

PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Maio / 2005

106-TC-C4

Vinicius Pinto Corrêa

Ministério Público do Trabalho - vinicius@pqt.mpt.gov.br

Métodos e Tecnologia

Educação Corporativa

Descrição de Projeto em Andamento

Resumo:

O presente artigo trata das possibilidades de implantação e desenvolvimento de uma cultura de utilização de meios virtuais para Ensino e Educação a distância no âmbito de uma organização corporativa do setor público. A instituição em questão trata-se do Ministério Público do Trabalho, órgão integrante da estrutura do Ministério Público da União – MPU.

*Este estudo tem como inspiração a **Portaria MPT nº 88/2004**, que institui o Plano de capacitação do Ministério Público do trabalho. Analisando está proposta será observado como ela poderá ser um dos possíveis caminhos para alcançar os objetivos definidos na referida portaria.*

Portanto, o estudo pretende ser um referencial para implementação do programa de Educação a Distância no MPT, assim como um dos pilares para realização e alcance dos objetivos e resultados citados na portaria Nº 88.

Na primeira parte do trabalho será apresentada a conceituação de Ensino e Educação a Distância, a partir de opiniões e argumentações de vários especialistas no assunto. Na segunda parte, o documento demonstrará uma possível proposta para implantação de EaD no MPT, apresentando as várias etapas para realizar o programa, incluindo disponibilidade física, recursos humanos, custos e legislação sobre EaD.

Palavras-Chaves:

Programas de EaD, Educação Corporativa, Avaliação de Impacto.

1. Introdução

Nos últimos anos temos acompanhado uma evolução, em vários aspectos e segmentos de nossa sociedade, amparados pela modernidade tecnológica. A exigência da atualização, da eficiência e da eficácia do trabalhador cresce proporcionalmente à implementação da tecnologia, já que o profissional, hoje, deve conter em sua formação fundamental pressupostos que lhe permitam interagir com a tecnologia numa grande parcela das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho.

Tendo o computador como instrumento para a realização e otimização do trabalho e produtividade, o trabalhador contemporâneo terá a necessidade de acompanhar a evolução e demanda crescente de informações disponíveis.

Esta necessidade se traduz por um constante avanço da melhoria tecnológica e, por conseguinte, do resultado de produção com qualidade, sendo que se este avanço quando não acontece, certamente não é por falta de desejo do empresário ou mesmo do trabalhador, mas por uma série de variáveis, em geral de cunho econômico ou de conhecimento das possibilidades.

Em decorrência da transição tecnológica que estamos vivendo, outro fator se qualifica como primordial e detém características que afetam a necessidade de reciclagem pessoal para acompanhar as exigências técnicas e mercadológicas para operacionalização. A qualificação técnica torna-se também fundamental para a atuação do trabalhador.

O Ministério Público do Trabalho é composto por uma estrutura formada por **uma sede, 24 regionais e 4 sub-sedes regionais**, abrangendo todo o território brasileiro. Atualmente conta com cerca de **1405 servidores** divididos na referida estrutura, em diversas áreas do conhecimento: jurídica, administrativa, financeira, entre outras. Conta também com cerca de **448 Procuradores do Trabalho**, em diversas áreas de atuação inerentes ao direito trabalhista.

O estudo visa demonstrar como poderá ser utilizado a Educação a Distância para contemplar todas as unidades do órgão em um programa de capacitação. Dentro de um tema mais amplo, de Universidade Corporativa, a Educação a distância deverá ser utilizada como uma modalidade não exclusiva, onde a convivência com o ensino tradicional e outras modalidades seja complementar e fortaleça a estrutura administrativa através de programas de educação continuada.

