

# NOVOS PÚBLICOS, VELHAS CRENÇAS – QUE ESTRATÉGIAS UTILIZAR NA AMPLIAÇÃO DE ESPAÇOS PARA A EAD NO BRASIL?

Maio 2007

Maria Isabel Ferraz Rodriguez - Dataprev - [isabel.rodriquez@previdencia.gov.br](mailto:isabel.rodriquez@previdencia.gov.br)

**Pesquisa e Avaliação (F)**

**Educação Corporativa (4)**

**Descrição de Projeto em Andamento (B)**

**Investigação Científica (1)**

## RESUMO

*Estudos recentes estimam que 161 bilhões de gigabytes de informação digital são gerados anualmente. Enquanto que, nos países desenvolvidos a educação à distância tem sido forte aliada de profissionais na busca e atualização de conhecimento, no Brasil, apenas 1,5% da população aprende à distância. Sem estímulo oficial por décadas, são poucas as instituições que oferecem cursos nesse formato. Organizações públicas e privadas implementam Gestão do Conhecimento e criam universidades corporativas – sendo a EaD o carro-chefe - mas a maioria tem resultados abaixo do esperado. Que variável seria comum a estas situações? Analisando a questão à luz da teoria da Difusão, pensamos que são barreiras culturais – em todos os níveis - geradas por incertezas e crenças depreciativas em relação à EaD, motivadas pela longa vigência do ensino presencial como formato educacional único. Isto foi observado em estudo realizado há 4 anos em empresa pública, em amostragem constituída por funcionários antigos na organização. Recentemente, novos colaboradores ingressaram no sistema ao qual a empresa pertence, envolvendo mais de 40 mil pessoas pelo país. Um levantamento buscará identificar que tipo de percepção estas pessoas têm em relação à EaD, de modo a orientar o planejamento de estratégias instrucionais e para a conquista de novos públicos.*

**Palavras-chave:** educação à distância; teoria da difusão; gestão do conhecimento; crenças e barreiras à EaD.

## 1. Introdução

Em 2003, uma empresa pública brasileira no ramo de Tecnologia e Informação - com mais de três mil empregados distribuídos em cerca de 30 instalações pelo país – oferecia criativas soluções em T&I aos seus clientes, mas ainda não utilizava a T&I para desenvolver seus recursos humanos. Apesar de ciente da importância do desenvolvimento de seu capital intelectual e da facilidade de uso das tecnologias, praticava exclusivamente o esquema tradicional (capacitação presencial) na atualização e no desenvolvimento de seus recursos humanos.

No primeiro evento educacional – oferecido por consultor externo e que continha um componente realizado à distância - um dos grupos de empregados que participavam do mesmo, viu a oportunidade de criar o protótipo de um curso sobre o mesmo tema, a ser oferecido totalmente à distância para os gerentes e líderes de projeto da empresa. O grupo [1] era formado por quatro analistas de Tecnologia e Informação, com formações diferentes.

O grupo levantou a hipótese de que existiam crenças que impediam a implementação de eventos à distância e buscou identifica-las de forma informal. O projeto foi planejado, projetado, desenvolvido e o produto implementado com estratégias que visavam eliminar, senão minimizar estas crenças. O protótipo foi testado com sucesso, houve interesse em sua implementação mas, esbarrou em barreiras culturais que impediram que fosse levada adiante.

À luz da teoria da Difusão, o grupo percebeu que as barreiras – em diversos níveis e instâncias - teriam sido construídas por incertezas em relação a quatro questões principais, a saber: **resultados** (eventos distribuídos à distância eram percebidos como menos efetivos que os eventos presenciais); **tecnologia** (problemas de comunicação e de tecnologia eram considerados inevitáveis); **motivação** (os alunos de cursos à distância sentiam-se geralmente abandonados e solitários) e **avaliação** (a certeza sobre a autoria de trabalhos e sobre participação efetiva seria impossível).

Essas crenças conduziram a equipe do projeto à percepção de que existiriam, pelo menos, quatro barreiras impedindo a disseminação da EaD, que era uma inovação na organização. Desde o início do projeto e ao longo de meses, a equipe do projeto foi confirmando as hipóteses, numa amostra limitada formada por empregados atuando há mais de 15 anos na empresa.

Então, além da atenção aos objetivos de aprendizagem do curso, a equipe atentava permanentemente para as características dos envolvidos diretamente com o projeto manifestas a partir das crenças hipotéticas e, quando as identificava, buscava estratégias para reduzi-las.

Assim foi criado o primeiro curso totalmente à distância para gerentes e líderes de projeto da organização - um ambiente rico em tecnologias e em qualidade de material - testado em nível de protótipo durante trinta dias em maio de 2004.

