

Legitimação dos recursos humanos em cursos superiores a distância nas universidades federais mineiras

MARIA CECÍLIA TEIXEIRA REIS

(Universidade Federal de Viçosa) mcecilia.teixeirareis@gmail.com

DANIELLE VALENTE DUARTE

(Universidade Federal de Viçosa) daniellevduarte@yahoo.com.br

VAGNER ALVES ARANTES

(Universidade Federal de Viçosa) wagner.arantes@ufv.br

LAYON CARLOS CEZAR

(Universidade Federal de Viçosa) layoncezar@gmail.com

TELMA REGINA DA COSTA GUIMARÃES BARBOSA

(Universidade Federal de Viçosa) telma@ufv.br

Resumo: A pesquisa propõe identificar como as Universidades Federais Mineiras estão legitimando a variável equipe multidisciplinar presente no documento “Referenciais de Qualidade para Educação a Distância”, em seus cursos superiores. Considerando que as questões de qualidade atribuídas às metodologias de ensino não vigoram atribuídas somente às ferramentas didáticas, optou-se por delinear e valorizar a preocupação com as pessoas envolvidas com a difusão do ensino EaD, no caso a equipe multidisciplinar, composta por docentes, tutores e pessoal técnico-administrativo. Esta pesquisa, quanto à natureza, adota abordagem predominantemente qualitativa. Quanto aos meios, classifica-se como documental e de campo, e quanto aos fins, é descritiva. Os dados primários, considerando as onze Universidades Federais de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais, foram coletados por meio de entrevistas aplicadas aos sujeitos estratégicos, todos dirigentes das unidades de educação a distância dessas universidades. Identificou-se, segundo a percepção dos entrevistados, o excesso de trabalho para o docente, a impossibilidade de acúmulo de bolsas, a carência de docentes, a carência de tutores em área específica, a falta de envolvimento e a carência de pessoal de apoio, fatores que mais têm comprometido as boas condições de atendimento da equipe multidisciplinar. Estes resultados apontam para a necessidade de a universidade investir em procedimentos capazes de revestir a equipe multidisciplinar dos requisitos necessários à oferta de um ensino a distância de qualidade, conforme preceituada nos “Referenciais de Qualidade”.

Palavras-chave: Referenciais de Qualidade. Educação a Distância. Políticas Públicas.

Human resources legitimation in distance college courses at federal universities from the state Minas Gerais – Brazil

Abstract: The main objective of this article is to analyze how the federal universities from the state of Minas Gerais have been legitimating the variable called “multidisciplinary variable” which is present at the “Quality Benchmarks for Distance Education” document in their courses. Taking account that the questions related to quality attributed to the teaching methodologies do not prevail attributed only to the teaching tools, this article made a delineation in order to promote the valorization of the people involved at the distance teaching (EaD), referring in this case to the multidisciplinary team which is composed for the professors, tutors and the technical-administrative staff. In methodological terms this research presents as a qualitative approach, in this sense the documental and bibliographical research and the research in loco with interviews were done. The interviews were focused on the strategic people, which ones are directors from the eleven Federal Universities from the state of Minas Gerais – Brazil surveyed. As result, according to the respondents perceptions it was found that the professor’s overwork, the inability to earn scholarships, the deficiency of professors, the lackness of tutors in specific areas, the need of commitment and the shortage of a staff team were the critical factors which have committed most the good conditions. This results points that the universities need to invest in procedures capable enough to endue the multidisciplinary team about the requirements needs to offer a quality distance education.

Keywords: Quality of References. Distance Education. Public Policy.

INTRODUÇÃO

A Educação a Distância (EaD) no Brasil tem demonstrado importante capacidade de expansão e difusão e vem permitindo, por meio do acesso à educação superior, maior integração dos cidadãos em uma sociedade plural. Dados da então Secretaria de Educação a Distância (SEED), atual Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI), ligada ao Ministério da Educação (MEC), indicam que a EaD obteve crescimento de 6,32% de 2010 a 2011, chegando, em dezembro de 2011, à marca de um milhão de alunos matriculados em cursos superiores e de pós-graduação autorizados e credenciados pelo MEC (MEC/INEP, 2011).

A política de educação no Brasil trata a modalidade a distância com base legal estabelecida no art. 80 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), sendo regulamentada pelo Decreto nº 5.622/2005 e caracterizada pela mediação didático-pedagógica através do uso de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares diversos.

A regulamentação da EaD, especificamente para o nível superior, ocorreu com a publicação do Decreto nº 5.800/2006, que dispõe sobre o Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB) e trata do credenciamento de instituições que ministram cursos a distância com direito a certificação. Este Decreto no cumprimento de seu papel social possibilitou que a educação superior aumentasse seu leque de oferta de cursos, além de ter contribuído para a expansão e interiorização da oferta de programas de educação superior no País.

No intuito de garantir à EaD a qualidade e as condições básicas para o desenvolvimento dos cursos, o MEC elaborou o documento “Referenciais de Qualidade para a EaD”, que constitui um norteador para subsidiar atos legais do poder público no que se refere aos processos específicos de regulação, de supervisão e de avaliação da modalidade.