2. Revisão de Literatura

Segundo **Moraes et al (2000)**, podem considerar que a Educação a Distância é um sistema de organização dos processos de aprendizagem que leva em conta três aspectos no seu contexto. Esta definição denota os segmentos em que as metodologias e políticas de EaD deveriam seguir. São eles: **os meios a serem utilizados**, considerando que o aluno ou aprendiz deva ter um retorno eficiente e eficaz às suas dúvidas e anseios; **os materiais didáticos**, considerando que eles farão parte da análise e produção do conhecimento nas áreas da formação que se proponha fazer.

Daí a necessidade de serem interativos e propiciarem o diálogo necessário nesse mesmo processo; e **o sistema de acompanhamento e avaliação**, compreendendo que o aluno deva ter uma assistência sistemática, não caracterizando seu processo de estudos como um processo na distância, por isso isolado e solitário, mas que ele venha se sentir incluído e participante nos percursos de sua formação.

Alguns autores citam “treinamento a distância”, principalmente quando se referem a cursos voltados para o ambiente corporativo e empresarial, onde o foco é a melhoria do desempenho da produtividade no trabalho, utilizando meios eletrônicos e “virtuais”, agregando valor para empresa (**Niskier, 1999**).

Tentando definir Educação a distância e sua relação com conceitos de ensino e aprendizagem, apresenta-se um paralelo entre estes termos.

Educação, em sua etimologia, de educare (ato de criar, de alimentar) ou de educere (conduzir para fora) indica uma ação para fora da “forma”, uma relação muito particular, muito íntima e afetiva entre o educador e o educando, ambos se influenciando e se transformando.

Segundo Preti (1998), quando estamos falando de educação, nos referimos a todos os aspectos da vida que ela abrange, nas relações pessoais, sociais, políticas, com a natureza e com o ambiente. Está inclusa e diluída em tudo. É parte do todo, é o todo. Por que, então, colocamos adjetivos de “educação ambiental, educação sexual, educação para o trânsito, educação para a paz ou educação a distância”? Tentando focar um ou outro aspecto, estaríamos correndo o risco de visar em demasia o secundário. Portanto, ao falarmos de Educação a Distância, não devemos centrar nosso foco na “distância”, e sim nos processos educativos, numa abordagem contextualizada e mais completa.

Vários autores conceituam o termo **Educação a Distância**:

Segundo **Moore (1990)**, in EaD é uma relação de diálogo, estrutura e autonomia que requer meios técnicos para mediatizar esta comunicação. Educação a Distância é um subconjunto de todos os programas educacionais caracterizados por uma grande estrutura com baixo diálogo e grande distância transacional, incluindo também a aprendizagem.

Segundo **Peters (1983)**, o ensino ou educação a distância é um método de transmitir conhecimentos, habilidades e atitudes, racionalizando, mediante a aplicação da divisão do trabalho e de princípios organizacionais, assim como o uso extensivo de meios técnicos, especialmente para o objetivo de reproduzir material de ensino de alta qualidade, o que torna possível instruir um grande número de alunos ao mesmo tempo e onde quer que vivam. É uma forma industrial de ensinar e aprender.

Para **Guédez, (1984)**, Educação a Distância é uma modalidade mediante a qual se transferem informações cognitivas e mensagens formativas através de vias que não requerem uma relação de contigüidade presencial em recintos determinados.

Segundo **Ibañez (1986)**, o ensino a distância é um sistema multimídia de comunicação bidirecional com o aluno afastado do centro docente e ajudado por uma organização de apoio, para atender de modo flexível à aprendizagem de uma população massiva e dispersa. Este sistema somente se configura com recursos tecnológicos que permitam economia de escala.

Segundo **Belloni (2001)**, com exceção de Peters, que invoca o aspecto econômico, as definições são descritivas e definem EaD pelo que ela não é, ou seja, a partir da perspectiva do ensino convencional da sala de aula. Portanto nota-se pelas definições apresentadas a complexidade da questão e como não há unanimidade em torno do assunto.