Ainda com parte das estratégias, foi implementado um amplo processo de avaliação, conduzido em quatro estágios (avaliação formativa, somativa, confirmativa e meta-avaliação) ao longo de 10 meses (maio 2004 – março 2005).

Como a equipe do projeto investia muito na gestão da comunicação, as lições aprendidas ao longo de todas as fases do projeto foram relacionadas e discutidas com todos os envolvidos, resultando em grande aprendizado para todos. Para ampliar os benefícios desse aprendizado, o trabalho foi amplamente divulgado, alcançando um número elevado de pessoas atuando na área, tanto no Brasil como no Exterior.

Neste ano de 2007 surgiu a oportunidade de darmos continuidade ao projeto. Recém ingressaram no sistema no qual a organização pertence, um grande contingente de pessoas, com formações diversas e sobre as quais nada se sabe.

Como a organização está estruturando uma universidade corporativa e pretende investir em EaD - já que são mais de 40.000 colaboradores lotados em mais de 1.300 instalações pelo país - o conhecimento alcançado através do novo projeto será muito bem vindo e espera-se que traga muitos benefícios para todo o sistema.

## **2. Projeto Original sobre as Barreiras Culturais – 2003-2004**

### **2.1 Resumo**

O grupo escolheu criar um evento totalmente à distância como trabalho final do curso. Ao iniciar o projeto, os quatro membros da equipe - sendo interessados em EaD - já conheciam e consideravam as possíveis crenças – em todos os níveis - que estavam atrasando a implantação de eventos neste formato, na organização. Mas, por enquanto, essas crenças não passavam de hipóteses possíveis.

Após alguns meses, as crenças foram confirmadas informalmente, sendo relacionadas a seguir:

- . os processos de ensino-aprendizagem realizados à distância seriam considerados menos eficazes que aqueles realizados presencialmente;
- . a disponibilização de capacitação à distância seria necessariamente problemática;
- . os alunos de cursos à distância se sentiriam geralmente abandonados e solitários, sem motivação para prosseguir até o final do evento e
- . avaliação seria uma questão preocupante, já que não seria possível garantir nem a autoria dos trabalhos nem a participação efetiva do aluno no curso.

## **2.2 Metodologia adotada no levantamento**

O projeto foi conduzido ao longo de 2003 e 2004 através de observação, questionamento direto e levantamento informal (não estruturado).

## **2.3 Amostra envolvida**

Profissionais de diversas áreas da organização foram convidados a participar do desenvolvimento do projeto e do teste do protótipo, sendo que apenas um terço dos convidados se interessou em participar.

Como estávamos trabalhando com base na teoria da Difusão de inovações, consideramos que a amostra seria composta, então, apenas por inovadores (*innovators*) e primeiros adotantes (*early adopters*), conforme as categorias de adotantes de inovações (Rogers). Os outros que foram convidados e não aceitaram participar do projeto estariam classificados nas outras categorias (*early majority*, *late majority* e *laggards*).

## **2.4 Levantamento e Coleta dos dados**

A equipe do projeto listou inicialmente algumas crenças hipotéticas em relação à EaD e, após selecionar as crenças negativas mais contundentes – que poderiam atuar como barreiras à implementação da EaD - passou a buscar revelações sobre a possível ocorrência das mesmas, registrando considerações e identificando-as nas reações dos envolvidos com o projeto (um universo de cerca de 30 pessoas).

Sendo um levantamento não estruturado, não houve dados a serem tabulados, senão registrados como comprovação da existência das crenças hipotéticas.

## **2.5 Uso dos resultados**

Tendo sido confirmadas as crenças e sido identificada a forma como se transformavam em barreiras culturais, informações valiosas resultaram do levantamento e serviram para o planejamento do curso à distância e para todos os aspectos que se relacionavam à sua implementação através de teste de protótipo do curso.

Estas informações fundamentaram estratégias diversas – percebidas pela equipe do projeto como soluções para eliminar/reduzir as barreiras em várias instâncias, a saber:

Cabe ressaltar que, apesar das estratégias terem sido consideradas adequadas por todos os envolvidos, as barreiras sobreviveram ao projeto, tendo tido forte influência - juntamente com questões reais de ordem econômica – financeira - na não-implementação da EaD na organização, como era esperado.

### 3. O Projeto Atual - 2007

O escopo deste projeto visa o conhecimento – em bloco – dos novos colaboradores que ingressam no sistema enfocado, para fins de motivação e criação de produtos educacionais.

Pretende-se identificar: as faixas etárias deste novo público, sua experiência com EaD, as crenças em relação à eficácia da EaD, à questão da mediação pela tecnologia, os sentimentos dos alunos na aprendizagem à distância e as percepções em relação à avaliação realizada à distância.