Com base no conteúdo do documento citado, entende-se que, para garantir o cumprimento dos objetivos do MEC em relação à qualidade da EaD e proporcionar a essa modalidade a efetividade de uma política pública de expansão do ensino superior de qualidade, é preciso que as dimensões estabelecidas nos “Referenciais de Qualidade” sejam plenamente adotadas e implantadas pelas Instituições de Ensino Superior (IES).

Acredita-se que, ao imprimir ações condizentes com os “Referenciais de Qualidade”, as IES possam proporcionar à educação superior a distância a legitimidade requerida pela sociedade e pelo Governo, adequando suas práticas e suas estruturas para o desenvolvimento dos cursos às normas estabelecidas. Ou seja, os “Referenciais de Qualidade” devem ser legitimados e institucionalizados nas IES.

Assim, a presente pesquisa propõe buscar respostas para a seguinte questão: Como as Universidades Federais

Mineiras estão legitimando a variável equipe multidisciplinar presente nos Referenciais de Qualidade para Educação a Distância em seus cursos superiores?

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

As sociedades contemporâneas permitiram a emergência de iniciativas em EaD no intuito de atender a dinamicidade das mudanças sociais e educacionais (BELLONI, 2003). A EaD corresponde a uma estratégia desenvolvida através de sistemas educativos que se encarregam de oferecer educação a setores ou grupos da população que, por razões diversas, têm dificuldades de acesso a serviços de educação regulares (GONZALEZ, 2005). O autor complementa que nesta modalidade, professor e aluno estão separados no espaço e/ou tempo, o controle do aprendizado é realizado de forma mais intensa por parte do aluno e a comunicação é mediada por documentos impressos ou emprego de tecnologia.

O crescimento, a expansão e o barateamento do acesso às Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) no Brasil e no mundo, de acordo Blois (2004, p. 102) fizeram com que “organizações até então afastadas da EaD passassem a encará-la como desafio a ser vencido, prevendo, em curto prazo incorporá-la às suas ações”. A EaD tem se nutrido deste desenvolvimento tecnológico, incorporando às suas práticas diversas tecnologias.

Incentivados pelas oportunidades advindas do uso das TIC's, cada vez mais cidadãos, instituições e o próprio Governo Federal vêm na forma de educar a distância um meio para democratizar o acesso ao conhecimento, bem como expandir oportunidades de trabalho e de aprendizagem ao longo da vida (ROSINI, 2007). Entre as exigências do mercado de trabalho está a busca por maior nível de qualificação do trabalhador. Fato que podem vir a ser dirimido com o auxílio de avanços tecnológicos otimizados em prol do âmbito educacional, de modo a qualificar, capacitar e desenvolver conhecimentos e habilidades nos trabalhadores, e fomentar a competitividade entre organizações, suprindo as necessidades do mercado de trabalho (MARTINEZ; PERIC, 2009). O crescimento da EaD atrelado ao uso de novas tecnologias educacionais nas IES do Brasil, advêm da tendência de sedimentar políticas públicas do Estado à esta modalidade de ensino (TACHIZAWA; ANDRADE, 2003).

Para Franco (2005) a ampliação qualificada da EaD emerge como determinação política para intensificar a oferta de educação em todos os níveis, atendendo maior número de indivíduos. Para o autor, a dimensão territorial do Brasil, a diversidade regional e social e a demanda crescente pela educação superior tornam a EaD uma prioridade a ser efetivamente concretizada e institucionalizada no País.

A atuação do poder público no sentido de exigir a consolidação de práticas de ensino com um padrão de qualida-

de que atenda aos princípios de uma educação democrática e transformadora garantirá ao aluno a oportunidade de estar se desenvolvendo como ser humano crítico, criterioso e consciente, que busque resolver os problemas atuais da sociedade onde vive (BACHA FILHO, 2003).

O documento “Referenciais de Qualidade para a EaD”, emitido pela então SEED, atual SECADI, constitui-se norteador para subsidiar atos legais do poder público no que se refere aos processos específicos de regulação, supervisão e avaliação da modalidade em questão. O documento estabelece variáveis que contemplam: a concepção de educação e currículo no processo de ensino e aprendizagem; os sistemas de comunicação; o material didático; a avaliação; a equipe multidisciplinar; a infraestrutura de apoio; a gestão acadêmico-administrativa; e a sustentabilidade financeira. Apresentaremos considerações específicas sobre a equipe multidisciplinar.

O estudo de Versuti (2004) concluiu que ao discutir a qualidade em EaD, as questões fundamentais não residem apenas no nível das ferramentas didáticas, é preciso incluir e valorizar a preocupação com as pessoas, com os usuários que estão fazendo o curso, suas especificidades e interesses, e se possível otimizar o potencial das ferramentas disponíveis para atingir estes objetivos. Além da preocupação com os alunos usuários do curso é preponderante a configuração da equipe multidisciplinar com funções de planejamento, de implementação e gestão dos cursos a distância, onde as categorias profissionais de docentes, de tutores e de pessoal técnico-administrativo devem estar em constante qualificação.

