

# A formação de trabalhadores na modalidade *On Line*. Uma análise quantitativa na perspectiva da Educação de Adultos

Rafael M. Hernández Carrera<sup>1</sup>

**Resumo:** A Formação de Trabalhadores está presente nos debates mais recentes da atualidade acadêmica e política. Desempenha um papel muito importante no desenvolvimento educativo, econômico, empresarial e social em nosso entorno. Além disso, a Aprendizagem ao Longo da Vida e a Educação de Adultos são disciplinas científicas que deverão estruturar este tipo de processos educativos. Por sua vez o e-learning é uma metodologia de grande valor neste tipo de formação, já que insiste em um aprendizado baseado na experiência. Os programas de formação para o emprego são vistos como uma oportunidade para adaptar estas atividades às características do aprendizado adulto. Este estudo realiza uma abordagem destes conceitos e são focados em uma pesquisa quantitativa de um programa de formação para o emprego ministrado no formato e-learning por uma das principais associações empresariais da Espanha. Está dividido em quatro partes bem diferenciadas: Na primeira parte é realizada uma aproximação epistemológica à Formação dos Trabalhadores. Posteriormente é feita uma aproximação à formação para o emprego na Espanha: diferentes iniciativas relacionadas com a formação para o emprego, análises quantitativas dos programas desenvolvidos ao longo de 2011, número de ações de formação desenvolvidas, participantes nas mesmas, modalidades de ensino, etc. Em terceiro lugar é realizado um percurso pelas origens das associações empresariais na Espanha. Por último, analisa-se um programa de formação de trabalhadores desenvolvido por uma das principais Associações de Empresários da Espanha. Para a realização desta pesquisa foi realizado um levantamento bibliográfico com relação à Formação de Trabalhadores, a Educação de Adultos e a Formação Permanente. Posteriormente, usou-se a metodologia de pesquisa quantitativa para analisar o programa de formação dos trabalhadores da confederação de empresários. Está baseada na análise dos questionários de avaliação que os alunos respondem quando realizam algum curso de Formação para o emprego. Foram analisados 15.000 questionários baseados em 10 categorias/dimensões.

**Palavras-chave:** Educação de Adultos, Aprendizagem ao Longo da Vida (Lifelong learning), formação de trabalhadores, formação na empresa, e-learning.

---

<sup>1</sup> Professor da Universidad Internacional de la Rioja. E-mail: [rhernandezcarrera@yahoo.es](mailto:rhernandezcarrera@yahoo.es)

## Introdução

Com esta pesquisa pretendemos fazer uma reflexão sobre a Formação de Trabalhadores e o impacto do e-learning sobre eles. Vamos nos centrar especificamente em programas que as associações empresariais desenvolvem, circunscrevendo nosso campo de investigação ao programa de Formação de colaboradores da Confederação de Empresários de Andaluzia, através do qual são formados milhares de alunos / trabalhadores a cada ano na Espanha, em diversos setores.

Para tanto, abordaremos a formação dos trabalhadores sob a perspectiva da Educação de Adultos, disciplina que estrutura qualquer processo de ensino - aprendizagem durante a fase adulta, como é o caso da formação no ambiente de trabalho. Realizaremos uma abordagem do conceito de formação de trabalhadores desde suas distintas implicações tanto do ponto de vista produtivo e tecnológico, quanto cultural e de realização pessoal. Trataremos de discernir quais repercussões esta formação possui no crescimento e viabilidade das empresas e no crescimento como pessoa dos próprios trabalhadores.

Por fim, abordaremos uma pesquisa quantitativa que consiste em analisar a Formação dos Trabalhadores fornecida pela Confederação de Empresário de Andaluzia sob a perspectiva do e-learning.

Concluindo, este estudo tem como objetivo refletir e explicar claramente qual é a formação dos trabalhadores, quais são possibilidades para realizá-la, qual é o papel do e-learning na mesma, assim como analisar um exemplo concreto de formação de trabalhadores através de um programa público desenvolvido por uma associação empresarial.

