



Universidade Federal do Ceará
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas

WAGNER NERY MOREIRA AGUIAR

**O ENSINO A DISTÂNCIA DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO
CEARÁ - EGP COMO ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES
PÚBLICOS: AVALIAÇÃO DE RESULTADOS.**

LINHA DE PESQUISA: POLÍTICAS PÚBLICAS E MUDANÇAS SOCIAIS

FORTALEZA

2012

WAGNER NERY MOREIRA AGUIAR

O ENSINO A DISTÂNCIA DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ (EGP) COMO ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS: AVALIAÇÃO DE RESULTADOS.

Dissertação apresentada à Coordenação do Mestrado de Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para a obtenção do Título de Mestre em Políticas Públicas. Área de Concentração: Políticas Públicas e Mudanças Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Girão Santiago

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

-
- A233e Aguiar, Wagner Nery Moreira.
O ensino a distância da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará (EGP) como estratégia de formação de servidores públicos : avaliação de resultados / Wagner Nery Moreira Aguiar – 2012. .
130 f. : il. color., enc. ; 30 cm.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2012.
Área de Concentração: Políticas públicas.
Orientação: Prof. Dr. Eduardo Girão Santiago.
1. Ensino à distância – Avaliação – Fortaleza(CE). 2. Fortaleza(CE) – Servidores públicos – Treinamento – Avaliação. 3. Administração pública – Estado e ensino – Avaliação – Fortaleza(CE). 4. Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará. I. Título.

CDD 351.07108131

WAGNER NERY MOREIRA AGUIAR

O ENSINO A DISTÂNCIA DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO
CEARÁ (EGP) COMO ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS:
AVALIAÇÃO DE RESULTADOS.

Dissertação apresentada à Coordenação do
Mestrado de Avaliação de Políticas Públicas da
Universidade Federal do Ceará, como parte
dos requisitos para a obtenção do Título de
Mestre em Políticas Públicas. Área de
Concentração: Políticas Públicas e Mudanças
Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Girão Santiago

Aprovada em: **21 de dezembro de 2012.**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Eduardo Girão Santiago
(Universidade Federal do Ceará)

Prof.^a Dr.^a Gema Galgani Silveira Leite Esmeraldo
(Universidade Federal do Ceará)

Prof. Dr. João César Abreu de Oliveira
(Universidade Regional do Cariri)

Dedico este trabalho às mulheres de minha vida: minha mãe, Francisca Moreira Aguiar, por ser a mentora da minha educação; e a minha mulher, Wanderléia Teixeira Castro, pelo tato de nos momentos difíceis, ser o meu porto seguro.

Agradeço, primeiro, a Deus; pelo dom da vida e os talentos que me proporcionou.

E agradeço, *in memoriam*, ao meu pai, Alexandre Nery de Aguiar, homem simples, que plantou em mim a semente da honestidade e da perseverança.

Agradeço, também, a todos os meus professores, desde a minha irmã e alfabetizadora Maria Marlene Aguiar, até o meu caro amigo e orientador, professor doutor Eduardo Girão Santiago.

Agradeço ainda, aos colegas da Escola de Gestão Pública, na pessoa de sua Diretora, Lena Neiva, por abrirem as portas da EGP para a realização deste trabalho.

Agradecimento muito especial devo manifestar aos membros da minha Banca de Qualificação, que fizeram as pontuações precisas, para nortear o meu trabalho, corrigindo o rumo na hora certa, para que eu não caísse em caminhos tortuosos.

Agradeço aos colegas da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, em particular, aos amigos Noêmia Reis Martins de Mendonça, Bruno Alexandre Braga e Valberg Cavalcante, pelo incentivo e ajuda no momento adequado.

Agradeço, finalmente, a todos os que fazem o MAPP; levo-os comigo para sempre.

**Ainda que eu falasse as línguas dos homens e dos anjos, e não tivesse amor,
seria como o metal que soa ou como o címbalo que retine.**

Paulo de Tarso

RESUMO

Em um contexto de redefinição do papel do Estado, avulta a importância da profissionalização da gestão pública. Em abril de 2009, foi criada a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGP, para preencher, segundo seus mentores, uma lacuna na formação do servidor em Gestão Pública. Ao realizar a sua missão de formação do servidor público, a EGP usa a estratégia do Ensino a Distância, por meio do Núcleo de Educação a Distância Governamental - @NEDGOV. Sob tal realidade, avaliar-se-ão os resultados do Ensino a Distância da EGP como estratégia na formação do servidor público do Ceará, verificando a coerência de propósitos no âmbito onde foi criada, como também sua ação prática. No intuito de alcançarmos os nossos objetivos traçamos uma metodologia avaliativa que consistiu em uma ampla pesquisa bibliográfica sobre o tema Educação a Distância, considerando a perspectiva, das categorias maiores, diretamente envolvidas, sejam elas, Educação e Trabalho. Coletamos e sintetizamos, os dados fornecidos pelo Sistema de Capacitação gerido pela EGP, para obtermos os índices gerais de aprovação, reprovação desistência e abandono dos seis cursos, realizados no ano de 2011 na modalidade EAD, exclusivamente pelo @NEDGOV, bem como analisamos as avaliações reativas aplicadas aos alunos concludentes, verificando a resposta imediata no índice de satisfação dos alunos, logo após o fim do curso. Desenvolvemos ainda, uma pesquisa com os alunos egressos destes seis cursos, em busca de identificar se o desempenho profissional do aluno melhorou em função da participação nos referidos cursos. Em nossas considerações finais expomos o grave problema dos elevados índices de evasão nos cursos, relatamos que de acordo com os resultados apresentados na pesquisa, houve uma melhora no desempenho profissional após a participação nos cursos na modalidade à distância, realizados exclusivamente pelo núcleo governamental. Sugerimos algumas estratégias a EGP, para o enfrentamento do problema da evasão, sugerimos ainda, para futuras pesquisas um trabalho capaz de medir o impacto das ações da EGP para o cidadão, sujeito final das ações de todas as políticas públicas.

Palavras-chave: Escola de Governo; Educação a Distância; Avaliação.

ABSTRACT

In a context of redefining the role of the state, looms the importance of professionalism in public administration. In April 2009, it created the School of Public Management from the State of Ceará - EGP, to fill, according to his mentors, a gap in the training server in Public Management. In carrying out its mission of training of civil servants, EGP uses the strategy of Distance Education, through the Center for Distance Education Government - @ NEDGOV. Under such fact shall evaluate the results of the Distance Education of EGP as a strategy in the training of public servants of Ceará, checking consistency of purpose under which it was created, as well as its practical action. In order to achieve our goals we outlined a methodology of evaluation which consisted of an extensive literature search on the topic distance education, considering the perspective of the larger categories, directly involved, either, Education and Labor. Collect and synthesize the data provided by the Training System managed by EGP, to obtain the general indices of approval, disapproval waiver and abandonment of the six courses, conducted in 2011 in the form EAD exclusively by @ NEDGOV and analyze assessments Reactive applied to students conclusive checking the immediate response in satisfaction of students, soon after the end of the course. We have also developed a survey of former students of these six courses; in order to identify the student's professional performance has improved due to participation in those courses. In our concluding remarks expose the serious problem of high dropout rates in courses, reported that according to the results presented in the survey, there was an improvement in performance after participation in professional courses in distance mode, and performed exclusively by the core government. Suggest some strategies to EGP to face the problem of avoidance; we suggest further research for future work can measure the impact of the shares of EGP to the citizen, subject to final share of all public policies.

Keywords: School of Government; Distance Education Evaluation

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABED - Associação Brasileira de Educação a Distância

ABRAEAD - Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância

AESP - Academia Estadual de Segurança Pública

AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem

BVS - Biblioteca Virtual em Saúde

CEDIS - Célula de Educação a Distância

CEDUP - Células de Educação Presencial

CEDDET - *Centro de Educación à Distância para el Desarrollo Económico y Tecnológico*

CENTEC – Centro de Ensino Tecnológico

CODEPE - Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas

COGEC - Coordenadoria de Gestão de Compras

CPF – Cadastro de Pessoa Física

CPREV – Coordenadoria de Previdência

DOE – Diário Oficial do Estado

ECOGE - Escola de Contas e de Gestão do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Ceará

EGP – Escola de Gestão Pública

EGPR - Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública

ESMP - Escola Superior do Ministério Público

ESMEC - Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará

ESP - Escola de Saúde Pública

ETICE - Empresa de Tecnologia de Informação do Ceará

FAD - Formação a Distância

FHC – Fernando Henrique Cardoso

GPR – Gestão Por Resultado

GTDEP – Grupo de Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas

IFCE-CE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará

INAP – Instituto Nacional de Administração Pública

IPC - Instituto de Contas e Capacitação Ministro Plácido Castelo

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LVs – *Learning Vectors*

MARE - Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado Brasileiro

MAPP – Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas

Mapp - Monitoramento e acompanhamento dos projetos prioritários

MOODLE - *Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*

ONGs – Organizações Não Governamentais

OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público

PTDEP - Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

PEDEP – Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas

PHP - *Hypertext Preprocessor*

SEAD – Secretaria de Administração

SEDUC - Secretaria de Educação

SEPLAG - Secretaria do Planejamento e Gestão

SUS – Sistema Único de Saúde

TIC – Tecnologia de Informação e Comunicação

UNED – *Universidad Nacional de Educación a Distancia*

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

UNIPACE - Universidade do Parlamento Cearense

@NEDGOV – Núcleo Governamental de Educação à Distância

WWW – Word Wide Web (teia mundial)

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabelas

- 1 Cursos Pilotos 2010
- 2 Cursos a Distância / Oferta 2011 - Demonstrativo Geral
- 3 Síntese de Vagas Ofertadas para 2011
- 4 Cronograma dos Cursos CEDIS/EGP - 2º sem. 2011
- 5 Avaliação Reativa do Curso: Desenvolvimento Territorial - 2º sem. 2011
- 6 Síntese das Respostas dos Alunos que Abandonaram o Curso Desenvolvimento Territorial
- 7 Síntese das Respostas dos Alunos que Desistiram do Curso Desenvolvimento Territorial
- 8 Avaliação Reativa do Curso: Previdência Estadual - 2º sem. 2011
- 9 Situação do Aluno ao Final do Curso Gestão de Compras 2011.1
- 10 Situação do Aluno ao Final do Curso Gestão de Compras 2011.2
- 11 Avaliação Reativa do Curso: Gestão de Compras 2011.1
- 12 Avaliação Reativa do Curso: Gestão de Compras 2011.2
- 13 Situação do Aluno ao Final do Curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos
- 14 Síntese das Respostas dos Alunos que Abandonaram o Curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos
- 15 Síntese das Respostas dos Alunos que Desistiram do Curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos
- 16 Avaliação Reativa do Curso: Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos 2011-2

Gráficos

- 1 Avaliação Geral: Satisfação de suas Expectativas em Relação ao Curso
- 2 Avaliação Geral: Dimensão da Carga Horária em Relação ao Programa
- 3 Avaliação Geral: Nível de Aprofundamento do Conteúdo
- 4 Avaliação Geral: Atualização do Conteúdo
- 5 Avaliação Geral: Distribuição dos Conteúdos nas Aulas
- 6 Avaliação Geral: Alcance dos Objetivos Propostos
- 7 Tutores: Habilidade em Motivar a Integração e Participação do Grupo

- 8 Tutores: *Feedback* e Assistência no Ambiente
- 9 Recursos Materiais: Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA
- 10 Recursos Materiais: Material Didático
- 11 Desempenho Geral do Curso Desenvolvimento Territorial 2º sem 2011
- 12 Avaliação Geral: Satisfação de suas Expectativas em Relação ao Curso
- 13 Avaliação Geral: Dimensão da Carga Horária em Relação ao Programa
- 14 Avaliação Geral: Nível de Aprofundamento do Conteúdo
- 15 Avaliação Geral: Atualização do Conteúdo
- 16 Avaliação Geral: Distribuição dos Conteúdos nas Aulas
- 17 Tutores: Habilidade em Motivar a Integração e Participação do Grupo
- 18 Tutores: *Feedback* e Assistência no Ambiente
- 19 Recursos Materiais: Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA
- 20 Recursos Materiais: Material Didático
- 21 Desempenho Geral do Curso Gestão de Pessoas 2º sem 2011
- 22 Avaliação Geral: Atualização do Conteúdo
- 23 Avaliação Geral: Nível de Aprofundamento do Conteúdo
- 24 Avaliação Geral: Distribuição dos Conteúdos nas Aulas
- 25 Tutores: Habilidade em Motivar a Integração e Participação do Grupo
- 26 Tutores: *Feedback* e Assistência no Ambiente
- 27 Recursos Materiais: Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA
- 28 Recursos Materiais: Material Didático
- 29 Desempenho Geral do Curso Previdência Estadual 2º sem 2011
- 30 Desempenho Geral do Curso Gestão de Compras 1º sem 2011
- 31 Desempenho Geral do Curso Gestão de Compras 2º sem 2011
- 32 Desempenho Geral do Curso Gestão de Projetos e Programas Públicos 2º sem/ 2011

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO 2 A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ (EGP).....	19
2.1 Estrutura e Funcionamento da EGP.....	19
2.2 Contextualização da EGP.....	26
2.3 A Implementação do Núcleo de EAD Governamental - @NEDGOV	30
CAPÍTULO 3 A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – EAD.....	38
3.1 A Relação Educação e Trabalho.....	38
3.2 EAD no Contexto da Sociedade da Informação e suas Contradições.....	44
3.3 A EAD como Estratégia de Formação do Servidor Público	59
CAPÍTULO 4 OS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO E AS PERSPECTIVAS DA EGP/EAD.....	67
4.1 O Curso Desenvolvimento Territorial.....	68
4.2 O Curso Gestão de Pessoas.....	81
4.3 O Curso Previdência Estadual.....	93
4.4 O Curso Gestão de Compras: 2011.1 e 2011.2.....	100
4.5 O Curso Gerenciamento de Programas e Projetos.....	107
4.6 Resultados e Análise da Pesquisa Qualitativa com os Concludentes	111
CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
Referências Bibliográficas.....	121
ANEXOS.....	128

Capítulo 1 - INTRODUÇÃO

O Estado do Ceará lida com demandas complexas, escassez de recursos e cidadãos mais conscientes de seus direitos. Isso evidencia a necessidade de servidores mais qualificados para realizar satisfatoriamente os objetivos das políticas públicas.

No contexto nacional o Ceará foi um dos últimos membros entre as unidades da Federação a constituir uma Escola de Governo. O Estado estava abaixo das expectativas quanto à formação na área de gestão pública, pois ainda não possuía dentro do Poder Executivo uma instituição que estivesse apta a capacitar seus servidores.

Em abril de 2009, foi criada a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGP, com o objetivo de preencher lacunas na formação do servidor atuante em Gestão Pública, ou seja, o foco que permeia toda a Administração Pública.

Este trabalho tem como objetivo principal avaliar a Educação a Distância - EAD, ofertada pelo Núcleo de Educação a Distância Governamental- @NEDGOV, como estratégia de ação formadora em gestão pública ao servidor estadual e municipal do Estado do Ceará.

Com base no objetivo principal, estabelecemos objetivos específicos que ajudarão na avaliação, abaixo enumerados.

1) Comparar os dados de evasão, abandono, desistência, aprovação e reprovação, apresentados nos cursos a distância realizados exclusivamente pelo Núcleo de Educação a Distância Governamental - @NEDGOV, em 2011, com as médias de evasão nacionais, tendo como referencial a Associação Brasileira de Educação a Distância -ABED.

2) Identificar a reação imediata dos alunos logo após participarem dos cursos na modalidade de Educação a Distância do Núcleo de Educação à Distância Governamental - @NEDGOV, nos aspectos gerais das expectativas com relação ao curso, à atuação dos tutores de interação e à utilização dos recursos didáticos.

No âmbito do segundo objetivo, podemos destacar várias questões importantes, como a concretização (ou não) das expectativas dos alunos em relação aos cursos dos quais participaram; constatar, por exemplo, se na opinião do aluno a carga horária do curso foi adequada em relação ao programa proposto, se houve um bom nível de aprofundamento e atualização dos conteúdos trabalhados dentro de cada curso ofertado; se os objetivos propostos em cada curso foram atingidos; se os conteúdos foram bem distribuídos ao longo das aulas; se o desempenho dos tutores, sua capacidade de motivar, de integrar e de favorecer o aprendizado, dentro da metodologia de ensino utilizada, proporcionou ou não um bom aprendizado; se foi dada uma boa assistência aos alunos dentro do Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, que, no caso específico do @NEDGOV, é a plataforma *moodle*; e se as ferramentas de interação postas no Moodle, bem como o material didático adotado, proporcionaram condições para facilitar o aprendizado.

3) Investigar os principais motivos de evasão dos alunos.

4) Verificar se o desempenho profissional do aluno melhorou após a participação nos cursos promovidos pelo @NEDGOV.

Com o suporte nesses objetivos, procuramos aprofundar a discussão sobre a qualificação profissional do servidor público do Poder Executivo estadual e municipal do Estado do Ceará, tendo como foco a modalidade Ensino a Distância.

Nos últimos anos, a sociedade civil se mostra cada vez mais articulada na reivindicação de seus direitos, materializando esses objetivos por meio dos movimentos sociais. É notório o fato de que a sociedade cearense necessita de serviços cada vez mais especializados vindos do setor público, o que implica a importância do tema formação e capacitação dos servidores públicos.

A intensificação da participação popular no espaço público, pelo exercício democrático da cidadania, passa pela ação consciente da sociedade civil, em todas as etapas das políticas públicas. Avaliá-las, no que diz respeito aos seus programas e projetos, instrumentalizará os cidadãos a sair de um lugar de objeto das ações da política pública, para o patamar de sujeito participativo, estando presente desde a formulação até a sua implementação, podendo fazer de forma consciente o acompanhamento sistemático das ações

do Poder Público.

Ao avaliar as ações de EAD do núcleo de Educação a Distância Governamental- @NEDGOV, pretendemos, mediante os resultados obtidos, auxiliar aos gestores da Escola de Gestão Pública - EGP na tomada de decisões, como também suscitar reflexões sobre as estratégias escolhidas, ajudando assim na escolha mais adequada no que concerne à formação do servidor.

Avaliar a ação do Poder Público de forma crítica e reflexiva é um desafio a que nos propomos, mediante uma ampla pesquisa bibliográfica e embasamento teórico consistente para alicerçar o nosso estudo.

Utilizaremos o conceito de avaliação de projetos sociais adotado pela UNICEF como norteador do trabalho a ser realizado, pois acreditamos ser suficiente na busca de nossos objetivos. Esse modelo de avaliação é bem descrito por Castanhar e Costa:

O exame sistemático de um projeto ou programa, finalizado ou em curso, que contemple o seu desempenho, implementação e resultados, com vistas à determinação de sua eficiência, efetividade, impacto, sustentabilidade e relevância de seus objetivos. F. L (1998, p.2).

Tendo como referencial esse conceito de avaliação, examinaremos de forma sistemática o Núcleo de Educação a Distância Governamental, mediremos seu desempenho e exporemos os resultados de suas ações, tendo como marco temporal os seis cursos promovidos pelo Núcleo no ano de 2011.

Além de avaliar a eficiência, almejamos, também, fazer inferências sobre a sustentabilidade e a relevância dos propósitos dessa política pública, caracterizando assim uma avaliação de ordem quantitativa e qualitativa

Quanto a avaliarmos os impactos e a efetividade da política pública em questão, identificamos duas dificuldades estruturais, citado em Roche (2002), quais sejam, os problemas de agregação e atribuição. O primeiro nos chama a atenção para agregar todas as informações importantes reveladas na pesquisa, e o segundo, diz respeito a como isolar os fatores para descobrir se as mudanças ocorridas são resultados exclusivos advindos da política

avaliada. Ambos estão presentes em nossa realidade, pois o @NEDGOV tem apenas três anos de existência, não sendo localizado um banco de dados organizado de forma sistemática que nos permita a comparação dos dados acumulados sobre as capacitações realizadas. Sobre isso convém focar o pensamento de Marino.

(...) a chamada avaliação de impacto afirmando que “o efeito final ou impacto de um projeto deve ser examinado após o período de implementação das ações” (Marino,1998:23). Os indicadores de resultados devem ser comparados àqueles iniciais, observados no Marco Zero. (1998, p.23).

Não existem registros sistematizados *a priori* para que pudéssemos realizar uma avaliação de impacto, da ação de formação realizada pela Escola de Gestão Pública, tendo como foco a EAD. Para recobrar essas informações, teríamos que constituir de forma contingente, pesquisando um a um nos órgãos e instituições que compõem o Poder Executivo estadual, os dados de formação em gestão pública do servidor, em capacitações realizadas nas setoriais, antes da implantação da Escola de Governo e do Núcleo de Educação a Distância Governamental. Recuperar esses dados para elaborar um banco nas atuais condições é um fator que foge às nossas possibilidades, pois tal investigação depende da disponibilidade de tempo e recursos financeiros, em escala bem maior do que a de que dispomos no momento.

Portanto, ao avaliarmos a Educação a Distância - EAD, ofertada pelo Núcleo de Educação a Distância Governamental- @NEDGOV, como estratégia de ação formadora em gestão pública ao servidor do Estado do Ceará, avaliaremos seu desempenho, na implementação e nos resultados, com vistas a determinar eficiência, eficácia, sustentabilidade e relevância dos objetivos propostos.

Para concretizar os nossos objetivos arquitetamos a estratégia metodológica a seguir descrita.

Com a proposta de avaliar possíveis modificações no nível de desempenho dos servidores capacitados nos cursos promovidos pelo Núcleo Governamental de Educação a Distância - @NEDGOV, realizamos entrevistas estruturadas com os servidores que se submeteram à formação específica na sua área de atuação profissional. Os roteiros das entrevistas contêm perguntas direcionadas a verificar mudanças geradas nas habilidades, competências e atitudes exigidas no desempenho da função, trabalhadas pelo curso.

Utilizamos as informações oficiais obtidas do Sistema de Capacitação do Estado, mediante vários relatórios dos participantes e das turmas tais como o histórico de cada participante em capacitações realizadas na EGP/EAD; dados de capacitados por curso, órgão e município; relatórios das turmas com taxa de aproveitamento de vagas; aprovação; reprovação e desistência e abandono.

Coletamos os indicadores fornecidos pelas avaliações reativas, aplicadas ao final de cada curso, no caso da EAD, na própria plataforma *moodle*, de forma *on-line*, com todos os alunos. Isso nos possibilitou informações sobre as principais impressões dos alunos sobre os cursos dos quais participaram.

Outra fonte a que recorremos foram os questionários via *on-line*, enviados para os alunos que abandonaram ou desistiram, respectivamente, que nunca entraram no ambiente ou entraram pelo menos uma vez, iniciaram as atividades e não concluíram o curso. As questões do referido instrumento revelaram os motivos que levaram o aluno a abandonar, matriculou-se, mas nunca acessou o ambiente virtual de aprendizagem, ou, ainda, a desistir, aquele aluno que acessou o ambiente virtual, se apresentou, realizou algumas atividades, porém não concluiu o curso.

Realizamos pesquisa bibliográfica minuciosa em torno dos temas, da Educação a Distância, com a intenção de estabelecer uma discussão teórica, com os resultados obtidos, em torno da EAD. Pesquisamos a opinião de vários autores, em bibliografia específica, recorrendo a teses universitárias atuais, relatórios técnicos produzidos em congressos e seminários que discutem os rumos da EAD na atualidade, periódicos produzidos pelas associações nacionais de educação a distância e das escolas de governo do País, revistas científicas e opiniões de professores da academia que estudam o tema proposto.

A formatação do trabalho fica visualizada de acordo com os seguintes capítulos: o primeiro capítulo contextualizou o trabalho. O segundo apresentou a Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, com enfoque especial para o Núcleo de Educação à Distância Governamental - @NEDGOV. No terceiro, a abordagem da concepção profissional que permeia a EAD, promovendo uma discussão entre a relação educação e trabalho, com a intenção de aprofundar o sentido político dessa educação, na formação do sentido público entre os servidores. Ainda no terceiro módulo, trazemos as discussões atuais sobre a educação

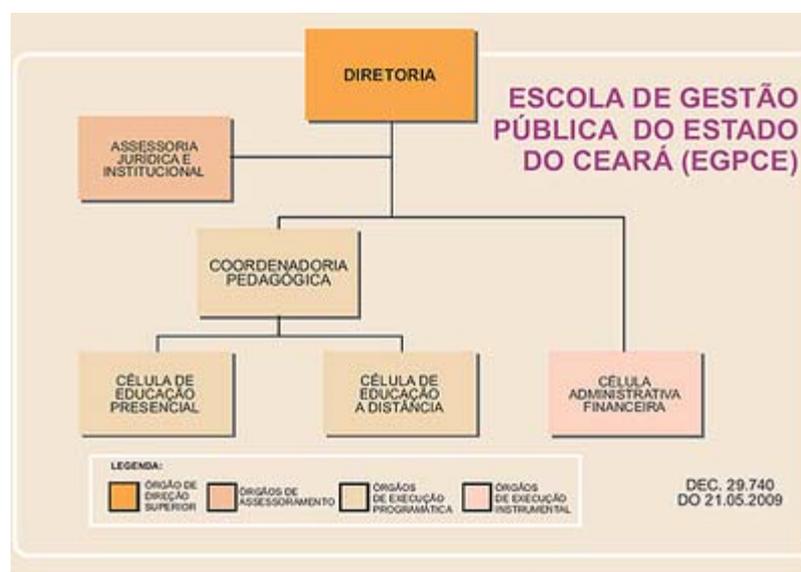
a distância, aspectos técnicos, comunicacionais e pedagógicos, tentando ver as diversas faces da EAD no contexto da sociedade da informação e suas contradições; sua ação no Brasil e especificamente no Ceará, como foi estruturada no cenário de reconfigurações da Administração Pública, no contexto da reforma do Estado no Ceará, procurando dar ênfase à ação dentro do processo de formação do servidor público. No quadro seguinte, apresentamos a avaliação realizada e as perspectivas da EGP/EAD para, finalmente, chegarmos às considerações finais módulo de número cinco.

Capítulo 2 - A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ (EGP)

2.1 Estrutura e Funcionamento da EGP

A Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará - EGP foi criada no âmbito da Administração Direta do Poder Executivo, pela Lei Nº 14.335, de 20 de abril de 2009, como órgão vinculado à Secretaria de Planejamento e Gestão e pessoa jurídica de direito público. Publicada a lei no Diário Oficial do Estado, de 23 de abril de 2009, está a Escola assim estruturada:

Organograma:



Fonte: EGP /2009 – DEC. 29.740

Tem como missão, segundo o seu regimento “Desenvolver o processo educacional em gestão pública para servidores/empregados públicos, visando o aprimoramento da qualidade dos serviços ofertados ao cidadão”. Seu objetivo é: “Elaborar, coordenar, executar e avaliar programas, projetos e ações de desenvolvimento do processo educacional em gestão pública.” (Lei Nº 14.335, de 20 de abril de 2009)

O público-alvo da EGP está definido no decreto que a regulamenta (Decreto Nº 30.098, de 22 de fevereiro de 2010). O Governo do Estado do Ceará adota a Política de Desenvolvimento de Pessoas tendo como Idéia Força a gestão ética, eficiente e participativa, visando um Resultado Estratégico de Governo para que o Serviço público seja mais

qualificado e ágil. “Em seu Art.1º exprime que A EGP tem por finalidade desenvolver atividades relacionadas com a formação dos recursos humanos do Poder Executivo Estadual, bem como apoiar a capacitação gerencial dos gestores municipais”. Portanto, o público-alvo da EGP compreende os servidores públicos do Poder Executivo estadual e gestores municipais do Estado do Ceará, o que abre um conjunto de mais de cem mil servidores. Esse número é ampliado pelas parcerias estabelecidas com órgãos e instituições de outros poderes, por exemplo: a parceria com a Rede Estadual de Escolas de Governo, composta por nove escolas de governo estaduais, sob a coordenação da Escola de Gestão Pública – EGP, relacionadas a seguir: Instituto de Contas e Capacitação Ministro Plácido Castelo – IPC; Universidade do Parlamento Cearense – UNIPACE; Escola de Contas e de Gestão do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Ceará; Escola Superior do Ministério Público do Estado do Ceará – ESMP; Escola de Saúde Pública – ESP; Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização – EGPR; Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará – ESMEC; Academia Estadual de Segurança Pública do Ceará – AESP.

Destacamos, ainda, segundo o mesmo decreto, que a Escola de Gestão Pública – EGP desenvolve as ações de valorização do servidor público, possibilitando o seu desenvolvimento pessoal e profissional, atuando nas seguintes linhas de atuação: Programa de Formação, que visa a adequar as competências dos servidores/empregados públicos aos objetivos das instituições; Programa Qualidade de Vida no Trabalho, que objetiva promover a melhoria da qualidade de vida do servidor/empregado público (EGP /2009 – DEC. 29.740).

No Programa de Formação, temos os cursos livres e a pós-graduação, ofertados na modalidade presencial e a distância por meio das células de educação presencial - CEDUP e da Célula de Educação a Distância - CEDIS, ambas ofertando formação em gestão pública nos seguintes eixos temáticos: Gestão e Desenvolvimento de Pessoas; Modernização Organizacional; Administrativo-Financeiro; Planejamento, Orçamento e Finanças; Tecnologia de Informação e Comunicação; Desenvolvimento Sustentável.

No Programa de Formação, há também a escolarização, programa implantado com base no convênio celebrado entre a Secretaria de Educação - SEDUC e a Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG, operacionalizado pela Escola de Gestão Pública – EGP, com a finalidade de promover a escolarização básica, ou seja, a conclusão dos ensinos fundamental e médio, em regime presencial, para os servidores públicos estaduais

efetivos e terceirizados. O Programa visa a corrigir distorções na formação básica dos servidores. Atualmente, conta com a participação de 495 colaboradores, distribuídos em 16 órgãos/entidades, em Fortaleza. (Fonte: *site* da EGP: www.egp.ce.gov.br)

O grande tema em que a Escola de Gestão Pública - EGP atua é a gestão pública, comum à estrutura de todos os órgãos e instituições que compõem o Poder Executivo estadual; portanto a EGP atua na formação dos servidores na área-meio.

O que compete à área-fim, específica de cada órgão/instituição, fica a cargo da gestão de pessoas de cada um.

Compreendendo melhor, se a Secretaria de Educação Básica do Estado do Ceará – SEDUC, intenta capacitar seus professores de Linguagens e Códigos, em técnicas de redação, compete à própria SEDUC, por via da sua Célula de Desenvolvimento de Pessoas, ou equivalente, com recursos do seu orçamento destinado especificamente para tal fim, realizar essa capacitação.

Se; porém, a SEDUC tenciona capacitar o Núcleo Gestor das Escolas Estaduais, em técnicas de redação oficial, compete à EGP realizar tal capacitação, pois se trata de formação em gestão pública, que é comum à estrutura de todas as secretarias, portanto, área-meio, competência da EGP.

A única Secretaria que tem negócio específico capacitado pela EGP é a Secretaria de Planejamento e Gestão- SEPLAG, pois, com criação da EGP, a Célula de Desenvolvimento de Pessoas – CODEPE, que era encarregada das capacitações da SEPLAG, deixa de existir. Sendo assim, a EGP assumiu a formação dos servidores da SEPLAG.

Para operacionalizar as ações da EGP nos órgãos/instituições do Poder Executivo do Estado do Ceará, foi criado o Grupo Técnico de Desenvolvimento de Pessoas – GTDEP.

O GTDEP é formado por dois servidores de cada órgão ou entidade da Administração Pública estadual do Poder Executivo e tem como objetivos: propor e sistematizar a implementação da Política e das Diretrizes Estaduais de Desenvolvimento de

Pessoas; garantir a operacionalização descentralizada das ações relacionadas à valorização do servidor público estadual; constituir-se em instrumento de integração, cooperação, comunicação eficaz entre Secretaria do Planejamento e Gestão – SEPLAG e os demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual; promover e incentivar o intercâmbio de programas e projetos relacionados à valorização do servidor público estadual, de forma a buscar o uso racional e otimizado dos recursos disponíveis, articulando-se, sempre que necessário, para obtenção desses meios. (Decreto 29.191, de 21/02/2009)

Compete, ainda, aos membros do GTDEP a divulgação dos eventos da Escola de Gestão de Pessoas dentro das setoriais (Decreto 29.191 de 21/02/2009).

Na prática, o GTDEP é o braço da EGP em todos os órgãos e instituições do Poder Executivo estadual. Os membros do GTDEP recebem a programação mensal da Escola de Gestão Pública-EGP, em caixa postal direta, via correio eletrônico. Junto a essa comunicação; segue em anexo a oferta dos cursos, palestras, seminários, enfim, de todos os eventos daquele mês.

Normalmente, o prazo para a divulgação dos eventos dista de 15 dias corridos do início de cada evento. Esse período também é destinado à inscrição dos servidores. Anexa à comunicação vai uma ficha técnica, que informa o local, a data, o número de vagas, a carga horária, o conteúdo programático, o nome com minicurrículo do instrutor ou tutor, dependendo da modalidade do evento, se presencial ou a distância, e outras informações pertinentes.

De posse destas informações, os membros do GTDEP fazem a divulgação interna e, muitas vezes, acumulam também a função de realizar as inscrições dos servidores daquela unidade. A princípio, não é responsabilidade dos membros do GTDEP encaminhar as inscrições dos servidores à EGP. Esse processo segue regra bem definida. Em muitos lugares, os membros do GTDEP acumulam também a função de gerente de pessoas, do órgão/instituição, portanto, realizam as duas funções: a de propagar os eventos e a de inscrever os servidores.

Os cursos presenciais da EGP, geralmente, são programados para acontecerem em turno único. Isso se justifica em benefício do interesse público e para evitar

restrições à participação do servidor pelo chefe imediato, em virtude da ausência total do servidor ao órgão de origem.

Algumas situações podem exigir cursos em tempo integral, por exemplo: quando um só órgão demanda o curso exclusivamente para os seus funcionários, são as chamadas turmas fechadas, ou, então, quando os cursos ofertados atendem a uma demanda específica de uma prefeitura, para minimizar custo com deslocamento e hospedagem, se oferece o curso nos dois turnos.

As inscrições para os eventos da EGP são feitas pelo responsável pela área de Gestão de Pessoas, de acordo com a necessidade da função pública, em consonância com o serviço prestado, visando à necessidade do serviço público e não somente ao interesse individual do servidor em se capacitar, sendo vedada ao servidor a auto-inscrição.