A presença do professor/tutor que interage com seus alunos no sentido de reforçar comportamentos e ações motivadoras em seu aprendizado é fundamental, pois ações motivacionais podem contribuir para redução do nível de evasão (GONZALEZ, 2005). Entretanto, a responsabilidade de permanência no curso a distância é considerada decisão do aluno: depende dele, da sua força de vontade, da sua capacidade de organização e de concentração para manter-se no curso e finalizá-lo (LAPA; PRETTO, 2010).

O docente que ministra disciplinas a distância enfrenta novos desafios além dos que estaria sujeito nos moldes do ensino presencial. No ambiente de sala de aula, o professor já se encontra em situação relativamente confortável e apresenta maior desenvoltura. O novo estilo educacional permeia a intermediação expressiva do uso das TIC's (LAPA; PRETTO, 2010).

O papel que o professor absorve na modalidade EaD reflete em responsabilidade e compromisso de “[...] ajudar o aluno a interpretar esses dados, a relacioná-los, a contextualizá-los” (MORAN et al, 2006, p. 30). Entre as funções do instrutor consiste, ajudar os alunos a aprender o conteúdo do curso. Porém cabe ao instrutor descobrir quais formas de apoio se enquadram as necessidades de seus alunos, fato subjetivo e dependente da empatia e da capacidade do instrutor de entender as personalidades de seus alunos,

mesmo quando filtradas por comunicações transmitidas tecnologicamente (MOORE; KEARSLEY, 2008).

Em princípio, o afastamento físico entre professor e aluno pode ser dirimido por recursos tecnológicos, concomitantemente ao afastamento temporal entre o planejamento e a execução do processo de ensino e aprendizagem, isto é, do pensar e fazer da prática docente (SARAIVA, 1995). Como os materiais precisam ser preparados com antecedência, geralmente os professores convidados a produzi-los – chamados professores conteudistas – nem sempre são aqueles que atuarão na oferta do curso ou da disciplina – que são os denominados professores ministrantes. O professor conteudista deve elaborar o conteúdo a ser apresentado considerando o tempo de instrução disponível por parte do aluno, não agregando quantidades elevadas de material complementar para leitura (MOORE; KEARSLEY, 2008).

Quanto às atribuições dos tutores, a tutoria pode ser alocada em atividades a distância e presencialmente. A tutoria a distância media o processo pedagógico junto a estudantes geograficamente distantes dos pólos descentralizados de apoio presencial, priorizando o esclarecimento de dúvidas através fóruns de discussão, participação em videoconferências etc.

A tutoria é determinante para ação de aprendizagem, visando orientação acadêmica, acompanhamento pedagógico e avaliação dos alunos a distância. É necessário trabalhar criando condições para que a oferta de cursos a distância não seja prejudicada mediante deficiências de atendimento e dificuldades ao sanar dúvidas que naturalmente surgem à medida que os cursos são realizados (MOORE; KEARSLEY, 2008). Espera-se do tutor, além do domínio da política educativa da instituição e do conhecimento atualizado das disciplinas sob sua responsabilidade, o devido domínio das ferramentas de trabalho (GONZALEZ, 2005).

Quanto ao pessoal técnico-administrativo o MEC (2007) arbitra a função de oferecer apoio necessário para a realização dos cursos, atuando na sede da instituição junto à equipe docente responsável pela gestão do curso e nos pólos de apoio presencial. As atividades envolvem as dimensões administrativas - funções de secretaria acadêmica, registro e acompanhamento de matrícula, avaliação e certificação dos estudantes, no cumprimento de prazos e exigências legais; bem como no apoio ao corpo docente e de tutores nas atividades presenciais e a distância, distribuição e recebimento de material didático, atendimento a estudantes; e tecnológicas - funções de suporte técnico para laboratórios e bibliotecas, como também nos serviços de manutenção e zeladoria de materiais e equipamentos.

METODOLOGIA

Esta pesquisa, quanto à natureza, adota abordagem predominantemente qualitativa.

Quanto aos meios, esta pesquisa classifica-se como documental e de campo (VERGARA, 2006). Documental porque acessou documentos das universidades federais mineiras quanto aos procedimentos a respeito da adoção da modalidade EaD e das legislações pertinentes. E de campo por ter sido desenvolvida junto às universidades federais mineiras.

Quanto aos fins, é descritiva, uma vez que buscou descrever e estudar determinada característica de uma população ou fenômeno (Gil, 2004), ou seja, visou identificar como as universidades federais mineiras estão legitimando a variável de qualidade, equipe multidisciplinar, que induz à consolidação da adoção da modalidade de educação a distância em seus cursos superiores na percepção de sujeitos estratégicos da EaD.

Para esta pesquisa foram utilizados dados primários e secundários. Os dados secundários foram extraídos dos endereços eletrônicos e documentos disponibilizados pelas universidades federais mineiras, AbraEAD, INEP e MEC.