### **A formação dos trabalhadores:** *um processo de educação de adultos*

A formação na empresa é uma tarefa de suma importância para que exista um futuro para ela, ainda mais no atual contexto da Europa, caracterizado pela maior crise econômica desde 1929 e pelo contínuo fechamento de empresas e comércios e,

consequentemente, a perda de emprego. Com este cenário, faz-se necessária uma grande adaptabilidade, que necessita de uma formação básica muito séria. Desta forma, precisa-se de uma importante formação técnica que se fundamente em bases culturais e científicas permitindo a aquisição de novos conhecimentos e habilidades que são cada vez mais complexas.

Devido à contínua mudança de nossa sociedade e ainda mais da sociedade e da economia, esta formação deve ter um caráter permanente. Em nossa opinião, a Educação de Adultos deve ser o centro da mesma, sendo esta uma formação dirigida a pessoas adultas, os trabalhadores. Como veremos, a Educação de Adultos tem suas peculiaridades, tanto em relação à metodologia, como ao conteúdo.

Uma das questões que caracteriza os tempos atuais é a mudança contínua na qual está inserido o mundo globalizado em que vivemos, onde as transações de mercadorias e capitais são contínuas. Neste contexto, o nível geral de educação e o nível de capacitação profissional dos indivíduos são criados em um dos principais ativos de uma empresa que deseja estar fortemente preparada em um contexto onde todos querem inserir seus produtos e serviços. Sendo assim, enquanto esta população estiver mais capacitada a se adaptar às novas exigências e for capaz de oferecer melhores serviços e produtos a um custo inferior, terá uma posição mais vantajosa em relação aos demais atores envolvidos nesta função .

Teria sido muito mais fácil explicar este último dizendo que seria uma sociedade mais competitiva, mas quisemos evitar essa expressão tão batida, já que normalmente a competição e a luta para vencer a qualquer custo está demonstrando que não é uma alternativa eficiente para se estabelecer no paradigma que regerá os mercados. Consideramos que é mais eficiente ter um marco de referência baseado na cooperação e na procura de alianças entre empresas e organizações, do que na competitividade (na qual sempre subjaz a ideia de competição e de eliminar a outra parte). A competição unicamente leva a competir, querendo conquistar o mercado a qualquer custo, mesmo que isso signifique "baixar os preços", pisar sobre os direitos fundamentais e sacrificar as rentabilidades, tanto do capital (empresa), como da mão-de-obra (os trabalhadores).

A formação dos trabalhadores, como mencionado, não é nada mais que um processo de Educação de Adultos. Portanto, deve ser orientado pelos princípios e paradigmas próprios deste tipo de educação.

Em primeiro lugar, queremos enfatizar que o aprendizado adulto é uma **aprendizagem baseada na experiência**, ou seja, o adulto não chega a um processo de ensino - aprendizagem como uma *tabula rasa*, ele vem com uma série de saberes, assim como experiências educacionais e sociais.

Além dos saberes já conhecidos: o saber, o saber fazer e o saber ser, existe um quarto saber. Este quarto saber é a experiência, capacidade de aprender com a vida cotidiana, a experiência como prática e como aprendizagem cotidiana "*everyday learning*". Não é o resultado da soma dos outros três, possui características como a profundidade do pensamento e a relação gerada com o mundo (REGGIO, 2010).

O aprendizado baseado na experiência não é um aprendizado acadêmico, nem escolástico. Vem do cotidiano, das relações e do social. Com o passar do tempo, os conhecimentos e consciências que nos fazem ser especialistas de um tema são consolidados lentamente pelo indivíduo.

A produção de uma aprendizagem, muitas vezes, é iniciada de uma forma intuitiva, tendo elementos diferentes e fragmentados. Passamos a entender as coisas, estabelecendo conexões que ocorreram em momentos diferentes, entre diferentes acontecimentos e experiências.