Podemos resumir o processo de inscrição para os cursos ofertados pela EGP em algumas etapas de comunicação eletrônica entre a EGP e os responsáveis pela gestão de pessoas dos órgãos/instituições.

O momento inicial ocorre quando a EGP emite, via *e-mail*, uma Ficha Técnica, que fornece as principais informações sobre o curso, sua carga horária, seus objetivos, qual o público-alvo, quais o nome e currículo do instrutor etc. Essa ficha é enviada para o responsável pela área da Gestão de Pessoas, ou equivalente, nos órgãos e instituições do Poder Executivo estadual.

No segundo momento, ocorre a divulgação interna no órgão/instituição, de acordo com a proposta do curso e o público-alvo ao qual o programa se destina. O encarregado dessa divulgação é o responsável pela gestão de pessoas do órgão/instituição e de acordo com a oferta, os servidores interessados solicitam ao chefe imediato a participação naquele curso.

A autorização do chefe imediato permite a organização interna da célula ao qual o servidor está vinculado, preservando a continuidade dos trabalhos, sem prejuízos para o serviço público. Uma vez autorizada a participação do servidor, a gestão de pessoas envia a lista de participantes para a EGP, contendo nome completo, nº do CPF e matrícula e o *e-mail*

do servidor que será inscrito, utilizando para isso novamente o correio eletrônico.

De posse desses dados, em resposta quase imediata, a EGP edita novo *e-mail* ao responsável pela área da Gestão de Pessoas, com cópia para o servidor, confirmando a pré-inscrição. Junto, segue uma ficha de inscrição para ser preenchida pelo servidor e devolvida no primeiro dia do curso (tratando-se de curso presencial). A ficha deverá estar assinada pelo chefe imediato do servidor, garantindo que este foi liberado para realizar o evento de formação. Somente neste momento é efetuada a inscrição.

Caso o servidor não entregue a ficha de inscrição durante o período do evento de formação, a certificação fica indeferida até que seja regularizada a situação.

Para os eventos a distância, o procedimento é semelhante. A ficha de inscrição é recebida via *on-line*, porém sem a assinatura do chefe imediato, que apenas é comunicado, do fato, para controle interno de capacitação de cada órgão, mas não é necessária a sua assinatura liberando o servidor. Isso ocorre em razão das especificidades dessa modalidade de ensino (EAD), em que o tempo e o espaço de aprendizagem são redefinidos com grande influência do próprio aluno.

Além do GTDEP, a programação dos cursos da EGP é viabilizada no *site* da Escola ou de um *e-mail marketing*, que é disparado mensalmente pela SEPLAG para todos os servidores na ativa. A divulgação por vários canais facilita ao servidor o acesso à programação da EGP, possibilitando a ele provocar o início do processo para sua inscrição, perante a chefia imediata.

Sintetizando, temos que: os servidores tomam conhecimento da programação, escolhem o curso de seu interesse e solicitam a liberação ao chefe imediato. Uma vez liberada, a inscrição é encaminhada ao responsável pela Gestão de Pessoas do órgão, que a envia para EGP; esta acata a inscrição, enviando, via *on-line*, uma ficha diretamente ao *e-mail* do servidor, a qual deverá ser preenchida e reencaminhada.

O controle da frequência é o único recurso para a certificação, na maioria dos cursos presenciais da EGP. As frequências são colhidas por meio das assinaturas dos participantes, em dois momentos, pelo responsável daquela turma: uma na chegada e a outra

na saída.

Toda turma presencial é acompanhada por um técnico da EGP que, dentre outras funções, assessora o instrutor e controla a frequência. A margem exigida para certificação é de 80% de presença.

Para os cursos a distância, são exigidas a frequência e a nota. O @NEDGOV utiliza o Sistema *Learning Vectors*, uma avaliação formativa adaptada à plataforma *moodle*. É uma inovação da EGP em parceria com IFCE, por intermédio do Professor Doutor Denys Sales (IFCE-CE), que criou o sistema, objeto de sua tese de doutorado. Mais detalhes sobre esse sistema de avaliação serão formulados, mais à frente, no capítulo 3, sobre a EAD.

A programação anual de cursos da EGP é elaborada de acordo com a demanda enviada pelos órgãos do Poder Executivo Estadual. Inicialmente, a programação era feita mediante consulta informal aos membros do GTDEP ou aos gerentes de recursos humanos, no início de cada ano, sobre as necessidades de formação dentro dos órgãos, o que oferecia uma visão limitada das reais necessidades.

Para o aperfeiçoamento do processo, foi aplicado o Plano de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas – PTDEP, instrumento integrante da Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas – PEDEP, instituída pelo Decreto nº. 29.642, publicado no DOE de 11 de fevereiro de 2009.

O PTDEP faz o mapeamento das necessidades de formação dos servidores com base no levantamento de competências, definido no PEDET como processo a longo prazo, orientado para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores públicos estaduais, visando chegar aos objetivos da instituição verificando nos servidores os conhecimentos, habilidades e atitudes existentes, bem como aqueles a adquirir.

A metodologia adotada pelo PTDEP parte do geral para o particular, pois recupera, inicialmente, do órgão a identidade, a missão, a visão de futuro e os valores, fazendo rigoroso levantamento da estrutura organizacional, mapeando as competências das unidades orgânicas, dos servidores, das necessidades de treinamento, por unidade orgânica, e

finalmente por órgão, ensejando uma programação que corresponde à demanda de todos os órgãos do Executivo Estadual.

2.2. Contextualização da EGP

Em um contexto de grandes mudanças e de redefinição do papel do Estado, avulta a importância da profissionalização da Gestão Pública. O Estado lida cada vez mais com demandas complexas, escassez de recursos e cidadãos mais conscientes de seus direitos, evidenciando a necessidade de servidores mais qualificados para realizar satisfatoriamente os objetivos das políticas públicas.

Osborne e Gaebler (1992) ensinam que o setor público se encontra em ritmo de mudanças e que fazer parte do processo pressupõe novos pensamentos e ações, no que se refere ao desenvolvimento das competências dos seus servidores. Segundo esses autores, é preciso assumir atitudes de governo empreendedor para que, diante das circunstâncias, haja a possibilidade de mudar paradigmas.

Bresser Pereira (2000) acentua que no Brasil, a partir de 1995, com o governo Fernando Henrique, surge uma oportunidade para a reforma do Estado em geral, e, em particular, do aparelho do Estado e do seu pessoal.

O acesso ao conhecimento e à informação caracteriza-se numa exigência particular para que as pessoas possam apresentar uma atuação qualitativa no mundo globalizado. Assim, a formação, atualização, intercâmbio, debate, produção e divulgação de saberes devem evidenciar processos de ensino aprendizagem no cotidiano das pessoas, o que há de ser objeto de preocupação permanente do Governo do Estado do Ceará por meio das suas secretarias, órgãos e instituições pertinentes.

O planejamento estratégico do Estado do Ceará para o quinquênio 2007 a 2012 explicita que:

a administração orientada por resultados implica na necessidade de se rever papéis, funções e ferramentas de trabalho, capazes de dotar a administração pública de um modelo que contribua efetivamente para a melhoria da qualidade e da eficiência dos serviços públicos.

O investimento na formação, capacitação, qualificação e educação profissional dos servidores deve representar ação prioritária do Governo do Ceará, hoje, vista que vai, de um lado, alcançar o desenvolvimento de pessoas e, de outra parte qualificar os serviços prestados ao cidadão.

Fizemos uma leitura em torno do contexto que antecede a implantação da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará e constatamos que existiam sérios limites a serem superados, dos quais destacaremos os principais.

Grande parte dos dirigentes públicos não enxerga na formação continuada do servidor um investimento estratégico para a gestão das políticas públicas; ao contrário, para esses gestores, constituem desperdício o tempo e o dinheiro gastos com capacitação continuada dos servidores; tirar o servidor de seu horário “sagrado” de trabalho, para participar de capacitações, atrasaria o ritmo cotidiano, causando mais prejuízos do que benefícios à Administração.

Outro limite detectado era a fragilidade do sistema Estadual de Gestão de Pessoas. Por exemplo, dados importantes, como número de pessoal ativo e inativo, por órgão/instituição, ou prognósticos de servidores em processo de aposentadoria dentro dos próximos anos, eram imprecisos, o que dificultava a ação dos gestores para calcular os impactos na folha de pagamento do Estado para projetar novos concursos públicos, visando à compensação da mão de obra, ou conceder aumento salarial aos servidores em luta salarial.

Identificamos um descompasso entre a gestão de desempenho, a política de remuneração, os planos de carreira e a capacitação ofertada ao servidor. Além disso, as ações de capacitação eram isoladas da gestão de pessoas.

Portanto, para se desenvolver uma cultura de gestão conforme resultados na Administração Pública do Estado do Ceará, tornava-se necessário superar um modelo de administração burocrática e patrimonialista.

Consoante evoca Chiavenato (2003, p. 254-255), para Max Weber, a burocracia era a administração por excelência, o modo mais eficiente de organização. A organização administrativa do Estado brasileiro, principalmente a partir da década de 1930, é

feita sob tal enfoque. A cultura patrimonialista que remonta ao Estado colonial português, com força particular no coronelismo da República Velha (1889 a 1930), fenômeno político de influência notória no Nordeste brasileiro, permeia décadas da história política e administrativa do Estado do Ceará.

A nova administração adota a Gestão Por Resultados como modelo de gestão, ensejando outra visão na política pública de Desenvolvimento de Pessoas do Estado do Ceará, que seguirá uma lógica própria.

As metas são estabelecidas e são criados os indicadores para auferir o alcance das metas, ocasionando um desempenho que explicita o grau de efetividade no alcance das metas estabelecidas, resultados. Portanto, nessa perspectiva, o Estado do Ceará visualiza a formação dos novos servidores, para, assim, atingir o perfil desejado - um servidor capaz de inovar, com atitude proativa, que ultrapasse o antigo conceito de RH dentro das empresas e estimule o novo conceito a gestão de pessoas. Esta é a proposta da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, quando de sua idealização, refletindo o que é de mais atual na formação, a capacitação do servidor. Ante esta proposta de mudança, a capacitação não significa um custo, mas um investimento para o setor público. O tempo de aprendizagem não deve ser encarado como desperdiçado e sim como tempo de potencializar novos conhecimentos. Cultivar esta nova visão nos gestores públicos é um desafio permanente

A Escola de Gestão não surge, portanto, em um contexto isolado, desmembrando-se da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, que remontava à antiga Secretaria de Administração – SEAD. Transforma-se em uma instituição da Administração Direta, vinculada à nova Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG, com autonomia administrativa e financeira, reportando-se diretamente ao Chefe do Poder Executivo Estadual.

Na contextura desta proposta de uma política de desenvolvimento de pessoas, além da implantação da EGP, foram implementados a Mesa de Negociação Permanente, o Banco de Talentos e os planos de cargos e carreiras, para diversas secretarias, tendo como projeto-piloto a própria Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG. Estas ações visam a corrigir as distorções anteriormente mencionadas, que limitavam o salto qualitativo na Administração Pública do Ceará.

A Mesa de Negociação permanente é um canal aberto, direto, entre o

servidor e os gestores que, em permanente diálogo, buscam soluções para as demandas dos funcionários públicos, composta de representantes dos servidores e dos gestores. Possui uma mesa central e diversas mesas setoriais, mantendo sempre ativa a discussão dos problemas e buscando soluções rápidas.

A ideia do Banco de Talentos objetiva valorizar o servidor de carreira, destacando seus talentos, competências, habilidades e atitudes, já possuídas e a serem desenvolvidas, possibilitando um mapeamento constante e atual, visando a flexibilidade e à mobilidade do servidor para o aproveitamento máximo de seu potencial, adequando seus conhecimentos aos mais diversos campos de atuação do Estado, diminuindo a burocracia e os entraves que permeiam a mobilidade do servidor entre os órgãos e instituições do Poder Executivo estadual, facilitando o desenvolvimento dos programas e projetos desenvolvidos por todo o Estado e possibilitando o aproveitamento máximo dos talentos do servidor e sua satisfação no trabalho.

Os planos de cargos e carreiras estão sendo tecidos sob tal perspectiva de valorizar o desempenho, a formação permanente e a qualidade de vida do servidor, para uma prestação de serviços eficientes para o cidadão.

Portanto, na perspectiva do Governo do Estado do Ceará, a criação da Escola de Gestão Pública significa um avanço na estrutura administrativa, um ganho real para o servidor público estadual e municipal, formando profissionais de qualidade, ao serviço do Estado democrático, para um atendimento de excelência ao cidadão, mediante a formação continuada, uma melhora na atuação do servidor/empregado público, dentro das suas funções, gerando, em última instância, o bem-estar social.

2.3. A Implementação do Núcleo de EAD Governamental - @NEDGOV

Entende Santos (2011), ao implementar o @NEDGOV, o objetivo da EGP era utilizar a modalidade de Educação a Distância como um sistema de apoio para facilitar e difundir a educação corporativa. Para isso, adota o modelo de EAD, explicitado por Maia e Mattar (2007), que consiste na interatividade, na flexibilidade e em uma nova ideia na relação espaço e tempo de aprendizagem que, estimulando a autodisciplina do aluno, atinge o desenvolvimento de profissionais criativos e talentosos.

Para tal fim, foi firmado contrato com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE, cabendo-lhe a elaboração dos programas dos cursos e do material instrucional; a realização dos trabalhos técnicos de *design* e produção de conteúdo pedagógico digital (objetos de aprendizagem) em diversas mídias e a realização dos cursos; a preparação do ambiente de trabalho: espaço físico, mobiliário, equipamentos, programas; a preparação do ambiente tecnológico: escolha do Ambiente Virtual de Aprendizagem- AVA, a ser instalado na plataforma *moodle*, configuração, instalação, teste de acesso, definição da sistemática de suporte para o ambiente tecnológico, com Servidor instalado da Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará – SEPLAG; as capacitações para todos os agentes que atuam na Sistemática da EAD, Equipe Gestora, Equipe Técnica e Equipe de Tutores que atuaram nos cursos-pilotos e a realização de dois cursos-piloto.

Mediante a parceria com o IFCE, o @ NEDGOV inovou, implantando em seus cursos um sistema de avaliação inédito, criado pelo professor doutor Dennys Sales, denominado *Learning Vectors* - LVs, que consiste em:

Um instrumento de avaliação formativa que proporcione feedbacks constantes ao aprendiz e reduza a sobrecarga de trabalho do professor-tutor. Fundamentado nos indicadores de aprendizagem denominados Learning Vectors (LVs) e desenvolvido em PHP”, (SALES, G. L. ; BARROSO, G. C. ; SOARES, J. M., 2008,v.1. p. 205-214).

A ideia motivadora dos LVs consiste em elaborar um instrumento prático de avaliação, que, por seu formato livre e dinâmico, foi processado na linguagem de programação de computadores, denominada de *Hypertext Preprocesso*"- PHP, possibilitando a integração a vários ambientes virtuais que utilizam a mesma tecnologia, como é o caso da plataforma livre *moodle*. Portanto, facilita a ação do avaliador que verá o resultado quantitativo de sua avaliação calculado automaticamente, com suporte na sua mediação.

Os LVs estão associados à escala Likert-Icônica de apreciação, que pressupõe uma avaliação qualitativa de acordo com a figura abaixo.

LV Ícone	CATEGORIZAÇÃO DAS MENSAGENS/ARQUIVOS ANEXADOS
	Muito Bom • Reflexões aprofundadas; Interações/Postagens por meio de “Mensagens/Arquivos anexados” que podem apresentar, além de respostas e comentários, significativos questionamentos, ou mesmo, sínteses de idéias que surgem na discussão/aprendizagem do tema proposto, gerando mais interações.
	Bom • Boas reflexões; Interações/Postagens por meio de “Mensagens/Arquivos anexados” que apresentam respostas e comentários significativos para discussão/aprendizagem do tema proposto.
	Regular • Razoáveis reflexões; Interações/Postagens por meio de “Mensagens/Arquivos anexados” ainda limitados e de forma superficial acerca do tema proposto para a discussão/aprendizagem.
	Fraco • Reflexões vazias de conteúdo; Interações/Postagens por meio de “Mensagens/Arquivos anexados” que pouco agregam valor à discussão/aprendizagem do tema proposto.
	Não Satisfatório • Aprendiz que assume posição passiva; Interações/Postagens por meio de “Mensagens/Arquivos anexados” que em nada contribuem para a discussão/aprendizagem do tema proposto limitando-se a enviar mensagens de concordância ou arquivos anexados sem originalidade.
	Mensagens/Arquivos anexados não avaliados • Não se fez presente. • Mensagens de esclarecimentos, saudações, recados, e agradecimentos.

Fonte: <http://epctvirtual.ifce.edu.br/portal>, acesso em 29/05/2012

Quando o aluno participa do fórum, surge para o tutor a escala representada pela figura seguinte. Para o preenchimento, a nota final será calculada automaticamente de acordo com a avaliação proporcionada.

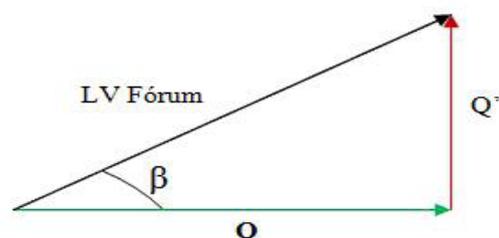


Fonte: <http://epctvirtual.ifce.edu.br/portal>, acesso em 29/05/2012

O cálculo da nota se dá em uma relação vetorial, assim explicitada por Sales; Barroso e Soares, (2008):

Devidamente normalizado numa escala de 0 a 10, a nota do Fórum será representada pelo módulo do componente horizontal do LV Fórum. O componente horizontal (Q) do vetor LV Fórum revela a positividade de desempenho do aluno, enquanto ao componente vertical (Q') associa-se a negatividade de desempenho do aluno. A

relação entre estes fatores, positividade-negatividade (FREDRICKSON e LOSADA, 2005; ARAÚJO e FILHO, 2005), denominado Fator β , revelam a natureza qualitativa do LV Fórum. Devidamente adaptado aos LVs, tal fator relaciona os resultados positivos e negativos das contribuições dos alunos nas atividades colaborativas desenvolvidas (SALES, G. L. ; BARROSO, G. C. ; SOARES, J. M., 2008,v.1. p. 205-214)



Os LVs são uma inovação em sistema de avaliação, agregando tecnologia ao processo avaliativo, facilitando a medição para o efeito de verificação de aprendizagem e certificação, sem despersonalizar a avaliação.

Foram realizados pelos gestores que idealizaram a implantação do @NEDGOV alguns estudos prévios, que identificaram vantagens para a educação corporativa, via modalidade EAD. Esses estudos foram apresentados pela atual Diretora da EGP, Filomena M^a Lobo Neiva Santos (Lena Neiva), VII Seminário sobre Trabalho e Educação: uma década de estudos e pesquisas sobre Trabalho e Educação na Amazônia. <http://www.gepte10anos.ufpa.br/docs/GT> - 2011, no trabalho intitulado “Implantação do Núcleo de EAD Governamental (@NEDGOV) da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará Possibilitando a Elevação do Nível das Competências dos Servidores Públicos”. O trabalho tem como co-autoras a coordenadora pedagógica da EGP, Flora Maria Carneiro Teles e a orientadora da Célula de Educação à Distância – CEDIS, Patrícia Dibe Veríssimo. As autoras abordaram as principais questões que envolveram a implantação no @NEDGOV, revelando ampla pesquisa bibliográfica, ponderando as vantagens e desvantagens da EAD

Algumas das vantagens da implantação do @NEDGOV foram destacadas pelas autoras, como, por exemplo, o desenvolvimento tecnológico proporcionado pela implantação do Núcleo, pois o contrato com o IFCE previa a transferência de tecnologia. As autoras previam, ainda, que, com a própria disseminação sistemática dos cursos, as sucessivas participações dos servidores, ampliar-se-ia o contato com essa nova realidade, contribuindo para potencializar a formação de colaboradores mais reflexivos e adaptados ao Ambiente Virtual de Aprendizado (AVA), incorporando o uso das ferramentas e dos aparatos que

envolvem a EAD.

Ainda sobre as vantagens, enfatizamos o fato de que os contatos virtuais, proporcionados aos alunos que participam dos cursos em EAD, estreitariam os laços entre estes, proporcionando colaboração, ampliando as relações que extrapolariam o AVA e chegariam às relações de trabalho, inserindo novos valores, estratégias e ações entre os órgãos e instituições do Poder Público do Executivo Estadual e municipal, pela velocidade e alcance da EAD.

Reflete Ricardo (2005), algumas dessas vantagens são intrínsecas às próprias características dessa modalidade, como a redução de custos com deslocamento e estadas de servidores, principalmente com relação às capacitações ofertadas aos gestores municipais do interior do Estado; e a instalação cumulativa de um banco de conteúdos a cada curso realizado, apropriado pelo @NEDGOV e reutilizada indefinidamente enquanto persistir a demanda corporativa.

Destacamos a escolha feita pelo Núcleo de Educação à Distância Governamental, o @NEDGOV, da plataforma de *e-learnig moodle*, para editar os seus cursos.

Por ser de código aberto (*open source*), baseada em *software* livre, sem custos adicionais para compra e/ou manutenção, permite criar cursos e disciplinas com variados conteúdos formativos e diversas atividades, com excelente qualidade, o que não ocorreria se fosse uma plataforma de código fechado (*of source*), utilizando *software* proprietário. A escolha da plataforma *Moodle* vai ao encontro da política de Tecnologia de Informação (TI) do Estado do Ceará, que adota os sistemas livres.

Portanto, os gestores que implantaram o @NEDGOV esperavam oferecer aos servidores a alternativa para sua formação e capacitação com maior flexibilidade de tempo, ritmo de aprendizagem, conteúdos e espaços, ensejando maior capilaridade aos servidores públicos, principalmente de fora da capital.

O primeiro curso independente da Escola de Gestão Pública - EGP que funcionou como piloto foi o curso Desenvolvimento Territorial, com carga de 100 horas/aula, direcionado aos gestores municipais, sendo a primeira produção autônoma do @NEDGOV, com 500 vagas. O detalhe curioso é que o curso teve início em fevereiro de 2009, estendendo-se até maio do mesmo ano, ou seja, antes mesmo da criação da EGP (abril de

2009). Portanto, o @NEDGOV precedeu, em alguns meses, à criação da própria EGP, sendo uma iniciativa da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP/SEPLAG), posteriormente incorporado à EGP.

A Tabela seguinte expõe alguns dados importantes dos dois cursos-piloto, que acompanharam o processo de implantação do @NEDGOV:

Tab. 1 CURSOS PILOTOS – EAD- 2010

Cursos	Qt Inscritos	Aprovados por média (%)	Abandono (%)	Resultado não satisfatório (%)	Desistentes (%)	Evasão Total (%)
Desenvolvimento Territorial	420	30,24	24,04	1,66	44,06	68,1
Previdência Estadual	404	51,24	32,18	3,22	13,36	45,54

FONTE: Escola de Gestão Pública – 2010

Destacamos os resultados elevados de evasão total, obtidos da soma dos dados de abandono, alunos que se matricularam e nunca entraram no ambiente virtual, e dos dados de desistência, alunos que, ao menos uma vez, acessaram o ambiente virtual, participaram de algumas atividades e não prosseguiram. Esta distinção entre abandono e desistência é realizada pela EGP para o cálculo da evasão total em seus cursos. Acreditamos que tal distinção acontece para evidenciar a ação do Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA sobre os alunos, influenciando nos índices de evasão.

Mesmo considerando que foram cursos-piloto, que introduziam a nova modalidade de educação, os resultados apontam para índices preocupantes, denotando um problema grave, que permeia os cursos em EAD, no recém-inaugurado Núcleo de Educação a Distância Governamental, @NEDGOV, da Escola de Governo do Estado do Ceará.

O curso de Desenvolvimento Territorial teve como tutora conteudista, aquela que elabora os conteúdos, a Professora Doutora Tânia Sapata¹, uma referência nacional no assunto. A escolha do tema foi intencional para atrair o público-alvo do interior do Estado,

¹ Tânia Zapata é socióloga, com experiência em temáticas do desenvolvimento local sustentável, avaliação de programas e projetos, planejamento estratégico e gestão social do território. Além de responder pela diretoria técnica do Instituto de Assessoria para o Desenvolvimento Humano, também presta consultoria ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD - Brasília/DF).

os gestores municipais. As vagas ofertadas foram ampliadas para atender ao terceiro setor, membros de ONGs e OCPIS, que atuam diretamente com a gestão municipal, além de técnicos e associações, que trabalham com o desenvolvimento regional.

O segundo curso, realizado no primeiro período de 2010, com carga de 100h, ainda em caráter piloto, foi o de Previdência Estadual. Seus conteúdos foram constituídos por técnicos da Coordenadoria de Previdência Estadual da Secretaria de Planejamento e Gestão - CPREV/SEPLAG, sendo direcionados a um público-alvo mais específico - servidores dos órgãos/instituições do Poder Executivo estadual, que trabalham diretamente com a previdência dos servidores.

Ao compararmos os dados entre os dois primeiros cursos ofertados pelo @NEDGOV, visualizamos melhora nos índices do segundo curso em relação ao primeiro, pois houve maior aprovação, menor resultado não satisfatório e menor número de desistentes, no segundo curso. Isto nos leva a suspeitar das dificuldades com relação à aplicabilidade em cursos direcionados aos municípios. teremos maiores subsídios, para confirmar ou não, o fato, capítulo 4, quando apresentaremos os dados dos seis cursos realizados em 2011.

O único índice com aspecto negativo no segundo curso em relação ao primeiro é o abandono, que aumentou em 8,14%. Esse índice mede a quantidade de alunos que se matricularam no curso e nunca acessaram o Ambiente Virtual de Aprendizagem- AVA. Comparando com um curso presencial, é como se um aluno que se matricula, porém nunca aparece para assistir à aula, diferentemente do aluno considerado desistente. Este chegou a frequentar a sala, pelo menos uma vez, no caso da EAD, acessou o AVA, no entanto, não concluiu o curso.

A diferenciação entre os índices de abandono e desistência é de suma importância, quando buscamos compreender os motivos da evasão na EAD. No abandono, as variáveis fogem ao controle do Núcleo, pois são externas, do tipo problemas com a internet, dificuldades de âmbito pessoal etc. Já os motivos alegados para a desistência estão mais relacionados ao âmbito interno, o que possibilita, de modo mais notório, localizar problemas intrínsecos à estrutura, que podem ser controlados pela Instituição.

No biênio 2009 – 2010, implementou-se o Núcleo Governamental de Educação à Distância - @NEDGOV. O ano seguinte, 2011, foi importantíssimo para a

consolidação da modalidade EAD como opção viável ou não para a formação corporativa do servidor. Além de vários cursos realizados em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública, cinco cursos na modalidade EAD foram produzidos exclusivamente pelo Núcleo de Educação Governamental, sendo que o curso Gestão de Compras foi editado duas vezes, uma no primeiro e outra no segundo semestre. Os dados obtidos nesses cursos são de enorme importância para a nossa avaliação.

As tabelas 2 e 3 demonstram a oferta de cursos na modalidade a distância, para o ano de 2011, da Célula de Educação à Distância da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – CEDIS/EGP.

Tab. 2. CURSOS À DISTÂNCIA / OFERTA 2011 - DEMONSTRATIVO GERAL

ORD.	CURSOS / EIXOS TEMÁTICOS	H/A	VAGAS
- EIXO TEMÁTICO: DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL -			
1	Desenvolvimento Territorial (EGP)	100	675
- EIXO TEMÁTICO: MODERNIZAÇÃO ORGANIZACIONAL -			
2	Análise e Melhoria de Processos (ENAP)	40	60
- EIXO TEMÁTICO: PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS -			
3	Orçamento Público: elaboração e execução (ENAP)	35	60
4	Fundamentos em Gerência de Projetos (ENAP)	20	60
5	Gerenciamento de Programas e Projetos (EGP)	30	675
- EIXO TEMÁTICO: ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO -			
6	Gestão de Compras (EGP) (2 ofertas)	60	1.075
7	Gestão de Convênios e de Contratos de Repasse para Convenientes (ENAP)	40	60
8	Legislação Aplicada à Logística de Suprimentos – Lei 8.666/93, pregão e registro de preços (ENAP)	30	69
- EIXO TEMÁTICO: GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS -			
9	Atendimento ao Cidadão (ENAP)	20	66
10	Rumo à Aprendizagem Virtual (ENAP)	10	100
11	Ética e Serviço Público (ENAP)	10	100
12	Gestão de Pessoas (EGP)	20	675
- EIXO TEMÁTICO: PREVIDÊNCIA -			
13	Previdência Estadual (EGP)	100	675

Fonte: EGP – Dez/2010

Tab. 3 SÍNTESE DE VAGAS OFERTADAS PARA 2011

Vagas Ofertadas	
Cursos em convênio com a ENAP	575
Cursos exclusivos da EGP	3.775
Total Geral:	4.350

Fonte: EGP- dez/2010

Podemos observar que os cursos estão distribuídos em seis eixos temáticos, reunidos em ordem cronológica de acontecimento e definidos com a carga horária e o número de vagas ofertadas por curso. Ao final, uma síntese aponta o total de ofertas para o ano de 2011, perfazendo 4.350 vagas.

Nos cursos em convênio com a Escola Nacional de Administração – ENAP, foram ofertadas 575 vagas no total. São cursos que não ultrapassam uma carga horária de 40h, o que corresponde a um mês de duração, na modalidade de Educação a Distância. Dez horas aulas(h/a) correspondem, aproximadamente, a uma semana. Por exemplo: a carga horária dos primeiros cursos editados pela EGP, os curso-piloto, era de 100h/a, o que implicou no mínimo em dez semanas de aula. Já nos cursos produzidos exclusivamente pela EGP, o número de vagas ofertadas é bem maior. Isso se explica pela autonomia na oferta, definida pela própria direção da Escola de Governo.

Os cursos, geralmente, são divididos em 15 turmas, cada uma com capacidade para 45 alunos. Este quantitativo é recomendado para não ultrapassar a capacidade de acessos simultâneos ao sistema, cujo suporte está no servidor da Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG.

A escolha dos cursos produzidos pela EGP no ano de 2011 para amostra da nossa avaliação de resultados é deveras significativa, pois, como vimos, os anos de 2009 e 2010 foram de implantação do @NEDGOV. Foi para o ano de 2011 que a Escola desenvolveu uma ação contínua em formação do servidor, ofertando um volume maior de cursos na modalidade de Educação a Distância.

Após a contextualização da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará – EGP e o seu Núcleo de Educação à Distância Governamental - @NEDGOV, segue uma discussão teórica sobre a Educação a Distância no espaço corporativo público.

Capítulo 3. A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - EAD

3.1 A Relação Educação e Trabalho

Em busca de construir um alicerce teórico em torno do objeto de estudo da nossa avaliação, sentimos a necessidade de conceituar a Educação a Distância – EAD dentro de uma abordagem profissional, corporativa e pública, focando a discussão para a relação entre educação e trabalho, com a intenção de aprofundar um sentido político dessa educação, na formação do sentido público entre os servidores.

A relação que se estabelece entre as duas categorias fundantes, educação e trabalho, serve de alicerce para a nossa discussão, constituem as bases epistemológicas que irão sustentar as demais discussões.

Ensina Saviani (1994) que “a educação coincide com a própria existência humana.” A relação entre as duas categorias é tão intrínseca que se torna difícil até conceituar uma e outra de maneira dicotomizada.

Entendemos o conceito de trabalho dentro de uma perspectiva marxista. O ser humano, na busca pela sua sobrevivência, age sobre a natureza mediante o seu trabalho, modificando-a, criando uma natureza humanizada, conhecida na Ciência Geográfica como espaço geográfico, ou seja, o espaço natural, transformado pela ação do trabalho humano, transforma-se em espaço geográfico. Essa ação é uma via de mão dupla, sendo o ser humano, também, modificado pela natureza transformada. Portanto, é dentro desta relação que nos propomos entender o significado do trabalho e a sua importância na humanização.

Realizar trabalho não é privilégio do “bicho homem”, porém efetivá-lo no contexto “histórico e sócio-cultural”, de forma consciente, transmitindo as suas técnicas de geração em geração e utilizando-se para isso, do processo de ensino-aprendizagem, é estritamente humano.

Em sua essência, o trabalho não escraviza, porém liberta; ele nos edifica; porém, ao longo da história da humanidade, foi dado ao trabalho um valor diferente ao valor de uso, o valor de troca, que altera o trabalho do papel de construtor para o de opressor da sociedade humana, como nos lembra Frigotto, sobre o trabalho transformado em mercadoria, com valor de troca: “... É para a grande massa de trabalhadores, um tormento e um processo

alienador (FRIGOTTO, 1996, p. 153). Ao transformar o trabalho em valor, o homem que o produz é “coisificado”, dele perde a noção e o verdadeiro sentido e por ele passa a ser oprimido.

Ainda segundo Frigotto (1996), em sua essência, o trabalho é um princípio educativo primordial que deve ser vivido, aprendido, desde a infância, no entanto, como mercadoria, se desvia de seu significado e não pode servir de parâmetro para a educação humana.

O parâmetro que escolhemos para pensar a educação humana como categoria fundante é aquele ditado pelo professor Paulo Freire, em sua genial produção intelectual. Freire, em sua obra “A Pedagogia do Oprimido” (1975), nos ensina que não somos seres determinados. Ele cita o pensamento de François Jacob, de que somos seres “programados para aprender”.

Em “Política e Educação: Ensaios”, Freire (2001), assim exprime a importância da educação para a humanidade:

O que eu quero dizer é que a Educação, como formação, como processo de conhecimento, de ensino, de aprendizagem, se tornou ao longo da aventura no mundo dos seres humanos uma conotação de sua natureza, gestando-se na história, como a vocação para a humanização (...). E assim que se impõe o reexame do papel da Educação que, não sendo fazedora de tudo é um fator fundamental na reinvenção do mundo. (P. 13)

Concordamos com Freire, quando ele assinala ser a educação inerente à condição humana, pois é pela educação que se processa a formação da identidade humana e o potencial humano só se desenvolve perante o processo de ensino e aprendizagem.

No convívio social, aprendemos a ser gente, a nos tornar humanos, em decurso de constante aprendizagem. Ainda em “Política e Educação: Ensaios,” Freire(2001), em sua famosa máxima, afirma o valor da educação perante seu poder de transformação social. Ele diz: “se a educação sozinha não pode transformar a sociedade, tampouco sem ela a sociedade muda”. Com isso, Freire atrela a mudança social à transformação necessária que deve ocorrer nas relações injustas produzidas pelo sistema capitalista de produção, a

educação. Não existe verdadeira mudança, sem que ocorra aprendizagem e isso se aplica nas relações de trabalho, seja na iniciativa privada ou pública.

