gente vê os possíveis temas que podem ser desenvolvidos. A gente faz o levantamento do público-alvo. Então essa parte é mais com gente. Ele desenvolve o conteúdo. A gente passa para ele a nossa necessidade. Ele tem também procedimentos em relação à essa elaboração de conteúdo e ele segue isso por um tempo. A gente dá um prazo para ele. Esse material volta. A gente faz uma revisão. Vê se estão coerentes as atividades que ele tá apresentando com os objetivos do curso. Enfim, a gente vê cada um desses pontos, volta para ele para fazer os ajustes finais e depois a gente encaminha esse material para o CEAD. Aí é a parte do CEAD da revisão, mas em termos da correção gramatical e da diagramação. Essa parte do desenho do curso é com a gente. A arte de desenvolver o conteúdo é com o conteudista do curso.*

**J–Então, no ambiente Moodle, o que determina se vai ser usado um fórum ou outra forma de comunicação seria o CEAD?**

*II - Não, quem vê isso é o conteudista. Na verdade a gente tem essas atividades dentro do Moodle que a gente conversa com eles sobre isso. Normalmente ele já tem uma ideia sobre a EaD. É um conteúdo muito voltado para isso. Então ele sabe da existência de fóruns, questionários, que ele pode usar dentro do ambiente, aí ele faz a escolha de acordo com os objetivos em termo do desenvolvimento do conteúdo. Mas isso quem faz é a gente junto com o conteudista.*

**J - E com relação aos tutores? Como é feita a escolha dos tutores?**

*II - Bom, a gente tem um banco de tutores aqui. A gente tem alguns critérios que a gente segue em relação à essa seleção. Tem tutores que já vêm atuando com a gente e a cada oferta eles são avaliados em termo de desempenho. Então o que tem de acontecer? Tem uma continuidade daqueles que apresentam um bom desempenho como tutores. Caso haja necessidades de substituição, a gente vê por esse banco. E o número de tutores é de acordo com o numero de inscritos. Então se a gente tem um número de inscritos que tem necessidade de um número maior de tutores, a gente chama. Mas a seleção é feita por meio desse banco. Alguns são daqui, outros não. A gente tem participação externa e tem servidores da instituição.*

*I - A gente também procura aproveitar as pessoas do “Capacitação para tutoria em EaD”. Aqueles que tiveram bom desempenho no curso a gente entra em contato para*

*pedir o currículo, aí a gente analisa aqui, aí tem os critérios, pontuação, e aí a gente vai selecionando de acordo com o perfil que a gente precisa.*

*II - E aí eles compõem o nosso banco de tutores. Então todo ano, né, cada oferta do curso de capacitação a gente vê ali quem foi aprovado dentro desse curso, a partir daí faz a seleção.*

**J - O curso de capacitação seria um pré-requisito para atuar na tutoria?**

*II - Não, ele não é um pré-requisito, mas é uma fonte importante para gente, porque é um curso que é voltado exatamente para isso, para capacitar servidores para tutoria. Não necessariamente a gente vai chamar essas pessoas, mas ele é uma fonte para gente, para o nosso banco de tutores. Então a gente tem os tutores que a gente chama de ativo e os tutores suplentes, então a gente precisa ter isso, porque caso haja necessidade de substituição de um tutor enquanto ele tá atuando, a gente já tem um. A gente já precisa ter um para agilizar o processo.*

**J - E mediante tudo o que a gente já conversou aqui, quais são as principais dificuldades que vocês verificam na oferta de cursos de capacitação a distância aqui na UnB?**

*I - Acho que a estrutura, né? É bem complicado. A gente não tem nem estrutura, nem equipe. A equipe é bem reduzida.*

*II - A gente precisa formar parcerias. A gente não tem autonomia em relação à gestão do processo. Esse é um fator que dificulta um pouco. E também a questão que os servidores da instituição, não são todos que têm um perfil de aluno para EaD. Então isso também é um fator que dificulta um pouco em termos de se adaptar, que é uma dinâmica muito diferente do presencial. E aqui na universidade, a EaD é muito nova. A gente começou com a EaD, praticamente, em 2011. Então os servidores tinham mais costume de cursos presenciais, então a gente notou um crescimento, a gente aumentou o número de ofertas, mas a gente ainda tem muita dificuldade em relação à evasão dos cursos também. Esse é um fator que para gente preocupa mais. Então aquele número x que a gente poderia alcançar a gente não consegue por conta dessa questão da evasão. E isso também em termos de estrutura, equipe, um número reduzido de pessoas na*

*equipe, e essa questão também de falta de autonomia da gente em relação ao processo como um todo.*

**J - O CEAD já oferecia esses cursos?**

*II - Ele oferta cursos para fora. Ele não é muito direcionado para capacitação de servidores.*

*I - Eles têm projetos, né...*

*II – Eles têm vários projetos. Então, assim, para os servidores da instituição mesmo, foi aqui que começou...*

**J - Em 2011, né?**

*II - Isso, 2011 é muito recente, é muito pouco tempo para gente ter uma história, para a gente ter uma cultura de EaD. A gente sabe que é difícil. Tanto pros servidores técnicos quanto pros docentes também tem uma dificuldade em relação a essas tecnologias, ao uso das novas tecnologias, enfim, seriam esses os maiores problemas que a gente tem.*