A educação de pessoas adultas (EPA) tem lugar em muitos aspectos e cenários vitais, tais como a família, a comunidade a que pertencemos, a empresa onde trabalhamos ou a associação em que participamos. Agora, é importante distinguir entre a Educação de Adultos e Instrução de Adultos. Em nossa opinião, o primeiro permite que o indivíduo tome suas próprias decisões, de pensar por si mesmo e crescer como ser humano. A segunda prepara o indivíduo para emitir respostas predefinidas por outro. Collado, Perez e Lucio-Villegas comentaram que "A EPA é um processo em que as pessoas adultas aprendem, com uma metodologia adequada, para dar respostas pessoais ante as situações em que se encontram" (COLLADO, PÉREZ & LUCIO-VILLEGAS, 1994, p. 123).

Este tipo de educação deve se apoiar substancialmente em uma metodologia diferente da utilizada na educação de crianças. Deveria ser uma metodologia que trata de redescobrir as potencialidades dos aprendizados da vida cotidiana de pessoas adultas e que, partindo destas, sistematizam as experiências. Tampouco devemos esquecer que deve ser um processo educativo, e não meramente adestrador. Ou seja, deve-se capacitar as pessoas para dar respostas por si mesmas, e não para repetir as respostas feitas por outras pessoas. Como dissemos anteriormente, isto não quer dizer que não possa haver, também, um componente de instrução; Como dissemos anteriormente, isto não quer dizer que não possa haver, também, um componente de instrução, mas, este não deve ser o protagonista, e sim, o processo educativo.

Assim, não podemos apresentar a Educação de Adultos como um processo meramente instrutivo. Nesta, os adultos devem ser os protagonistas, com base em quais são seus interesses e suas necessidades, selecionando as metodologias mais adequadas para responder às mesmas. De outro modo, corre-se o risco de deixar de fora aqueles tempos de aprendizado dedicados à reflexão e à busca de soluções comuns, não podendo sistematizar as experiências, nem compartilhar os aprendizados. A utilização de uma metodologia escolarizante usurpa a pessoa de sua vida adulta, entendida como a capacidade de tomar decisões de maneira responsável, autônoma e madura.

Segundo Ettore Gelpi (1994), podemos entender como Educação Permanente tanto a educação formal, como a não formal; tanto a auto formação, como o aprendizado institucional; tanto a formação inicial, como a formação contínua. Neste sentido, as mudanças contínuas e radicais nos sistemas de produção, o fenômeno da globalização e a internacionalização e a grande revolução dos sistemas de informação e comunicação propiciam o aparecimento de novas demandas educativas e modelos inovadores de aprendizagem (como o caso do e-learning).

Às vezes ouvimos vozes sugestionadoras de que a formação dos trabalhadores deve se limitar a aspectos instrumentais relacionados unicamente com a produção. Em nossa opinião, a formação dos trabalhadores deve se focar de um

modo holístico, já que é impossível limitar onde termina a vida laboral e onde começa a vida pessoal, que muitas vezes são inter-relacionadas.

Desta forma, é imprescindível ter uma formação contínua e ao longo de toda a vida (*Lifelong learning*), seja no mundo corporativo, como na vida pessoal, que disponibilize aos indivíduos, as ferramentas necessárias para afrontar as mudanças que diariamente vão acontecendo. Da mesma forma, é necessário um enfoque metodológico e um ponto de partida epistemológico que esteja em harmonia com os princípios do aprendizado adulto e que permita conciliar os tempos dedicados à produção, com os dedicados à vida pessoal, ao crescimento cultural e ao lazer.

### **Metodologia de pesquisa**

A seguir, vamos realizar uma análise de um programa de Formação de Trabalhadores. Especificamente, analisaremos os dados correspondentes ao Programa de Formação de Oferta direcionado principalmente a colaboradores e empregados da convocatória 2008 da Confederação de Empresários da Andaluzia, desenvolvida ao longo do ano de 2009. Este plano será denominado no seguinte Contrato-Programa 2008.

A finalidade desta análise é conhecer os dados básicos relacionados as diferentes ações de formação, modalidade de realização assim como a pontuação que obtêm as mesmas no âmbito da avaliação de alunos e docentes através dos Questionários de Avaliação da Qualidade. Nosso estudo é centrado, principalmente, na modalidade e-learning, uma vez que o papel deste na Formação de Trabalhadores através das associações empresariais é o objeto do mesmo.