O atual contexto neoliberal apregoa uma nova educação perante as relações de trabalho. O novo trabalhador deve adquirir outras competências, distribuídas em conhecimentos, habilidades e atitudes, para poder triunfar no mundo do trabalho globalizado. Exige-se do trabalhador um perfil de criatividade, qualidade, excelência, eficiência e eficácia, - tudo isso para produzir os resultados planejados.

Segundo o Grupo de Trabalho Elaboração, coordenado pelo professor Sousa, que estuda a Proposta Curricular no Aspecto Educação e Trabalho, da Secretaria de Educação de Santa Catarina, temos assim definido o perfil da nova educação, em relação ao novo trabalhador:

Enfim, da escola está sendo exigido um trabalhador flexível, polivalente: capaz de adaptar-se a muitos empregos e, no emprego, capaz de cumprir muitas e diferentes funções. Em outros termos, as receitas propostas se embasam em novos conceitos que tentam dar conta da nova materialidade das relações de trabalho e sociais. Comparativamente ao modelo anterior de educação tecnicista, onde os conceitos eram de fundo mais quantitativo, agora os conceitos são de fundo mais qualitativo: empregabilidade, formação para a qualidade total, formação abstrata, policognição e formação flexível e polivalente (SANTA CATARINA, Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia. Proposta Curricular de Santa Catarina: Estudos Temáticos. Florianópolis: IOESC, 2005. 192 p.)

Sabemos, no entanto, que a origem da orientação para a nova educação vem de fora para dentro, coordenada por organismos internacionais com sede localizadas nos países centrais, quase sempre tendo à frente o Banco Mundial, que impõe ajustes rigorosos, de acordo com a ideologia neoliberal, aos países periféricos. Os reflexos desses ajustes geralmente apenas as populações já sofridas desses países, tudo isso para atender a uma visão específica de um Estado Mínimo eficiente, em contraposição ao Estado Nacional, dito inoperante, pela concepção neoliberal.

Dentro dos países periféricos, essas reformas impostas pela política neoliberal de ajustes chegam até à educação, geralmente conduzidas via Poder Executivo, de cima para baixo, se concretizado mediante normas, Leis de Diretrizes e Bases e decretos, sem

haver *a priori* uma ampla discussão com todos os setores envolvidos. Portanto, atribuímos a esse processo, de como acontecem essas reformas educacionais, o caráter antidemocrático; aliás, nessa concepção, democracia é vista como morosa e muitas vezes atrasa o “andar” das reformas que são ditas urgentes para o desenvolvimento do País.

Para nós, a configuração de um Estado Mínimo é uma falácia; até compreendemos a expressão mínimo, no sentido em que este se omite do seu papel político, econômico e social de solucionar os grandes nós que afetam diretamente a maioria da população sofrida, que passa por graves problemas, carentes de tudo, principalmente, de políticas públicas que venham, se não solucionar, ao menos, atenuar esse sofrimento. No outro lado da moeda, enxergamos o lado máximo deste mesmo Estado, quando vemos a ação para garantir o apoio e o peso do aparelho estatal aos interesses do grande capital internacional, aos quais somos submissos.

É dentro dessa realidade neoliberal que se gesta a proposta de um novo modelo de trabalho, baseado nos moldes da qualidade total japonesa, toyotista, porém que sem nenhum constrangimento, convive no que lhe é conveniente, com os antigos modelos taylorista e fordista, não nos que estes tinham em relação a possíveis ganhos sindicais, advindos da organização e luta da classe trabalhadora, mas, principalmente, na garantia da exploração do trabalho e da apropriação dos lucros.

A nova educação é excludente, pois não agrega a grande massa de trabalhadores expropriada, à margem do processo, que não teve as condições necessárias para se escolarizar na época certa e que está fora do mercado de trabalho, ou flutuando em torno deste, formando um contingente estratégico, uma massa que garante ao capital sua reserva de lucro. Sobre isso, Enguita aponta para o tratamento dado ao trabalhador já incorporado pelo capital:

[...] com respeito ao trabalhador já incorporado ao processo de produção, seu interesse aponta para a qualificação mínima que (...) significa o mínimo salário e os máximos controles e possibilidade de substituição (...), referindo-se às propostas de educação que pretendem promover novas habilidades, a educação para a iniciativa (chega) um tanto tarde para os que deixaram a escola, os que constituem a população ocupada ou simplesmente ativa e serão durante muito tempo a maioria da mesma (1989 : 231 e 224).

Um fato de relevada importância que devemos destacar, dentro dessa exigência do capital por mão de obra qualificada, é que o custo dessa educação não é do capitalista. Ele não forma esse novo trabalhador, pois o custo é “socializado”, “democraticamente”, entre a família, a sociedade e o Estado. O capitalista, comodamente, apenas o recruta, adequando-o às suas necessidades. Portanto, está explicada a falta de interesse por uma educação plena, de boa qualidade para todos, dentro desse modelo de Estado Mínimo.

Na Declaração de Jomtien (Tailândia), de 09 de março de 1990, em seu Art. 2º, inciso 1, propunha-se uma luta que garantisse a educação básica para todos e ainda, ampliava a ideia de educação, apregoando a ideia de que devem ser utilizados todos os recursos que as tecnologias de informação e comunicação TICs oferecem como possibilidade de transformação real na educação, o que para a EAD é um convite à expansão, Vejamos o texto do artigo:

Art. 2 – 1. Lutar pela satisfação das necessidades básicas de aprendizagem para todos exige mais do que a ratificação do compromisso pela educação básica. É necessário um enfoque abrangente, capaz de ir além dos níveis atuais de recursos, das estruturas institucionais, dos currículos e dos sistemas convencionais de ensino, para construir sobre a base do que há de melhor nas práticas correntes. Existem hoje novas possibilidades que resultam da convergência do crescimento da informação e de uma capacidade de comunicação sem precedentes. Devemos trabalhar estas possibilidades com criatividade e com a determinação de aumentar a sua eficácia.

Trazendo à discussão entre a relação Trabalho-Educação para a realidade brasileira, vimos que a Constituição Cidadã de 1988, afirma em seus princípios fundamentais, Art. 1º, inciso IV, que são fundamentos da República do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Em seu Art. 6º, diz que o Trabalho e a Educação são direitos sociais. Ainda em seu Art. 10º, exprime que os trabalhadores têm participação garantida nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de debate. Portanto, poderíamos concluir, de forma precipitada, que o instrumento legal é suficiente para amparar o trabalhador em seu cotidiano e que as relações de trabalho perante a aplicabilidade da lei são paritárias, o que sabemos, está longe de ocorrer.

Quando se trata de educação corporativa pública, voltada para a formação dos servidores que trabalham dentro desta proposta de Estado reestruturado, as dificuldades são maiores ainda, principalmente quando entra em evidência o uso das novas tecnologias de informação e comunicação, como instrumentos para fomentar a modalidade de Educação a Distância – EAD.

Pensando a EAD somente sob a óptica do neoliberal, poderemos ter ressaltados nessa modalidade de Educação os rótulos que lhes são tradicionalmente impostos, de visar apenas ao barateamento dos custos, de massificar o ensino, objetivando atingir metas

e estatísticas preestabelecidas por grupos políticos no poder.

Por outro lado existe uma forma divergente de pensar a EAD em outra perspectiva, por exemplo, uma EAD que se propõe revolucionar o ensino tradicional, sintonizando os processos de ensino-aprendizagem a um compasso com o avanço das novas tecnologias de informação e comunicação, permitindo o acesso de todos sem preconceitos de qualquer ordem, superando as barreiras de tempo e de espaço, democratizando o ensino, revitalizando a educação participativa, criando dentro das corporações espaços contínuos de formação direcionados ao ambiente de trabalho.

Não podemos ser ingênuos perante as intenções neoliberais presentes, não só na relação entre as categorias educação e trabalho, mas que permeiam a sociedade atual em todos os contextos - cultural, político, econômico, social etc. Podemos enxergar, no entanto, a EAD corporativa, como modalidade de educação que abre vastas possibilidades de ser utilizada na formação dos servidores como um instrumento de conscientização política intrínseca a essa formação, visando ao bem-estar social.

3.2 EAD no Contexto da Sociedade da Informação e suas Contradições

A EAD nas últimas décadas, superou os prognósticos mais otimistas em termos de expandir sua atuação em todos os segmentos, atuando como modalidade educativa. Daí a importância da constante discussão sobre o tema.

Esta modalidade de educação é uma realidade presente nas organizações de trabalho em geral. Na Administração Pública, destacam-se por meio da educação corporativa, desenvolvida principalmente via escolas de governo. Trata-se agora de avaliar como essa presença ocorre. Com base nos resultados, apontamos sugestões para a correção dos rumos, visando a melhorar a atuação dessa modalidade, destacando possíveis soluções para suas contradições, dando novas perspectivas para sua utilização dentro da educação para o trabalho.

Para isso, nos aprofundaremos um pouco mais sobre como essa modalidade de educação evoluiu no Brasil e, mais ainda, compreender seu desenvolvimento no contexto dessa sociedade da informação, suas contradições e possibilidades, de forma específica no espaço do serviço público, como estratégia de formação profissional.

Saraiva (1996), fazendo referência à pesquisa do Professor *Francisco José Silveira Lobo Neto*, cita em seu trabalho *EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO BRASIL: lições da história*, o pensamento proferido no final do século XIX, do então reitor da Universidade de Chicago, Willian Harper, como uma projeção do que hoje estamos presenciando. Assim afirma: "Chegará o dia em que o volume da instrução recebida por correspondência será maior do que o transmitido nas aulas de nossas escolas e academias; em que o número de estudantes por correspondência ultrapassará o dos presenciais". (HARPER, 1886).

No Brasil, no mesmo ano em que ocorreu a regulamentação do Art. 80 da Lei 9394/96 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, que trata da Educação a Distância, pelo decreto nº 2.494, de 10 de fevereiro de 1988, Lobo Neto (1998), assim se manifestava sobre o avanço da EAD no mundo:

Hoje, a EAD tornou-se tema frequente nas análises e propostas educacionais. Tanto no âmbito dos sistemas de ensino, quanto nas áreas de formação e treinamento profissional, as ações se multiplicam. Ao lado de tradicionais instituições, como o CNED francês (8 Centros atendendo 340.000 alunos, basicamente através do Ensino por Correspondência) ou o Technical Correspondence Institute da Nova Zelândia (34.000 alunos), sobretudo a partir da década de 1970, novíssimas instituições,

notadamente no ensino superior, seguem criativamente o exemplo da Open University. Ou, então, programas de educação à distância, passam a expandir o acesso de candidatos a cursos ministrados por antigas Universidades. Na China, a Universidade de Rádio e Televisão, desde 1978, já ultrapassou 1 milhão de alunos, enquanto nos diversos níveis de ensino a meta chinesa é de atendimento a 20 milhões de telealunos. Em 1988, John S. Daniel trouxe para a Conferência Mundial do ICDE, realizada em Oslo, um consistente trabalho de levantamento da EAD mundial, sobretudo no que se refere à educação pós-secundária. É importante verificar que, ao analisar as iniciativas da antiga União Soviética e da China, Daniel já registra os 2 milhões de alunos referidos por Perry e, somando os alunos inscritos em cursos pós-secundários à distância nos países que analisou, chega a um total de quase 4 milhões, dos quais cerca de 3 milhões se encontram na ex-União Soviética, na China, na Coreia do Sul e na Tailândia. Na Espanha, na Alemanha, nos países escandinavos, na Tailândia, sede da XVI Conferência Mundial do ICDE (nov.92), em Costa Rica, Venezuela e Colômbia, a experiência de EAD já ultrapassou, há muito tempo, a fase de experimento, e se constitui em componente integrado do elenco de ofertas educacionais.

Rocha (2002) acentua que existem inúmeras denominações para EAD, como, por exemplo: “estudo aberto, educação não-tradicional, extensão, estudo por contrato, mas nenhuma delas serve para descrevê-la com exatidão” (P. 198).

Autores como Alves e Nova (2003, p.3) conceituam a Educação a Distância (EAD) como “uma das modalidades de ensino-aprendizagem, possibilitada pela mediação dos suportes tecnológicos digitais e de rede, seja esta inserida em sistemas de ensino presenciais, mistos ou completamente realizada por meio da distância física”.

As novas tecnologias da teleinformática trouxeram para a EAD a interatividade dos participantes de um curso, uma vez que contribuem para a superação das distâncias e de tempo, por meio das ferramentas síncronas e assíncronas inseridas nos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA). Peters propõe a seguinte definição de Ensino a distância:

(...) estudo à distância é um método racionalizado de fornecer conhecimento que permite o acesso aos estudos universitários a um grande número de estudantes independente de seu lugar de residência e ocupação. (2001 p.111.)

A noção de espaço e tempo precisa ser redefinida em educação, com origem na modalidade Ensino a Distância, principalmente, com o advento do uso de novas tecnologias e da rede mundial de computadores. A grande vantagem da EAD é justamente possibilitar vencer as barreiras da distância e do tempo impostas a um país enorme como o Brasil.

No serviço público, capacitar funcionários utilizando tal modalidade é algo novo que desperta muitos desafios. Identificar, investigar e apontar soluções práticas e viáveis de aplicação constituem o ponto nodal para a capacitação dos gestores, estreitando as distâncias e permitindo que novas experiências sejam compartilhadas na busca pela solução de problemas semelhantes em realidades distintas.

No Brasil, a expressão Educação a Distância (EAD) é genérica, empregada para designar modos de formação ou de aprendizagem cuja mediação estudante-professor-conteúdo é feita por alguma tecnologia e que, por isso, se diferencia do modelo presencial clássico. Educação a Distância (EAD), Formação a Distância (FAD), Aprendizagem Aberta e a Distância (AAD), *E-learning*, mais recentemente, *U-learning* ou U-formação constituem as dicções mais utilizados na Educação a Distância. Vejamos a definição dada por Gomes (2005), para o *e-learning*:

Em termos conclusivos, é importante verificar que o *e-learning*, ao nível tecnológico, associa-se à Internet e seus serviços. “Sob o ponto de vista pedagógico,” [...] implica a existência de um modelo de interação entre professor-aluno (formador-formando), a que, em certas abordagens, acresce um modelo de interação aluno-aluno (formando-formando), numa perspectiva colaborativa (p. 70).

Essas unidades de idéias e a própria escrita delas demonstram que, quando se fala dessa modalidade educacional, não há como dissociá-la dos meios de entrega do conteúdo e da interação, ou seja, não há como separá-la das tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Como mencionado, no Brasil, o reconhecimento formal da Educação a Distância veio com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, de 1996, que lhe dedicou todo o Artigo 80.

Assim, com a nova legislação e com o aumento do uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), a Educação a Distância se expandiu e alçou um crescimento considerável, desde o final da década de 1980, com maiores proporções no início do séculoXXI. Segundo o Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância – ABRAEAD, 2007, o número de cursistas que se matricularam em cursos à distância em 2006 chegou a 2,2 milhões.

Em entrevista concedida a Sarah Fernandes, do portal “O Aprendiz”, José Manuel Moran, Diretor de EAD da Universidade Anhanguera, acentua que a extinção da Secretaria da Educação a Distância, em janeiro de 2011, pela atual gestão federal, foi precipitada. Convém analisar alguns trechos importantes da entrevista:

O ato pode inserir no risco de as ações da EAD, implementadas pela SEAD, ficarem em um segundo plano (...). O crescimento das matrículas em EAD no Brasil entre o período de 2000 a 2009 no Brasil foi de 158 vezes (...). O levantamento aponta que entre 2008 e 2009 o número de cursos de graduação à distância cresceram 30,4%, enquanto os presenciais, 12,5%. Ao todo, 14,1% das matrículas em universidades eram nessa modalidade.

Esses números, em boa parte, estão ligados à formação continuada de professores, assunto também abordado na entrevista, que traz a opinião divergente do professor Leitão sobre o modelo:

Imagine se os médicos fossem formados à distância, sem bibliotecas, sem infraestrutura para projetos de extensão, sem iniciação científica? Por que os professores podem? Questiona: “A formação continuada pode ser à distância, mas a primeira não, porque não se tem a formação intelectual e o espírito crítico para avaliar o que é oferecido à distância.”

Este pequeno recorte nos possibilita perceber a notoriedade atribuída a EAD nos últimos anos no Brasil, ao ponto de, até o início de 2011, termos uma Secretaria Especial para desenvolver programas públicos específicos nessa modalidade. Os números de crescimento das matrículas não retratam fielmente a realidade, porém dão indícios fortes de evidência do tema. As discussões ultrapassam as fronteiras da academia, perpassando diversos setores da sociedade, inclusive o serviço público.

Várias universidades no Brasil possuem suas secretarias de educação a distância, como, por exemplo, aqui no Ceará, a Secretaria de Educação a Distância da Universidade Estadual do Ceará – SEAD, que está empenhada em ensejar acesso a um ensino superior de qualidade. Destaque para a palavra acesso em seus múltiplos sentidos.

O propósito é direcionar a discussão para a Educação a Distância como estratégia adotada pela Escola de Gestão Pública do Ceará- EGP, na formação do servidor público do Estado. Merecem ênfase a pertinência e a atualidade do tema, ao se mencionar o IV evento nacional de EAD ocorrido aqui em Fortaleza.

Em novembro de 2011, a Rede Nacional de Escolas de Governo – coordenada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) – realizou em Fortaleza, junto com a EGP, o IV encontro Nacional de EAD para Rede de Escolas de Governo.

No IV Encontro, foram proferidos relatos e discussões intensas sobre a EAD e sua aplicação na formação dos servidores públicos em todos os lugares do Brasil. Relatos de experiências exitosas e resultados de pesquisas realizadas na busca da qualidade na formação, na atualização dos recursos tecnológicos em prol da formação do servidor público, foram expressas, ensejando um ambiente fecundo de ideias e ações.

Uma das boas apresentações que ocorreram no IV Encontro Nacional de EAD da rede de Escolas de Governo, com ótima repercussão, foi a pesquisa intitulada: “Estudo sobre a qualidade da formação virtual ou *e-learning* nas administrações públicas da América Latina”, apresentada pela Professora Doutora Andréa Filatro, colaboradora da pesquisa no Brasil. Além do Brasil, a pesquisa foi aplicada na Argentina, na Costa Rica e nas instituições parceiras da Fundação Centro de Educação a Distância para o Desenvolvimento Econômico e Tecnológico (CEDDET), que atua na Espanha e América Latina.

Andréa Filatro apresentou os dados sobre o principal questionamento feito pela pesquisa: “Você recomendaria a formação virtual para o desenvolvimento profissional dos servidores de seu país?”. A pergunta foi direcionada aos responsáveis pelas instituições pesquisadas e mostrou os seguintes resultados: 86,2% responderam que sim, inclusive quando houver a modalidade presencial, apresentando como justificativa as seguintes características da EAD nas respectivas proporções: Flexibilidade - 34,5%; Oportunidade de obter conhecimento em diferentes áreas de interesse - 27%; Um método tão valioso quanto o presencial - 12% (fonte: site da EGP: www.egp.ce.gov.br); Apud- D. Javier Gallejo Gallego – UNED; INAP – Instituto Nacional de Administração Pública; CEDDET – Fundación Centro de Educación a distância para el Desarrollo Económico y Tecnológico).

A pesquisa comprova a importância conferida ao emprego dos recursos virtuais, na formação profissional dos servidores públicos. Portanto, propor uma discussão sobre a ação da EAD no Núcleo de Educação a Distância do Ceará, em especial, na formação em gestão pública do servidor/empregado público cearense, é, no mínimo, um tema atual.

Dando continuidade ao debate, há que dimensionar a EAD como modalidade utilizada na formação dos servidores públicos do Ceará. Para isso, verificamos os projetos prioritários da atual gestão, nessa área. Em nossa pesquisa, surgiu um projeto, desenvolvido pela Empresa de Tecnologia de Informação do Ceará - ETICE, que ajuda a mensurar a importância concedida pela atual gestão ao uso das novas tecnologias. Trata-se da implantação, no Estado do Ceará, do “Cinturão Digital”, resumido desta forma no *site* da ETICE:

Banda Larga de alta velocidade conectando o Ceará. O Governo do Ceará está implantando a maior e mais veloz rede pública de banda larga do Brasil, cobrindo 82% da população urbana do Estado até o final de 2011. Serão mais de 2.500 km de fibra ótica de alta velocidade (1 a 2 Gps) conectando escolas, hospitais, postos de saúde, delegacia e demais órgãos públicos. Levando também, telemedicina, educação à distância, TV digital, videoconferência e outros serviços essenciais para o desenvolvimento do Estado e a qualidade de vida dos cearenses.

Ligados ao Cinturão Digital, estão previstos outros projetos especiais, de acesso ao sistema, dentre os quais, o uso para Educação a Distância pelas Secretarias de Educação Básica - SEDUC e do Planejamento e Gestão, do Estado do Ceará – SEPLAG, que utilizam nesta ação o Núcleo de Educação a Distância Governamental o @NEDGOV, atualmente funcionando na Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará - EGP.

Como já mencionado no segundo capítulo, a EGP coordena a Rede Estadual de Escolas de Governo do Estado do Ceará, composta por nove escolas ligadas aos três poderes. Todas desenvolvem a modalidade em EAD, porém, somente a EGP possui um núcleo autônomo, capaz de produzir os próprios eventos de capacitação. As demais desenvolvem seus eventos em parceria com outras instituições, locais ou nacionais.

É o caso, por exemplo, da UNIPACE que, em parceria com o Centro de Ensino Tecnológico - CENTEC, uma organização social qualificada pelo Governo do Estado do Ceará, possibilita capacitações via vídeo conferência, atingindo todas as macror-regiões do Estado. Outro exemplo que podemos citar é da ESP, com o Curso Técnico em Saúde Bucal, com carga de 1.860 horas, tendo como público-alvo pessoas da comunidade dos Municípios de Caucaia, Quixeramobim, Tauá e Mauriti. O curso se estende de maio de 2011 a maio de 2013. É realizado a distância e tem caráter semipresencial.

Antes do aprofundamento da discussão sobre a EAD no Ceará, tendo como referência o @NEDGOV, há necessidade de contextualização do nosso momento da

mundialização do capital e da reestruturação do papel do Estado, em um mundo globalizado. Assim, Segundo Ianni (2000, p. 144),

Na época da globalização modificam-se mais ou menos radicalmente as condições sob as quais se desenvolvem a teoria e a prática da Política. Em primeiro lugar, a globalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório, propicia o desenvolvimento de relações, processos e estruturas de dominação política e apropriação econômica de alcance mundial. Alteram-se as formas de sociabilidade e os jogos das forças sociais, no âmbito de uma vasta, complexa e contraditória sociedade civil mundial em formação. Isto significa a emergência e dinâmica de grupos sociais, classes sociais, estruturas de poder, acomodações, tensões e lutas em escala mundial. Em segundo lugar, no bojo desse mesmo processo de globalização político-econômica e sociocultural, desenvolvem-se tecnologias eletrônicas, informáticas e cibernéticas que agilizam, intensificam e generalizam as articulações, as integrações, as tensões, os antagonismos, as fragmentações e as mudanças sócio-culturais e político-econômicas pelos quatro cantos do mundo. Em terceiro lugar, e simultaneamente a todos os desenvolvimentos, nexos, contradições e transformações em curso, desenvolve-se uma nova configuração histórico-social de vida, trabalho e cultura, desenhando uma totalidade geohistórica de alcance global, compreendendo indivíduos e coletividades, povos, nações e nacionalidades, culturas e civilizações. Esse é o novo e imenso palco da história, no qual se alteram mais ou menos radicalmente os quadros sociais e mentais de referências de uns e outros, em todo o mundo

Enxergamos essas modificações pertinentes ao mundo globalizado, presentes na realidade cotidiana, no contexto específico. As relações políticas de dominação se reproduzem no microcosmo do poder local e a idéia de Modernidade permeia o novo discurso político, porém em estruturas arcaicas de governo e de governar.

O desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação – TICs ocorrem nesse locus globalizante, modificando as relações, dando nova feição ao “status quo” vigente. Acelerando a realidade, sua complexidade, tensões e antagonismos se processam e tomam novas formas e dimensões.

Sob tal óptica, buscaremos referenciais para a contextualização do Estado do Ceará perante esse panorama da reestruturação do Estado. Fizemos um esforço a fim de encontrar um debate teórico com estudiosos dessa reforma, da Administração Pública, da formação profissional de servidores públicos, na tentativa de esclarecer as concepções de Gestão Pública que permeiam a criação da EGP e suas implicações na formação do servidor.

Foi encontrada na obra “Reinventando o Governo,” de Osborn e Gaebler (1992), a afirmação de que “o setor público encontra-se em ritmo de mudanças e que fazer

parte do processo pressupõe um novo pensar e fazer, no que se refere ao desenvolvimento das competências dos seus servidores.” Segundo os autores, é preciso assumir atitudes de governo empreendedor para que, ante as circunstâncias, haja a possibilidade de mudar paradigmas.

Continuando a primeira busca rápida de opiniões com autores que trabalham o tema, foi encontrado no autor brasileiro Pereira (1995) o discurso que aqui no Brasil, a partir do governo Fernando Henrique, surgiu uma oportunidade para a reforma do Estado, em geral e em particular, do aparelho do Estado e do seu pessoal.

Pereira (1995) acentua que a causa principal dos males brasileiros é essa tal crise do Estado. A crise econômica que o Brasil adentrou de forma intensa no último quartel do século XX tem como causa maior a crise do Estado brasileiro por ele atribuída a três crises concomitantes: a fiscal, a da forma de intervenção do Estado na economia e no social e a do aparelho do Estado Brasileiro, gerada pela própria Constituição de 1988, pois, segundo Bresser, o Texto Constitucional recuperou a administração burocrática de teor clássico e inoperante, introduzida no Brasil na década de 30 do século XX:

A terceira crise (...), porque diz diretamente respeito à ação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado Brasileiro-MARE. É a crise do aparelho estatal, que já sofria cronicamente do clientelismo e da profissionalização incompleta, a partir da Constituição de 1988 vai sofrer do mal oposto: do enrijecimento burocrático extremo. “A consequência dos dois males é a ineficiência e a má qualidade da administração pública central e dos serviços sociais do Estado”. (P.2)

Pereira foi titular do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado Brasileiro-MARE, desde o primeiro momento do governo Fernando Henrique Cardoso-FHC (1995 a 2002), encarregado de promover a reforma do Estado, do aparelho estatal e do seu pessoal.

Aprofundando o debate, posiciona-se Gaetani (1997), a respeito do andamento da Reforma do Estado Brasileiro, à época de Bresser como ministro:

Não estão claros ainda os sinais de saída deste quadro. A operacionalização da Reforma do Estado está sendo negociada e conduzida a partir de uma perspectiva hegemonicamente economicista. O corte dos gastos e a obtenção do equilíbrio das contas públicas são as linhas mestras dos esforços orientados para a viabilização das reformas (previdenciária, administrativa, tributária etc.). Mas é importante destacar como a manutenção do status quo vigente agrava e compromete a já precária situação das instâncias de governo (União, estados e municípios) do País. O custo de oportunidade da protelação das reformas é subestimado e pouco conhecido e está

longe de sensibilizar formadores de opinião e agentes decisores”(...) O Estado atual não se encontra adequadamente preparado para assumir as novas (e algumas das velhas) tarefas que se delineiam no âmbito das transformações em curso neste fim de século. O aparato administrativo não corresponde ao desenho que se persegue no plano da retórica do executivo. A estrutura do Estado brasileiro é inorgânica e disfuncional sob qualquer ângulo de análise (P.05).

Gaetani (1997) faz uma consideração pertinente sobre uma quarta crise do Estado mencionada por Pereira (1995) como já solucionada pelo Brasil, que seria a crise democrática, para Bresser, superada pelo fim da ditadura militar. Gaetani discorda e afirma que as heranças da ditadura militar permanecem fortes nos poderes da República, a que chama de gargalos estruturais:

O desafio da consolidação do regime democrático na maior parte dos países da América Latina não está superado. A experiência histórica, a desagregação do tecido social, a eleição de governos minoritários (sem hegemonia no Legislativo), o agravamento da exclusão social, a rápida abertura comercial, o colapso das finanças públicas e a combinação do desemprego estrutural com o subemprego crônico produziram um quadro adverso e pantanoso, de difícil manejo. A transição para uma trajetória de desenvolvimento sustentável não está clara como demonstram emblematicamente Argentina, Brasil e México (P. 09)

Andrews e Kouzmin (1998) fazem uma crítica direta aos artigos do então ministro Bresser Pereira, condutor da reforma do Estado brasileiro na época. Assinalam que o discurso que permeia a reforma de Estado brasileiro é um “Conservadorismo disfarçado” e, ainda, o que existe é uma “tentativa esquizofrênica” de separar a administração gerencial da Teoria da Escolha Pública.

Para esses autores, a onda neoliberal conduziu as reformas de Estado por várias partes do mundo, incluindo a América Latina, dando a impressão de ser uma ideologia hegemônica. No movimento dialético, no entanto, uma antítese está em andamento, levantando críticas consistentes, questionando esse modelo. Eles assinalam que as críticas, quando bem estruturadas, ultrapassaram os muros da academia e estão tomando volume. Assim, está emergindo a terceira onda, em termos de modelo de Estado, que leva em conta a sociedade organizada, as pressões populares, em que os órgãos e instituições estatais têm papel fundamental no desenvolvimento, somente quando estabelecem conexões com a sociedade organizada. Seria esse processo, de superação dialética, relativo aos modelos de Estados do Bem-Estar Social, a primeira onda e, ao do Estado Mínimo, neoliberal, a segunda.

Para compreendermos melhor o Estado neoliberal colhemos um histórico

sintetizado da evolução desse Estado, feita por Del Roio:

Em fins dos anos 70, portanto, tem início a gestação do Estado neo-liberal, intimamente vinculado às necessidades do capital em crise. Aparentemente surge com a tarefa de resolver o déficit fiscal, mas suas incursões incidem sobre as relações sociais de produção e sobre a correlação de forças entre as classes sociais. O Estado neo-liberal surge como instrumento da mundialização do capital e guarida do império universal do Ocidente, para benefício da oligarquia financeira. A transferência do patrimônio público/estatal para a gestão direta do capital privado, fazendo largo uso de subsídios, é uma das mudanças nodais, juntamente com a drástica retirada dos direitos sociais do trabalho. A crise induzida aos sindicatos e partidos operários, antes de tudo, com a fragmentação dos sujeitos coletivos, reforçam a tendência ao esvaziamento das instâncias de representação política democrática, estimulando, pelo contrário, formas decisórias mediático plebiscitárias. O espaço público tende a encolher e a sociedade civil passa uma vez mais a se reduzir à semelhança da dimensão do conflito entre interesses privados do indivíduo mercantil. (1998, p.9).

Podemos perceber as divergências que surgem, entre a concepção de Bresser Pereira e as de seus críticos, com relação à crise do Estado brasileiro. É dentro deste debate, sobre a reconfiguração do papel do Estado brasileiro, que procuramos nortear a reflexão sobre onde se encaixaria o atual modelo de qualificação profissional proposto pelo Estado do Ceará ao servidor público.

Compreendemos que, quando o Estado cria um Núcleo de Educação a Distância e investe na modalidade como estratégia para a formação de seus funcionários, tal ação não está isolada, pois é parte de um conjunto de ações da política pública de gestão de pessoas desenvolvida por esse governo, com o objetivo de atingir as metas planejadas, dentro do modelo de gestão preestabelecido.

O atual governo do Ceará adota o modelo administrativo conhecido como de Gestão por Resultados – GPR, portanto, a criação do @NEDGOV deve ser entendida como uma ação da política de desenvolvimento de pessoas do Estado, voltada para atender aos interesses da GPR.

Nunca se falou tanto em formação, atualização, intercâmbio, debate, produção e divulgação de saberes que devem evidenciar processos de ensino-aprendizagem no cotidiano das pessoas. De forma concomitante, o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC, progride de forma assustadora, exigindo novos posicionamentos nas relações de ensino e aprendizagem.

Quando nos voltamos para a formação do servidor público, a quem compete essa formação? Ou seria capacitação? Expressar distinção é pertinente, pois, segundo Regina Pacheco (2000), quando da criação da Escola Nacional de Administração Pública- ENAP, em 1986, existia a ideia de que a formação seria para os cargos do alto nível, enquanto o treinamento ou capacitação era para os servidores menos qualificados. Essa discussão será retomada um pouco mais adiante.

A Constituição de 1988 restringiu o ingresso no serviço público ao concurso público. Segundo o Art. 37, inciso II,

a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Portanto, compreende-se que o servidor, ao ingressar no serviço público, traga consigo uma formação inicial de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, não tendo que aprender tudo na prática, no exercício da função.

Para um bom desempenho funcional, deve existir a adequação das competências já possuídas, com a formação continuada, visando ao aperfeiçoamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à função. Interessante é que haja uma comunhão entre a satisfação profissional pessoal e os fins a que se propõem os órgãos/instituições da Administração Pública. Portanto, justifica-se a necessidade de investimento na constante formação do servidor, por ser um requisito indispensável exigido nessa nova proposta de Estado.

Quando há pouco nos referimos à formação inicial à formação continuada ou permanente, o fizemos com caráter essencialmente didático. Não acreditamos em uma dicotomia entre essas duas fases. Concordamos com Canário (2001), na ideia de que não deve haver tal divisão no processo de formação profissional:

Esta visão da formação como uma sucessão hierarquizada de etapas cuja ordem determina a natureza e a importância das modalidades formativas nega a

continuidade da formação como algo que é inerente a todo o ciclo de vida profissional e baseia-se em duas ideias essenciais: a primeira é a de afirmar a predominância estratégica da formação inicial a partir de um paradigma de racionalidade técnica, em que se procede a uma justaposição hierarquizada de saberes científicos, mais saberes pedagógicos, mais momentos de prática (entendida como uma aplicação) (p. 32).

Esse modelo de Estado que se pretendia implementar no Brasil, a reforma do Estado Brasileiro, refletia o contexto maior das reformas de Estado neoliberais ocorridas na Europa, onde se evidenciava a discussão do Estado mínimo, em oposição ao Estado do Bem-Estar Social.

Entende Levy (1997), um novo perfil de serviços e, conseqüentemente, de servidor público é exigido da Administração Pública.