#### 3.1 Público-alvo

A amostra enfocada neste levantamento é diferente daquela do levantamento anterior, essencialmente em 2 aspectos:

1º o número de pessoas envolvidas é muito maior (são cerca de 600 indivíduos), representando algo como 500% a mais de respostas e

2º a proveniência dos participantes é distinta, já que estão ingressando no macro-sistema enfocado. Estes indivíduos constituem um novo público, formado por profissionais de diferentes áreas, recém ingressados em órgão ligado à empresa onde ocorreu o levantamento inicial.

Isto pode significar a apresentação ou não das mesmas crenças identificadas no levantamento original.

#### 3.2 Questões a serem aplicadas nesta segunda pesquisa

Como as questões a serem submetidas à amostra visam o conhecimento – em bloco – do novo público que ingressa no sistema e estão fundamentadas nos resultados do levantamento original e nas crenças identificadas de forma informal há quatro anos.

As enquetes previstas para serem submetidas ao público são apresentadas em seguida:

1ª enquete: (obs. a ser disponibilizada no primeiro ou segundo dia do curso)

##### **Qual sua faixa etária?**

- entre 20 e 30 anos
- entre 30 e 40 anos
- entre 40 e 50 anos
- entre 50 e 60 anos
- mais de 60 anos

2ª enquete:

##### **Qual sua experiência com educação à distância?**

- já participei de eventos à distância, inclusive e-learning

já participei de diversos cursos à distância, mas não aprendizagem online/e-learning até este curso

já tentei aprender à distância mas não completei o curso

não me interessei por aprender à distância até agora

não tenho opinião a respeito ou não quero expressar minha opinião

3ª enquete:

**Qual sua opinião sobre a eficácia de processos de ensino-aprendizagem realizados totalmente à distância como este?**

podem ser mais eficazes que cursos no formato presencial

podem ser tão eficazes que cursos no formato presencial

são geralmente menos eficazes que cursos no formato presencial

não tenho opinião a respeito ou não quero expressar minha opinião

4ª enquete:

**Você acha que alguém que participa de um evento educacional mediado por tecnologias e tutoria à distância se sente...**

muito bem, sem problemas para aprender

bem, mas geralmente encontra problemas de comunicação e interação

com dificuldade para aprender pois sempre ocorrem problemas tecnológicos

não tenho opinião a respeito ou não quero expressar minha opinião

5ª enquete: (obs. a ser disponibilizada dias antes da avaliação final de ensino e de aprendizagem)

**Qual a sua opinião sobre avaliação (de participação e de aprendizagem) realizadas à distância?**

não vejo problemas pois há muitas formas de se avaliar com segurança à distância hoje em dia

é uma questão problemática pois não se sabe ao certo se é o aluno mesmo que está participando ou fazendo os exercícios

não tenho opinião a respeito ou não quero expressar minha opinião

Em princípio, são estas as enquetes planejadas para serem aplicadas ao público. Outras idéias podem ocorrer durante o levantamento, que poderão ser implementadas no sentido de enriquecer os resultados do mesmo.

### **3.3 Metodologia**

Levantamento descritivo, com perguntas diretas, envolvendo experiência com EaD e percepções em relação ao ensino e à aprendizagem realizados neste formato. O instrumento de coleta são enquetes de curta duração, colocadas na página inicial de curso online (no ambiente Moodle) sobre diversos temas ligados ao contexto de trabalho dos novos colaboradores. O curso terá início em junho e prosseguirá até meados de julho de 2007.

### **3.4 Coleta de dados**

As informações serão levantadas – em bloco – junto aos cerca de 600 participantes de curso oferecido pela universidade corporativa da organização.

### **3.5 Tabulação dos dados**

Os dados serão tabulados pela equipe do projeto [2], se possível, com ajuda de parceiros especializados em pesquisas e levantamentos.

### **3.6 Uso dos resultados**

Os resultados do levantamento serão amplamente divulgados, inicialmente junto aos envolvidos com o projeto, para serem utilizados no planejamento, projetos e avaliação de futuros eventos educacionais, sobretudo aqueles a serem realizados à distância.

Mas os resultados – sobretudo aqueles que se relacionam a crenças em relação à EaD - servirão sobretudo para orientar estratégias para disseminação do formato na organização, no sentido de conquistar novos públicos para a EaD.

## **4. Considerações Finais**

Reconhecendo os benefícios que a EaD oferece para o desenvolvimento profissional e organizacional, estamos certos de que a exploração de novos domínios de conhecimento e a conquista de novos espaços e novos públicos passa necessariamente pela identificação das crenças e barreiras culturais que, em diversos níveis, vêm atrasando o desenvolvimento da área no Brasil.