Os dados primários, considerando as onze Universidades Federais de Ensino Superior do Estado de Minas Gerais (Universidade Federal de: Alfenas, Itajubá, Juiz de Fora, Lavras, de Minas Gerais, Ouro Preto, São João Del-Rei, Triângulo Mineiro, Uberlândia, dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e Viçosa), foram coletados por meio de entrevistas aplicadas aos sujeitos estratégicos, todos dirigentes das unidades de educação a distância dessas universidades.

A coleta dos dados primários foi realizada prioritariamente com sete dos entrevistados, através do software Skype®; com três dos entrevistados através de e-mail; e com um entrevistado pessoalmente.

Os entrevistados foram nomeados aleatoriamente para análise e discussão dos dados, em prol de respeitar o sigilo das devidas identidades dos respondentes, por: E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, e E11.

O tratamento de dados exige um método que permita ao pesquisador ir além da aparência, compreender contradições e confrontar informações na busca por explicar acordos e desacordos entre os elementos apresentados (VERGARA, 2006). Para tanto, na análise das entrevistas, utilizou-se da Análise de Conteúdo que, de acordo com Bardin (2009) abrange técnicas das comunicações tanto verbais ou não-verbais, quanto linguísticas, que visam obter, mediante procedimentos, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de recepção dessas mensagens. Os elementos do conteúdo vão sendo arquitetados em prol de esclarecer e de extrair seu significado (LAVILLE; DIONNE, 1999).

ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A equipe multidisciplinar no âmbito da EaD engloba uma diversidade de profissionais responsáveis por sua es-

truturação e funcionamento e sua constituição requer processo de recrutamento e seleção dos tutores e dos professores para suprir as atividades decorrentes das disciplinas ministradas (MEC, 2007). Este processo deve contemplar a escolha de profissionais capacitados para a função, com vistas à qualidade do ensino.

Fazendo um agrupamento das percepções dos entrevistados foram identificadas três unidades de registro: recrutamento e seleção, qualificação e suficiência do pessoal, que, em seu conjunto, possibilitam indicar as condições de atendimento da equipe multidisciplinar nas universidades federais mineiras.

Analisando a unidade de registro Recrutamento e Seleção, observou-se que cada instituição apresenta suas diretrizes bem estabelecidas em editais para o recrutamento da equipe, em especial para tutores, visto que o professor, na maioria das vezes, pertence ao quadro de pessoal da universidade.

No caso dos tutores, de acordo com o entrevistado E7 o processo de recrutamento e seleção “é feito via edital, analisado pela procuradoria jurídica, no qual constam as competências e habilidades que o tutor ou técnico precisa para realizar as atividades da educação a distância”.

Na instituição de E6 o processo segue “orientações específicas de cada curso e participam de um processo de seleção específico para tutor/bolsista”. Segundo E2 em sua instituição “os tutores foram e são selecionados através de editais específicos e passam por capacitação antes de começarem a atuar”. Acredita-se que ao estabelecer procedimentos para recrutamento e seleção as universidades formalizam o processo e contribuem para concretização dos padrões organizações em condição satisfatória e transparente.

O processo de recrutamento e seleção dos tutores, uma vez deliberadas às vagas, caracteriza-se como bem consolidado na instituição de E1 que relata: “o perfil, constitui-se um edital, um edital público de seleção, que é divulgado nos sites, divulgado no diário oficial” e, após a seleção, “junto com o coordenador de tutoria são definidas as áreas que esses tutores vão atuar” (E1).

Entretanto, algumas dificuldades foram apontadas durante o processo de recrutamento e seleção de pessoal. Dentre elas destaca-se a falta de pessoal qualificado, a impossibilidade de duplicação de pagamento de bolsas e a carência de docentes em algumas áreas específicas.

No processo de recrutamento de tutores, segundo a percepção dos entrevistados E3 e E4 a maior dificuldade está relacionada ao valor pago da bolsa/auxílio financeiro e a qualificação desejada. Para E3 “a bolsa já foi boa, não está mais boa, mas a gente sempre, toda vez, que abre um processo de editais públicos, sempre tem grande concorrência, evidente que a gente tem que dar um processo de capacitação para essas pessoas”.

E6 relata que: “em alguns pólos/municípios tivemos mais dificuldade para selecionar tutores, em função do va-

lor da bolsa e da demanda real de pessoas capacitadas”. E4 também compartilha desta perspectiva e relata a “dificuldade de encontrar tutores com o perfil de bolsa para determinadas áreas do conhecimento”. O pagamento das bolsas, assim como o valor estabelecido para as mesmas, estão subordinados as diretrizes da unidade financiadora.

Não apenas para os tutores, as dificuldades também ocorrem no recrutamento de professores. Atribui-se que “parte da resistência não é por não acreditar no EaD, é por a pessoa saber que vai dar trabalho” (E1). De acordo com E11 “a preocupação com o tempo, então se ele conhece, ele sabe que para ter um curso bom, exige tempo, exige trabalho, exige dedicação para produzir o material com qualidade”.