O perfil desse novo servidor segue as exigências do novo modelo. Na prática, ressalte-se o que determina o Decreto N° 2.829, de 29 de outubro de 1998, que estabelece as normas para a elaboração e execução do plano plurianual, período de 2000-2003, em seu Art. 1°:

Para elaboração e execução do Plano Plurianual 2000-2003 e dos Orçamentos da União, a partir do exercício financeiro do ano 2000, toda ação finalística do Governo Federal deverá ser estruturada em programas orientados para a consecução dos objetivos estratégicos definidos para o período do Plano” e ainda em seu Art. 2°, parágrafo único: Os Programas constituídos predominantemente de Ações Continuadas deverão conter metas de qualidade e de produtividade, a serem atingidas em prazo definido.

Portanto, resta evidente a implementação de um modelo de GPR. Isto significará dentro da política de desenvolvimento de pessoas do Estado brasileiro o atrelamento dos novos planos de cargos e carreiras e, conseqüentemente, a ascensão funcional para o cumprimento de metas de desempenho e resultados, estabelecidos pela administração dentro do modelo de GPR, seguido até os dias atuais pela Administração pública federal e estadual.

Para Holanda e Rosa (2004), GPR define-se como:

Um modelo em que o setor público passa a adotar uma postura empreendedora, voltada para o cidadão como cliente e buscando padrões ótimos de eficiência,

eficácia e efetividade, com ética e transparência. É uma gestão que busca reduzir custos para a sociedade e compromete o Estado com a satisfação dos cidadãos. É um modelo em que o governo é um meio e não um fim em si mesmo. (p. 6)

Ainda Segundo Holanda *et alii* (2004), no Ceará, o modelo de GPR tem início no ano de 2003, espelhado nas boas práticas de gestão reconhecidas internacionalmente, sobretudo a experiência do Canadá.

Em consulta à Biblioteca Virtual em Saúde - BVS, na Área Temática Gestão Descentralizada, encontramos um trecho importante, que pode nos ajudar a entender a expressão resultados aplicado para a coisa pública. Faz-se uma distinção conceitual entre produto e resultado, explicitando que, no caso específico da Gestão Pública, o resultado seria em prol da sociedade.

A GPR faz uma distinção entre o conceito de PRODUTOS (efeitos imediatos de uma ação) e de RESULTADOS (efeito intermediário na população alvo da ação), colocando que os produtos privilegiam uma visão do ambiente interno, limitando os seus efeitos no valor que as políticas públicas agregam ao ambiente externo e os resultados representam uma visão mais abrangente, com efeitos também para o ambiente externo, focando no caso público, para o bem estar da sociedade”.

A GPR cria uma rotina de Monitoramento e Controle rígidos em todas as fases do projeto ou programa público, implementado o clima organizacional necessário à manutenção dessa forma de gerir a coisa pública. Cria-se a figura do Gerente de Projetos e Programas que tem a responsabilidade de gerenciar esses dois procedimentos permitindo o acompanhamento de todas as ações e a possibilidade de correção de rumos a qualquer momento.

No Ceará foi criado um Sistema de Monitoramento e Acompanhamento dos Projetos Prioritários – MAPP, que é acompanhado diretamente pelo chefe do poder executivo estadual, possibilitando o monitoramento e controle das políticas públicas, tornando-se ferramenta essencial para verificação dos critérios de eficiência e eficácia da atual gestão.

O Estado do Ceará não é uma experiência isolada dentro do contexto nacional, ao contrário, encontra-se em consonância com a política desenvolvida pelo Governo

Federal, de onde colhemos, para efeito de comparação, a afirmação abaixo, extraída do Eixo 5 do Programa Mais Saúde – Qualificação da Gestão, Sistema Único de Saúde (SUS), relativa aos procedimentos de Monitoramento e Controle na Gestão por Resultados:

São esses dois procedimentos que permitem a revisão e o redesenho constante das peças necessárias para incrementar o resultado das políticas públicas, atendendo os requisitos da eficiência e eficácia da gestão pública, além de fomentar um aprendizado interno e externo contínuo, fortalecendo um senso crítico, visando a melhoria da gestão. (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE – BVS, 2010 - <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/descentralizacao/inf_est_gestao_resultados.php> acesso em 01 de junho de 2012.

De acordo com Farias (1997), o marco dessa mudança de orientação que quebra o modelo tradicional de governo ocorre com o acesso de Tasso Jereissati ao Governo do Estado, com o “Projeto de Mudanças” em 1987. Havia uma ideia de renovação e ruptura com as antigas oligarquias que dominavam a política estadual tradicional, os “coronéis,” que haviam sido superados pelo novo projeto. Assim, a Era Tasso apregoa uma visão de novo, de combate às velhas práticas da política tradicional, como o nepotismo, o clientelismo, o empreguismo, impregnando a propaganda de uma nova atitude perante a Administração Pública, de austeridade fiscal, de saneamento dos gastos públicos, de transparência, a fim de recuperar a capacidade de investimento do Estado e possibilitar um novo ciclo de crescimento.

A Lei nº 13.875, de 07 de 02/2007, dispõe sobre o novo modelo de gestão do Poder Executivo. Em seu art. 1º, adota como premissa a GPR e, no inciso VI, mesmo artigo, estabelece que a GPR é voltada para o cidadão, objetivando padrões ótimos de eficiência, eficácia e efetividade, o que levaria a Administração a traçar novos papéis a serem exercidos pelos servidores públicos, na tentativa de melhorar o atendimento prestado ao cidadão.

O investimento na formação, capacitação, qualificação e educação profissional dos servidores deve representar ação prioritária do Governo do Ceará, haja vista o fato de que vai de um lado alcançar o desenvolvimento de pessoas e, de outro, qualificar os serviços prestados ao cidadão (Decreto 29.642 de 05 de fevereiro de 2009).

Portanto, existem na Administração Pública estadual diretrizes de planejamento para a política de gestão de pessoas, direcionando a formação do servidor público no Estado do Ceará. Não se trata de um projeto isolado, uma intenção clara de formar o servidor para atender a demanda imposta pelo novo modelo de GPR. No que diz respeito à opção por EAD, esta escolha é somada ao contexto maior explicitado.

As ações coordenadas que ensejam a criação do @NEDGOV vem ao encontro das mudanças propostas nos planos de ação da GPR, também em consonância com o novo contexto proporcionado pela evolução das TICs dentro do Estado do Ceará, que atingem diretamente a necessidade de formação do servidor em gestão pública dentro da macroestrutura administrativa estadual.

3.3 A EAD como Estratégia de Formação do Servidor Público

Acreditamos que grande parte do desenvolvimento profissional do servidor público deverá em curto tempo estar ligado às redes de aprendizagem, que proliferam dentro dos mais diversos ambientes, incluindo o espaço laboral. Como consequência, surge um outro perfil para o servidor, que deverá possuir novas competências, dentre as quais, o manuseio das novas tecnologias.

O servidor terá que se familiarizar com a realidade de aprendizagem virtual, onde se apresentam formas múltiplas e diferentes de acontecer os processos que envolvem o ensino-aprendizagem. Em função das possibilidades que a tecnologia oferece, os cursos *on-line* podem ser ministrados de várias maneiras, em formato de texto, por meio de material impresso ou no formato multimídia. As aulas podem ser ministradas ao vivo, mas, também, à distância, por tele ou videoconferência. Os cursos à distância permitem a combinação de mídias diversas, desde o texto impresso aos ambientes virtuais que possibilitam as interações dos participantes pela WEB.

Portanto, nessa modalidade, podemos ter a convergência de mídias e, por intermédio delas, inúmeras oportunidades de aprendizagem, ampliando as probabilidades de privilegiar os diversos perfis intelectuais existentes na sala de aula virtual e, como consequência, favorecer o aprendizado no tempo e espaço peculiares de cada aluno.

As ferramentas de interação introduzidas pela evolução das TICs transformaram os Ambientes Virtuais de Aprendizagem- AVAs, de simples locais onde se obtinha uma informação pronta, petrificada, para locais onde se elabora o conhecimento, sendo usadas para permitir a interação dos agentes de aprendizagem na formulação conjunta do conhecimento.

Os *chats*, ou sala de bate-papo, ferramentas síncronas, permitem a conversação em tempo real, proporcionado a troca de opiniões e perguntas, instantaneamente, entre os participantes.

O fórum - outra ferramenta importante - utilizado de forma assíncrona, ou seja, onde não necessariamente existe uma comunicação simultânea em tempo real, tem início com uma questão provocadora, lançada para a turma, pelo tutor de interação. O aluno é

convidado a manifestar sua opinião sobre um tema gerador, de forma aberta, ou seja, para o conhecimento de todos os participantes daquele fórum, ensejando, pois, comentários, troca de opiniões, de informações, críticas, recebendo *feedback* de todos.

O *wikis* é uma ferramenta assíncrona que permite a produção partilhada de um texto entre membros de uma equipe, com origem em um tema, lançado pelo tutor, aos participantes. A feitura do texto ocorre com a participação de todos e permite uma convergência de opiniões para uma produção coerente. Na música, seria como tocar um piano a quatro mãos.

O *e-mail* (correio eletrônico) permite a troca de mensagens e informações múltiplas sobre diversos temas, possibilitando o envio de material e trabalhos em anexo, funcionando de forma assíncrona.

Os *blogs*, também, são páginas que podem ser produzidas e alimentadas de forma individual ou conjunta, tornando-se uma fonte de pesquisa permanente para um ou vários assuntos. Todas as ferramentas ora citadas podem ser usadas dentro do Ambiente Virtual de Aprendizagem, permitindo a produção conjunta e a troca contínua de experiências.

Portanto, com essas novas ferramentas incorporadas à EAD, as possibilidades de se concretizar o processo educacional, suprimindo a distância, são cada vez maiores. Sobre isso Lobo Neto (1998), anota:

A EAD é, portanto uma modalidade de realizar o processo educacional quando, não ocorrendo - no todo ou em parte – o encontro presencial do educador e do educando, promove-se a comunicação educativa, através de meios capazes de suprir a distância que os separa fisicamente. Assim, não é verdade que a educação a distância seja uma educação distante, em que o aluno esteja isolado. Ele se mantém em interação com tutores/professores, pelo trabalho de administração de fluxos de comunicação exercido por uma organização responsável pelo curso e suporte facilitador dessa interação. (P.8).

Devemos, no entanto, ter o cuidado para não reduzir a EAD ao aparato tecnológico de *softwares* e programas sofisticados, pois estes não são suficientes para, sozinhos, promoverem a aprendizagem, garantindo a qualidade na educação.

A educação exige o cuidado com as relações entre os agentes envolvidos. Os avanços tecnológicos são instrumentos que podem facilitar a aprendizagem. De acordo com o debate estabelecido sobre a Educação a Distância em organizações públicas pela ENAP (Fernandes *et al*, 2006), tendo como coordenadora geral da pesquisa Mônica Lúcia Rique Fernandes, como relatora Luciana Mourão Cerqueira e Silva e por presidente da mesa Hélio Chaves Filho, que coordenaram os autores de várias organizações públicas em torno do tema, temos:

Um cuidado extremamente necessário, entretanto, é o de não reduzir a EAD aos meios tecnológicos, como se eles pudessem responder pela qualidade da educação. Esse é um equívoco comum, principalmente em relação à rede de computadores e aos programas e *softwares* cheios de novidades. Desenvolver EAD exige muito mais do que conhecimento da mídia a ser utilizada. Exige pensar a educação com todos os seus conceitos pedagógicos, e as pessoas como agentes do seu processo de aprendizagem, cada vez mais criativas e ativas na busca de novos conhecimentos FERNANDES *et al* (2006, p.19).

Como instituição que se propõe a formação profissional de servidores públicos, a EGP investiu na criação e desenvolvimento do Núcleo Governamental de Educação a Distância - @NEDGOV. O Núcleo foi estruturado para desenvolver uma concepção nova de EAD, mais conhecida como *e-learning*, que utiliza os avanços tecnológicos na aprendizagem.

O *e-learning*, ou ensino eletrônico, surge em função da possibilidade de uma Educação a Distância utilizando a Rede Mundial de Computadores, a WEB, mais conhecida popularmente por internet. O professor Dailton Felipini, especialista em *e-commerce* (2003) define assim o *e-learning*, voltado para a realidade da corporação:

Tecnicamente, o *e-learning* é o ensino realizado através de meios eletrônicos. É basicamente um sistema hospedado no servidor da empresa que vai transmitir, através da Internet ou Intranet, informações e instruções aos alunos visando agregar conhecimento específico. O sistema pode substituir total ou parcialmente, o que é mais comum, o instrutor, na condução do processo de ensino. No *e-learning*, as etapas de ensino são pré-programadas, divididas em módulos e são utilizados diversos recursos como o e-mail, textos e imagens digitalizadas, sala de bate-papo, links para fontes externas de informações, vídeos e teleconferências, entre outras. O treinamento com o *e-learning* pode ser montado pela própria empresa ou por qualquer dos fornecedores desse tipo de solução já existentes no mercado.

O *e-learning* traz consigo a influência das redes nos processos de aprendizagem. Vejamos o que diz Meirinhos (2006) sobre a importância do crescimento das redes e sua ação modificando os comportamentos das pessoas em torno da aprendizagem:

Perante o crescimento exponencial das informações e da sua acessibilidade através das redes, todas as pessoas se tornam aprendizes, em certos períodos, de maneira contínua e ao longo de toda a sua vida.

Gomes (2005) sintetiza uma definição do *e-learning*, separando-o do conceito de EAD, pois, segundo ela “existem muitos cenários de EAD que não cabem dentro do conceito de *e-learning*”, ou ainda do extremo oposto, onde o *e-learning* é uma das modalidades da EAD, o que limitaria suas potencialidades. Portanto, assim o define:

Procurando fazer uma síntese, importa referir que o e-learning, do ponto de vista tecnológico está associado, e tem como suporte, a Internet e os serviços de publicação de informação e de comunicação que esta disponibiliza, e do ponto de vista pedagógico implica a existência de um modelo de interação entre professor-aluno (formador-formando), a que, em certas abordagens, acresce um modelo de interação aluno-aluno (formando-formando), numa perspectiva colaborativa (GOMES, 2005, p. 70).

A realidade é que somos apanhados como peixes nessa grande “rede” e compelidos a nos tornar usuários quase que espontaneamente. Testemunhamos as mudanças ocorridas nos hábitos das mais diversas faixas etárias, de variados estratos sociais, tendo estes que modificar seus comportamentos e apreender a utilizar essas novas tecnologias. Isso ocorre com o aposentado rural, que saca o seu dinheiro em um caixa eletrônico, funcionários dos mercadinhos, espalhados pelos bairros e favelas da cidade, que utilizam sistemas para controle de estoque de mercadorias e emissão de nota fiscal eletrônica. As antenas de transmissão e os cabos de fibra óptica se multiplicam, compondo a nova paisagem.

Quando nos voltamos para o serviço público, nas quatro esferas de poder, observamos que grandes modificações se processaram nas últimas décadas, a intranet e a internet são ferramentas poderosas cada vez mais utilizadas nos órgãos e instituições públicas. Basta que nos lembremos dos inúmeros sistemas que manuseamos, ou deles somos usuários, mantidos pelo serviço público. O ambiente acadêmico não foge a essa nova realidade, pois escolas e universidades se adaptaram às novas tecnologias, utilizando-as administrativamente,

da matrícula até a expedição dos certificados e, mais ainda, como recurso importante no ensino-aprendizagem.

Segundo Meirinhos (2006), essas transformações tecnológicas acentuaram-se no século XX, nas décadas de 1980 e 1990.

Em termos temporais, essa pressão parece ter-se iniciado na segunda metade da década de 80, com o desenvolvimento dos computadores pessoais. Uma segunda fase, que reforçou a pressão exercida pela primeira, surgiu nos primeiros anos da década de 90, com o desenvolvimento dos documentos hipermídia. E, uma terceira fase, que intensifica ainda mais a pressão sobre os sistemas de educação e formação, inicia-se na segunda metade da década de 90, com o estabelecimento das redes de comunicação (Internet). Esta fase continua com o desenvolvimento da informática móvel e a sua interconexão sem fios (p.48).

Portanto, a importância das redes nos processos de troca e elaboração do conhecimento abre possibilidades ainda não mensuradas na aprendizagem, dando uma nova perspectiva à EAD como modalidade de ensino, como define Prado (1997):

As redes fazem do tempo e do espaço uma concentração dinâmica, uma troca contínua de significações, um diálogo entre as diferentes instâncias da criação. É preciso remarcar que cada um desses elementos (nós) é uma posição particular diante da complexidade das redes, um local irredutível onde podemos olhar/participar da diversidade das trocas. Elas oferecem a possibilidade de um diálogo incessante entre as diversas perspectivas, entre os diferentes elementos situados nos numerosos pontos do planeta. A cada vez e em cada nó, um imaginário. A cada passagem, a cada transformação, a fisionomia do “resultado” se modifica e “fala” através das posições alteradas da ação artística, do olhar móvel e da sucessão das transformações. (P. 295- 302).

A educação corporativa pública, apropriando-se dessa nova realidade, encontra grandes possibilidades para promover a formação do servidor. Estas estão em ferramentas potentes e bastante significativas, porém, ressaltamos, a ferramenta, por si, não é garantia de uma educação que traga o sentido político da transformação necessária para uma ação cidadã, pois a esta se ajunta, a intenção política, que precede a formação.

É necessária, portanto, uma transformação das organizações tradicionais, principalmente as que têm por fim a formação do servidor, para que assim se crie outra cultura organizacional que permita o aprender para transformar.

De acordo com Bolívar (2000), as organizações tradicionais terão que se transformar perante essa nova realidade, principalmente as que lidam com a formação profissional, corporativa, pública, em razão do objeto de sua ação. Assim, o desenvolvimento acelerado das novas TICs, combinado com as exigências de uma sociedade mais inteirada de seus direitos, que exige serviços públicos de qualidade, prestados por servidores competentes, exige das organizações novas atitudes. Com relação a esse assunto, anota Bolívar (2000):

A transformação das organizações tradicionais em organizações que aprendem requer um novo modelo mental, uma reconversão da forma de pensar dos seus membros, que se traduz numa nova maneira de ver, de fazer as coisas e de se relacionar. Neste sentido, a aprendizagem numa organização que aprende é “transformativa” (p.47).

De forma especial, as escolas de governo, como instituições que se propõem a formação continuada dos servidores públicos, devem se tornar agentes catalisadores dessa mudança na cultura organizacional. Com suporte no seu modelo de gestão e da implantação de uma proposta pedagógica que estimule uma aprendizagem transformativa que irá promover nas organizações públicas a superação da estrutura tradicional para uma nova realidade de instituição que aprende, possibilitando a formação de outra identidade organizacional.

Concentrando o foco para o cerne de nossa discussão, a Educação a Distância como estratégia para a formação do servidor público, visualizamos nesta modalidade de educação uma poderosa ferramenta que pode contribuir para que ocorram as mudanças na cultura organizacional. Deparamos, porém, dificuldades, como o preconceito que tradicionalmente essa modalidade de ensino carrega em relação ao ensino presencial, como sendo massificante e de qualidade inferior, e os obstáculos estruturais na sua implementação e desenvolvimento, principalmente se almejamos uma Educação a Distância na perspectiva de uma aprendizagem transformadora.

Belloni (2002) ressalta as dificuldade no contexto nacional da implementação de políticas públicas efetivas na EAD, destacando, dentre outros fatores, como causas de fracassos, a “incúria do poder público e a visão tacanha do setor privado”:

No Brasil (país historicamente dado a grandes experimentos tecnológicos inovadores na educação, que acabam por se tornar “elefantes brancos”, pela incúria do poder público e visão tacanha do setor privado), tem havido experiências de educação a distância nas quais se pode observar algumas características estruturais recorrentes: as políticas públicas do setor têm um caráter tecnocrático, autoritário e centralizador que as destina necessariamente a resultados medíocres, senão ao fracasso, ao passo

que a iniciativa privada vai ganhando terreno, construindo competência e obtendo verbas públicas (2002, p.124).

Aprofundando um pouco mais nas dificuldades que cercam o tema, façamos um paralelo com o que diz Silva (2008), em relação a sua experiência como avaliador em instituições de ensino superior no Brasil, apontando quatro grandes dificuldades presentes na inserção da modalidade de Ensino a Distância nas instituições:

Durante o tempo em que atuei como avaliador, entre 2004 e 2006, vi muita precariedade nas instituições que avalei. Cito as quatro precariedades mais recorrentes. Uma é a ausência de formação de professores para as especificidades da modalidade a distância, de modo a evitar transposições mecânicas do presencial petrificado na pedagogia da transmissão e na avaliação da aprendizagem baseada em exames pontuais e em quantificação. Uma segunda precariedade é o modelo baseado no impresso e na TV, ou seja, distribuição em massa de pacotes de informação com pouquíssimo investimento em ambientes virtuais de aprendizagem. A terceira precariedade são os pólos excluídos digitais, pobres em infra-estrutura tecnológica. E a quarta é a figura do tutor, um profissional forjado na lógica da auto-instrução, que rechaça a presença do professor em nome do mero administrador da burocracia do feedback do aluno. Ele vive de “bolsa” porque não possui vínculo empregatício e legislação sindical. Por isso mesmo é mão-de-obra barata em favor dos capitalistas da EAD e, também, das universidades públicas que se aventuram na modalidade não presencial, enfrentando resistências internas que mal conhecem estas quatro precariedades (p. 02).

Guardadas as devidas proporções, as mesmas dificuldades serão encontradas na EAD praticada nas escolas de governo, exigindo dos gestores públicos encarregados da implementação dessas instituições o cuidado para superar as dificuldades há pouco expostas.

Outro fator a ser observado é a velocidade com que ocorrem as mudanças nessa área. Tudo é muito novo, e ao mesmo tempo, em constante processo acelerado de evolução tecnológica. O que ontem era novidade hoje é obsoleto. O modismo do novíssimo é arriscado quando falamos em educação transformadora.

Dentre as dificuldades, chamamos atenção para a formação de professores especialistas na modalidade a distância, que, no caso da área de gestão pública, se agrava mais ainda, pela especificidade do perfil desse profissional. Várias são as competências, habilidades e atitudes exigidas para compor este perfil. Reunimos algumas mais complexas. Os professores, além de serem conhecedores da gestão pública, também devem possuir habilidade nas novas tecnologias de informação e comunicação e, mais importante ainda, devem em sua ação cotidiana apresentar uma atitude política transformadora, ou seja, dispostos a disseminar um aprendizado que possibilite a transformação da cultura organizacional vigente.

Reconheçamos o fato de que encontrar esse perfil é no mínimo tarefa complexa, principalmente quando deparamos as restrições de custos impostas pela realidade de um Estado pobre e de administradores não acostumados a perceber a educação como investimento fundamental.

Em uma concepção dialética, acreditamos que cada dificuldade exposta por Silva (2008) traz em sua síntese a semente de sua transformação, podendo produzir de superação, e que as soluções para problemas vistos como complexos podem surgir de ações simples.

No caso específico da formação dos professores para atuarem na EAD das escolas de governo, vislumbramos como possível solução uma ação de formação, tendo como alvo o próprio corpo de servidores que compõem a gestão pública. Acreditamos que esses profissionais possuam as condições necessárias para, de modo mais fácil, se transformarem nos especialistas pretendidos pela EAD corporativa pública.

Consideramos, ainda, como essencial, na superação das dificuldades, o modelo de gestão a ser adotado pela organização.

A moderna Gestão Administrativa prescreve que as novas organizações devem buscar modelos de excelência experimentados em instituições com o perfil semelhante, que já possuam boa atuação reconhecida perante o mercado na área em questão e, se possível, estabelecer parcerias, ou seja, usar o princípio da rede para fortalecer as relações, criando para si, com base em experiências concretas de sucesso, experiências reconhecidamente como exitosas, uma visão de futuro plausível de ser atingida.

Uma vez estabelecido o modelo de gestão a ser imitado, firmados os convênios e parcerias, não só para transferência de conhecimentos, mas também para apoio e intercâmbio organizacional, aperfeiçoando as boas práticas para atingir as metas planejadas, a maior parte das adversidades será contornada.

CAPÍTULO 4. OS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO E AS PERSPECTIVAS DA EGP/EAD

Neste capítulo, exibiremos indicadores colhidos no decorrer da nossa pesquisa, apontando os resultados com relação aos objetivos específicos estabelecidos para a concepção do Objetivo Geral que é avaliar a EAD do Núcleo de Educação a Distância Governamental como estratégia de formação do servidor público estadual do Ceará.

Reunimos como amostra estudada em nossa avaliação os seis cursos realizados exclusivamente pelo @NEDGOV, no ano de 2011, a seguir: Desenvolvimento Territorial, Gestão de Pessoas, Previdência Estadual, Gestão de Compras, (em duas edições) e Gerenciamento de Projetos e Programas.

Ao afirmar que os cursos foram realizados exclusivamente pelo @NEDGOV/EGP, significa que todas as etapas do curso, da elaboração dos conteúdos, passando pelo desenho instrucional, divulgação, inscrição, monitoramento, acompanhamento, avaliação e divulgação dos resultados, foram realizadas pelo Núcleo, sem parcerias com outras instituições. Assim, acreditamos delimitar de forma bem específica a ação do @NEDGOV.

Na Tabela 4 vemos o cronograma de realização dos cursos para o segundo semestre de 2011. Em nossa avaliação, seguimos a ordem estabelecida no cronograma. O primeiro curso, portanto, será o de Desenvolvimento Territorial, na segunda edição.

Tab. 4 - CRONOGRAMA DOS CURSOS CEDIS/EGP- 2º SEM. 2011

Curso	Período de realização	Eixo Temático	Carga Horária	Período de inscrição	Vagas ofertadas	Aproveitamento
Desenvolvimento Territorial	16/08 a 07/11	Desenvolvimento Sustentável	100	18/07 a 12/08	675	112
Gestão de Pessoas	18/10 a 31/10	Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	20	12/09 a 14/10	675	151
Previdência Estadual	22/09 a 14/12	Previdência	100	17/08 a 16/09	675	149
Gestão de Compras*	30/08 a 21/11	Administrativo-financeiro	60	01/08 a 26/08	1.075	351
Gerenciamento de Programas e Projetos	22/11 a 12/12	Planejamento, Orçamento e Finanças	30	17/10 a 18/11	675	78

*Contabilizado o nº de vagas ofertadas nas duas turmas de 2011

Fonte: EGP/@NEDGOV- jun/2011

4.1 O Curso Desenvolvimento Territorial

No segundo semestre de 2011, a EGP editou novamente o curso Desenvolvimento Territorial. Esta é uma das vantagens da EAD o mesmo curso pode ser editado várias vezes. Foram ofertadas 15 turmas, contendo no máximo 45 alunos, o que totaliza uma oferta de 675 vagas.

O curso foi programado para dez semanas de aula, cada uma cumprindo uma carga de 10h/a, totalizando 100h/a. Foram feitas ao longo do curso duas paradas estratégicas de uma semana cada uma. A primeira parada, logo após a segunda semana de aula, é um período de reajuste e solução de dificuldades iniciais de acesso ao ambiente virtual. A segunda parada é feita após seis semanas de aula e tem como principal objetivo combater a desistência. Na segunda parada, realiza-se a recuperação das atividades em atraso, dando uma oportunidade de retomada do curso para os alunos que por vários motivos estão defasados com o cronograma. Caso seja necessário, serão realizadas visitas, pelos técnicos do @NEDGOV, aos polos regionais que apresentarem maiores índices de evasão.

Ao final do curso, o aluno é convidado a responder um questionário, de avaliação reativa, inserido no próprio ambiente *moodle*.

O questionário está dividido em três grandes blocos, expostos da seguinte forma: Bloco I - consiste de uma Avaliação Geral, contendo vários quesitos que procuram avaliar os aspectos macro do curso, se o aluno satisfaz suas expectativas em relação ao curso, se a carga horária do curso está adequada em relação ao conteúdo programático, se o nível de aprofundamento, atualização e distribuição dos conteúdos foi o pretendido, se os objetivos propostos foram atingidos.

No segundo bloco, ocorre a Avaliação dos Tutores, subdividida nos seguintes aspectos: habilidade em motivar a integração e participação do aluno, favorecendo a aprendizagem, *feedback* e assistência dados aos alunos dentro do ambiente. No terceiro e último bloco, são avaliados os recursos do Ambiente Virtual de Aprendizagem e o material didático utilizado no curso.

O questionário foi elaborado em uma escala conceitual, que vai de Insuficiente a Excelente, numerada em ordem crescente, 1 = insuficiente; 2 = Regular; 3 = Bom; 4 = Ótimo e 5 = Excelente. Na Tabela 5, temos os resultados para o curso Desenvolvimento Territorial.

Tab. 5 - AVALIAÇÃO REATIVA DO CURSO: DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL- 2º SEM. 2011

		EXCELETE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
AVALIAÇÃO GERAL	SATISFAÇÃO	54 = 33,96%	71 = 44,65%	29 = 18,23%	03 = 1,88%	02 = 1,25%
	DIMENSÃO	46 = 28,93%	62 = 38,99%	44 = 27,67%	06 = 3,77%	01 = 0,62%
	NÍVEL	52 = 32,70%	64 = 40,25%	37 = 23,27%	06 = 3,77%	01 = 0,62%
	ATUALIZAÇÃO	70 = 44,02%	62 = 38,99%	24 = 15,09%	03 = 1,88%	00
	ALCANCE	43 = 27,04%	62 = 38,99%	46 = 28,93%	07 = 4,40%	01 = 0,62%
	DISTRIBUIÇÃO	50 = 31,44%	72 = 45,28%	28 = 17,61%	07 = 4,40%	02 = 1,25%
TUT	HABILIDADE	69 = 43,39%	42 = 26,41%	33 = 20,75%	13 = 8,17%	02 = 1,25%
	FEEDBACK	59 = 37,10%	50 = 31,44%	36 = 22,64%	11 = 6,91%	03 = 1,88%
REC	AMBIENTE	66 = 41,50%	59 = 37,10%	32 = 20,12%	02 = 1,25%	00
	MATERIAL	66 = 41,50%	61 = 38,36%	29 = 18,23%	03 = 1,88%	00

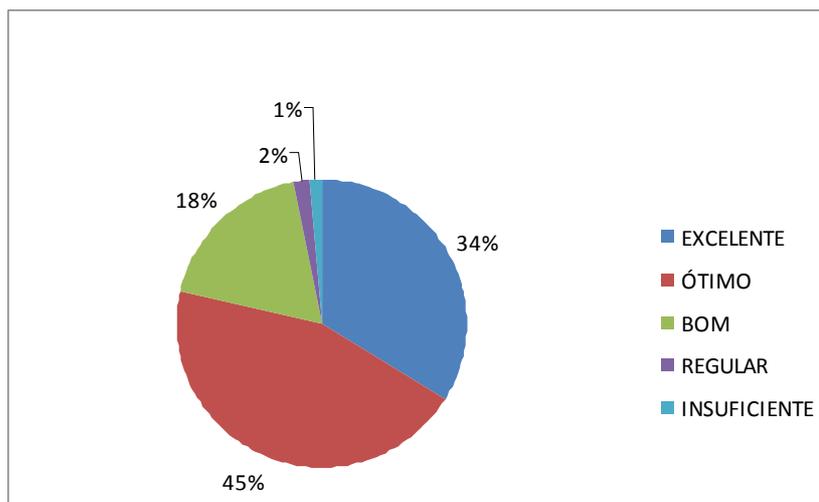
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

A tabela acima mostra a síntese dos resultados expostos em dados absolutos e em porcentagens, que foram obtidos após a tabulação dos dados apurados nas 15 turmas do curso Desenvolvimento Territorial, correspondendo a 159 respondidos pelos alunos concludentes.

Para facilitar a visualização e análise dos dados, geramos gráficos com os resultados obtidos em cada quesito avaliado, após o qual relatamos análise.

Este procedimento foi seguido, em nossa metodologia de trabalho, para todos os cursos que avaliamos, visando a facilitar a compreensão, a comparação entre os dados expostos nos seis cursos avaliados.

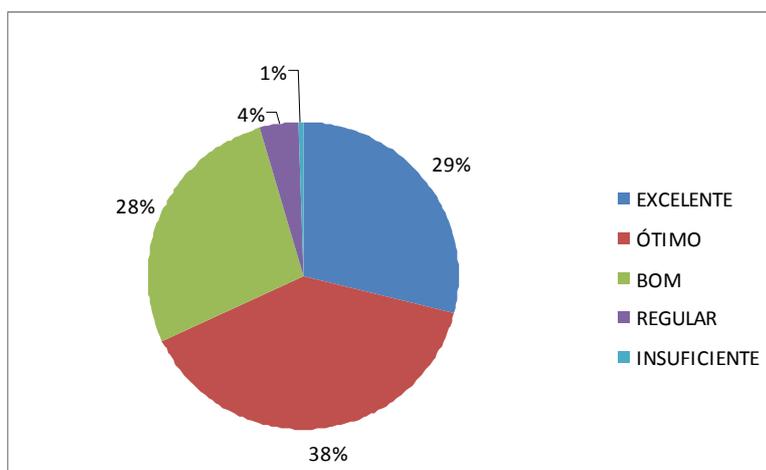
A seguir, exibiremos os gráficos gerados de acordo com os dados da Tab.5, produzidos na Avaliação Reativa do Curso Desenvolvimento Territorial:

GRÁFICO 1. AVALIAÇÃO GERAL: SATISFAÇÃO DE SUAS EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AO CURSO

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Foi alto índice de satisfação geral demonstrado pelos cursistas, pois quase 80% das respostas obtidas foram de satisfação geral, entre ótimo e excelente, tendo no extremo oposto somente 1% das respostas, classificando a satisfação geral como insuficiente. Isto denota, de forma evidente, uma reação bastante positiva ao curso. Interpretamos este resultado como de enorme significância da aceitação da nova modalidade de ensino por aqueles alunos que o concluíram.

O próximo quesito verificou a adequação da carga horária ao programa estabelecido para o curso.