Segundo **Neder (2000)**, IN ao analisar também as diferentes definições mais em uso na literatura especializada constata que a EaD é vista como:

- Sistema de comunicação bidirecional;
- Recursos para proporcionar a instrução;
- Modalidade alternativa de ensino;
- Sistema tecnológico de comunicação maciça e bidirecional;
- Modelo pedagógico;
- Prática educativa mediatizada;
- Forma pedagógica;
- Modalidade alternativa de educação;
- Meio para o ensino;
- Educação alternativa.

A integração dos recursos tecnológicos disponíveis com métodos mais tradicionais, e o alinhamento destes recursos com o mediador do processo e o aprendiz, configuram um quadro possível, onde a ideologia da utilização da tecnologia potencializa a utilização da Educação e Ensino a distância. Portanto, o aluno ou aprendiz, precisará neste momento de uma inserção tecnológica para ter um nivelamento que lhe possibilite a obtenção de resultados satisfatório no processo de EaD.

3. Metodologia

3.1. Objetivos da Pesquisa

Geral: Propor a implantação do uso de um sistema de Educação a Distância como metodologia de educação continuada.

Específicos:

- Definir estratégias para implantação de um sistema de EaD;
- Propor cursos e eventos de educação continuada e a distância;
- Elaborar planejamento dos cursos de EaD;

3.2. Estrutura de Funcionamento do projeto EaD.

A estrutura do projeto será proposta a partir do programa de capacitação de servidores do MPT, e terá como unidade centralizadora o Departamento de recursos humanos da instituição, sendo administrado pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoas – DDP, que desenvolverá as funções de gestão e controle dos programas de EaD.

3.2.1. Administração do programa de EaD.

Terá gestão dos servidores lotados na Divisão de Desenvolvimento de Pessoas - DDP do Ministério público do Trabalho, com o apoio das entidades parceiras, colaboradores e professores envolvidos no processo de cada subprojeto.

3.2.2. Suporte técnico:

Realizado pela Assessoria de Informática do MPT e suas unidades regionais, em parceria com os gestores dos Ambientes de aprendizagem a serem utilizados no programa.

3.2.3. Equipe docente e material didático:

Formada por servidores e membros capacitados em EaD ou com formação específica. O material didático deverá ser elaborado pela equipe docente de cada curso. Os cursos em sua totalidade não presenciais poderão contar com uma estrutura de professor, tutor e gestor das turmas, que serão responsáveis por toda administração pedagógica do Ambiente Colaborativo de Aprendizagem.

3.2.4. Ambiente de aprendizagem.

No âmbito do projeto deverá ser utilizado um ambiente virtual de aprendizagem. Este ambiente, deverá permitir aos usuários uma interação satisfatória com auxílio dos meios de rede da instituição.

3.2.5. Certificação e Legislação

A Certificação será fornecida pelas instituições parceiras do MPT no projeto, observada a legislação específica, inclusive no que se refere ao Ensino e Educação a Distância.

3.2.6. Custos e investimentos

O Custo e investimentos para implementação do projeto dependerão muito da estratégia e soluções tecnológicas escolhidas. O Ambiente de aprendizagem e a modelagem da estrutura de ensino influenciarão neste custo. Portanto após a definição destes elementos deverá ser realizado um estudo para definir o investimento necessário ao projeto.

Segundo experiências relatadas no seminário “e-proinfo - A educação sem distância”, pelos representantes da Marinha do Brasil, Universidade dos correios e Banco Central do Brasil, o custo da implementação poderá variar em função de vários itens, tais como:

- Implementação tecnológica utilizada (Ambiente)
- Demanda de alunos atendidos;
- Recursos tecnológicos utilizados no ambiente;
- Contratação de serviços externos.

Segundo **Luca (2003)**, a princípio, a Educação a Distância aponta como um método relativamente de baixo custo, onde a tecnologia é apenas utilizada para repassar informações a um número ilimitado de pessoas. Já a EaD de qualidade, utilizando ambientes virtuais de aprendizagem colaborativa poderá ser um modelo bem mais caro.