A adaptação do conteúdo didático à modalidade EaD requer dedicação e envolvimento para com a qualidade da difusão do processo de ensino aprendido. A resistência em atribuir o tempo requerido para elaboração do material, enquadra-se em condição insatisfatória, tendo em vista que a administração do tempo do docente é subjetiva e a prática didática a distância ainda não está incorporada na cultura.

No tocante ao recrutamento de professores, constatou-se que são, em sua maioria, pertencentes ao quadro efetivo da instituição e raramente se recorre ao recrutamento por edital externo. Neste sentido, o entrevistado E2 afirma que os mesmos podem ser: “recrutados dentro do quadro docente da própria universidade”. Para E3 “primeiro são as pessoas da casa, os professores efetivos e substitutos, quando não tem, convidamos algumas pessoas”. Na instituição de E6, assim como de E4: “os professores são convidados pelos coordenadores, quando são docentes da instituição, ou selecionados por edital externo”.

Quanto aos critérios de contratação, para E9 “os requisitos necessários para a contratação e também para a impossibilidade de acúmulo de bolsas, por vezes se apresentam como obstáculos no momento destas contratações”. E4 também relata que há “carência de professores em determinadas áreas do conhecimento”.

Após a contratação é importante preocupar-se com o processo de capacitação, assim, procedeu-se à análise da unidade de registro sobre Qualificação de pessoal. Constatou-se que, para a maioria dos entrevistados, a capacitação da equipe, tutores, professores e pessoal de apoio técnico-didático, é fundamental para a qualidade dos trabalhos desenvolvidos.

A importância dada à capacitação é destacada por E5 ao afirmar que: “as pessoas envolvidas têm que receber um treinamento por parte da CEAD. No caso dos tutores, “eles fazem um curso e depois uma oficina sobre esse material, e, além disso, eles têm um acompanhamento por um período de tempo por parte da CEAD, isso tanto tutores quanto professores” (E11).

Associado à questão da capacitação a interação do professor e do tutor com o aluno figura como fator de destaque capaz de levá-los à condição de qualificados para a

função.

Sendo assim, na busca por manter o foco no aprendizado, a presença do professor e do tutor que interagem com seus alunos reforçando comportamentos e ações motivadoras ao longo do processo de ensino e aprendizado é fundamental para eficácia das atividades acadêmicas (GONZALEZ, 2005).

No que tange o desenvolvimento das atividades acadêmicas algumas universidades, como se pode observar na percepção dos entrevistados E11, E7 e E10 compartilham o fato do professor conteudista ser, na maioria das vezes, o professor ministrante da disciplina. Para E11 “na grande maioria das disciplinas, o professor conteudista tem sido o mesmo o professor que ministra ou é responsável pela disciplina”. Para E7 “todo conteudista é um professor formador, são raríssimos casos, acaba facilitando o trabalho dos tutores e o contato com os alunos”. Para E10 “nas disciplinas mesmo, o próprio professor, costuma ser o professor conteudista”. Para Moore e Kearsley (2008) é importante que o professor conteudista elabore o conteúdo a ser apresentado considerando o tempo de instrução disponível por parte do aluno, não agregando quantidades elevadas de material complementar para leitura.

Desta maneira, o docente deve apresentar formação e estudo atualizado para as práticas didáticas da EaD ao conduzir o processo de aprendizagem, além de incentivar e desenvolvimento de novas metodologias que integre o aluno (REZEK NETO, 2008). De acordo com E6 em sua universidade: “os cursos oferecem suporte teórico articulado as atividades práticas, pois os professores da universidade são os responsáveis pela elaboração, e oferta das disciplinas recebendo auxílio dos tutores para acompanhar o desenvolvimento das atividades acadêmicas”.

Como professores e tutores realizam atividades complementares para difusão do ensino e aprendizado a interação entre os mesmos torna-se necessária. Neste intuito reuniões e encontros entre professores e tutores estão agendados, como pode observar-se na fala de E10: “tem-se procurado, as coordenações tanto de tutoria, quanto de curso elas estão montando, organizando esses encontros com regularidade, então já estão solicitando que os professores façam esses encontros pelo menos a cada 15 dias com seus tutores”. E9 complementa que em sua universidade “cada curso tem sua dinâmica de trabalho, mas geralmente há um momento em que os tutores têm reuniões com os professores para que os mesmos possam dar esclarecimentos em relação à disciplina e o material didático”. O professor deve fornecer acompanhamento e esclarecimento aos questionamentos dos tutores, de modo que os mesmos possam atender com qualidade e eficiência as dúvidas dos alunos.

Dificuldades foram apresentadas em virtude da falta de comprometimento na relação professor-tutor e aluno. Na percepção de E4 “existem professores e tutores que se atrasam para entregar as atividades e o conteúdo; que não dão feedback e ou não participam da etapa de exploração e

testagem. Isso prejudica a qualidade final”. Esta percepção é compartilhada por E5 ao complementar que: “se o coordenador nunca entrou na plataforma, ele não sabe como é que processa o ensino a distância, ele vai ter dificuldade de perceber como melhorar o seu material, como levar e adequar seu material”. Porém cabe ao instrutor descobrir quais formas de apoio e de comunicação se enquadram as necessidades de seus alunos.