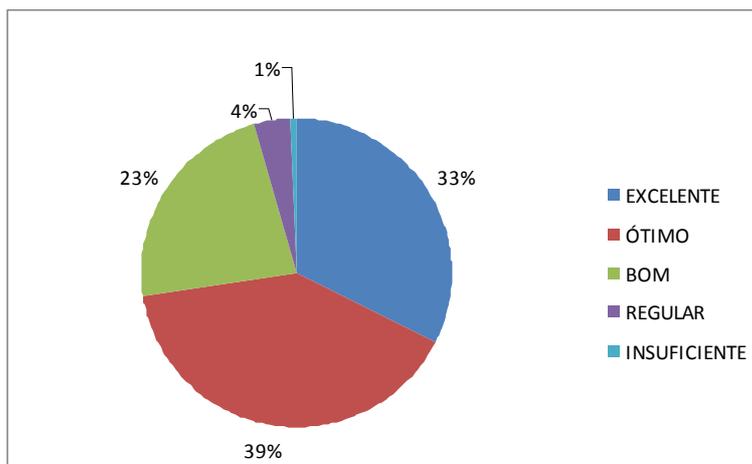
GRÁFICO 2. AVALIAÇÃO GERAL: DIMENSÃO DA CARGA HORÁRIA EM RELAÇÃO AO PROGRAMA

EGP/@NEDGOV- nov/2011

O resultado apresentado de 70% das respostas situarem-se no intervalo entre ótimo e excelente nos leva a refletir que a extensão da carga horária dos cursos na modalidade EAD não representa empecilho, ao contrário, existe um forte indicativo para outros cursos em EAD, de carga horária igual ou de maior extensão, poderam ser veiculados com sucesso, ou seja, a dimensão da carga horária, quando bem ajustada ao programa, se torna um aliado poderoso para cursos mais extensos nesta modalidade.

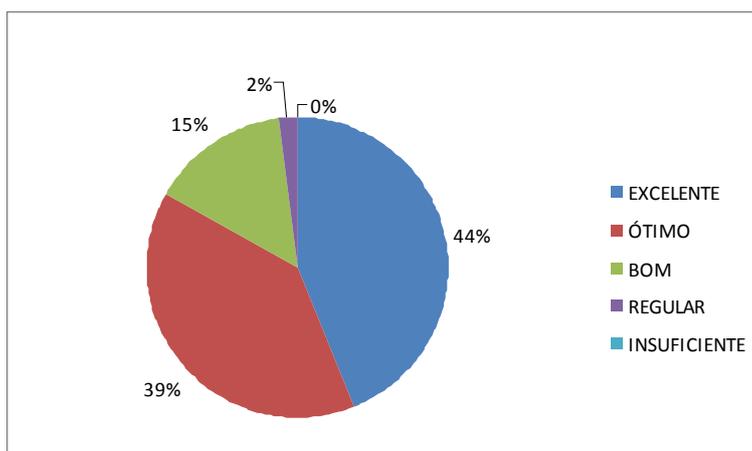
O nível de aprofundamento dos conteúdos foi considerado por 72% dos alunos do Curso de Desenvolvimento Territorial como ótimo e excelente. Este curso, em particular, teve seus conteúdos elaborados pela Professora Doutora Tânia Zapata, referência nacional no assunto, com vasto conhecimento teórico e prático no tema abordado, portanto, ocorre que um forte indicativo que desmitifica a ideia de que cursos na modalidade a distância são superficiais e apresentam conteúdos rasos.

GRÁFICO 3. AVALIAÇÃO GERAL: NÍVEL DE APROFUNDAMENTO DO CONTEÚDO



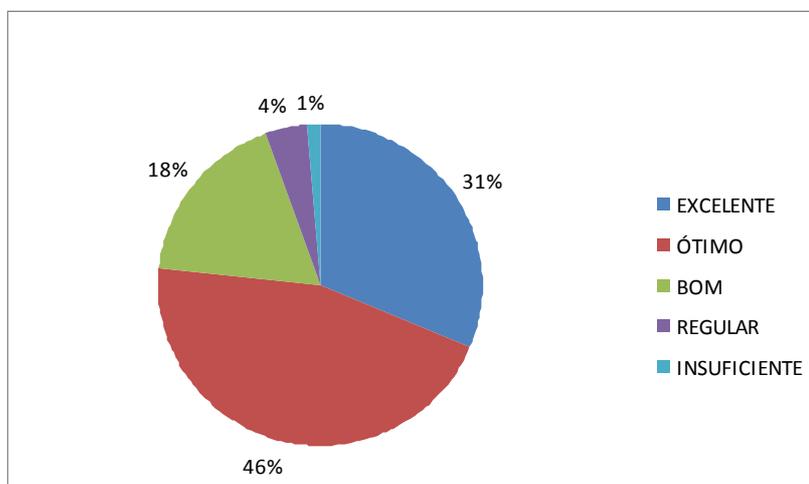
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Aproximadamente 83% das respostas apontam para o grau de atualidade dos conteúdos entre ótimo e excelente, fato bastante significativo. Nenhum cursista avaliou este índice como insuficiente. A adaptação realizada para a apresentação dos conteúdos na linguagem da EAD não diminuiu o nível dos conteúdos, como vimos no item anterior, e, certamente, contribuiu para tornar os conteúdos mais atraentes, enfatizando sua atualização na percepção dos alunos, como demonstram os resultados do gráfico seguinte.

GRÁFICO 4. AVALIAÇÃO GERAL: ATUALIZAÇÃO DO CONTEÚDO

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Outro quesito avaliado relacionado ao conteúdo foi a distribuição adequada dentro das aulas propostas, ou seja, se os conteúdos trabalhados foram distribuídos de forma razoável, não sobrecarregando os alunos

GRÁFICO 5. AVALIAÇÃO GERAL: DISTRIBUIÇÃO DOS CONTEÚDOS NAS AULAS

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

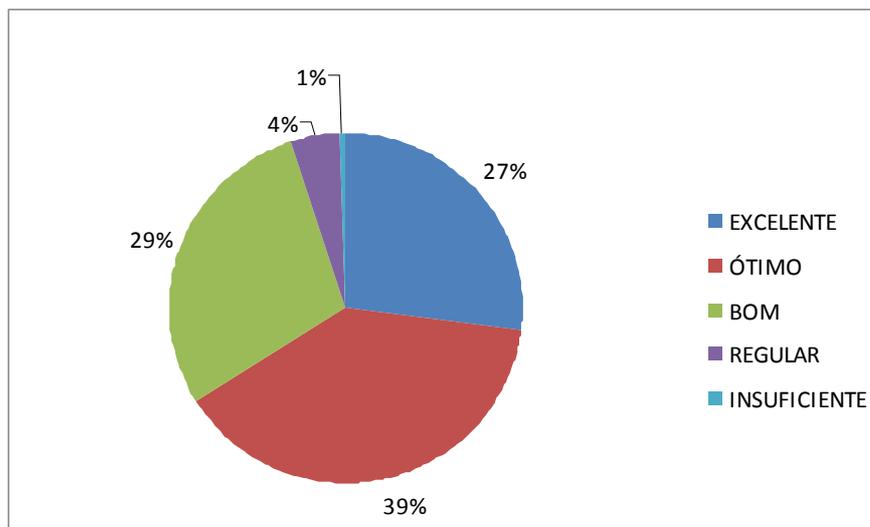
Ao analisarmos os resultados, verificamos que a adequação dos conteúdos dentro de cada aula foi muito bem avaliada pelo cursista, pois 77% das respostas ficaram entre ótimo e excelente. Em nossa opinião, o resultado, está ligado ao caráter inovador das ferramentas utilizadas na EAD, que trabalham de forma dinâmica os conteúdos.

O último quesito do Bloco I verifica o alcance dos objetivos propostos. 66% das respostas obtidas encontram-se no intervalo ótimo e excelente e apenas 5% das respostas

ficaram entre regular e insuficiente. Para a maioria dos alunos, os objetivos foram alcançados, o que para nós reforça a ideia da eficiência dos cursos na modalidade em EAD.

Observemos o Gráfico a seguir com os resultados expostos para o quesito Alcance dos Objetivos Propostos.

GRÁFICO 6. AVALIAÇÃO GERAL: ALCANCE DOS OBJETIVOS PROPOSTOS

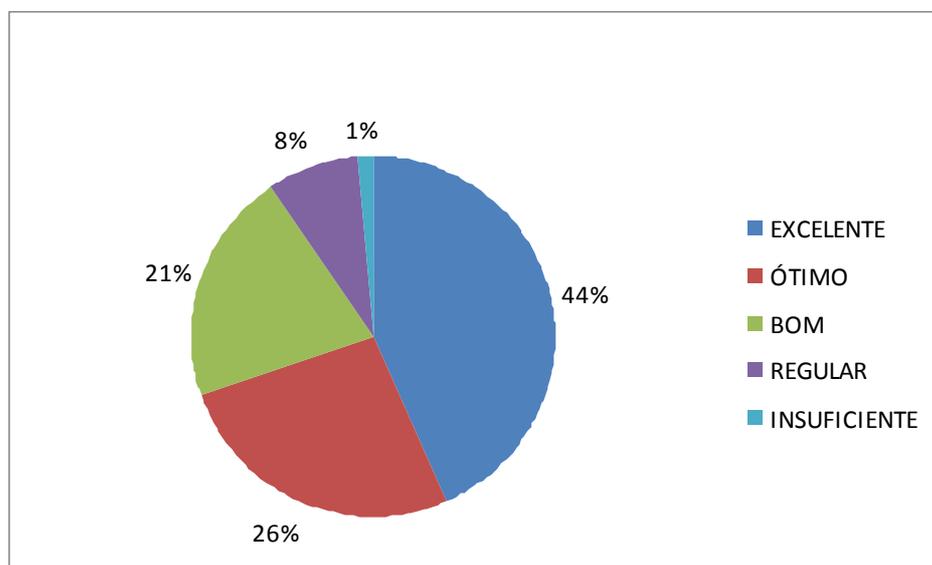


Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Sintetizando o Bloco I da avaliação reativa que mensura os aspectos gerais do curso, percebemos, pelos resultados, elevada aceitação dos alunos no que concerne à satisfação geral com o curso, pois em média, 70% dos cursistas se consideraram satisfeitos com o curso, ou seja, responderam dentro do intervalo ótimo-excelente.

O Bloco II da avaliação de reação cobre o papel da tutoria. O avanço das novas tecnologias de informação e comunicação, principalmente incorporando o uso da internet, define o papel exercido pelo tutor de interação dentro do *e-learning*. Foram avaliados a habilidade do tutor em motivar a integração e a participação do aluno, favorecendo a aprendizagem, o *feedback* e a assistência proporcionados pelos tutores ao aluno no Ambiente Virtual de Aprendizagem.

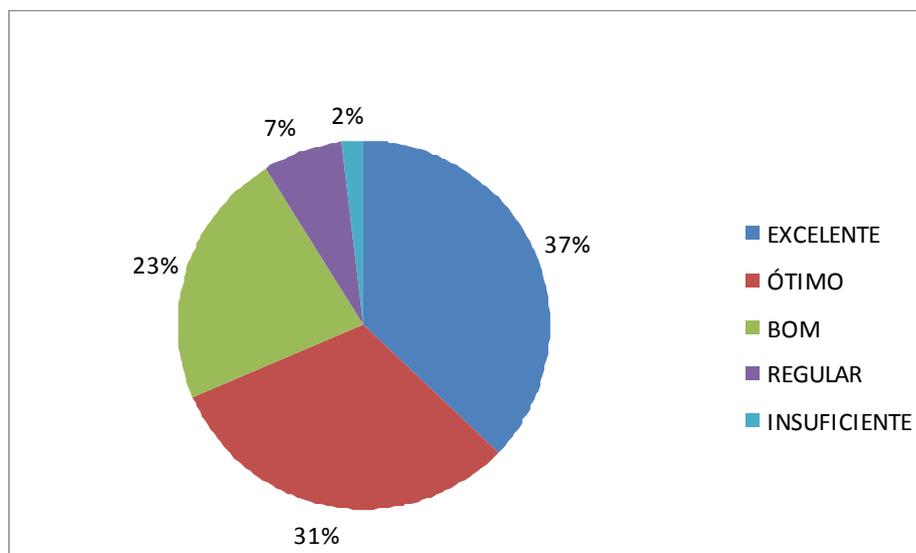
Com relação à habilidade do tutor em motivar a integração e a participação do aluno, favorecendo o aprendizado, obtivemos os seguintes resultados, expressos no Gráfico 7.

GRÁFICO 7. TUTORES: HABILIDADE EM MOTIVAR A INTEGRAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DO GRUPO

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Setenta por cento das respostas conceituam entre ótimo e excelente a atuação dos tutores de interação neste quesito, com apenas 1% dos alunos questionados, que atribuíram o grau insuficiente. Em nossa opinião é fundamental para o sucesso de qualquer curso em EAD, a intervenção do tutor de interação e sua participação não pode ser interpretada como generalista, razão por que acreditamos que um dos grandes desafios atuais para o desenvolvimento da EAD é a profissionalização da tutoria.

Resultado semelhante também ocorre com o quesito *feedback* e assistência dada pelo tutor, ao aluno, no Ambiente Virtual de Aprendizagem- AVA. Pensamos que a resposta imediata do tutor às demandas dos alunos, este tempo de reação do tutor, é de enorme importância para o sucesso pedagógico. A presença contínua do tutor no AVA, dando suporte constante ao aluno, é fator indispensável para o bom rendimento, elevação dos índices de aprovação e diminuição da evasão geral.

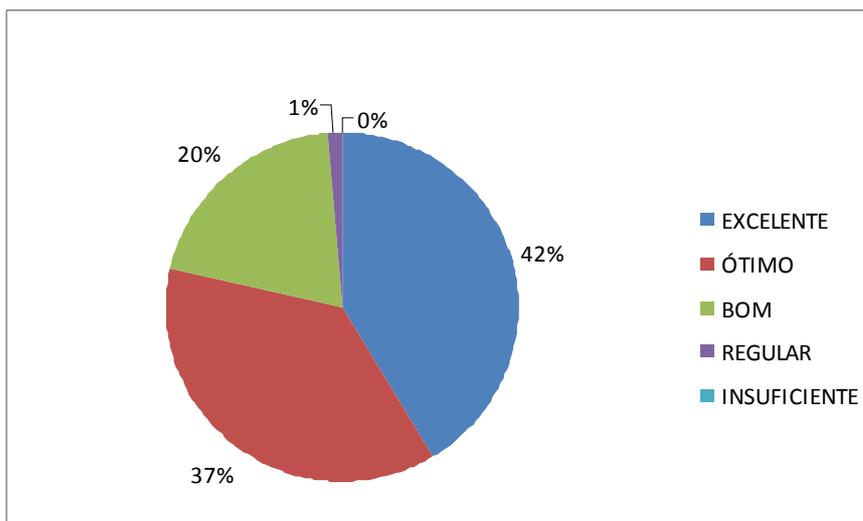
GRÁFICO 8. TUTORES: FEEDBACK E ASSISTÊNCIA NO AMBIENTE

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Destacamos o fato de que 68% das respostas emitidas atribuem conceitos entre ótimo e excelente para o retorno dado pelos tutores aos cursistas de Desenvolvimento Territorial, dentro do Ambiente Virtual de Aprendizagem. Isto significa interação acima da média na opinião imediata dos alunos, o que reforça a nossa ideia da importância da interação tutor-aluno, para o sucesso da aprendizagem nesta modalidade.

No Bloco III, são avaliados os recursos materiais postos à disposição do aluno durante o curso, os materiais didáticos que foram fornecidos, como apostilas, cds etc. bem como a própria plataforma *moodle*, onde se postaram todos os recursos que constituem o Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA.

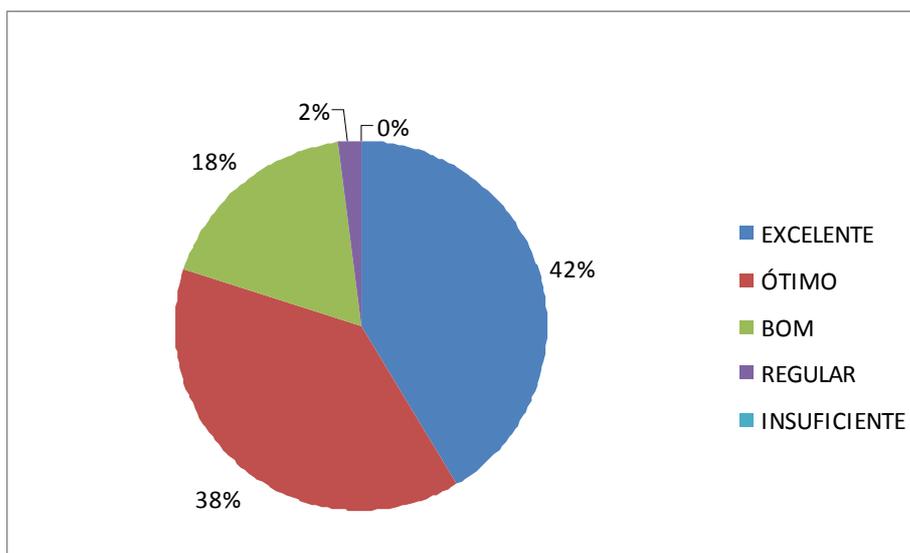
A verificação do entendimento do aluno se os requisitos expostos no parágrafo anterior foram bem aceitos como facilitadores do processo de aprendizagem pode nos dar um bom indicativo de que os suportes materiais utilizados no curso são relevantes na modalidade EAD, como instrumentos facilitadores da aprendizagem. O Gráfico a seguir expõe os resultados para esses itens.

GRÁFICO 9. RECURSOS MATERIAIS: AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM - AVA

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Setenta e nove por cento das respostas fornecidas conceituaram entre ótimo e excelente o ambiente *moodle*, uma aprovação muito expressiva, o que estimula a manutenção dessa plataforma. O ambiente *moodle* permite adequar as inovações das novas tecnologias de modo suficiente, pois é *software* livre, não trazendo custos adicionais, comungando com a nossa ideia de uma democratização dos recursos tecnológicos em favor da educação.

Com relação aos materiais didáticos distribuídos, são expressos os seguintes resultados.

GRÁFICO 10. RECURSOS MATERIAIS: MATERIAL DIDÁTICO

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

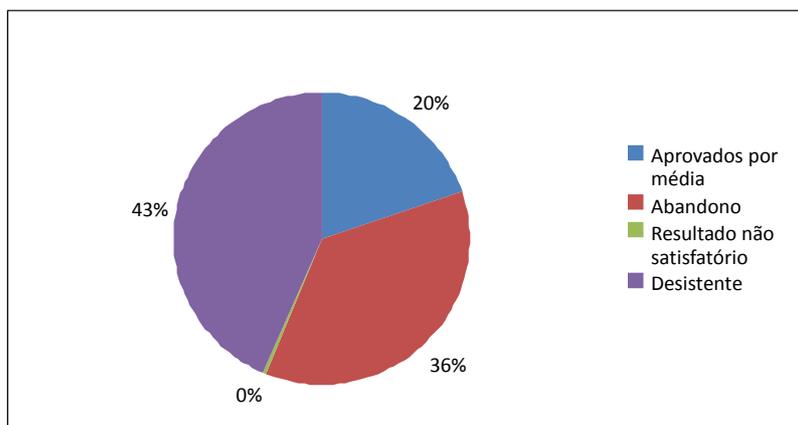
Podemos ver que 80% das respostas ficaram entre ótimo e excelente, portanto, uma aprovação bastante significativa, o que estimula a continuidade e o aperfeiçoamento dos materiais distribuídos. Pensamos haver um forte indicativo de que não existe mútua exclusão entre os recursos didáticos utilizados pelas modalidades de ensino presencial ou a distância.

No quesito final, eram solicitadas aos cursistas, de forma dissertativa, sugestões e críticas para a melhoria do curso. Destacaram-se entre as respostas: os elogios para a EGP, pela iniciativa de ensinar aos municípios participarem do evento; a sugestão de encontros presenciais; reeditar o curso para atingir outros agentes que não participaram; possibilidade de novos cursos direcionados para a realidade dos municípios, aumento da carga horária do curso; utilização das ferramentas síncronas com maior frequência.

Após a análise dos resultados das avaliações reativas passamos para os resultados de desempenho geral do curso. Verificamos a situação do aluno ao final de cada curso, com o objetivo central nas taxas de aprovação, reprovação e evasão.

Com arrimo nos relatórios gerais das 15 turmas do curso Desenvolvimento Territorial, totalizando 566 alunos, selecionamos e tabulamos os dados de Aprovação por Média-alunos com frequência igual ou superior a 80% e com média nas atividades acima de 6,0. Resultados Não Satisfatórios-alunos que tiveram frequência igual ou acima de 80%, porém não obtiveram média nas atividades igual ou superior a 6,0. Abandono-alunos que se matricularam, porém nunca acessaram o ambiente. Desistência-alunos que acessaram o ambiente pelo menos um vez, mas não obtiveram frequência igual ou superior a 80%.

GRÁFICO 11. DESEMPENHO GERAL DO CURSO DESNVOLVIMENTO TERRITORIAL 2º SEM 2011



Fonte: EGP/@NEDGOV - nov/2011

Notemos que o abandono corresponde a 36% do total da evasão, ou seja 206 alunos efetuaram a matrícula, porém sequer acessaram o ambiente. A desistência atingiu 43% do total de alunos inscritos, elevando de forma assustadora os dados de evasão total, ou seja, a soma dos alunos que abandonaram com os desistentes atingiu um percentual de aproximadamente 80%, o que ultrapassa bastante a média nacional de evasão, que está em torno de 30%, segundo dados da Associação Brasileira de Educação a Distância - ABED.

Para verificar as causas do elevado número de desistência e abandono, o @NEDGOV realizou uma pesquisa, *online*, em nome da EGP, com os alunos que desistiram e abandonaram o curso.

Para os alunos que abandonaram, foi enviado o seguinte questionamento:

Caros(as) Cursistas,
Fazendo uma avaliação geral do curso à distância Desenvolvimento Territorial verificamos que você se inscreveu e não participou em nenhum momento do curso. Gostaríamos de saber o motivo. Sua resposta possibilitará a adoção de estratégias para avaliação de futuros eventos da Escola de Gestão.
Agradecemos antecipadamente.
Escola de Gestão Pública

Para os alunos que desistiram, foi remetido este questionamento:

Caros(as) Cursistas,
Fazendo uma avaliação geral do Curso, no item Participação do Cursista, detectamos que o Sr.(a) não concluiu o Curso. Gostaríamos de saber o motivo pelo qual desistiu. Sua resposta é de grande importância para avaliarmos o Curso e possibilitará a adoção de estratégias para futuros eventos da Escola de Gestão.
Atenciosamente,
Escola de Gestão Pública

O total de alunos que abandonaram foi de 206, dos quais 17 responderam o questionamento. Para facilitar a compreensão dos resultados, tabulamos as respostas fornecidas pelos alunos que abandonaram e as sintetizamos na Tabela a seguir.

TAB. 6. RESPOSTAS DOS ALUNOS QUE ABANDONARAM O CURSO DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

RESPOSTAS ABANDONO	FREQUENCIA
Falta de tempo	05
Sem acesso a Internet	04
Férias	01
Mudança de trabalho	01
Achou que tivesse passado o prazo	01
Não sabia senha e login	01
Problemas de saúde	01
Problemas particulares	01
Problemas de ordem superior	01
TOTAL	16

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Analisando os dados expostos na Tabela 6, percebemos que todas as respostas se referem a motivos de caráter pessoal do aluno. A falta de tempo e a de acesso à internet foram as de maior frequência.

O contexto desenhado pela investigação realizada deve ser objeto de preocupação do Núcleo e Educação a Distância Governamental da Escola de Gestão. Apesar de não possuir ingerência direta perante os argumentos apresentados pelos alunos que abandonaram, estudos devem ser realizados pelos gestores do @NEDGOV, visando a atenuar o elevado índice de abandono registrado.

É necessário firmar parcerias com as prefeituras para garantir o acesso à internet a todos os alunos inscritos do interior do Estado, dividindo a responsabilidade com os órgãos e instituições na cobrança e assistência ao aluno servidor, elevando a seriedade do compromisso assumido pelo aluno servidor, pois quando este se inscreve e abandona após a confirmação da inscrição, sem justificativa, tomou a oportunidade de outro, gerando um desperdício do recurso público.

Creemos que o critério de seleção do perfil do público-alvo para qual o curso foi projetado deva ser mais criterioso, mesmo que implique inicialmente uma redução inicial do número de inscritos. Acreditamos que, em contrapartida, o aproveitamento será melhor, diminuindo o número de evasão.

Duzentos e quarenta e seis alunos desistiram do curso, dos quais 73

responderam ao questionamento enviado - um número bem mais expressivo, se comparado ao total das respostas dos alunos que abandonaram.

TABELA 7. RESPOSTAS DOS ALUNOS QUE DESISTIRAM DO CURSO DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

RESPOSTAS DESISTÊNCIA	FREQUENCIA
Falta de tempo	33
Problemas de saúde	13
Sem Internet e/ou computador	08
Dificuldades com o computador	03
Motivos pessoais	04
Não era da área de trabalho	03
Sistema de avaliação confuso	01
Achava que não estava inscrito	01
Acumulou atividades	01
Descuido	01
Leituras desestimulantes	01
Desinteresse	01
Falta de comunicação	01
Falta de material	01
Questões complexas	01
TOTAL	73

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Na análise dos dados, vemos que os problemas de ordem particular do aluno continuam sendo utilizados como argumento para justificar a desistência. Falta de tempo, problemas de saúde, não possuir acesso à internet ou a computador, bem como motivos pessoais, são as respostas que surgem com maior frequência.

Os resultados, decerto confirmam a análise que desenvolvemos, quando discutimos os dados relativos ao abandono, ou seja, apesar de os motivos apresentados para a desistência pelos alunos não serem diretamente atribuídos ao @NEDGOV, urge a necessidade de a gestão do Núcleo tomar medidas preventivas para sanar o problema da evasão.

Os próximos cursos analisados seguiram a mesma metodologia, estabelecida para o primeiro curso. Em síntese, analisamos os resultados das avaliações reativas e os dados gerais de evasão, tentando identificar as causas do abandono e da desistência entre os alunos.

4.2. O Curso Gestão de Pessoas

Continuando a avaliação, examinaremos agora os resultados obtidos no curso Gestão de Pessoas. A Tabela 8 contém os dados brutos e as correspondentes porcentagens, referentes à avaliação reativa desse curso. Adiantamos que os alunos concludentes manifestaram em suas respostas conceitos bastante favoráveis.

Tab. 8 - AVALIAÇÃO REATIVA DO CURSO: GESTÃO DE PESSOAS- 2º SEM. 2011

		EXCELETE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
AVALIAÇÃO GERAL	SATISFAÇÃO	56 =33%	63 =37%	45 =26%	05 =03%	01 = 01%
	DIMENSÃO	37 = 21%	45 = 26%	58 = 33%	31 = 18%	06 = 03%
	NÍVEL	52 = 29%	44 = 25%	64 = 37%	13 = 07%	04 = 02%
	ATUALIZAÇÃO	68 = 38%	62 = 35%	40 = 23%	06 = 3%	01 = 01%
	ALCANCE	43 = 24%	63 = 36%	59 = 33%	10 = 06%	02 = 01%
	DISTRIBUIÇÃO	53 = 30%	60 = 34%	49 = 28%	13 = 07%	02 = 01%
TUT	HABILIDADE	61 = 35%	59 = 33%	45 = 25%	07 = 04%	05 = 03%
	FEEDBACK	59 = 34%	52 = 29%	45 = 25%	16 = 09%	05 = 03%
REC	AMBIENTE	85 = 47%	46 = 26%	40 = 23%	03 = 02%	03 = 02%
	MATERIAL	75 = 42%	52 = 29%	33 = 19%	17 = 10%	00 = 00%

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Iniciaremos a análise obedecendo a sequência exposta na Tabela 8. Começaremos, então, pelo resultado geral de satisfação do aluno. Mais uma vez, as médias registradas são bastante satisfatórias. Podemos aqui adiantar que permanecerá elevado em todos os seis cursos que avaliamos.

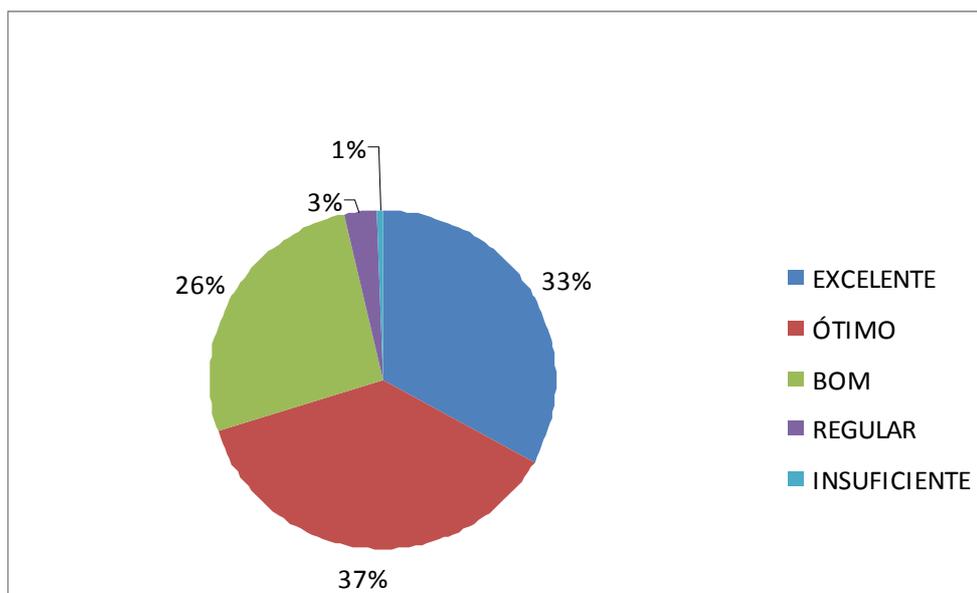
Para este curso, em específico, 70% dos alunos atribuíram conceito entre ótimo e excelente, na satisfação geral em relação ao curso, o que nos transparece uma aceitação da macroestrutura dos cursos, ou seja, nos aspectos gerais, a forma como são estruturados os cursos na modalidade EAD do @NEDGOV agrada bastante o público-alvo para o qual é direcionado.

Quando verificamos o extremo oposto, ou seja, a insatisfação com o curso, verificamos que apenas 4,0% do quantitativo de alunos atribuíram conceito entre regular e insuficiente ao curso. Portanto, nesse contexto, temos um reforço a nossa observação inicial

sobre a aceitação da forma como são estruturados os cursos em EAD do @NEDGOV.

O Gráfico 12 sintetiza em porcentagens a satisfação geral em relação ao curso. Fica comprovada a elevada satisfação dos alunos, logo após o final do curso.

GRÁFICO 12. AVALIAÇÃO GERAL: SATISFAÇÃO DE SUAS EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AO CURSO



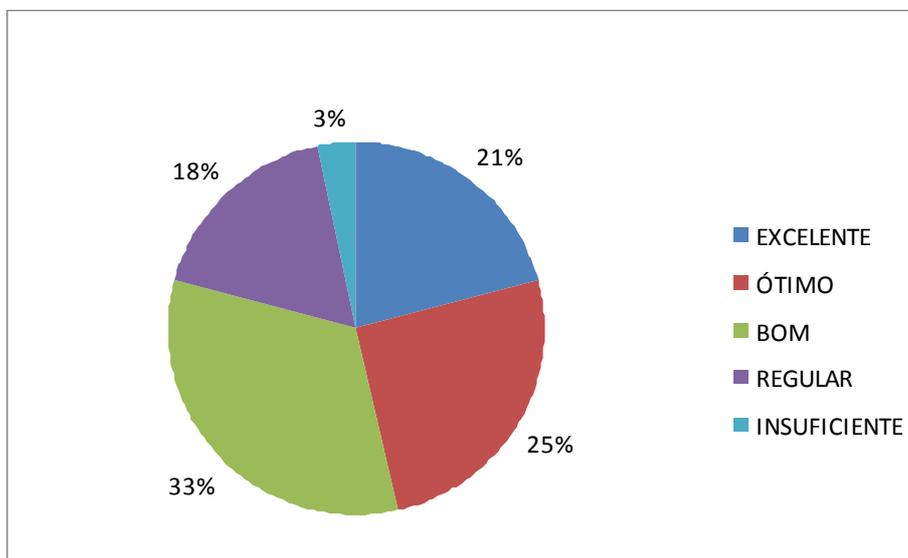
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Quando verificarmos as respostas dadas ao quesito Dimensão da Carga Horária aos Conteúdos que serão trabalhados no curso, percebemos que houve um eficiente planejamento, o que é estritamente necessário para o bom desenvolvimento do programa.

Analisando os dados expostos no Gráfico 13, temos que: 46% dos alunos acharam que a dimensão da carga horária do curso estava entre ótima e excelente. Apenas 18% dos respondentes atribuíram regular e somente 3% dos alunos marcaram insuficiente neste quesito. Portanto, os dados apontam que houve aceitação positiva dos alunos concludentes, relativamente à adequação dos conteúdos à carga de 20 horas/aula, o que corresponde a duas semanas de aula em EAD. Como educador sabemos da importância desta adequação para o sucesso da aprendizagem e a diminuição dos índices de evasão.

O Gráfico 13, seguinte sintetiza os resultados, com relação a este quesito, para o curso Gestão de Pessoas.

GRÁFICO 13. AVALIAÇÃO GERAL: DIMENSÃO DA CARGA HORÁRIA EM RELAÇÃO AO PROGRAMA

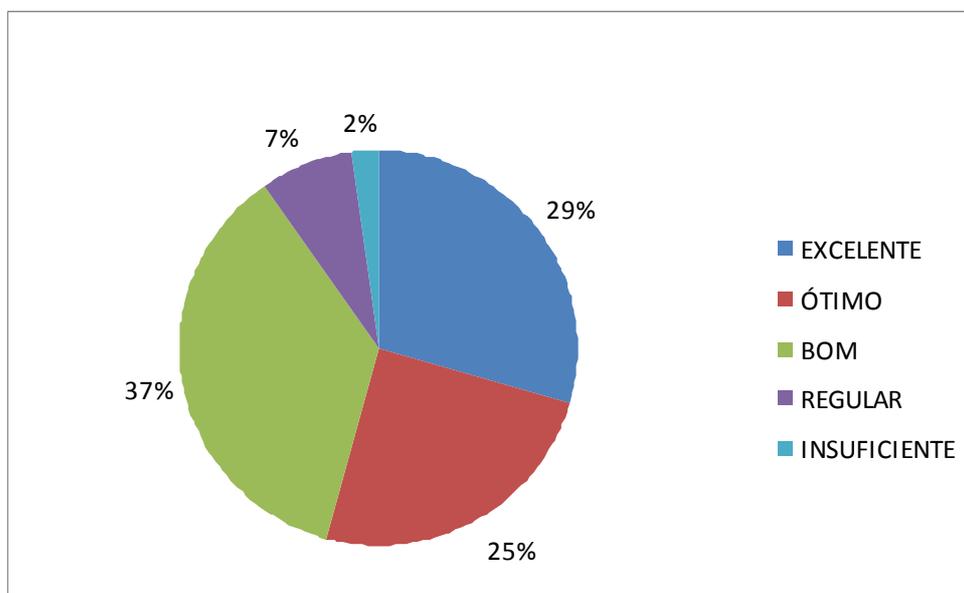


Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Destacamos, ainda, o fato de que, para um curso de breve duração, deixou de ser realizadas paradas estratégicas, daí a importância maior de uma adequação da dimensão da carga horária aos conteúdos trabalhados, sendo um fator bastante significativo para evitar a evasão.