Pensamos que inovar em ações de EaD prescinde de uma ação anterior: a de disseminar a inovação que é a própria EaD. A teoria da Difusão nos ajuda a entender a razões das coisas serem como são e a descobrir como disseminar inovações com eficiência, em todos os níveis da atividade humana. Desse modo, novos espaços e domínios seriam gradativamente conquistados para a EaD, ao mesmo tempo em que os “velhos” domínios se desenvolveriam como necessário.

Lendo o texto da Chamada de Trabalhos do 13º Congresso da ABED, *“Já temos mais de três milhões de brasileiros fazendo uso da EaD....Mas isto ainda é pouco num país de quase duzentos milhões de pessoas encaixadas numa “sociedade de conhecimento”, à luz da teoria da Difusão, é possível entender a situação e pensar em estratégias para mudá-la para melhor.*

A teoria nos ajuda a perceber que tipos de adotantes são representados neste 1,5% da população que aprende à distância mas, também, a entender outras realidades como a apresentada por artigo recente sobre educação corporativa: *“a maioria das empresas (N.A. brasileiras) (91%) continuará investindo um percentual igual ou superior a 0,75% de seu faturamento líquido para o desenvolvimento dos seus profissionais este ano”* [3].

Por todas essas situações, concluímos que a EaD ainda é uma inovação em nosso país e, portanto, a ABED reuniria apenas parte de um contingente pequeno de inovadores e primeiros adotantes de novidades. Isso nos leva à outra consideração relevante: falar sobre a EaD apenas entre nós (homofílicos – que partilhamos interesses) é como “adubar terreno já adubado”.

Cabe à nós, então, não apenas continuar nossos esforços para desenvolver a área e, também, nos empenharmos em atender à proposta deste evento, buscando novos domínios e espaços para a EaD. É essencial atuarmos em difusão, no convencimento do imenso contingente de brasileiros que ainda não adotou este formato educacional flexível, tão adequado aos tempos de mudanças aceleradas em que vivemos. Existem estágios de adoção de inovações e precisamos conhecê-los, para atuar sobre eles.

Assim sendo, estamos certos de que a ABED tem uma missão que extrapola as paredes da associação, que é a de mostrar ao público externo (heterofílico – que não partilha os mesmos interesses), o quanto a EaD pode contribuir para nossa sobrevivência enquanto indivíduos, profissionais e sociedade, na era do conhecimento.

Quanto mais rapidamente atualizarmos e desenvolvermos conhecimento, mais perto estaremos do nível de desenvolvimento social que almejamos. Temos que lembrar que, neste momento, já existem muito mais que “161 bilhões de gigabytes de informação em formato digital” disponível [4]...

## 5. Referências e anotações de pé de página

[1] equipe coordenada pela autora, com a participação de Guilherme Motta, Ana Couto e Cláudio Varela.

[2] equipe coordenada pela autora com a participação de Rosângela Ferreira Salgado, Silvia Pinto Ferreira, Danísio Calixto Cavalcante e Antonio Polônio Craveiro

[3] C.Young, S.Garcia, Artigo: “**Maior Peso na Capacitação**”, em <http://revistamelhor.uol.com.br/textos.asp?codigo=11948> 30 Abril 2007.

[4] Artigo “**Informação digital atinge 161 bilhões de gigas**”. Jornal do Brasil. Caderno Saúde, Ciência&Vida. 07/02/2007.

## 6. Bibliografia

. E. Rogers. **Diffusion of Innovations**. Fourth Edition. New York: The Free Press. 1995

. T. Hedrick, L. Bickman, D.J. Rog. **Applied Research Design** - A Practical Guide. Applied Research Methods Series. Volume 32. London: SAGE. 1993

Nome do arquivo: 5152007111753AM.doc  
Pasta: C:\ABED\Trabalhos\_13CIED  
Modelo: C:\Documents and Settings\Marcelo\Dados de aplicativos\Microsoft\Modelos\Normal.dot  
Título: Idéia para Trabalho para o Congresso da ABED 2007  
Assunto:  
Autor: DATAPREV  
Palavras-chave:  
Comentários:  
Data de criação: 15/5/2007 11:15:00  
Número de alterações: 3  
Última gravação: 15/5/2007 11:28:00  
Salvo por: Sergio  
Tempo total de edição: 3 Minutos  
Última impressão: 24/8/2007 18:19:00  
Como a última impressão  
Número de páginas: 8  
Número de palavras: 2.814 (aprox.)  
Número de caracteres: 15.196 (aprox.)