Segundo **Favaro (2003)**, da USP, o custo de implementação de um curso de EaD, atendendo requisitos de qualidade, poderá ser 3,5 vezes mais caro do que o presencial. Porém, apesar da qualidade custar alto, a possibilidade de reutilização de um bom curso diversas vezes levará a uma economia para a instituição. O custo efetivo para implementação do programa deverá ser definido em função do alcance do projeto.

3.2.7. Gestão de pessoal no programa de EaD

Deverão ser utilizados servidores com qualificação para os cursos e modalidades específicos em regime de dedicação exclusiva ou em projetos isolados. Portanto o custo pessoal poderá ser agregado ao custo já existente em folha de pessoal.

Segundo Pinto (2003), a valorização da instrutoria interna como forma de disseminação do conhecimento tácito tem sido uma tendência nas instituições e organizações. Recursos humanos poderão ser educadores e, em outra modalidade, alunos, alterando papéis conforme o tema e o público.

A EaD tem se mostrado de grande valia neste processo, pois poderá contagiar os participantes com as diversas possibilidades de interação, criando “comunidades” de aprendizagem colaborativa, mesmo após o fim do curso realizado a distância.

Espera-se também que a utilização de recursos humanos próprios crie uma cultura natural e efetiva de liderança e capacidade de gerenciamento, com excelentes resultados para instituição nas suas atividades fins.

3.2.8. Material e estrutura física:

A estrutura física para implementação do programa de EaD e o material didático constituem importantes elementos neste processo. Segundo os relatos do seminário “e-proinfo”, realizado pelo Ministério da Educação em maio de 2004, e considerando os dados citados neste artigo, esta escolha, deverá levar em conta a metodologia a ser implantada, levando em conta, a abrangência do programa e qual será o público alvo inicial. Com certeza a atual estrutura tecnológica do MPT deverá ser tomada como base para estruturar o projeto de EaD, utilizando o acesso a Internet e Intranet já disponíveis, assim como a estrutura da Rede de computadores existente e sistema de correio eletrônico. Podendo ser utilizados também, recursos de informação e correspondências já implantados.

O ambiente de ensino poderá ser utilizado com custo reduzido, no caso de software livre (Teleduc) ou parceria com o MEC (e-ProInfo), com apenas custo de pessoal próprio para instalação e suporte. Ou no caso da opção por Ambiente de aprendizagem contratado, porém com redução de custos de pessoal para suporte.

Quanto aos conteúdos, deverá ser estudada a possibilidade de instituir uma equipe de conteudistas, que poderá ser composta por servidores efetivos, trabalhando não exclusivamente, ou contratada uma empresa especializada para tal, neste caso, com uma elevação do custo. O material didático deverá ser elaborado em meio magnético e de consulta impresso, preparados na própria instituição. Deverão ser utilizadas ambientes físicos disponíveis nas unidades do MPT, gerando também um baixo custo.

3.2.9. Implantação (plano de ação)

O programa de capacitação em EaD deverá ser implantado de forma gradativa, com oferecimento de cursos pilotos, onde serão também avaliados os procedimentos de implantação do mesmo.

Cursos pilotos

- Atualização em Gramática da Língua Portuguesa (**Já realizado**);
- Redação jurídica;
- Informática básica;
- Aplicativos baseados em software livre;
- Direito Constitucional;

As seguintes ações deverão ser tomadas para efetivação e implantação do programa de Educação e ensino a Distância no âmbito do Ministério Público do trabalho;

1. Elaboração de um estudo de necessidade de capacitação de servidores em todas as unidades (quantitativo).
2. Identificação dos tipos de cursos necessários em todas as unidades (qualitativo).
3. Estudo da capacidade desta demanda em utilizar meios tecnológicos (Internet, e-mail entre outros).
4. Estudo de quais e quantos servidores poderão prestar consultoria na área educacional e pedagógica.
5. Analisar o quanto à área de informática do MPT poderá contribuir para o programa (Desenvolvimento, suporte e estrutura tecnológica).
6. Definir o ambiente de aprendizagem a ser utilizado.
7. Definir parcerias para o programa (MEC, ESMPU e PRT's).