A coleta e análise dos dados foram realizadas através de uma metodologia de pesquisa quantitativa. Assim, poderíamos dizer que o paradigma positivista influi de uma maneira determinante nesta parte da investigação. Consiste na observação, análise e dedução dos dados contidos nos Questionários de Avaliação da Qualidade preenchidos por alunos e docentes. Esta observação foi desenvolvida através do estudo das distintas categorias e itens que os mesmos fornecem.

## Categorias

Os diferentes itens dos Questionários de Avaliação da Qualidade das ações de formação são distribuídos em uma série de categorias. Dependendo da modalidade de formação realizada, o questionário terá mais ou menos itens e categorias.

A seguir, será exposto o número de itens dos diferentes tipos de questionários segundo a modalidade:

- 29 itens agrupados em 6 categorias para a modalidade presencial.
- 24 itens agrupados em 5 categorias para a modalidade à distância.
- 32 itens agrupados em 6 categorias para a modalidade e-learning.
- 36 itens agrupados em 7 categorias para a modalidade mista.

A seguir, serão expostas as diferentes categorias analisadas nos questionários. Como comentamos anteriormente, dependendo da forma de realização, existirão mais ou menos categorias. Da mesma forma, existem duas categorias distintas no caso dos docentes. Aqui as expomos independentemente da modalidade das ações de formação.

*1.- Conteúdos do curso / ação de formação; 2.- Sistema tutorial; 3.- Metodologia e meios didáticos aplicados no curso / ação de formação; 4.- Meios técnicos (para o caso de e-learning); 5.- Organização do curso / ação de formação; 6.-Formadores; 7.- Meios técnicos e instalações; 8.- Avaliação geral*

Por sua vez, no caso dos docentes, existem duas categorias diferentes, que são enumeradas a seguir:

*1.- Atitude do grupo durante o curso / ação de formação; 2.- Assimilação de conteúdos*

## Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada com o apoio de um programa informático chamado “Gestor para a Avaliação da Formação Contínua”. Foi desenvolvido a fim de fazer um tratamento dos dados que foram extraídos dos Questionários de Avaliação da Qualidade.

Os alunos que realizam algum curso do programa de Formação de Oferta dirigido prioritariamente a colaboradores ocupados de alguma das entidades adjudicatárias de fundos para tal fim, geridos pelo Conselho de Emprego da Junta de Andaluzia, deve preencher o questionário de Avaliação da Qualidade ao finalizar seu curso. Estes questionários são inseridos nos servidores do Conselho do Emprego através da ferramenta informática citada anteriormente.

Os dados obtidos, antes de serem tabulados, foram submetidos a uma análise estatística com o propósito de obter uma série de valores médios representativos dos diferentes itens próprios das categorias que são avaliadas nos questionários.

## Resultados

Com relação às modalidades de ensino, o contrato programa da Confederação de Empresários de Andaluzia foi desenvolvido sob as quatro modalidades possíveis: Presencial, À Distância Convencional, E-learning e Mista.

No gráfico seguinte, apresentamos as porcentagens nas quais foram desenvolvidas as mesmas para cada uma das quatro existentes.

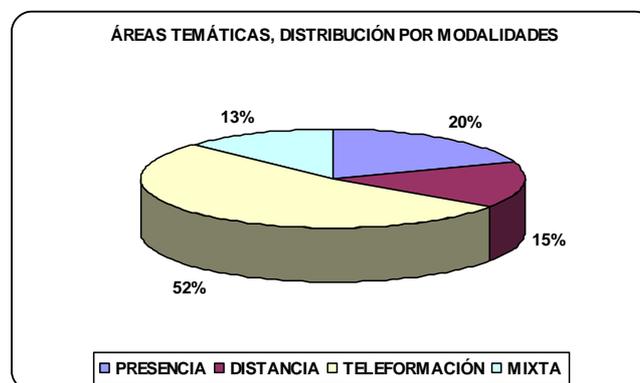


Gráfico 1. Porcentagem de cursos segundo as modalidades de ensino.