Segundo a Ficha Técnica, distribuída nos órgãos e instituições do Poder Executivo estadual que divulgou o curso Gestão de Pessoas, o público-alvo ao qual o curso estava direcionado é composto por técnicos que desenvolvem atividades no setor de recursos humanos, gestão de pessoas, das entidades públicas. Propor uma capacitação para esse público específico exige um nível de atualização dos conteúdos que torne o curso bastante atrativo, que traga o que há de mais atual na área, aprofundando as discussões em relação à Gestão de Pessoas, especificamente na coisa pública, pois existe uma carência elevada de conhecimentos pertinentes a essa área vital.

O Gráfico 14, traz os resultados da opinião do aluno sobre o nível dos conteúdos do curso Gestão de Pessoas.

GRÁFICO 14. AVALIAÇÃO GERAL: NÍVEL DE APROFUNDAMENTO DO CONTEÚDO

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

O percentual de 55% dos alunos apontam que o nível de conteúdo do curso está entre ótimo e excelente, demonstrando que as expectativas foram atendidas de modo bastante expressivo.

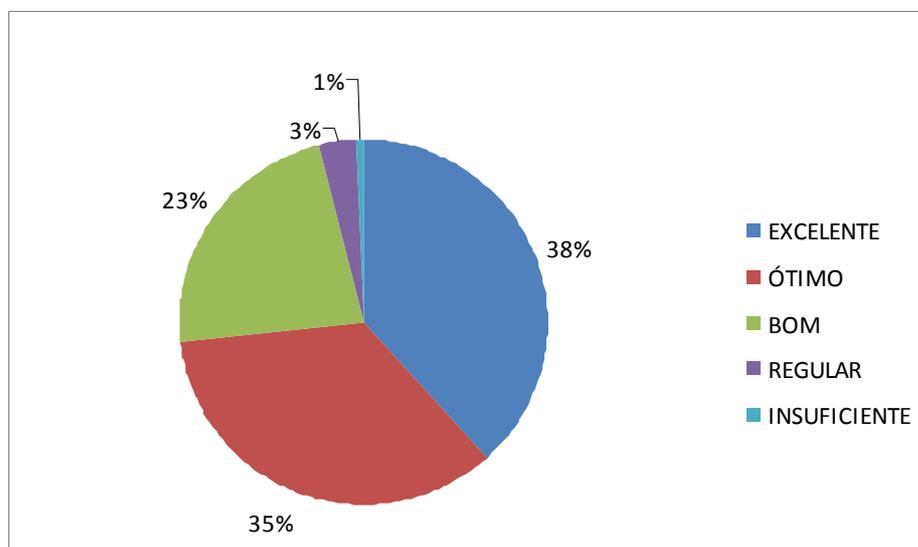
Entendemos que este fator é primordial para a manutenção do aluno no curso. Quando as expectativas deles são atendidas, em relação à qualidade dos conteúdos trabalhados, as motivações para permanecer no curso intensificam-se.

A Atualização dos Conteúdos é o elemento que complementa essa atratividade necessária para apreender a atenção do aluno, colaborando para a diminuição dos índices de evasão.

A maioria dos alunos atribuiu conceito elevado relativamente à atualização dos conteúdos. Em nossa concepção, e entendimento reforça a ideia de que a escolha dos conteúdos, o nível adequado e sua atualização estão diretamente ligados a redução dos índices de evasão.

No Gráfico 15, podemos visualizar a síntese das respostas.

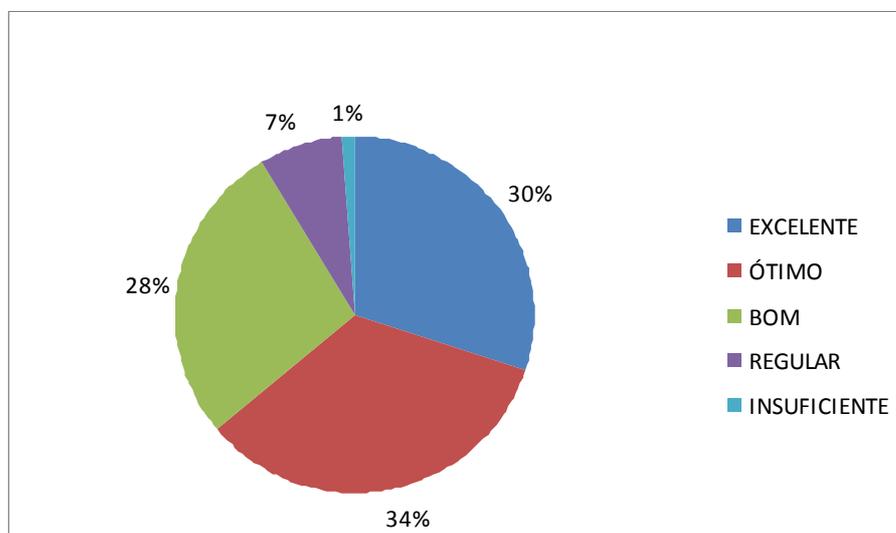
GRÁFICO 15. AVALIAÇÃO GERAL: ATUALIZAÇÃO DO CONTEÚDO



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Outro item avaliado com relação aos conteúdos é sua distribuição adequada dentro dos módulos e aulas programadas. Essa adequação permite a fluidez necessária à fixação dos teores trabalhados. A sintonia ocorreu, em particular, neste curso, ou seja, houve sincronização, harmonia, expressa pela opinião dos alunos, entre o nível, a atualização e a distribuição dos conteúdos no curso Gestão de Pessoas, como comprova o Gráfico 16, ao mostrar, resultados bastante satisfatórios para esse quesito.

GRAFICO 16. AVALIAÇÃO GERAL: DISTRIBUIÇÃO DOS CONTEÚDOS NAS AULAS



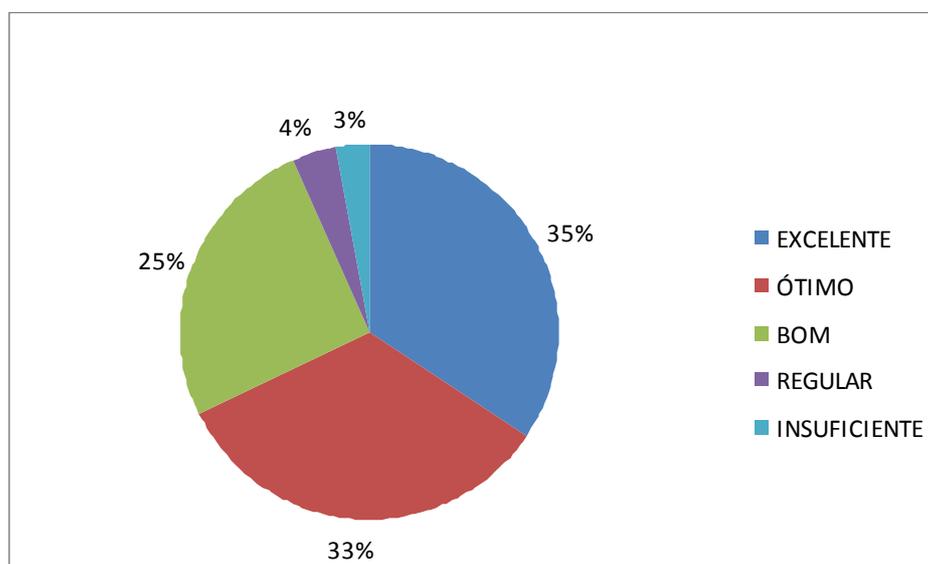
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Para encerramos o Bloco I da avaliação reativa do curso Gestão de Pessoas, analisamos o quesito Alcance dos objetivos programados. A maioria dos alunos avaliou entre ótimo e excelente esse item, ou seja, 64% deles em suas respostas que, ao longo do curso, os objetivos planejados foram cumpridos.

Para nós, este dado é bastante significativo, pois reforça a qualidade dos cursos realizados a distância, levando-nos a supor que, se bem utilizadas, as mídias eletrônicas podem atenuar as dificuldades impostas pelo não contato presencial na relação ensino-aprendizagem.

O segundo bloco da Avaliação Reativa investiga o desempenho dos tutores de interação que atuaram no curso Gestão de Pessoas nos aspectos Habilidade em Motivar e *Feedback*, cujo resultado está exposto nos gráficos a seguir.

GRÁFICO 17. TUTORES: HABILIDADE EM MOTIVAR A INTEGRAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DO GRUPO

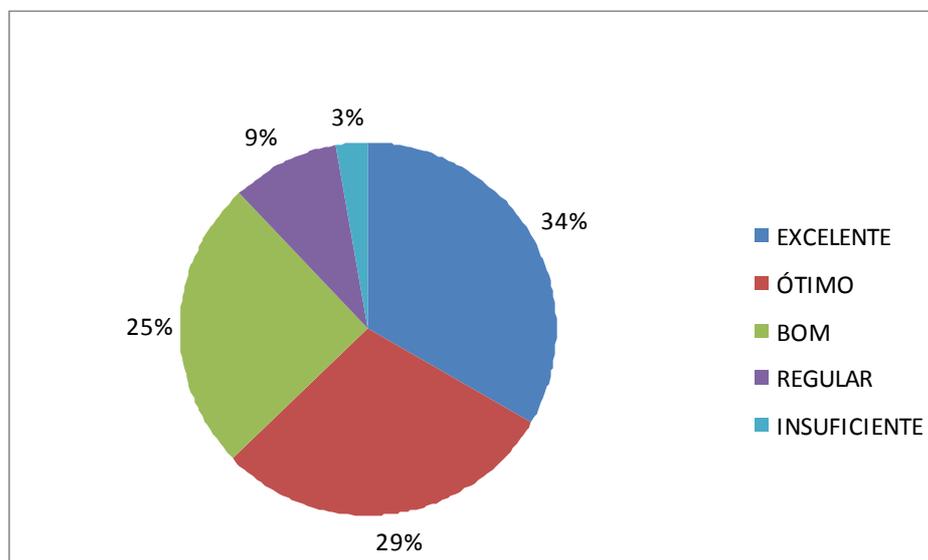


Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Observamos que 68% dos alunos aprovaram as habilidades dos tutores de interação em motivar a integração e a participação do grupo discente no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA.

Mais evidente ainda é a aprovação dos respondentes com relação aos tutores de interação quanto ao item avaliado *feedback*, como demonstrado no Gráfico 18.

GRÁFICO 18. TUTORES: FEEDBACK E ASSISTÊNCIA NO AMBIENTE



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Em ambos os quesitos, os resultados mostram mais de 60% dos alunos que participaram da pesquisa conceituando a atuação dos tutores entre ótimo e excelentes.

Já acentuamos que o papel do tutor (de interação) é de fundamental importância para a manutenção do discente no curso. A resposta imediata do tutor e o modo como ele dá retorno às demandas solicitadas contribuem de forma bastante significativa para a permanência, diminuindo a evasão.

Isso nos leva a concluir que o Núcleo de Educação a Distância Governamental, o @NEDGOV, realiza um bom trabalho na escolha dos seus tutores de interação, no entanto, a preocupação maior dos gestores da EGP deve ser em torno de aperfeiçoar cada vez mais, em uma formação permanente, os profissionais que atuam como tutores de interação, investindo em formação que transponha o conhecimento técnico, ou seja, formando para as condições pedagógicas, necessárias ao aprendizado.

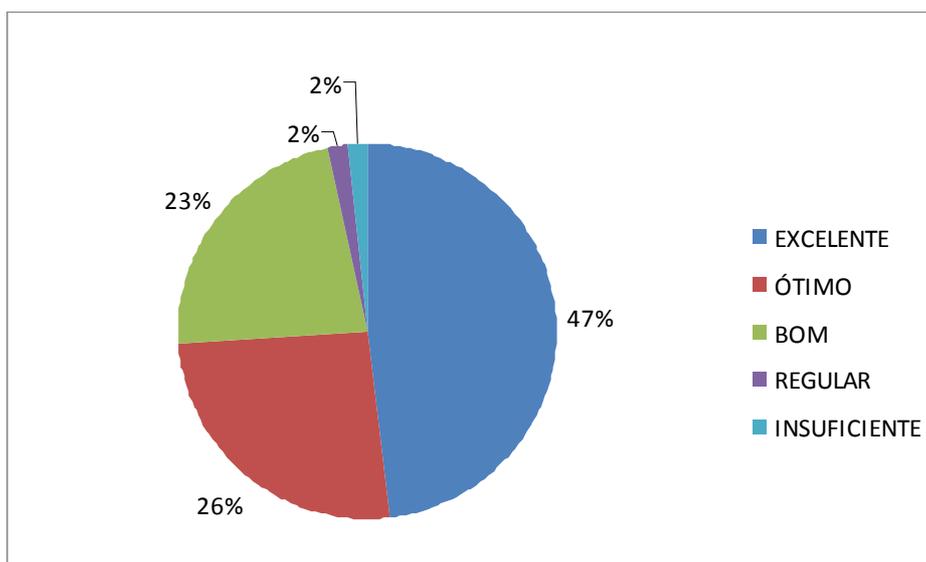
No terceiro e último bloco, foi avaliado o próprio Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, que, no nosso caso, é hospedado na plataforma *moodle*. Também neste

bloco, foram avaliados os materiais didáticos fornecidos ao aluno durante o curso. Neste, mais de 70% dos alunos conceituaram entre ótimo e excelente estes dois quesitos.

Ao analisarmos estes dados fazemos uma reflexão sobre a necessidade de recorrermos ao uso de recursos extraordinários às atividades desenvolvidas na EAD. Enfatizamos, aqui, a idéia de complementação entre as modalidades de ensino e não a de competição ou exclusivismo, de uma sobre outra. O objetivo principal é a aprendizagem do aluno, se o ambiente virtual fornece subsídio suficiente, muito bom, porém, ensinar a eles outros recursos para a superação de possíveis dificuldades, recursos que enriqueçam o curso e fomentem a aprendizagem, em nossa opinião, só contribuem.

É no Ambiente Virtual de Aprendizagem, instalado na plataforma livre *moodle*, que se desenvolve a maioria das atividades pertinentes ao curso. A aceitação dos alunos a este ambiente é de suma importância para o sucesso. Os resultados apontam que 74% dos alunos atribuíram conceito entre ótimo e excelente para este quesito, fato demonstrativo de que é notória satisfação dos docentes. Reafirmamos que, em EAD, este ambiente é fator fundamental para a garantia da aprendizagem.

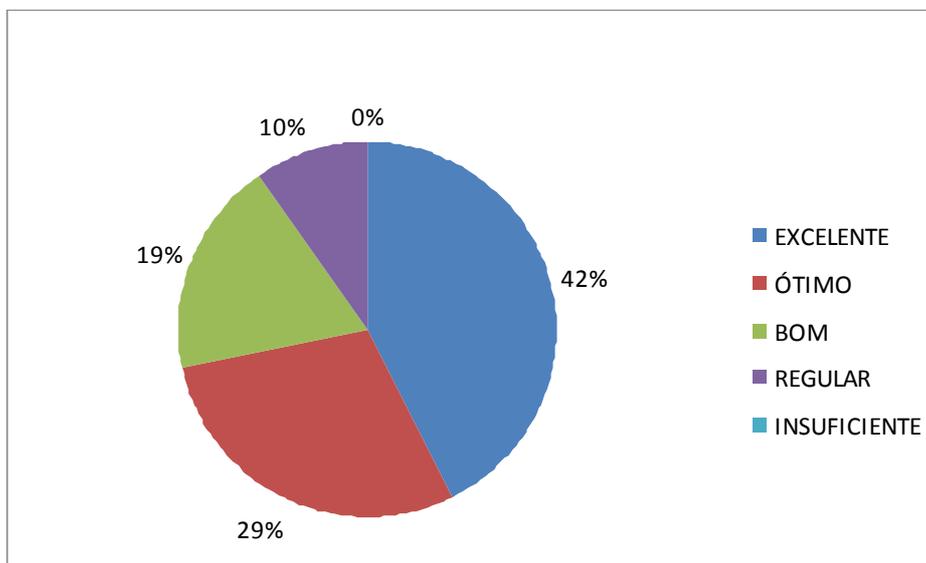
GRÁFICO 19. RECURSOS MATERIAIS: AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM – AVA



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Observemos no Gráfico 20 que o material utilizado no curso foi conceituado pelos alunos com 71% das respostas entre ótimo e excelente; ninguém atribuiu conceito insuficiente.

GRÁFICO 20. RECURSOS MATERIAIS: MATERIAL DIDÁTICO



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

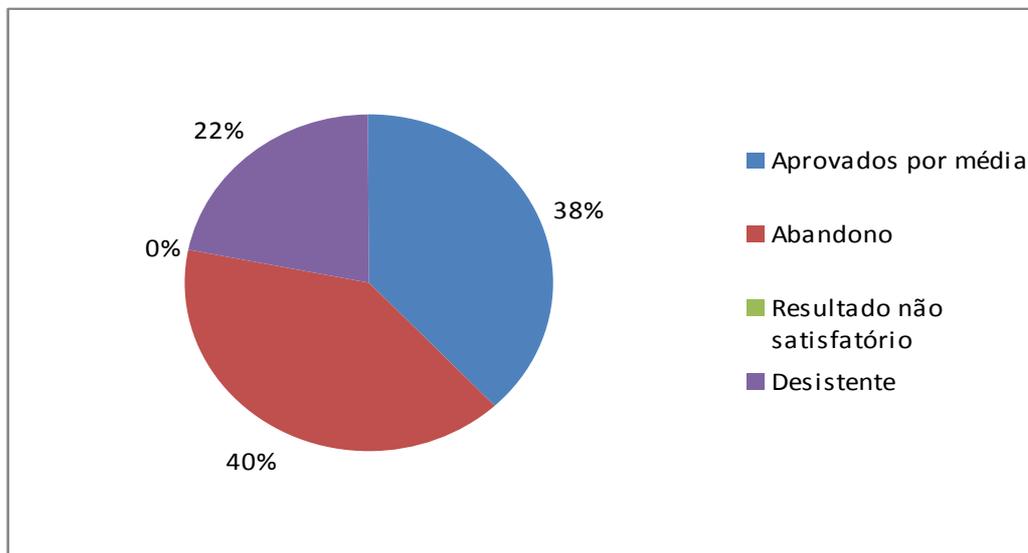
Como ressaltamos, os mesmos critérios utilizados para analisar o *status* final dos alunos no curso Desenvolvimento Territorial foram utilizados para os demais cursos. Portanto, dando sequência a nossa avaliação do curso Gestão de Pessoas, analisaremos os dados gerais de evasão.

Relembramos que é considerado “Aprovação por Média”, o índice dos alunos com frequência igual ou superior a 80% e com média nas atividades acima de 6,0. Atribui-se aos alunos que tiveram frequência igual ou acima de 80%, porém não obtiveram média nas atividades igual ou superior a 6,0, o *status* de “Resultado Não Satisfatório”. Para definir os dois índices que caracterizam a evasão, ou seja, os índices de Abandono e Desistência, respectivamente, está o seguinte: situação de “Abandono” - aplicar-se-ia aos alunos que se matricularam no curso porém, nunca acessaram o ambiente. Fica o *status* de “Desistência” para aqueles que acessaram o ambiente pelo menos um vez, mas não obtiveram frequência igual ou superior a 80%.

O Gráfico 21 sintetiza os dados referentes às situações do desempenho dos

alunos descritas há pouco, ao final do curso Gestão de Pessoas:

GRÁFICO 21. DESEMPENHO GERAL DO CURSO GESTÃO DE PESSOAS 2º SEM 2011



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Neste curso observamos que o número de desistentes é de 22%, bem inferior ao quantitativo de abandono, 40%, do total de alunos, o que nos leva a refletir, entre outros fatores, sobre o papel relevante dos tutores de interação, para a permanência e bom desempenho do aluno, ou seja, acreditamos que o aluno, ao acessar o ambiente virtual se torna suscetível à ação envolvente do seu tutor, que, por meio das diversas ferramentas interativas disponíveis, atrai o aluno, atenuando os índices de evasão.

Não houve reprovações no curso Gestão de Pessoas. O índice de resultado não satisfatório foi nulo, o que reforça a nossa observação anterior, de que uma vez o aluno acessando o ambiente virtual de aprendizagem, fica suscetível à ação dos tutores.

Na situação de abandono, o tutor de interação, aquele que vai acompanhar o aluno no decorrer do curso, não tem a chance de cativá-lo, daí ressaltarmos a necessidade de o Núcleo de Educação a Distância Governamental rever as estratégias para garantir o primeiro acesso.

Destacamos, ainda, o resultado de Aprovação por Média, 38% do total de inscritos, se comparamos com o curso analisado anteriormente, Desenvolvimento Territorial, em que a porcentagem dos aprovados por média atingiu somente 20% dos alunos inscritos.

Verificamos, então, uma melhora significativa.

Atribuímos essa melhora no índice de evasão, comparado ao curso anterior, Desenvolvimento Territorial, dentre outros fatores, ao público-alvo, composto por funcionários do Poder Executivo estadual, lotados nas secretarias, órgãos e instituições, que têm sua sede em Fortaleza. Os servidores municipais, lotados no restante do Estado, carecem de melhores condições, em termos gerais, para permanecerem no curso

Existe um procedimento-padrão, realizado pela orientação do @NEDGOV, de investigação das causas do abandono e da desistência em cada curso, por meio de uma pesquisa realizada *on-line*.

Para o curso Gestão de Pessoas, dos 159 alunos que abandonaram, dez responderam à questão que indagou os motivos que levaram a nunca terem acessado o ambiente após ter sido confirmada a inscrição. Das respostas fornecidas, três alunos informaram que nunca receberam a senha; o mesmo número de alunos justificou o abandono com o argumento que não tinham tempo; com relação ao restante, um aluno de cada respondeu que não era a área de trabalho, havia mudado de trabalho, tinha se inscrito no curso por engano e não conseguiu entrar no AVA.

Apesar de termos uma porcentagem pequena de respostas em relação ao total de alunos que abandonaram o curso, podemos perceber existência de uma repetição nos motivos alegados pela maioria, que já surgiu nos cursos analisados anteriormente, em que as causas que levam o matriculado a abandonar o curso é de ordem pessoal, fora da ingerência direta do @NEDGOV.

Creemos, no entanto, que estratégias de ação devam ser estudadas pelo Núcleo de Educação a Distância Governamental de forma preventiva, principalmente no momento das inscrições, como por exemplo, definição e seleção do público-alvo selecionado, para evitar expressivo índice de abandono.

Quando analisamos as respostas dos que desistiram do curso, verificamos que, dos 88, apenas 37 responderam à indagação sobre os motivos que os levaram a acessar o ambiente virtual de aprendizagem pelo menos uma vez, porém não concluírem o curso.

Novamente, semelhante ao que aconteceu no curso Desenvolvimento Territorial, a maioria dos alunos alega falta de tempo, ou seja, um motivo de ordem particular, pessoal.

Em razão dos dados expostos até agora, após as análises dos dois primeiros cursos, nos quais detectamos evasão de 79% para o curso Desenvolvimento Territorial e de 62% para o curso Gestão de Pessoas, concluímos que, apesar do @NEDGOV não possuir ingerência direta nos motivos alegados pelos alunos para abandonarem e desistirem dos cursos, os elevados resultados de evasão estão bem acima da média nacional brasileira, que, segundo o Censo EAD.br 2010, realizado pela Associação Brasileira de Educação à Distância – ABED, aponta uma taxa de evasão para as instituições públicas de 30,9 %. O Censo realizado pela ABED indica que as taxas de evasão são maiores nas instituições públicas do que nas particulares:

[...] dentre os autorizados, a média de evasão é de 22,1% nas públicas ante a 15,8% nas particulares. Para cursos livres, que compreendem cursos de língua, extensão, entre outros, as taxas de evasão são de 30,9% nos públicos, e de 20,0% nos particulares, (CENSO EAD.br 2010)

Urge, portanto, que sejam realizadas ações preventivas pelo @NEDGOV, visando a combater a evasão em seus cursos, independentemente ou não dos fatores externos terem sido identificados como os maiores causadores da evasão, sob pena de inviabilizar sua ação.

A seguir examinaremos os resultados obtidos no curso Previdência Estadual, em segunda edição. Seguiremos a mesma metodologia utilizada para a análise dos resultados dos dois primeiros cursos, na intenção de mantermos o padrão de raciocínio para facilitar as conclusões.

4.3 O Curso Previdência Estadual

O curso Previdência Estadual teve segunda edição no período de setembro a dezembro de 2011, com as atualizações pertinentes à legislação do regime de previdência estadual, ocorridas entre o período da primeira edição do curso, de agosto a outubro de 2010, e a presente edição.

O curso foi demandado pela Coordenadoria de Previdência Estadual, em função das atualizações ocorridas na legislação da Previdência do Estado do Ceará.

A carga de 100 horas aulas foi mantida, distribuídas em 12 semanas, havendo duas paradas estratégicas para ajustes e recuperação de conteúdos, nos moldes dos outros cursos com mesma carga horária, estratégia que permite reduzir os índices de evasão.

Tab. 9 - AVALIAÇÃO REATIVA DO CURSO: PREVIDÊNCIA ESTADUAL - 2º SEM. 2011

		EXCELETE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
AVALIAÇÃO GERAL	SATISFAÇÃO	64= 42 %	61= 41%	19= 13%	1= 1%	4= 3%
	DIMENSÃO	50= 34%	59= 39%	31= 21%	3= 2%	6= 4%
	NÍVEL	51= 34%	68= 46%	27= 18%	3= 2%	0
	ATUALIZAÇÃO	73= 49%	54= 36%	21= 14%	1= 1%	0
	ALCANCE	59= 39%	50= 34%	35= 23%	1= 1%	4= 3%
	DISTRIBUIÇÃO	55= 37%	52= 35%	39= 26%	2= 1%	1= 1%
TUT	HABILIDADE	62= 42%	48= 32%	32= 21%	6= 4%	1= 1%
	FEEDBACK	63= 42%	43= 29%	39= 26%	3= 2%	1= 1%
REC	AMBIENTE	64= 43%	56= 38%	27= 18%	2= 1%	0
	MATERIAL	69= 46%	56= 38%	24= 16%	0	0

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

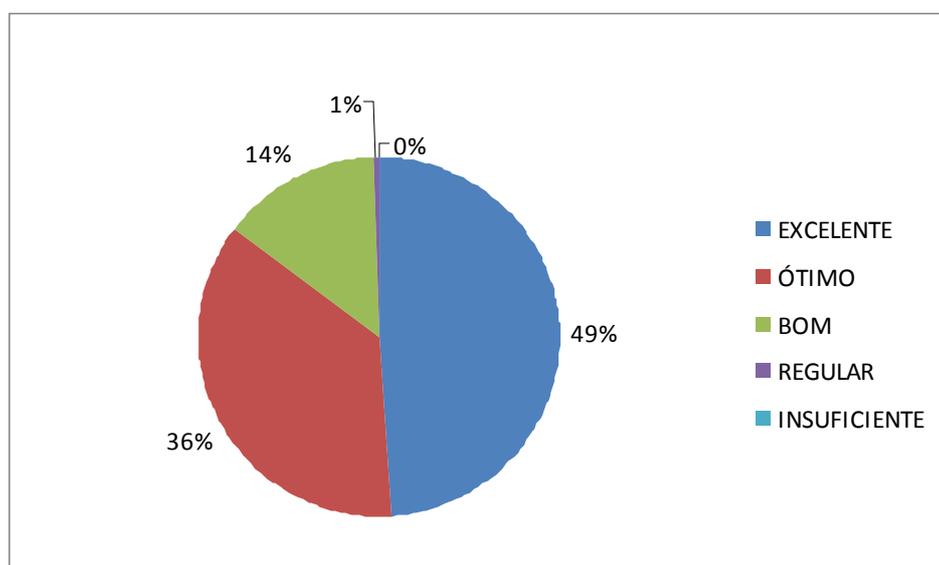
A Tabela acima sintetiza os resultados da Avaliação reativa correspondente ao curso de Previdência Estadual.

Os seis quesitos que correspondem à Avaliação Geral do curso (I Bloco) mostram, na opinião imediata do aluno logo após o encerramento do curso, um resultado entre ótimo e excelente, acima de 75% das respostas dadas para todos os itens.

Resultado semelhante para o Bloco I dos dois cursos anteriormente avaliados, esta tendência bastante positiva se repete nos seis cursos avaliados, o que denota uma aceitação bem acima da média, na opinião dos alunos, sobre os cursos produzidos exclusivamente pela EGP, na modalidade de Educação a Distância, durante o ano de 2011.

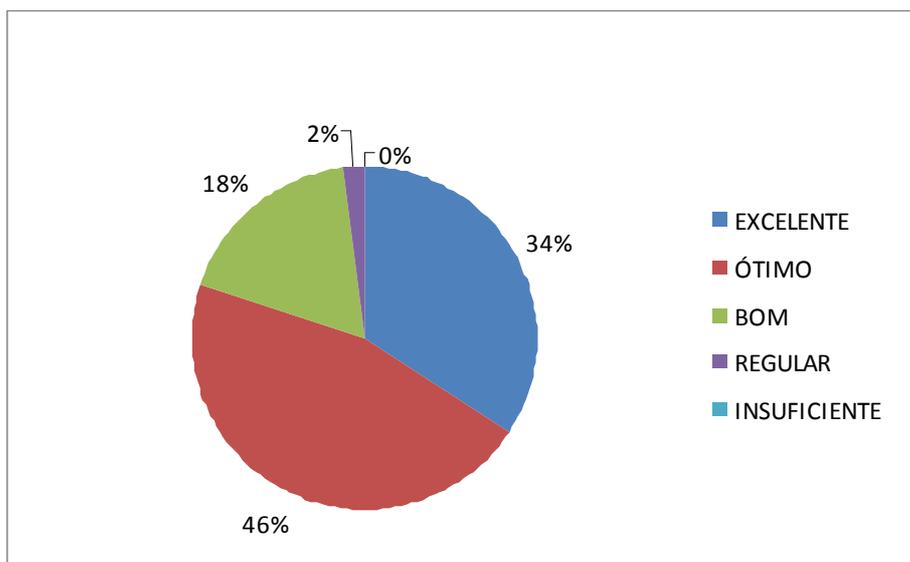
Destacamos no Bloco I, que avalia os aspectos gerais do curso, o quesito Atualização do Conteúdo, ao qual 49% dos alunos concludentes atribuíram conceito excelente à este item. Para nós, fica bastante clara a coerência entre os conteúdos selecionados e a necessidade prática dos servidores que fizeram o curso.

GRÁFICO 22. AVALIAÇÃO GERAL: ATUALIZAÇÃO DO CONTEÚDO

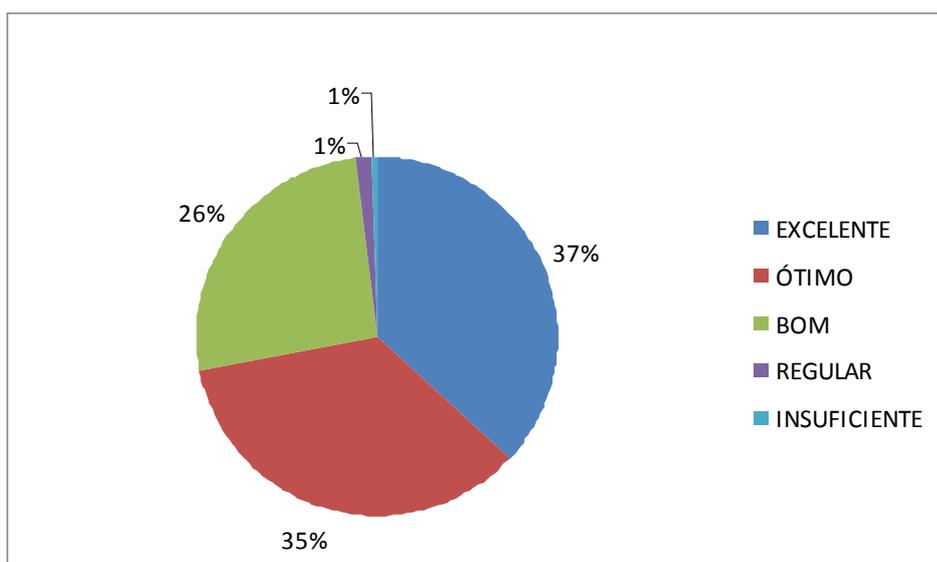


Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

O detalhe interessante deste curso é que os seus elaboradores, chamados na EAD de tutores conteudistas, nas duas edições, são servidores públicos lotados na Coordenadoria de Previdência da Secretaria de Planejamento e Gestão (CPREV), portanto, além de serem especialistas no assunto, conhecem os meandros práticos dos processos, em consequência direta deste fato, observamos que eles trataram as questões teóricas que cercam o tema Previdência em fina sintonia com as atividades práticas relativas aos processos pertinentes ao assunto. Acreditamos que este detalhe em particular contribuiu para a boa avaliação do curso nos quesitos nível e distribuição dos conteúdos. Podemos constatar isto pelos resultados expostos nos gráficos expostos.