4. Resultados

Após a realização do primeiro curso piloto do projeto, é possível realizar a observação dos itens que puderam ser executados e os que por motivos diversos não aconteceram de forma significativa.

O primeiro evento foi o curso de “**Atualização de Gramática da Língua Portuguesa**”, com a participação de 39 servidores do Ministério Público do Trabalho em diversas regiões do país e apresentou os seguintes resultados preliminares:

- **Vagas disponíveis:** 90
- **Inscrições:** 139
- **Alunos que iniciaram o curso:** 81
- **Alunos concluintes:** 39
- **Carga horária do curso:** 30 horas.

Além dos resultados citados, e após 11 meses do início da implantação do projeto podem ser apresentadas as seguintes ações:

- curso piloto com 39 alunos concluintes;
- convênio com a Universidade de Brasília para prover cursos de EaD;
- implantação, no MPT, do **Núcleo de Educação Continuada e a Distância**;
- realização de convênio com o Ministério da Educação;
- realização de curso tele-presencial com 113 alunos (em andamento).

5. Conclusão

O programa de capacitação em EAD do Ministério Público do Trabalho segue a concepção e tendências atuais de desenvolvimento corporativo visando à profissionalização dos serviços oferecidos à sociedade pelo MPT. A capacitação de pessoal é um sólido investimento em retorno operacional na instituição, e a utilização das metodologias de Ensino e Educação a Distância visam obter maior alcance na instituição, tendo em vista a disposição descentralizada do órgão em todo Brasil.

O programa deverá ser implantado seguindo um cronograma possível, dentro das suas expectativas técnica-administrativa-financeira, e deverá buscar parcerias possíveis para sua viabilização.

Em uma tendência moderna, iniciativas que já funcionam em outras esferas governamentais, poderão ser utilizadas para minimizar custos e otimizar os resultados. Políticas de utilização de recursos humanos próprios como forma de gestão e administração do programa também poderão trazer excelente resultados. Podendo ser utilizado estes recursos nas diversas etapas do processo, como educadores, conteudistas, administradores da tecnologia e gestores em geral.

6. Referências Bibliográficas

1. BELLONI, Maria Luiza. **Educação a Distância**. 2 ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2001.
2. FIORENTINI, Leda Maria, MORAES, Raquel de Almeida (Coords.). **Curso UniREDE de Formação em EAD – Módulo 1**. NEAD / UFPR / UniRede, 2000.
Documento eletrônico: <http://nead.ufpr.br/uni/modulo1/htm> - Acessado em 15/05/2003.
3. FIORENTINI, Leda Maria, MORAES, Raquel de Almeida (Orgs.). **Linguagens e interatividade na educação a distância**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
4. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Portaria MPT Nº 88, de 15 de março de 2004**. Plano de Capacitação de Pessoal. Brasília, 2004
5. NEVES, Carmem M. de C. **A LDB e a Educação a Distância**. ABT
Documento eletrônico - Acessado em 10/06/2004:
<http://www.abt-br.org.br/modules.php?name=Sections&sop=viewarticle&artid=90>
6. OLIVEIRA, Celina Couto de, COSTA, José Wilson da, MOREIRA, Mércia.
Ambientes informatizados de aprendizagem. Campinas, SP: Papirus, 2001.
7. PRETI, Oreste (ORG). **Educação a Distância – construindo significados**. Brasília-DF: Plano, 2000.
8. SILVA, Marcos (Org.). **educação online: teorias, práticas, legislação e formação corporativa**. São Paulo-SP: Edições Loyola, 2003.
9. VALENTE, José Armando (Org.). **O computador na sociedade do conhecimento**. Campinas-SP: UNICAMP / NIED, 2003