E3 fez destaque sobre a tutoria e no que tange “como processo de mediação do tutor é central, o professor ele vai montar as coisas, mas pelo volume de atividades extras, às vezes, em determinado momento ele desaparece”. Acredita-se que o comprometimento dos agentes reflete em um padrão de qualidade e estabelece uma relação de confiança para com o aluno que recebe o devido retorno de suas indagações.

O comprometimento também deve ocorrer por parte das unidades de origem presencial dos cursos de graduação, ao apoiarem sua oferta na modalidade a distância. E muitos entrevistados, como E8, se apresentaram otimistas quanto ao apoio recebido: “teve muito entusiasmo, na aula inaugural colocaram os professores considerados os bams-bams na área de matemática, fizeram um vídeo conferência, para todos os alunos no Brasil” (E8).

Segundo E9, “como cabe à unidade a decisão de participar das chamadas e editais para oferta de cursos na modalidade a distância, podemos considerar que contamos com o apoio das mesmas para a oferta de cursos”.

Já na instituição de E10 “não é o departamento que assume o curso, o curso é assumido pela DEAD mesmo”. A escolha da administração do curso EaD ser delegada a unidade de educação a distância pode ser justificada por E10 pelo fato de: “como era uma proposta, uma decisão da reitoria, os cursos presenciais não apoiaram integralmente, então pra que o curso não sofresse retaliação, e não sofresse perda, vingasse na verdade, então eu acho que a própria reitoria optou por mantê-los na DEAD”.

Além do apoio advindo das unidades de ensino de origem dos cursos, de acordo com os entrevistados há, também, o incentivo e o apoio fundamental por parte do MEC, que de acordo com E11:

[...] o MEC dá total apoio a todos os cursos de licenciatura e a universidade tem vontade sim de ter todos os cursos de licenciatura para esse público especial a distância, de professores, de formação de professores que é a proposta do MEC nas diferentes licenciaturas sejam cumpridos, mas a gente não consegue fazer com que os departamentos diminuam a resistência.

A questão da resistência quanto à modalidade EaD é atribuída por E11 ao:

[...] desconhecimento. A grande maioria dos professores desconhece o potencial que tem as novas tecnologias em termos de eficiência do processo educacional. Então eles acreditam, que um curso a distância não pode ser tão efi-

ciente do que um curso presencial.

[...] se eu convidado você pra oferecer um curso de oito horas na modalidade a distância, exige muito tempo e exige muito tempo seu com os outros. Porque você não é capaz de produzir um material de qualidade sozinha. Então exige o seu tempo pra produzir, resumir o material que você desejaria fornecer para os alunos e exige o seu tempo com as outras pessoas pra preparar aquele material, então quando a pessoa conhece, ele fica preocupado com o tempo, quando não conhece, ele diz que não é eficiente. Então existe sim, a resistência dos departamentos com relação aos cursos, acho que a forma mais eficiente de quebrar isso, é aumentando o número de disciplinas semi-presenciais ou a distância nos cursos presenciais.

Na percepção de E1 “a medida que vai sendo construído, a medida que você vai mudando a visão sobre o ensino online, as pessoas vão também mudando a percepção e apoio que se dá aos cursos”. Acredita-se que o tempo contribuiu favoravelmente para a aceitabilidade da modalidade EaD.

Em relação à Suficiência e disponibilidade de pessoal, observou-se, entre os entrevistados, a percepção predominante sobre a necessidade de definição de quadro próprio de pessoal de apoio técnico-didático que garanta a continuidade e a eficiência das atividades.

Entre as consequências da aceitabilidade da modalidade EaD está o incentivo e o investimento no quadro técnico-administrativo específico para as necessidades da área. Questionados sobre como se encontra o quadro administrativo destinado à EaD na universidade, E11 argumenta que “é preciso um quadro, não um quadro especial, mas um quadro geral, para que quando uma pessoa saísse não sofresse descontinuidade. Pelo menos um grupo de pessoas que apoiasse a parte pedagógica”. Entretanto, como relata E7 apresentam-se empecilhos quanto à “disponibilidade de recursos humanos, de preparar uma equipe que possa atuar no ensino a distância”.

Na percepção de muitos entrevistados o quadro de funcionários se encontra reduzido e deficitário para o cumprimento das atividades. Pode-se observar esta visão na fala de E3: “equipamento tem, mas falta gente, o que é fundamental, falta um diretor que vai fazer o filme, falta dar uma capacitada no professor”. Na percepção de E9 sua unidade EaD conta com o “mínimo de profissionais que trabalham no Centro de Educação a Distância. O número de alunos e de cursos está aumentando e até o momento o quadro administrativo não tem acompanhado esta demanda”. O entrevistado complementa que além da “falta de estrutura física para alocar as coordenações dos cursos nas referidas unidades, consideramos necessário que as unidades disponibilizem servidores que possam apoiar a equipe dos cursos nos procedimentos administrativos e financeiros (E9)”.