GRÁFICO 23. AVALIAÇÃO GERAL: NÍVEL DE APROFUNDAMENTO DO CONTEÚDO

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

GRAFICO 24. AVALIAÇÃO GERAL: DISTRIBUIÇÃO DOS CONTEÚDOS NAS AULAS

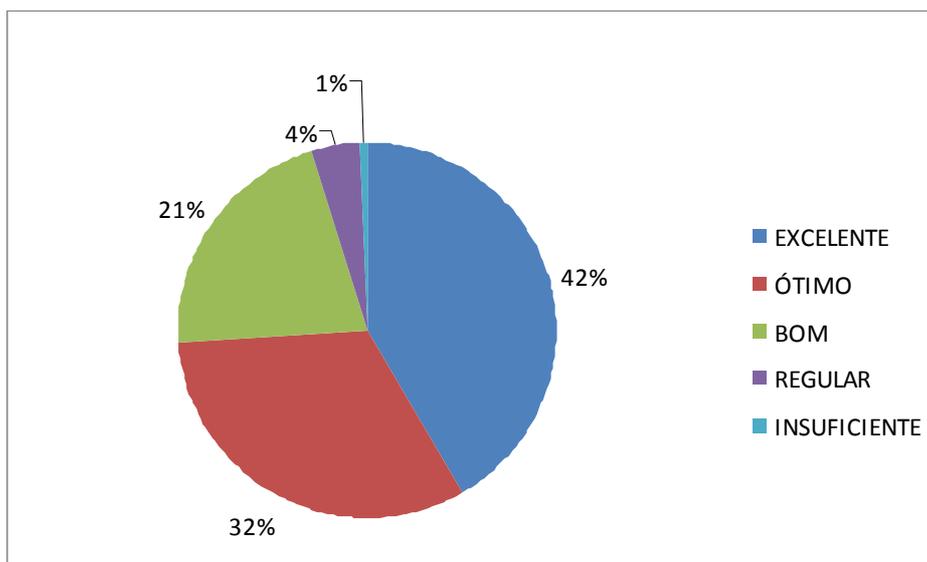
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Ambos os quesitos foram avaliados entre ótimo e excelente, por mais de 72% dos alunos, fato que reforça a nossa análise.

No Bloco II, que mensura a participação dos tutores de interação, destacamos os resultados para os quesitos Habilidade e *Feedback*. Cerca de 70% dos justificantes atribuíram conceito entre ótimo e excelente para estes dois quesitos.

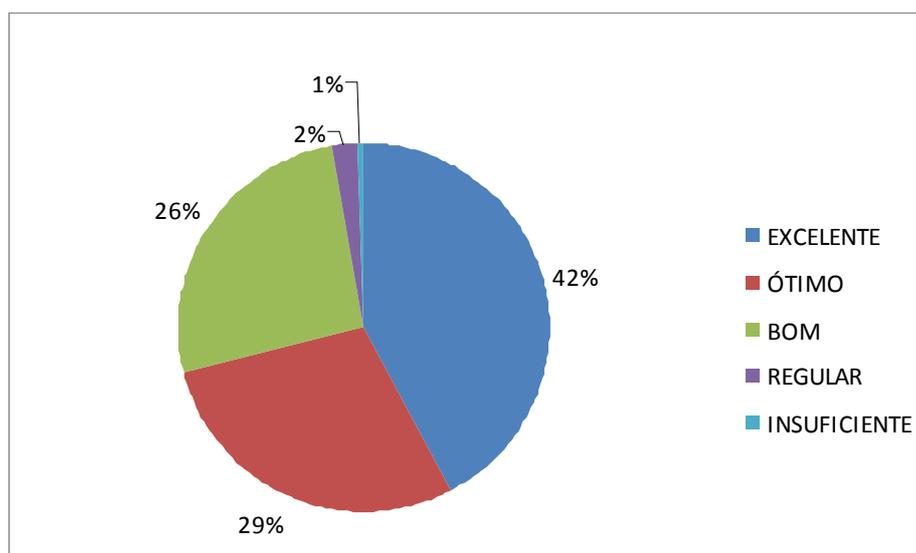
Atribuímos como fator determinante para este bom rendimento dos tutores de interação o fato de que a maioria é de técnicos da Coordenadoria de Previdência da Secretaria de Planejamento e Gestão, especialistas na área.

GRÁFICO 25. TUTORES: HABILIDADE EM MOTIVAR A INTEGRAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DO GRUPO



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

GRÁFICO 26. TUTORES: FEEDBACK E ASSISTÊNCIA NO AMBIENTE



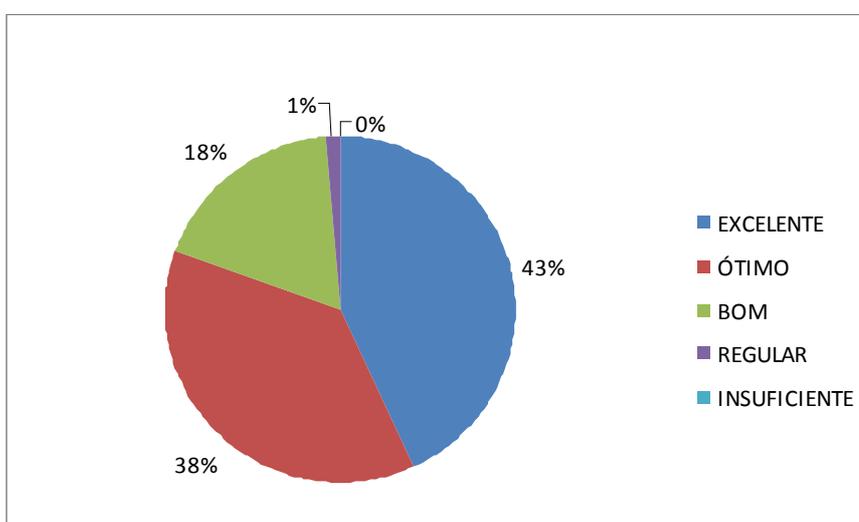
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Os dados expostos nos Gráficos 25 e 26 ratificam nossas conclusões, pois 74% dos alunos conceituaram entre ótimo e excelente a habilidade de motivar dos tutores e 71% dos concludentes conceituaram, também, entre ótimo e excelente, o item *feedback*.

Observamos que se manteve o mesmo padrão dos dois cursos já avaliados, fato consolida nossa conclusão sobre o bom desempenho dos tutores de interação estar diretamente ligado ao sucesso ou fracasso dos matriculados no curso.

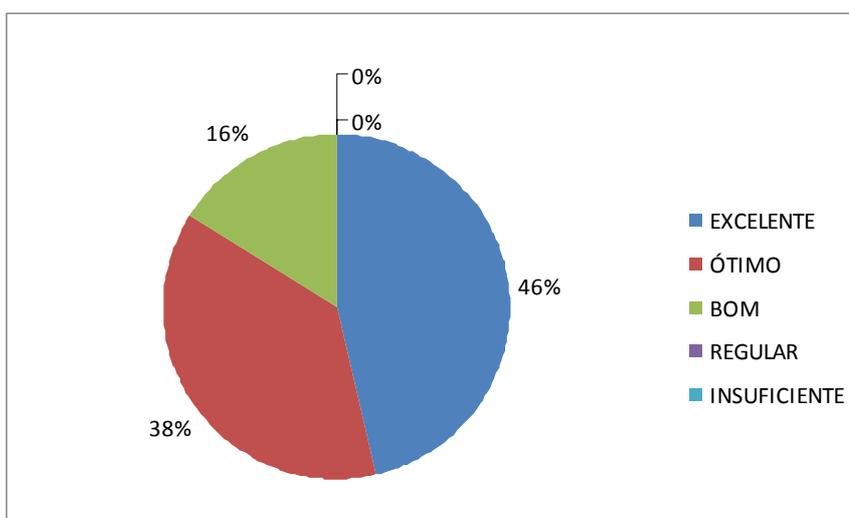
Lembramos que o Bloco III, da avaliação reativa, trata do Ambiente Virtual de Aprendizagem e materiais didáticos utilizados. Sintetizamos nos Gráficos 27 e 28 os resultados obtidos nestes dois quesitos, para o curso Previdência Estadual.

GRÁFICO 27. RECURSOS MATERIAIS: AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM – AVA



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

GRÁFICO 28. RECURSOS MATERIAIS: MATERIAL DIDÁTICO



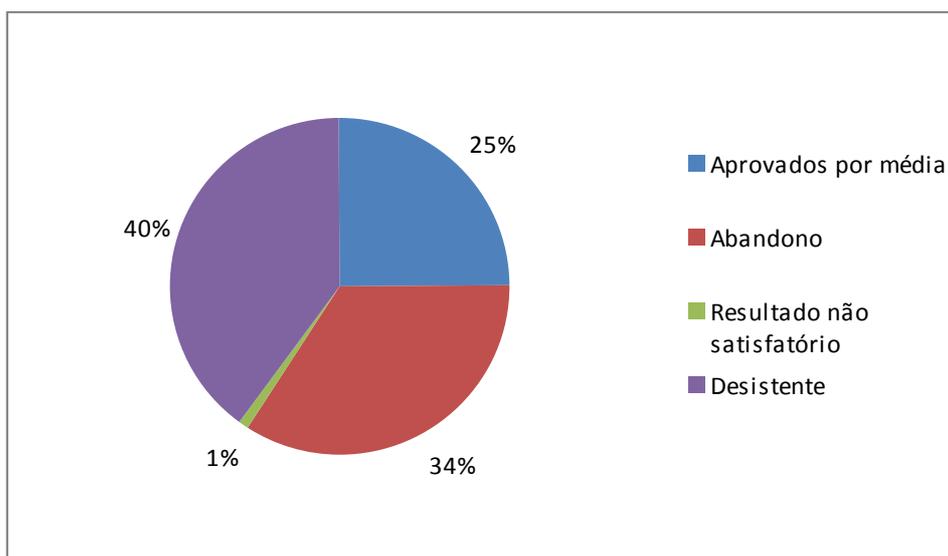
Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

A expressiva aprovação para os dois quesitos do Bloco III, demonstrada nos gráficos 27 e 28, mais de 80% dos alunos conceituando entre ótimo e excelente, ratifica a conclusão, já explicitada nos cursos avaliados anteriormente, de que existe aceitação da plataforma *moodle*, bem como os materiais extras distribuídos nos cursos em EAD do @NEDGOV, na aula inaugural presencial de cada programa editado.

Ao analisarmos os resultados expostos na Avaliação Reativa do curso Previdência Estadual, concluímos que os alunos o avaliaram de modo bastante positivo, de sorte que concluímos, com arrimo nos resultados, que os principais problemas geradores da elevada evasão não estão significativamente relacionados aos aspectos mensurados pelos concludentes. Tal fato enseja uma curiosidade em investigar os motivos mais pertinentes que causam a evasão. Constatamos que a avaliação reativa, por si, não é suficiente parâmetro de sucesso pedagógico para os cursos. Sugerimos, então, à EGP que formule novos instrumentais que possibilitem detectar os reais motivos que produtores de elevada evasão em seus cursos na modalidade EAD.

O Gráfico 29 sintetiza os resultados, após o término do curso, em relação ao desempenho geral no curso em EAD Previdência Estadual, dados esses de aprovação por média, resultado não satisfatório, abandono e desistência.

GRÁFICO 29. DESEMPENHO GERAL DO CURSO PREVIDÊNCIA ESTADUAL 2º SEMESTRE 2011



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

O fato em destaque é que, se somarmos os índices de desistência com os de abandono, teremos uma evasão total, para este curso, de 74%, fato que, se visto exclusivamente sob a óptica do custo benefício, inviabiliza a ação pedagógica realizada.

Analisando os resultados da investigação feita pelo @NEDGOV sobre os motivos que produziram este índice elevado de evasão, obtivemos acesso às seguintes respostas, que apareceram com maior frequência entre os alunos que abandonaram o curso: “não consegui acessar o ambiente virtual”; “não sabia que estava inscrito no curso”; “não possuo internet”; “falta de tempo”; “problemas de saúde”; “motivos de ordem superior”.

Destacamos, ainda, que, dos alunos que abandonaram o curso uma porcentagem mínima respondeu ao questionamento dos motivos pelos quais o fizeram, o que era previsível, visto que não criaram vínculo com o Núcleo de Educação a Distância Governamental, não se preocuparam em justificar a ausência total de participação no curso, supondo-se que muito menos iriam se importar em responder os motivos pelos quais o fizeram.

Pensamos, no entanto, que as respostas fornecidas pelos alunos não respaldam um nível de evasão de tal modo elevado. Como já acentuamos, existe uma lacuna, que acreditamos ser no processo que antecede o início do curso, que deve ser imediatamente solucionada pelo @Nedgov.

Sugerimos que o Núcleo revise os critérios para a inscrição, verifique os quantitativos em relação ao número de vagas ofertadas, reveja antecipadamente os cálculos que apontam a demanda pelo curso em questão, ou, ainda, que imponha condições mais criteriosas para selecionar o público-alvo, a que o curso se direciona.

Em síntese, concluímos com base no que foi dito anteriormente, que os resultados das avaliações reativas apontam para uma satisfação expressiva do discente, no entanto, isto destoa dos altos índices de evasão apresentados.

O aluno que entrou no AVA, participou das atividades e concluiu o curso, apresenta um conceito elevado sobre todos os aspectos investigados, porém o matriculado que

abandonou o curso, se inscreveu e nunca compareceu, não sofreu a ação pedagógica na modalidade à distância, desconhece o AVA. Por isso, concluímos que os fatores de evasão vão além do ambiente.

Observamos que o abandono é o fator de maior peso no índice de evasão, constatamos ainda, pela alta frequência das respostas dos que abandonaram o programa, que os motivos que levaram a tal fato, são de ordem pessoal.

Então, as causas da elevada evasão devem ser analisadas considerando aspectos além do AVA, em todas as etapas do processo que envolve a elaboração de um curso na modalidade EAD.

4.4 O Curso Gestão de Compras: 2011.1 e 2011.2

Com amparo na análise dos resultados do curso Gestão de Compras, podemos comparar melhor e ampliar nossas conclusões a respeito do tema evasão, pois o mesmo curso foi editado duas vezes, no mesmo ano de 2011. Fazendo a comparação entre os dois momentos próximos, tentaremos elucidar as dúvidas sobre os motivos concretos da elevada evasão nos curso da modalidade EAD, ofertados pelo @NEDGOV.

O curso surge de uma demanda da Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG, por meio da Coordenadoria de Gestão de Compras – COGEC, em virtude da necessidade da melhoria nos processos no âmbito das compras para os órgãos do Poder Executivo estadual.

Segundo a Ficha Técnica que divulgou o curso nos órgãos, o curso era especificamente para servidores e empregados públicos que desenvolvem atividades na área de Gestão de Compras dos Órgãos e Entidades que compõem a Administração Pública Estadual.

O conteúdo programático foi elaborado pelos técnicos da Coordenadoria de Gestão de Compras – COGEC, totalmente direcionado para este tema em específico, principalmente quando se propõe a capacitar o servidor na manipulação dos sistemas

públicos, utilizados, exclusivamente, na aquisição de bens para a Administração, sendo o seu uso autorizado apenas para o pessoal especializado em compras.

O curso foi editado em dois momentos, uma edição no primeiro e a outra no segundo semestre de 2011. A primeira edição foi de 03 de março a 18 de maio e a segunda foi de 01 de novembro a 19 de dezembro, com coincidente conteúdo, igual carga horária, a mesma equipe técnica, praticamente os mesmos tutores conteudistas e de interação, com interstício de tempo relativamente curto. Com isto, ao fazermos a comparação dos resultados obtidos nas duas edições do mesmo curso, esperamos clarear nossa visão, para opinarmos, de modo mais preciso, sobre os vários fatores que influenciam nos resultados da elevada evasão, supondo que, por se tratar do mesmo curso, alguns destes fatores já citados (que podem influenciar na evasão), possam ser desconsiderados, e, assim, destacar outros aspectos importantes.

Começaremos a análise pelos resultados da situação do aluno ao final do curso Gestão de Compras, nas suas duas edições, verificando os dados, dando maior ênfase ao abandono e à desistência, comparando-os entre si e com os outros cursos editados pelo @NEDGOV em 2011.

Lembramos que a nossa intenção é identificar fatores das causas da elevada evasão expressas nos cursos da modalidade EAD do @NEDGOV. As tabelas a seguir expõem os resultados.

Tab. 10 – Situação do aluno ao final do curso Gestão de Compras 2011.1

SITUAÇÃO FINAL DO ALUNO	Alunos	(%)
Aprovados por média	269	53
Abandono	91	18
Resultado não satisfatório	0	0
Desistente	150	29
Total	510	100

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

O número de alunos evadidos, resultado da soma do abandono mais a desistência, corresponde a 47% do total. A aprovação foi de 53% e não houve resultado insatisfatório, ou seja, todos os que permaneceram no curso foram aprovados.

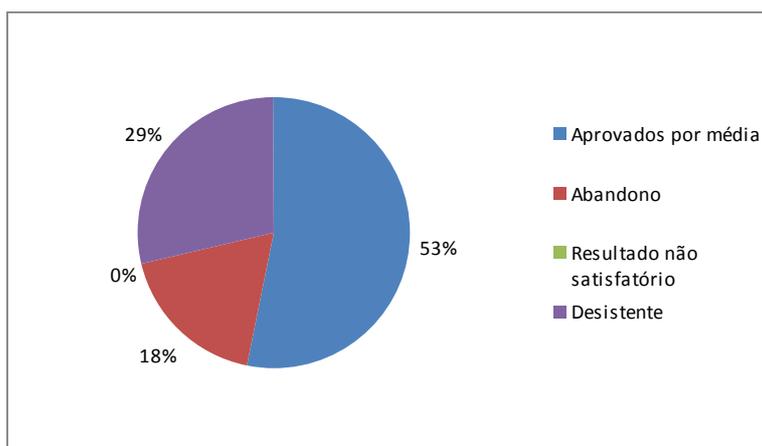
Tab. 11 – Situação do aluno ao final do curso Gestão de Compras 2011.2

SITUAÇÃO FINAL DO ALUNO	Alunos	(%)
Aprovados por média	82	23
Abandono	138	39
Resultado não satisfatório	0	0
Desistente	130	37
Total	350	100*

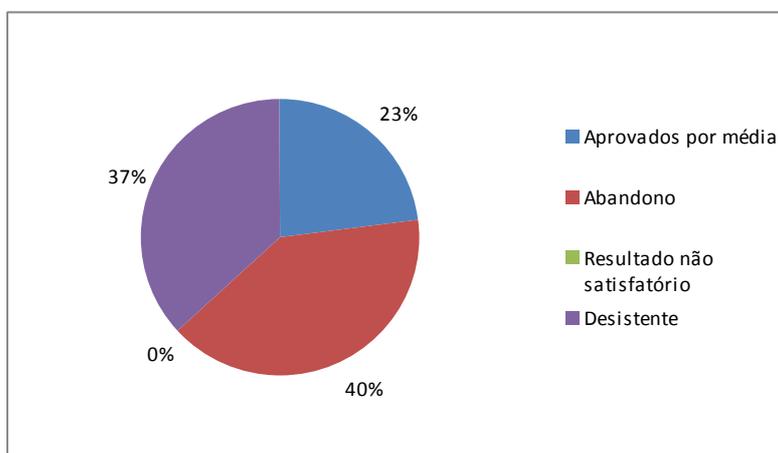
* distorção em função do arredondamento

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Na segunda edição do curso, a evasão total foi de 76% e a aprovação caiu para 23%. Nesta edição, também não houve alunos com resultado insatisfatório. Os Gráficos traduzem os dados das tabelas 9 e 10. O índice de abandono, mais uma vez, contribui de forma significativa para o aumento total da evasão.

GRÁFICO 30. DESEMPENHO GERAL DO CURSO GESTÃO DE COMPRAS 1º SEM 2011

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

GRÁFICO 31. DESEMPENHO GERAL DO CURSO GESTÃO DE COMPRAS 2º SEM 2011

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Ocorreu uma queda significativa no número de aprovações, na segunda edição do curso. O número de desistentes aumentou e o abandono subiu significativamente para 37%, elevando, assim, a evasão total, ao final das duas edições, respectivamente, de 47% na primeira para 76% na segunda.

Em síntese, caiu a aprovação, aumentaram os índices de abandono e desistência, ou seja, houve piora nos índices de evasão, da primeira para a segunda edição do curso Gestão de Compras, quando a experiência acumulada deveria levar para resultados contrários.

Como não houve alterações significativas no grupo que trabalhou nas duas edições, também não aconteceram mudanças na estrutura geral do curso, de modo a concluirmos que a piora nos índices de evasão total e na aprovação se dá em função de fatores externos ao AVA.

Analisaremos agora os dados produzidos pela Avaliação Reativa das duas edições do curso Gestão de Compras em 2011, comparando-os na intenção de evidenciar alguma alteração significativa que possa ter gerado a piora nos índices de evasão.

Os dados expostos na Tabela 12 trazem os resultados da Avaliação Reativa para a primeira edição do curso Gestão de Compras em 2011.

Tab. 12 - AVALIAÇÃO REATIVA DO CURSO: GESTÃO DE COMPRAS – 2011.1

		EXCELETE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
AVALIAÇÃO GERAL	SATISFAÇÃO	98 = 33%	136= 47%	53 = 18%	7 = 2%	1
	DIMENSÃO	69 = 23%	119= 40%	96 = 33%	8 = 3%	3 = 1%
	NÍVEL	90 = 31%	106= 36%	83 = 28%	14 = 5%	0
	ATUALIZAÇÃO	113 = 45%	121= 41%	39 = 13%	2 = 1%	0
	ALCANCE	75 = 25%	129= 44%	83 = 28%	8 = 3%	0
	DISTRIBUIÇÃO	112 = 40%	111= 39%	56 = 20%	4 = 1%	0
TUT	HABILIDADE	115 = 39%	115= 39%	56 = 19%	7 = 2%	2 = 1%
	FEEDBACK	115 = 39%	115= 39%	56 = 19%	7 = 2%	2 = 1%
REC	AMBIENTE	134 = 46%	109= 37%	51 = 17%	0	1
	MATERIAL	127 = 43%	117= 40%	47 = 16%	4 = 1%	0 =

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

No Bloco I da Avaliação Reativa, dentre os resultados expostos, destacamos o nível de Satisfação Geral, em que 80% das respostas ficaram entre ótimo e excelente e o quesito atualização dos conteúdos, com 86% das respostas situadas entre o intervalo ótimo e excelente, demonstrando que a avaliação geral feita do curso é bastante elevada. Com relação ao Bloco II, que avalia a Habilidade e o *Feedback* dado pelos tutores de interação, constatamos níveis de 78% dos alunos que conceituaram entre ótimo e excelente o desempenho dos tutores.

Ainda sobre a Avaliação Reativa, da primeira edição do curso Gestão de Compras, vimos que o resultado do Bloco III, que avalia o AVA e o material didático, aponta para uma aprovação entre ótimo e excelente de mais de 83%.

O índice de evasão geral, no entanto, foi de 47%, o que nos leva a afirmar que a evasão está relacionada com aspectos externos ao AVA

Vejamos os resultados da segunda edição do curso, em 2011, para realizarmos a comparação dos dados.

Tab. 13 - AVALIAÇÃO REATIVA DO CURSO: GESTÃO DE COMPRAS – 2011.2

		EXCELETE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
AVALIAÇÃO GERAL	SATISFAÇÃO	34= 35%	44= 45%	17= 18%	02= 2%	00
	DIMENSÃO	23= 24%	47= 48%	20= 21%	07= 7%	00
	NÍVEL	33= 34%	42= 43%	19= 20%	03= 3%	00
	ATUALIZAÇÃO	50= 52%	34= 35%	13= 13%	00=	00
	ALCANCE	21= 25%	49= 58%	10= 12%	03= 4%	01= 1%
	DISTRIBUIÇÃO	34= 35%	43= 44%	19= 20%	01= 1%	00
TUT	HABILIDADE	35= 36%	33= 34%	22= 23%	06= 6%	01=1%
	FEEDBACK	32= 33%	40= 41%	20= 21%	04= 4%	01 = 1%
REC	AMBIENTE	53= 55%	31= 32%	13= 13%	00=	00
	MATERIAL	45= 47%	38= 39%	12= 12%	02= 2%	00

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Repete-se o resultado obtido no Bloco I da primeira edição do curso: os níveis de satisfação situados entre ótimo e excelente atingem 80% e o quesito de atualização dos conteúdos supera em 1% o da edição anterior, ficando em 87% os alunos que consideraram entre ótimo e excelente.

Avaliando todos os itens do Bloco I, comparando as duas edições do Curso Gestão de Compras, os resultados da segunda edição superam os da primeira, pois apresentam resultados entre ótimo e excelente acima de 70%, no entanto como vimos anteriormente, os índices de evasão da segunda edição superam os da primeira.

No Bloco II, que avalia o desempenho dos tutores de interação, os índices da segunda edição caem um pouco em relação à primeira, em torno de 5%, no entanto, ainda é uma avaliação satisfatória da ação dos tutores.

No Bloco III da Avaliação Reativa, que trata do AVA e dos materiais didáticos distribuídos, novamente há um crescimento nos índices de aprovação entre a primeira e a segunda edição do curso - mais de 80% dos alunos avaliaram o Bloco III com conceito entre ótimo e excelente.

A Avaliação Reativa do curso nas duas edições de 2011 aponta para uma satisfação geral em todos os aspectos avaliados. No entanto, a evasão cresceu e os índices de aprovação caíram da primeira para a segunda edição. Mais uma vez, os dados apontam para condições externas ao Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, influenciando nos resultados elevados da evasão geral.

Quando analisamos as respostas dadas, nas duas edições do curso, aos motivos pelos quais haviam se inscrito e nunca entraram no Ambiente Virtual de Aprendizagem, ou entraram, ao menos uma vez, e desistiram, sendo reprovados por falta ou por não participarem das atividades avaliativas, ou ambos os motivos, constatamos que se repete o que já havia ocorrido nos cursos anteriores, surgindo com maior frequência as seguintes respostas fornecidas pelos alunos que evadiram, na seguinte ordem: a falta de tempo aparece como o principal motivo tanto do abandono quanto da desistência; em seguida, os problemas pessoais, acompanhados dos problemas técnicos de acesso à internet.

Em razão dos resultados favoráveis apresentados nas avaliações reativas e da repetição das justificativas dadas pelos alunos, a cada curso avaliado, nos motivos que os levarão a abandonar ou a desistir dos cursos, concluímos que os fatores que conducentes a evasão nos cursos da modalidade EAD do @NEDGOV, extrapolam o AVA - são fatores externos ao ambiente virtual.

A EGP em sua prática do cotidiano produz cursos de formação para os servidores públicos; faz parte de sua missão essa habilidade. Esta produção ocorre em função da demanda reprimida por capacitações que atendam diretamente a necessidade dos servidores de adquirirem novas competências, ou, de forma indireta, identificada pela gerência de pessoas dos órgãos e instituições da Administração Pública estadual, por meio de sua estrutura de coordenadorias e células. Este último é o caso do curso que terminamos de analisar.

A demanda por capacitações é uma espécie de termômetro para a edição de um curso. Ela é variável, pois, em determinado momento, a demanda por aquele saber é urgente e elevada; à medida que os cursos vão acontecendo, sobre aquele tema, a tendência é naturalmente diminuir até esgotar.

Cabe à EGP e suas células a identificação desta demanda em torno de um tema e monitorar sua evolução, ofertando, na medida certa, os cursos de acordo com esta curva evolutiva, identificando, assim, a sua reedição ou não, principalmente quando se trata de um curso na modalidade EAD, que consegue ofertar um número expressivo de vagas para os servidores, a cada edição.

Acreditamos que, no caso específico do curso Gestão de Compras, esta demanda foi mal estimada. Assim, a reedição em curto prazo de tempo foi precipitada e certamente influenciou no aumento da evasão geral do curso.

4.5 - O Curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos:

Foi o último curso editado totalmente pelo @NEDGOV em 2011. O tema é bastante atual e já tinha motivado vários cursos presenciais da EGP. Segundo a orientadora da Célula de Educação a Distância da EGP, Patrícia Dibe, adaptá-lo para a linguagem da *web* e editá-lo com uma nova roupagem, direcionando para o serviço público, foi um desafio para o @NEDGOV.

Curso semelhante foi editado pelo @NEDGOV em 2011, em parceria com a ENAP, com o título Gerência de Projetos. Desta feita seria uma produção totalmente da EGP. Foram convidados servidores do IPECE, para elaborarem e ministrarem o curso. Os professores doutores Leandro Oliveira Costa e Jimmy Lima de Oliveira atuaram respectivamente como tutores conteudista e formador, sendo os responsáveis, na mesma ordem, pela elaboração do conteúdo voltado à Administração Pública, e o acompanhamento do grupo de tutores de interação, que, para este curso, em sua maioria foi composto por servidores do IPECE, sendo, portanto, uma equipe de tutores com bastante conhecimento teórico sobre o tema.

O curso foi editado ao final do ano, entre os dias 22/11/11 e 12/12/2011, com carga de 30 horas aulas. Foram disponibilizadas 675 vagas, distribuídas em 15 turmas de 45 alunos no máximo. Apenas 293 pessoas se inscreveram.

Já na inscrição, percebemos que havia uma disparidade em relação ao número de vagas ofertadas e o total de inscritos, fato que, em nossa opinião, se agravou em função do período de edição do curso - final do ano. Sobre a situação do aluno ao final do curso, encontramos os resultados expressos na Tabela 14.

Tab.14 – Situação do aluno ao final do curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos

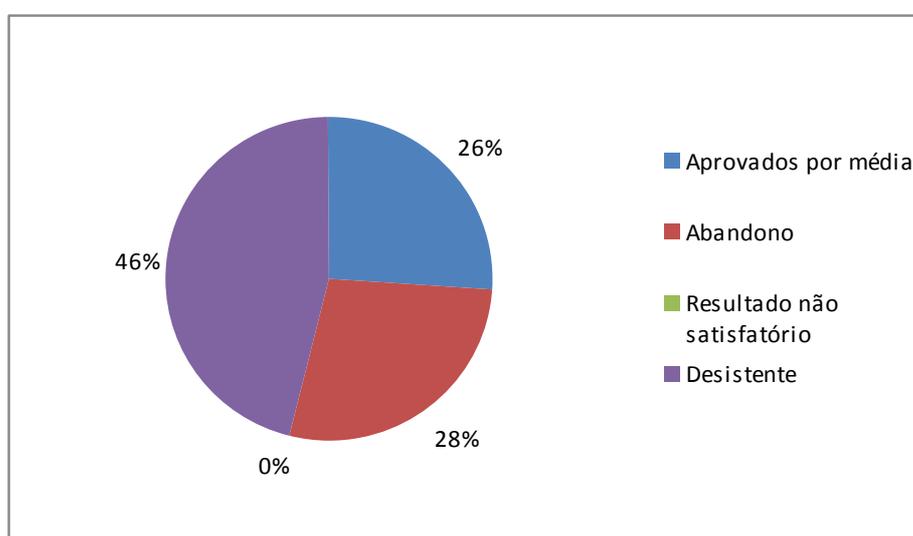
SITUAÇÃO FINAL DO ALUNO	Alunos	(%)
Aprovados por média	76	26
Abandono	81	28
Resultado não satisfatório	0	0
Desistente	136	46
Total	293	100

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Continuamos a observar uma evasão elevada, pois se trata de um curso na modalidade EAD - 54% no total. Vimos anteriormente, pelos dados do Censo da ABED, que estas médias de evasão para cursos livres em EAD, no contexto nacional, estão em torno de no máximo 30%.

Para melhor visualização, sintetizamos no Gráfico 32, os dados de evasão para o curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos

GRÁFICO 32. DESEMPENHO GERAL DO CURSO GESTÃO DE PROJETOS E PROGRAMAS PÚBLICO 2º SEM/ 2011



Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Buscando explicação para o elevado número de evadidos, obtivemos no @NEDGOV as respostas mais frequentes dos que se encontraram nesta situação ao final do curso e os seguintes resultados, expostos na tabela abaixo.

Tabela 15. Síntese das respostas dos alunos que abandonaram o curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos

RESPOSTAS ABANDONO	FREQUENCIA
Falta de tempo	08
Não conseguiu acesso	04
Problemas pessoais	02
Problemas de saúde	02
Sem Internet e/ou computador	02
Achou que o conteúdo não seria interessante	01
Fora da área de trabalho	01
Não sabia que estava inscrito	01
TOTAL	21

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Os resultados expostos na Tabela 15 ratificam a tendência de fatores externos ao ambiente virtual de aprendizagem, justificando o abandono. A resposta que aparece com maior frequência é a falta de tempo. Vimos que houve uma constante, em todos os cursos pesquisados, conforme o que indica a Tabela 16, que sintetiza as respostas dadas pelos que desistiram do curso. Catorze apontam a falta de tempo como fator principal para desistirem do curso. Problemas pessoais e problemas de saúde também surgem como justificativa, confirmando a tendência majoritária dos fatores pessoais como maiores causadores do abandono.

Tabela 16. Síntese das respostas dos alunos que desistiram do curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos

RESPOSTAS DESISTÊNCIA	FREQUENCIA
Falta de tempo	14
Problemas pessoais	07
Problemas de saúde	05
Sem Internet e/ou computador	03
Falta de computador	01
Fora da área de trabalho	01
Dificuldade na aprendizagem	01
Problemas familiares	01
Período do curso ter sido no final do ano	01
Tentou entrar novamente e não conseguiu	01
TOTAL	35

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Quando analisamos os resultados da avaliação reativa, também não temos grandes surpresas, pois os índices de satisfação geral em relação ao curso estão bem elevados, acima de 50% dos que concluíram o curso apontam um conceito de aprovação, considerando os três blocos da Avaliação Reativa, entre excelente e ótimo, para todos os quesitos investigados.

No Bloco I, a Satisfação geral com o curso teve uma avaliação com conceito entre ótimo e excelente para 67% dos concludentes. No Bloco II, que avalia os tutores de interação, os dois quesitos avaliados, Habilidade e *Feedback*, apresentarem conceitos, entre bom e excelente, acima de 90%. O mesmo correu para o Bloco III da Avaliação Reativa, que mensura o Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA e os materiais didáticos distribuídos, conforme consta na Tabela 17.

Tab. 17 - AVALIAÇÃO REATIVA DO CURSO: Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos 2011-2

		EXCELETE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
AVALIAÇÃO GERAL	SATISFAÇÃO	15 = 17%	45 = 50%	19 = 21%	10 = 11%	01 = 1%
	DIMENSÃO	17 = 19%	30 = 33%	35 = 39%	08 = 09%	00
	NÍVEL	13 = 14%	33 = 37%	32 = 36%	11 = 12%	01 = 01%
	ATUALIZAÇÃO	19 = 21%	46 = 52%	21 = 23%	04 = 04%	00
	ALCANCE	12 = 13%	33 = 37%	38 = 42%	07 = 8%	00
	DISTRIBUIÇÃO	20 = 22%	35 = 39%	28 = 31%	07 = 08%	00
TUT	HABILIDADE	24 = 27%	35 = 38%	26 = 29%	05 = 6%	00
	FEEDBACK	21 = 23%	32 = 36%	29 = 32%	08 = 09%	00
REC	AMBIENTE	26 = 29%	37 = 41%	26 = 29%	01 = 1%	00
	MATERIAL	22 = 24%	35 = 39%	23 = 26%	09 = 10%	01 = 1%

Fonte: EGP/@NEDGOV- nov/2011

Portanto, concluímos que, no curso Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos, confirma-se a tendência que vem se desenhando ao longo da análise dos cinco cursos anteriores, ou seja, elevados números de evasão, sempre superiores a 30%. As causas, segundo os alunos que evadiram-se, repetem, com uma frequência considerável das respostas de justificativa, para motivos pessoais dos alunos, em síntese, externos ao AVA.

