

Por que o Plano de Carreira é uma questão crucial na EaD?

Essa questão tem grande significado do ponto de vista da gestão de pessoas e de resultados na educação a distância. Embora, no Brasil, a discussão sobre esse tema tem ficado de lado, tendo em vista a falta de interesse e desconhecimento técnico pela maioria dos técnicos das Instituições de Ensino Superior – IES, que atuam na oferta dessa modalidade educacional.

O quadro atual da gestão de pessoas na Ead



Infelizmente é precária a situação dos professores que atuam no ensino-aprendizagem a distância. Essa situação decorre da forma como a grande maioria das Instituições de Ensino gerencia a docência virtual:

- ✓ os professores são mal remunerados ou recebem o mesmo salário da prática docente presencial;
- ✓ não estão inseridos em um plano de carreira para a docência virtual;
- ✓ são transferidos para atuar na educação a distância sem a competência necessária para lidar com as novas tecnologias educacionais e a diversidade dos ambientes virtuais de aprendizagem;
- ✓ são enquadrados na categoria de tutor, com a divisão do trabalho do professor (professor autor, professor tutor e professor suporte à aprendizagem virtual).

Os reflexos desse descaso com professor da EaD



Recentemente assistimos, com pesar, pela Rede Globo de Televisão, alguns resultados desastrosos do mau gerenciamento da educação a distância por algumas instituições de Ensino Superior, autorizadas e credenciadas pelo MEC.

Entende-se que esses resultados são reflexos da gestão da EaD, como uma nova oportunidade comercial em detrimento da proposta educacional e dos pressupostos da educação a distância.

Como esperar bons resultados do ponto de vista da qualidade no ensino-aprendizagem a distância se, na maioria dos casos, os professores não se sentem parte integrante do programa de EaD oferecido pela Instituição onde trabalha? Se não conhecem a visão sistêmica da educação a distância? Se não têm perspectiva de crescimento pessoal e profissional? Se não assinaram um contrato de resultados com a Instituição onde trabalha?

Fica difícil para o professor entender e ser cúmplice de uma proposta de qualidade na educação a distância onde trabalha.

Entendo que na formação dos professores para a EaD, no ensino superior, de modo que eles possam exercer com qualidade a docência virtual é fundamental a vivência das técnicas do ensino-aprendizagem do adulto (andragogia), o estudo dos processos psicossociais da docência virtual e que conheçam, em detalhes, o Projeto de EaD da Instituição de Ensino onde trabalham, em especial, dois elementos desse projeto: o Projeto Pedagógico ou Andragógico que foi recomendado, bem como a proposta institucional de gestão de pessoas incluindo: atualização profissional, plano de carreira - com a descrição das perspectivas de crescimento profissional e pessoal, como professor na docência a distância.

Observa-se que na quase totalidade das IES o Projeto para Implantação e Gestão da EaD é substituído pelo Projeto Pedagógico, fragilizando a gestão de pessoas na educação a distância. Talvez esse seja um fator que tem contribuído para alguns resultados negativos da EaD no Brasil.

Enquanto as Instituições de Ensino Superior, no Brasil, não desenvolverem e implementarem um plano de carreira para os professores que exercem a atividade docente na EaD será praticamente impossível colherem bons resultados na oferta de cursos na modalidade de educação a distância. Para que isso seja concretizado, acho que será necessário o conhecimento técnico sobre a proposta dos quatro modelos de gestão da EaD: Modelo Educacional - incluindo o projeto pedagógico ou andragógico, Modelo Tecnológico - de mediação na aprendizagem a distância, Modelo de Negócio - políticas de administração financeira, difusão, gestão de pessoas e sustentabilidade e finalmente o Modelo da Visão Sistêmica – modelo integrador e de gestão de resultados.



Prof. Enilton Ferreira Rocha, 12 de junho de 2009.

www.wr3ead.com.br

MSN e SKYPE - enilton_ead@yahoo.com.br

<http://lattes.cnpq.br/1682585826032961>