Segundo E1 “é uma discussão que a gente junto com o reitor na ANDIFES, para que a CAPES mande servidores, porque se eles querem ampliar a EaD, eles têm que ampliar

o quadro de servidores”. E5 compartilha esta percepção e apresenta que: “não tem pessoas em número suficiente e como elas não são suficientes, como trabalhar dentro da universidade [...] é importante que você tenha concursos pra trazer esses profissionais”.

Para E10 a equipe multidisciplinar também pode ser composta por: “técnicos administrativos, que tem experiência na docência do ensino superior e tem experiência na área da multidisciplinaridade”. Na percepção de E7 “todos que trabalham conosco, tem habilitação para aquela área específica e tem capacitação contínua”.

Cada universidade apresenta um quadro de funcionários com pontos positivos e negativos. Como observa-se na percepção de E9 ao relatar que, ao contrário das demais que possuem quadro de funcionários reduzido, em sua universidade a equipe se destacou pela gama de profissionais envolvidos:

[...] coordenador de curso, coordenador de tutoria, tutor, professor conteudista, professor formador, professor revisor e os estagiários. Além disso, o CEAD conta com a equipe multidisciplinar composta por financeiro, webdesigner, profissional que acompanha as vídeo-aulas. Além dos técnico-administrativos e de tecnologia do setor que apóiam todos os cursos. A maioria destes profissionais recebe bolsa benefício e devem atender aos requisitos mínimos para tal, os demais são servidores da instituição. Julgamos que os aspectos mais relevantes para esta equipe são: autonomia, compromisso, capacitação e responsabilidade.

O MEC proporcionou a contratação de vagas para professores que se dedicariam as atividades de EaD entretanto na percepção de E11: “esse professor foi pra tal departamento, agora departamento, você deve se comprometer a atuar de alguma forma na área a distância”. Segundo E11 “eu não posso ter uma unidade na universidade, que é diferente da estrutura, do regimento, ou seja, se eu tivesse aqui na CEAD professor de administração, professor de matemática, professor de história, eles não vão ser capazes de tocar os cursos, então eu vou precisar da ajuda deles e vice-versa”.

Na percepção de alguns entrevistados, embora algumas unidades de educação a distância não disponham de pessoal do quadro efetivo da instituição, podem lançar mão da terceirização de pessoal, o que traz agilidade no processo de escolha e contratação.

Na universidade de E3 o “quadro administrativo é tudo contratado”, assim como na universidade E4 “a maioria das pessoas que atuam são do quadro de terceirizados”. Sendo todos terceirizados, para E2 “o quadro de servidores, nesse momento é suficiente para a demanda atual”. E5 considera que a partir do momento que a instituição está “criando o ensino a distância, você está criando essa modalidade, dentro das instituições com a força e com o respaldo que ela precisa ter, então você tem os seus centros de apoio, eles têm a liberdade de contratar as pessoas e podem atuar”.

Entretanto, E5 pondera que “as contratações não devam ser num ritmo muito desesperado, mesmo a gente estando precisando das coisas, da legislação permitir, o MEC, a SESU, tem que regulamentar de forma que as instituições possam atuar e contratar esses profissionais para o trabalho”.

Segundo E11 a justificativa para tais reclamações pode estar atrelada ao fato:

[...] dos cursos de graduação tem um financiamento próprio, os cursos lato sensu proposto pelo MEC tem um financiamento próprio e os cursos lato sensu na maioria deles oferecidos pela universidade são pagos. Então todas as atividades têm financiamento próprio, portanto diminui um pouco vamos dizer a preocupação pela universidade em suprir a unidade de um corpo técnico competente. Como tem tantas deficiências em vários lugares, então eu vou tentar cumprir esse porque essa unidade aqui já tem recursos próprios existentes. Mas essa é uma grande preocupação que as universidades têm que encarar, reconhecer e resolver, porque as áreas de novas tecnologias até pelo nome, por serem novas, existem poucas pessoas competentes fazendo, não são muitas pessoas, então são poucas pessoas. Então, se uma pessoa que está fazendo sair, não é fácil a reposição dessa pessoa, então essas áreas que a universidade entende que são prioritárias elas tem que ter um quadro efetivo.

Trabalhar com funcionários terceirizados também acarreta em dificuldades, E11 exemplifica que:

Uma das coisas pra mim que mais motiva um aluno são as animações e as divulgações em flash [...] mas isso exige um grupo de pessoas que sabe programar, que tem criatividade, que sabe interagir com o aluno e hoje a gente não tem nenhuma pessoa na universidade que faz isso. Todas as nossas pessoas, são estudantes ou pessoas que formaram, faziam estágio aqui e conseguimos segurá-lo. Mas segurar de forma muito provisória, muito fraca mesmo, alguns deles, eu tenho certeza, ficam aqui mais por entusiasmo do que estão fazendo. A mesma coisa, de áudio e vídeo, nos temos uma pessoa aqui ou mais de uma pessoa, duas pessoas super competentes no que fazem, todos dois são terceirizados, se amanhã ou depois eles receberem uma proposta, claro que ele vai sair e ninguém vai querer segurar.