Esta conclusão é ratificada pelos resultados da avaliação reativa que sempre apontam para conceitos de bom a excelente em todos os quesitos investigados, ou seja, uma vez dentro do ambiente virtual, o aluno sofre da ação combinada, planejada, da estrutura pedagógica preparada especialmente para os cursos na modalidade EAD, pelo @NEDGOV, permanecendo até o final do curso com um índice mínimo de resultados não satisfatórios.

A seguir, na tentativa de consolidar o nosso raciocínio avaliativo e chegar ao objetivo Geral de nossa Avaliação, analisaremos os resultados obtidos na investigação com os alunos concludentes sobre a mudança de comportamento gerada no cotidiano laboral em virtude da participação nos cursos investigados.

4.6 - Resultados e Análise da Pesquisa Qualitativa com os Concludentes

Com o intuito de verificar se o desempenho profissional do aluno melhorou após a participação nos cursos promovidos pelo @NEDGOV, aplicamos um questionário aberto com os concludentes dos seis cursos investigados.

No total, foram enviados por correio eletrônico, usando o aplicativo *Google doc's*, ferramenta gratuita para pesquisas *online*, 777 formulários, correspondentes aos alunos concludentes dos seis cursos investigados, na seguinte ordem de envio: Desenvolvimento Territorial, Gestão de Pessoas, Gestão de Compras em suas duas edições, Previdência Estadual e Gerenciamento de Programas e Projetos Públicos. Isto não corresponde ao número de pessoas, pois ocorreu de uma mesma pessoa ter participado de mais de um curso.

Computamos a devolução de 69 formulários devidamente preenchidos com as respostas solicitadas. Os formulários de respostas aparecem numerados em ordem crescente a partir da ordem cronológica das devoluções, independentemente da ordem em que foram enviados.

Os entrevistados ocupam em sua maioria cargos de gestão no serviço público, tendo formação superior; mesmo aqueles que exercem funções de nível médio, destacamos alguns cargos que apareceram com maior frequência - coordenadores, analistas nos vários poderes, chefes de treinamento em recursos humanos, supervisores de núcleo, diretores, técnicos em várias áreas do conhecimento, professores, gestores de compras, orientadores de células - esse perfil condiz diretamente com o tipo dos cursos ofertados, voltados para a Gestão Pública.

A média de tempo no serviço público dos entrevistados reside em torno de 15 anos e a de tempo no cargo que exerce cai aproximadamente pela metade em torno de sete anos, portanto, temos um público-alvo com significativa experiência no serviço público e no cargo desempenhado, o que implica pessoas que conhecem a estrutura do serviço público e os trâmites do aparelho burocrático do Estado.

A pesquisa atingiu 26 órgãos/instituições, distribuídos pelo Poder Executivo estadual, municipal e algumas instituições do terceiro setor, sendo os mais representativos no

Poder Executivo estadual a Secretaria de Educação Básica do Estado do Ceará (SEDUC), a Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (SEPLAG); no Poder Judiciário, o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE), e, no Legislativo, o TCM, abrangendo, assim, os três poderes.

Dentre as prefeituras que participaram da pesquisa, identificamos com maior frequência de respostas fornecidas as de Acopiara, Maracanaú, Tianguá, Limoeiro do Norte, Mucambo e Crato.

Com relação ao terceiro setor, destacamos a participação na pesquisa do Instituto do Desenvolvimento do Trabalho – IDT e do Instituto Centro de Ensino Tecnológico – CENTEC.

“Em que sentido este curso contribuiu para melhorar a sua atuação no trabalho?” Com este questionamento abrimos de modo mais específico a investigação qualitativa sobre o nosso objetivo particular de verificar se o desempenho profissional do aluno melhorou após a participação nos cursos promovidos pelo @NEDGOV.

Após leitura e análise das respostas, concluímos que a maioria dos concludentes acentua que houve modificação significativa sobre a atuação no trabalho após a participação no curso.

Para explicar essa conclusão, selecionamos algumas respostas mais frequentes que abordaram o tema. Iniciaremos com as dos formulários números 16 e 20, referentes a alunos do curso Gestão de Compras, que especificam bem o lado prático desta modificação. Eles assinalam:

No curso, foi discutida toda a parte de legislação. Essa discussão nos permitiu adquirir maior segurança nos procedimentos de aquisição e contratação feitas pelo Órgão (Formulário de resposta nº 16).

No sentido de aprimorar o conhecimento para o dia-a-dia com os processos de licitação. Desta forma contribuiu para o melhor gerenciamento dos recursos públicos (Formulário de resposta nº 20).

Escolhemos as respostas dadas pelos alunos do curso Gestão de Compras, por serem específicos de um grupo gestor que trabalha diretamente com a aquisição de bens

para o Estado. Lembramos que o curso foi direcionado para os servidores encarregados dos processos que resultam nestas aquisições.

Ao analisar as respostas, constatamos que os conteúdos aprendidos no curso estão sendo aplicados diretamente na prática destes servidores, principalmente melhorando o fluxo dos processos, como descrito nas respostas dos formulários de números 25, 33, 34, 35 e 37 - todas referentes ao curso Gestão de Compras:

Capacitou mais ainda para análise de Termos de Referência em processos de Registro de Preços. (Formulário de resposta nº 25).

Como sou Diretora do Serviço de Compras, facilitou a minha visualização de como melhor proceder a uma compra em um órgão público; além de aprofundar meus conhecimentos com as regras de licitação (Formulário de resposta nº 33).

No sentido de reforçar o conhecimento dos princípios da administração pública e das exigências legais às quais o agente público está sujeito, além de compreender com mais clareza os trâmites que envolvem as compras governamentais (Formulário de resposta nº 34).

O curso de Gestão Compras nos traz conhecimentos indispensáveis ao exercício das atividades referentes administrativas. Entendo que os conhecimentos da legislação aplicável é o grande diferencial (Formulário de resposta nº 35).

Consegui ver de forma ampla os procedimentos e caminhos para realizar procedimentos de compras de maneira correta, utilizando de forma eficiente os recursos públicos (Formulário de resposta nº 37).

De acordo com as respostas fornecidas, houve uma aquisição de conhecimentos, após a participação no curso, que estão resultando em uma nova ação no trabalho cotidiano dos servidores.

Continuamos destacando algumas respostas que consolidam nossas conclusões, como é o caso da resposta fornecida pela diretora do Serviço de Compras do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Ela explica que a visualização do processo de compras foi ampliada após a participação no curso e, ainda, a resposta transcrita na sequência, contida no formulário nº 37, que diz conseguir ver de forma ampla os procedimentos necessários após ter feito o curso Gestão de Compras.

Consegui ver de forma ampla os procedimentos e caminhos para realizar procedimentos de compras de maneira correta, utilizando de forma eficiente os recursos públicos (Formulário de resposta nº 37).

Nos formulários de respostas de nº 35 e 46, referentes ao curso Previdência Estadual, vimos essa mesma percepção, por parte dos alunos, de que houve uma ampliação dos conhecimentos após terem participado no curso, como consta nas transcrições abaixo:

Ampliou meus conhecimentos na área como também me tirou diversas dúvidas (Formulário de resposta nº 35).

Melhorou a minha compreensão de situações relacionadas à formalização do processo de aposentadoria; melhorou o meu aprendizado e interpretação da legislação vigente sobre previdência pública; melhorou o meu raciocínio lógico em relação ao cálculo do benefício de cada tipo de aposentadoria; melhorou o meu conhecimento sobre regimes previdenciários, situações que nos deparamos constantemente em nossos processos (Formulário de resposta nº 46).

Também encontramos no curso Gestão de Programas e Projetos Públicos, um curso dito de “ponta”, no que diz respeito às práticas mais atuais da gestão, depoimentos claros que relatam a melhora no desempenho no trabalho, após a realização do curso, como relatado no formulário de nº 60, a seguir:

A partir de conhecimentos adquiridos no curso, passei a focar o desempenho da execução no desempenho de minhas atividades, com o objetivo de melhorar a qualidade do trabalho (Formulário de resposta nº 60).

Quando questionados se objetivamente estavam pondo em prática no trabalho o que foi aprendido no curso, tirando poucas situações isoladas, em que o aluno não pertencia ao público-alvo para o qual o curso foi direcionado, como é o caso do concludente do formulário de resposta nº 53, que afirmou: “De forma pratica o conteúdo do curso não se aplica ao meu dia a dia, pois trabalho na assistência ao paciente internado”, encontramos resultados semelhantes ao questionamento anterior, ou seja, a maioria dos concludentes afirmou que está pondo em prática no trabalho os conhecimentos aprendidos. As respostas transcritas foram de concludentes do curso Gestão de Pessoas.

Sim. Nas nossas atividades diárias, auxiliamos na instrução de processos para licitações, preparamos processos para dispensas, auxiliamos na elaboração de termos de referência, auxiliamos na adesão à Atas de Registro de Preços, etc... (Formulário de resposta nº 16).

Diariamente, pois possuímos convênios federais e, além disso, projetos do mapp que possuem várias aquisições e serviços por licitação. (Formulário de resposta nº 47).

Sim, procuramos por em prática todo o aprendizado obtido (Formulário de resposta nº 51).

Observamos que os conteúdos assimilados no curso estão diretamente relacionados com as atividades desempenhadas no cotidiano do Gestor de Compras e estão sendo praticadas diariamente.

A resposta do formulário 61, dada por um aluno concludente do curso Desenvolvimento Territorial, reforça as afirmações anteriores

Sim. Os conhecimentos obtidos mediante o curso de desenvolvimento territorial estão sempre presentes na minha prática profissional. Como profissional que atua diretamente junto às atividades de planejamento e gestão da política de assistência social no município de Mocambo, desenvolvo palestras, oficinas e treinamentos para os técnicos dos serviços sócio-assistenciais da Política de Assistência Social, para os conselheiros municipais do CMAS, CONSEA e CMDS e outros segmentos interessados acerca dos princípios básicos que envolvem o processo de desenvolvimento territorial (Formulário de resposta nº 61)

Quando perguntamos aos concludentes se o curso agregou novos hábitos, conhecimentos a sua prática de trabalho, algumas respostas nos surpreenderam por mostrarem um alcance bem maior do que o esperado. Transcrevemos algumas destas respostas, do Curso Desenvolvimento Territorial, que atingiu vários municípios do Estado:

Sim, ajudou a ampliar o embasamento teórico sobre a temática do desenvolvimento, possibilitando melhor entendimento da realidade social no Estado do Ceará, ajudando na elaboração e execução de projetos (Formulário de resposta nº 6).

Todo conhecimento adquirido, sempre agrega, e, no caso específico desse curso, posso dizer que o resultado foi bastante satisfatório, na medida em que os assuntos nele abordados permitem que se tenha uma visão mais abrangente e sistêmica sobre o tema, o que é muito importante para quem trabalha numa secretaria do

planejamento e, mais ainda, para quem atua na área responsável pelo planejamento do órgão (Formulário de resposta nº 8).

O curso ele reforçou as práticas já adotadas, bem como proporcionou a melhoria de algumas ações (Formulário de resposta nº 10).

Observamos o nível de profundidade das respostas selecionadas, que ultrapassam uma aprendizagem técnica, ensejando mudança de comportamento, como assinala a analista judiciária, do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, concludente do curso Gestão de Pessoas, e o técnico da Procuradoria Geral do Estado, com dez anos de serviço público, que concluiu o curso Previdência Estadual, respectivamente:

Sim, porque possibilitou mudanças na tomada de decisões estratégicas baseadas em novos direcionamentos apresentados no curso (Formulário de resposta nº 40).

Com certeza, novos conhecimentos me resultaram num olhar mais crítico para o processo, que me facilita visualizar erros singelos que evitam que o processo volte várias vezes em diligência; com isto o hábito de ler, fazer e rever, ou seja, conferir as informações constantes no processo para instruí-lo melhor, facilitando assim a minha prática no trabalho (Formulário de resposta nº 46).

Insistimos em perguntar ao aluno concludente, de forma bem direta, se após ele fazer o curso seu desempenho operacional melhorou, ou seja, queríamos investigar mudanças bem concretas, operacionais, diretamente ligadas ao fato da participação nas formações ofertadas pelo @ NEDGOV na modalidade em EAD, para concluirmos se é possível que estes cursos possibilitem, de forma significativa, mudanças operacionais na prática laboral dos servidores, desta vez, nas habilidades necessárias para o desenvolvimento da atividade profissional.

Novamente encontramos respostas que ultrapassam as expectativas e atribuem à formação ofertada um poder de transformação da realidade vigente. É o que acentua o concludente quando lamenta a não participação dos gestores maiores no curso.

Sim, contudo, os gestores de maior poder de decisão não fazem estes cursos e não mudam sua visão de nova gestão pública. Torna-se, portanto, um obstáculo para mudanças reais (Formulário de resposta nº 40).

Percebemos nesta resposta a importância concedida à participação nos cursos, pois o aluno ressalta a significância do processo de formação permanente do servidor como um todo. Ele é categórico quando lamenta que os gestores maiores não participem das formações, atribuindo a isso um valor simbólico intenso ao processo, que é capaz de modificar realidades, dando a entender que se os “gestores maiores”, como ele próprio denominou, participassem, tivessem acesso às informações, aos conhecimentos elaborados, as discussões estabelecidas, a que ele teve acesso, isso poderia proporcionar uma mudança concreta na “visão de nova gestão pública”.

Percebemos nesta afirmação uma esperança de transformação após a formação. Em nossa opinião, independentemente da concepção ideológica que permeia a formação, o simples fato da existência de uma Escola de Governo, proporcionando um espaço de formação continuada dos servidores públicos, é uma idéia muito forte, que traz em si uma grande probabilidade de transformação.

Um Núcleo de Educação a Distância Governamental, que edita cursos que atingem os mais distantes municípios do Estado, possibilitando discussões em tempo real, entre os técnicos que distam entre si de centenas de quilômetros, oferece cursos elaborados por nomes de relevância nacional, como é caso do curso Desenvolvimento Territorial, que teve a Professora Doutora Tânia Zapata como tutora conteudista, e que ao final do curso, fez questão de ministrar a palestra de encerramento, que aconteceu em Fortaleza, reunindo os alunos concluintes de todo o Estado, trazendo em suas mãos, como resultado prático do aprendizado, cartas de intenções, propondo ações para o desenvolvimento de suas regiões, reforça a idéia da possibilidade da EGP ser um locus de transformação.

Em tal contexto, refletimos sobre o papel relevante destas atividades, o que nos estimula a afirmar que transformações em relação à capacitação dos servidores públicos no Estado do Ceará estão acontecendo, disparadas pela ação desta Escola de Governo, no caso específico por nós estudado, pela ação do Núcleo de Educação à Distância Governamental, o @NEDGOV.

CAPÍTULO 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta dissertação foi avaliar a Educação a Distância – EAD, ofertada pelo Núcleo de Educação a Distância Governamental do Estado do Ceará - @NEDGOV, como estratégia de ação formadora em gestão pública ao servidor estadual e municipal do Estado do Ceará.

Inicialmente, buscamos identificar em estudos o caráter da política pública de desenvolvimento de pessoas delineada na ação de formação da EGP por intermédio do @NEDGOV. Para isso, estabelecemos uma discussão teórica abrangente que teve como ponto de partida a contextualização do Estado brasileiro no atual panorama da reforma do Estado, confrontando opiniões de autores divergentes. Aprofundamos a discussão na relação Educação e Trabalho, para nós, categorias fundantes, para atingirmos o cerne de nossa avaliação.

Definimos a Educação a Distância no contexto da sociedade da informação e suas contradições, para melhor percebermos sua utilização como estratégia de formação do servidor público.

Formulamos uma metodologia que nos permitiu compreender a ação governamental do Estado do Ceará, quando utiliza a modalidade de Educação a Distância na formação dos seus servidores públicos.

Reunimos seis cursos, realizados exclusivamente pela EGP no ano de 2011, na modalidade de Educação a Distância. Estudamos detalhadamente os resultados expostos por via dos instrumentos de pesquisas que traçamos em nossa metodologia. Vimos em cada curso, detalhadamente, os dados de evasão de cada um, comparando-os às médias nacionais e concluímos que estes estão acima das médias nacionais, constituindo tal fato um problema grave na ação de formação do servidor praticada pelo @NEDGOV.

Rematamos com a idéia de que, independentemente dos elevados índices de evasão registradas, os alunos concludentes conceituam entre ótimo e excelente os cursos que participaram, com números que superam em muito a maioria absoluta, de forma generalizada, em todos os questionamentos propostos na avaliação de reação, com resultados mínimos para

os conceitos regulares e insuficientes, o que denota uma clara aceitação da modalidade como estratégia de formação.

Quando investigamos as causas da elevada evasão entre os alunos chegamos à conclusão de que os fatores mais interferentes são externos ao Ambiente Virtual de Aprendizagem e ocorrem em função de problemas pessoais dos alunos inscritos, sendo bastante significativos os dados de abandono para a evasão total, ou seja, o aluno sequer começa o curso, matricula-se, porém não acessa nenhuma vez a sala de aula virtual, o que confirma as causas da evasão externas ao Ambiente Virtual de Aprendizagem.

Mais significativo para a principal conclusão de nossa avaliação foram os resultados da nossa pesquisa, realizada com os alunos concludentes, sobre a modificação do seu comportamento laboral após terem participado dos cursos na modalidade a distância promovidos pelo @NEDGOV. Concluimos que existe uma modificação bastante significativa na ação cotidiana do aluno servidor, provocada por esta participação, principalmente quando analisamos os dados fornecidos pelas respostas dos alunos dos cursos Gestão de Pessoas e Previdência Estadual, por se tratarem de programas direcionados a melhoria dos fluxos de processos.

Sugerimos à EGP, mais especificamente, ao Núcleo de Educação Governamental, para o combate à evasão, que revejam as estratégias e concentrem esforços em todas as etapas que antecedem o início dos cursos, principalmente nos momentos de propagação, inscrições, definição e delimitação do público-alvo, leitura real da demanda de cada curso, adequado-a ao número de vagas ofertadas.

Sugerimos, ainda, aperfeiçoar a comunicação com os órgãos e instituições do poder público estadual e aos moldes do que já existe para o Poder Executivo do Ceará ampliar para o Poder Executivo municipal, criando uma grande rede de informações, com o intuito de dar precisão, o máximo possível, sobre os dados concretos da demanda de formação em Gestão Pública.

Acreditamos também que a gerência do Banco de Talentos do Estado, sistema que permite a constante atualização da Gestão de Pessoas, deve passar para o controle efetivo da EGP, possibilitando o conhecimento das capacidades e potencialidades dos servidores

públicos estaduais, permitindo que a Escola de Gestão possa traçar melhor suas estratégias de capacitação.

Para futuras pesquisas sugerimos um estudo sobre o descompasso existente entre a gestão de desempenho, a política de remuneração, os planos de carreira e a capacitação ofertada ao servidor, englobando as ações de capacitação realizadas de forma isolada da gestão de pessoas.

Sugerimos ainda, com arrimo nos dados sintetizados e constituídos nesta avaliação de resultados, possa ser estruturada a base para a realização de uma avaliação de impacto, que identifique a repercussão das ações formadoras da Escola de Gestão Pública do Ceará, diretamente para o cidadão, que, em última instância, se beneficia dos serviços prestados pelo servidor formado, esta avaliação que propomos, para novas pesquisas, deve ser embasada em indicadores internos e externos, sugerimos que um deles seja o custo médio por aluno, considerando os dados de evasão, dando transparência a sociedade do uso dos recursos públicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABED - **CENSO EaD. Br - 2010- 2012** - Editora Pearson / Prentice Hall (Grupo Pearson)

ABRAEAD – **Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância**. 3.ed. São Paulo: Instituto Monitor, 2007.

ANDREWS, Cristina e KOUZMIN, Alexander. O discurso da nova administração pública. **Lua Nova**, São Paulo, nº 45, 97 – 129, 1998.

ALONSO KM. Educação à distância no Brasil: a busca de identidade **In: PRETI O, organizador. Educação à distância: inícios e indícios de um percurso**. Cuiabá: Nead/ie-UFMT, 1996.

ALMEIDA, Fernando (Org.). **Educação à distância: formação em ambientes virtuais e colaborativos de aprendizagem - Projeto Nave**. São Paulo: [s.n.]. 2001.

ALVES, Lynn; NOVA, Cristiane (orgs). **Educação à distância: uma nova concepção de aprendizado e interatividade**. São Paulo: Ed. Futura, 2003, p.149-163.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 1999.

BELLONI, Maria Luíza. Ensaio sobre a Educação a Distância no Brasil; **Educ. Soc.** vol.23 no.78 Campinas Ar. 2002.

BOLIVAR, A. . **Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden**. Madrid: La Muralla, 2000.

BRASIL (Estado) Decreto nº 2.829 de 29 de outubro de 1998. Estabelece as normas para elaboração e execução do plano plurianual e dos orçamentos da União, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, de 30 de out. 1998

Brasil MEC - CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, **Câmara de Educação Básica. (2002). Diretrizes Nacionais para a Educação à distância no âmbito da Educação Básica.** Relatores: Gouveia, S F. & Bizzo, N. M. V. CNE/MEC.

BVS, 2010 - Biblioteca Virtual em Saúde,<

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/descentralizacao/inf_est_gestao_resultados.php > acesso em: 01 de junho de 2012.)

CANÁRIO, R.. A Prática Profissional na Formação de Professores. In B. P. Campos (Ed.), **Formação Profissional de Professores no Ensino Superior**. Porto: Porto Editora, 2001.

CASTANHAR, J. C; COSTA, F. L. Avaliação de Programas Públicos: desafios conceituais e metodológicos. In: 22º Encontro Anual da ANPAD, 1998, Foz do Iguaçu. **Anais**. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A . 5. ed. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CEARÁ (Estado) Decreto nº 29.642 de 05 de fevereiro de 2009. Regulamenta o Dispositivo da Lei nº .14.367 de 10 de junho de 2009. **Diário Oficial do Estado do Ceará** de 11 fev. 2009

CEARÁ (Estado) Lei nº 13.875 de 07 de fevereiro de 2007. Dispõe sobre o Modelo de Gestão do Poder Executivo, altera a estrutura da Administração Estadual, promove a extinção e criação de cargos de direção e assessoramento superior, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, de 07 de fev. 2007

CEDDET, Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DECLARAÇÃO MUNDIAL SOBRE EDUCAÇÃO PARA TODOS PLANO DE AÇÃO PARA SATISFAZER AS NECESSIDADES BÁSICAS DE APRENDIZAGEM - Aprovada pela Conferência Mundial sobre Educação para Todos Jomtien, Tailândia - 5 a 9 de março de 1990. <http://www.pitangui.uepg.br/nep/documentos/Declaracao%20-%20jomtien%20-%20tailandia.pdf>. Acesso: 04/05/2012

DEL ROIO, Marcos - **O império universal e seus antípodas: a ocidentalização do mundo**, São Paulo, Ícone editora, 1998.

EGP: www.egp.ce.gov.br); Apud- D. Javier Gallejo Gallego – UNED; INAP – Instituto Nacional de Administração Pública; CEDDET – Fundación Centro de Educación à distância para el Desarrollo Económico y Tecnológico)

ENGUIITA, Mariano F. **A Face Oculta da Escola: Educação e Trabalho no Capitalismo**. (Trad. Por Tomaz Tadeu da Silva). Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

ETICE, *Cinturão Digital*, Em: < <http://www.etice.ce.gov.br/categoria1/cinturao/>, acesso em: 29 de maio de 2012.)

FARIAS A. **História do Ceará: dos índios à geração Cambeba**. Fortaleza: Tropical, 1997.

FELIPINI Dailton. e-Learning: O ensino do próximo milênio, artigo publicado na revista eletrônica **eCommerceOrg**; http://www.e-commerce.org.br/artigos/e-learning_ensino.php, 2003 acesso 02/06/12.

FREIRE, Paulo, **Pedagogia do Oprimido**, 2ª. Ed. Porto Afrontamento, 1975, 264 p.

FREIRE, Paulo. **Política e educação: ensaios** – 5ª. Ed. São Paulo, Cortez, 2001. (Coleção Questões de Nossa Época; v 23)

FRIGOTTO, Gaudêncio. Cidadania e Formação Técnico-Profissional: desafios neste fim de século. In: SILVA, Luiz Heron (org.). **Novos Mapas Culturais, Novas Perspectivas Educacionais**. Porto Alegre: Sulina, 1996.

GAETANI, Francisco. **Gestão e avaliação de políticas sociais: subsídios para discussão**. Brasília: MARE/ENAP, 1997. 15 f. (Texto para discussão, 14).1. Políticas públicas — Brasil — Aspectos sociais. I. Título II. Série CDD 350.7

GOMES, Maria João. **E-Learning: Reflexões em Torno do Conceito**. In Dias Paulo e Freitas, Varela (orgs), **Actas da IV Conferência Internacional de Tecnologias de Informação e Comunicação na Educação – Challenges’05**, Braga: Centro de Competência da Universidade do Minho, 2005.

GOMES, Maria João. **Educação a Distância**. Braga: Centro de Investigação em Educação, 2004.

GRUPO DE TRABALHO ELABORAÇÃO; **Proposta Curricular Educação e Trabalho**. Coordenação: PEDRO DE SOUZA, – SED <http://www.sed.sc.gov.br/educadores/proposta-curricular?showall=1>, acesso 02/06/12.

HOLANDA, M. C.; ROSA, Antônio Lisboa T. **Gestão pública por resultados na perspectiva do Estado Do Ceará**. Nota Técnica, n.11. Fortaleza: IPECE, 2004.

IANNI, O. **Enigmas da Modernidade-mundo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

LEITÃO, Lisboa, **Entrevista ao Jornal “O Aprendiz”**, Em: <<http://portal.aprendiz.uol.com.br/2011/07/19/extincao-da-secretaria-de-educacao-a-distancia-no-mec-e-prematura-avalia-especialista/>>, acesso em: 10 de maio de 2012.)

LEVY, Evelyn. **Formação e capacitação na construção de um novo Estado**. Brasília: MARE/ENAP, 1997. 15f. (Texto para discussão, 19).

LOBO NETO, Francisco José da Silveira. **Educação a Distância: Regulamentação, Condições de Êxito e Perspectivas**, 1998. Site: http://www.feg.unesp.br/~saad/zip/RegulamentacaodaEducacaoaDistancia_lobo.htm, Acesso 30/05/2012.

MAIA, Carmem; MATTAR, João. **ABC da EAD**. São Paulo, Pearson Practice Hall., 2007.

MARINO, E. “Manual de Avaliação de Projetos Sociais” São Paulo: IAS – Pedagogia Social, 1ª edição, 1998.

MEIRINHOS, Manuel Florindo Alves. Dissertação/tese: **Desenvolvimento profissional docente em ambientes colaborativos de aprendizagem a distância: estudo de caso no âmbito da formação contínua**, 2006,

MESQUITA, Lúcio. **Televisão Educativa do Ceará – 18 anos: uma experiência que vem dando certo.** Educação a Distância 1992; 1. Brasília: INED.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento.** São Paulo: Hucitec, 1993.

MÔNICA, Lúcia Rique Fernandes, coord. **Educação à distância em organizações públicas;** mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília : ENAP, 2006. 200 p.

MORAN, Manuel, *Entrevista ao Jornal “O Aprendiz”*, Em:
< <http://portal.aprendiz.uol.com.br/2011/07/19/extincao-da-secretaria-de-educacao-a-distancia-no-mec-e-prematura-avalia-especialista/>>, aceso em: 10 de maio de 2012.

NUNES IB. Educação à distância e o mundo do trabalho. **Tecnologia Educacional** 1992.

NUNES IB. Pequena introdução à educação à distância. **Educação a distância** 1992;1. Brasília: INED, 1992.

OSBORNE, David e GAEBLER, Ted. **Reinventando o governo.** 8ª. ed. Brasília: Editora MH Comunicação, 1992.

PACHECO, Regina Silvia e RIBEIRO José Mendes, **Escolas de Governo: tendências e desafios – A ENAP em perspectiva comparada (Revista do Serviço Público Ano 51 Número 2 Abr-Jun 2000).**

PEREIRA, Bresser; Texto para Discussão ENAP nº.1. Brasília, 1995. Conferência pronunciada em Brasília, em janeiro de 1995, nos seminários sobre a reforma constitucional com os partidos políticos, patrocinados pela Presidência da República. Em espanhol "La Reforma del Aparato del Estado y la Constitución Brasileña", Revista del Clad Reforma y Democracia, no.4, 1995 1-11

PEREIRA, Bresser; **A reforma do aparelho do Estado e a Constituição brasileira.** Brasília: ENAP, 1995. 23 f. (Texto para discussão, 1). (Revista do Serviço Público Ano 51 Número 2 Abr-Jun, 2000 19 páginas).

PETERS, O. **Didática da educação a distância.** São Leopoldo: Unisinos, 2001.

PRADO, Gilberto. Dispositivos interativos: **imagens em redes telemáticas**. In: DOMINGUES, Diana (org). **A arte no século XXI: a humanização das tecnologias**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1997, p. 295- 302.

ROCHA, Heloísa Vieira da. **O ambiente TeEduc para Educação a distância baseada na Web: princípios, funcionalidades e perspectivas de desenvolvimento**. In: MORAES, Maria Cândida (org) **Educação a Distância: fundamentos e práticas**. Campinas: UNICAMP/NIED, 2002.

RICARDO, Eleonora Jorge. **Gestão da Educação Corporativa (Cases, Reflexões e Ações em Educação a Distância)**. Pearson Education do Brasil. São Paulo, 2006

RICARDO, Eleonora Jorge. **Educação Corporativa e Educação a Distância**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

ROCHE, Chris. **Avaliação de impacto dos trabalhos de ONGs: aprendendo a valorizar as mudanças**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SALES, G. L. ; BARROSO, G. C. ; SOARES, J. M. (2008) **O Indicador de Aprendizagem Learning Vectors Como Instrumento Automatizado de Avaliação para Suporte à Aprendizagem em EaD**. In: Workshop Sobre Informática na Escola - WIE, 2008, Belém. XVII Congresso da Sociedade Brasileira de Computação, v.1. p. 205-214.

SANTA CATARINA, Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia. Proposta Curricular de Santa Catarina: Estudos Temáticos. Florianópolis: IOESC, 2005. 192 p.

SANTOS, Filomena Maria Lobo Neiva. : **Implantação do Núcleo de Educação à Distância Governamental (@NEDGOV) da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará: possibilitando a elevação do nível das competências dos servidores públicos**. VII Seminário sobre Trabalho e Educação: uma década de estudos e pesquisas sobre Trabalho e Educação na Amazônia. <http://www.gepte10anos.ufpa.br/docs/GT> - 2011

SARAIVA, Terezinha. Educação a distância no Brasil: lições da história. In: **Em aberto**, Brasília, ano 16, n.70, abr/jun 1996

SAVIANI, Demerval. O Trabalho como Princípio Educativo Frente às Novas Tecnologias. in: FERRETTI, Celso João et al. **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SIGWALT, Eduardo Sá Brito (et al). Educação à distância (EAD). In: LITWIN, Edith (org). **Desafios, recursos e perspectivas da educação à distância**. **Pátio**. Porto Alegre, v.3, n.9, p.17-19, mai/jul 1999.

SILVA, M.. Paidéia **Revista Científica de Educação a Distância**. Entrevista com os professores Marco Silva e Edméa Santos. Unimes: Santos. v.1, n.1, 2008

VIEIRA, Sonia. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora da Unicamp Sarvier, 1984.

ANEXOS**ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM OS ALUNOS EGRESSOS DOS CURSOS EM EAD DO @NEGOV-2011**

1. QUAL O ÓRGÃO/INSTITUIÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA?

.....

1.1 QUAL O SEU NOME OPCIONAL)?

.....

1.2 QUAL O SEU CARGO/FUNÇÃO?

.....

.....

1.3 QUANTO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO?

.....

.....

1.4 QUANTO TEMPO DE SERVIÇO NO CARGO ?

.....

.....

2. QUAL O CURSO EM EAD QUE VOCÊ CONCLUI PELA EGP EM 2011?

.....

.....

3. EM QUE SENTIDO ESTE CURSO CONTRIBUIU PARA MELHORAR SUA ATUAÇÃO NO TRABALHO?

.....

.....

4. OBJETIVAMENTE, VOCÊ ESTÁ PONDO EM PRÁTICA NO SEU TRABALHO, O QUE FOI APRENDIDO NO CURSO?

.....

.....

5. O CURSO AGREGOU NOVOS HÁBITOS, CONHECIMENTOS A SUA PRÁTICA DE TRABALHO? EXPLIQUE SUA RESPOSTA

.....

.....

6. APÓS FAZER O CURSO SEU DESEMPENHO OPERACIONAL MELHOROU?

.....

.....

INSTRUMENTAL DE AVALIAÇÃO REATIVA COM OS CONCLUDENTES



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Escola de Gestão Pública

AVALIAÇÃO DE EVENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

TÍTULO: _____
 PERÍODO: _____
 CARGA HORÁRIA: _____ horas /aula: _____
 TURMA: _____ TURNO: _____
 TUTOR(A) DE INTERAÇÃO: _____

ASPECTOS A SEREM AVALIADOS	CONCEITO				
AVALIAÇÃO GERAL	1=insuficiente	2=Regular	3=Bom	4=Ótimo	5=Excelente
SATISFAÇÃO GERAL COM O CURSO					
DIMENSÃO DA CARGA HORÁRIA					
NÍVEL DO CONTEÚDO					
ATUALIZAÇÃO DO CONTEÚDO					
ALCANCE DOS OBJETIVOS					
DISTRIBUIÇÃO DOS CONTEÚDOS					
TUTORIA	1=insuficiente	2=Regular	3=Bom	4=Ótimo	5=Excelente
HABILIDADE					
FEEDBAK					
RECURSOS	1=insuficiente	2=Regular	3=Bom	4=Ótimo	5=Excelente
AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM					
MATERIAL DIDÁTICO					