Alguns entrevistados apresentaram comparações ao quadro administrativo de instituições privadas, entretanto para E5 “numa instituição pública é muito diferente, é o ritmo de criação das coisas é diferente, os objetivos muitas vezes tendem a ser diferentes”.

Em síntese, observa-se que, segundo a percepção dos entrevistados, o excesso de trabalho para o docente, impossibilidade de acúmulo de bolsas, carência de docentes, a carência de tutores em área específica, a falta de envolvimento e a carência de pessoal de apoio são os fatores que mais têm comprometido as boas condições de atendimento da equipe multidisciplinar.

Estes resultados apontam para a necessidade da universidade investir em procedimentos capazes de revestir a equipe multidisciplinar dos requisitos necessários à oferta da educação a distância de qualidade, conforme preceitua a nos “Referenciais de Qualidade”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mais importante que o crescimento quantitativo da Educação a Distância é seu desenvolvimento qualitativo. Esse estudo visou identificar a legitimação da equipe multidisciplinar presente nos referenciais de qualidade nas universidades federais mineiras.

Na análise da equipe multidisciplinar destacaram-se os fatores relacionados ao recrutamento e seleção dos professores e tutores por meio de editais que se enquadram em adequabilidade às normas; a capacitação da equipe multidisciplinar se mostrou em boas condições de atendimento, enquadrando-se em padrões organizacionais que atendem à qualidade do ensino, e a insuficiência de pessoal foi consenso entre os entrevistados que questionam quanto o investimento público em pessoal capacitado para realidade EaD.

Acredita-se que o comprometimento da equipe multidisciplinar para com a realidade EaD impulsiona o crescimento com qualidade da modalidade e contribui para a legitimação da mesma no cenário brasileiro, onde a predominância ainda é a metodologia de ensino presencial.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BACHA FILHO, T. Educação a distância: sistemas de ensino e territorialidade. In: FRAGALE FILHO, Roberto (Org.). **Educação a distância: análise dos parâmetros legais e normativos**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
- BELLONI, M.L. **Educação a Distância**. 5. ed. Campinas: Autores Associados, 2003.
- BLOIS, M.M. A busca da qualidade na educação superior a distância no Brasil na situação atual e algumas reflexões. **RIED**, v. 7, n. 1/2, p. 97-111, 2004. Disponível em: <http://www.utpl.edu.ec/ried/images/pdfs/vol7-1-2/a_busca.pdf> Acesso em: 07 set. 2010.
- BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências, Revogada pela Lei nº 9.394, de 20.12.1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692.htm> Acesso em: 11 mai. 2011.
- _____. Decreto nº 5.800, de 8 de junho de 2006. Dispõe sobre o Sistema Universidade Aberta do Brasil - UAB. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5800.htm> Acesso em: 27 ago. 2010.
- _____. Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm> Acesso em: 27 ago. 2010.
- _____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação à distância. **Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância**. Brasília: MEC/SEED, Jun. 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/referenciaisead.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2011.
- FRANCO, E.S. **Legislação e Normas da Educação a Distância**. Brasília: Funadesp, 2005.
- GIL, A.C. **Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo: Atlas, 2004.
- GONZALEZ, M. **Fundamentos da Tutoria em Educação a Distância**. São Paulo: Avercamp, 2005.
- LAPA, A.; PRETTO, N.L. Educação a distância e precarização do trabalho docente. **Em Aberto**, Brasília, v. 23, n. 84, p. 79-97, nov. 2010.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.
- MARTINEZ, S. R. M.; PERIC, R. B. A. As exigências educacionais para o mercado de trabalho no século XXI. **Revista Interfaces: ensino, pesquisa e extensão**, n. 1, p. 10-12, 2009.
- MOORE, M.; KEARSLEY, G. **Educação a Distância: Uma Visão Integrada**. Tradução: Roberto Galman. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. 12. ed. Campinas: Papirus, 2006.
- REZEK NETO, C.R. **Educação superior a distância: criação de um sistema avaliativo exclusivo de EaD, para o avanço tecnológico e educacional do país**. Tese (Doutorado) - Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, Piracicaba, 2008.
- ROSINI, A.M. **As Novas Tecnologias da Informação e a Educação a Distância**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
- SARAIVA, T. Avaliação da educação a distância: sucessos, dificuldades e exemplos. **Boletim Técnico do Senac**, v. 21, n. 3, set./dez., 1995.
- TACHIZAWA, T.; ANDRADE, R. O. B. **Tecnologias da informação aplicadas às instituições de ensino e às universidades corporativas**. São Paulo: Atlas, 2003.
- VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- VERSUTI, A. Avaliação Formativa e Qualidade em EaD. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA, XI., **Anais...** Salvador, 2004.