## Análise dos questionários

A seguir, vamos realizar uma análise dos dados que foram extraídos dos questionários em função dos variáveis. Em primeiro lugar, considerando as distintas categorias definidas, analisando cada modalidade de ensino: e-learning, presencial, *blended learning*, à distância e mista<sup>2</sup>. Posteriormente, será realizada uma análise das pontuações obtidas em cada item de suas respectivas categorias, neste caso, considerando unicamente a modalidade e-learning, que é a que está em questão.

Ao fazer a média aritmética da avaliação dos alunos em todas as categorias das distintas modalidades de ensino (com exceção da categoria “Classificação Geral”), podemos observar que a modalidade melhor avaliada é a modalidade Mista (8,8) seguida pelas modalidades e-learning (8,4), Presencial (8,4) e à Distância (8,4), ocupando o último lugar, a modalidade *Blended learning* (8,1). Independentemente destas pontuações, todas estão em um nível ótimo, acima de 8 pontos.

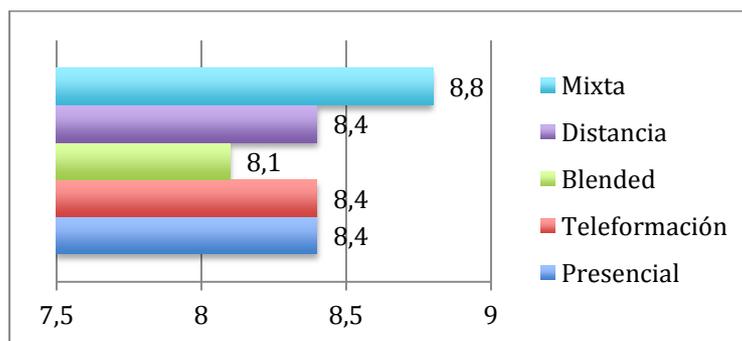


Gráfico 2. Pontuação média de todas as categorias segundo a modalidade de ensino.

Por sua vez, se falamos da média aritmética da categoria “Avaliação Geral” em todas as modalidades de ensino, incluindo tanto a classificação dos docentes como dos alunos, os dados não variam em relação as modalidades mais bem avaliadas, embora, haja um aumento nas classificações das modalidades com menor

<sup>2</sup> A análise dos dados da modalidade Mista foi subdividida em duas partes. A primeira delas é o correspondente a *blended learning* e a segunda a Mista Sistema de Sala de Aula Aberta. Para abreviar, esta última foi denominada simplesmente Mista.

pontuação. Como se pode observar no seguinte gráfico, a modalidade mista segue sendo a mais avaliada e a *blended learning* a menos.

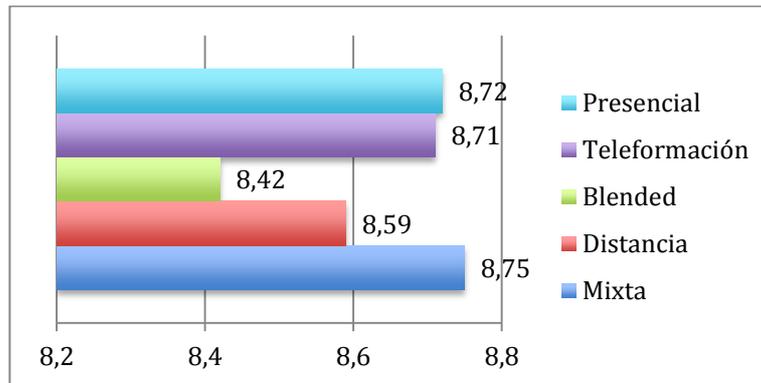


Gráfico 3. Pontuação média da categoria “Classificação Geral” incluindo todas as modalidades.

### Análise das categorias por itens (somente e-learning)

A seguir, vamos realizar uma análise das categorias segundo as pontuações com as quais avaliam os alunos cada item na modalidade e-learning.

Em primeiro lugar, são expostos os dados referentes ao horário de realização dos cursos.

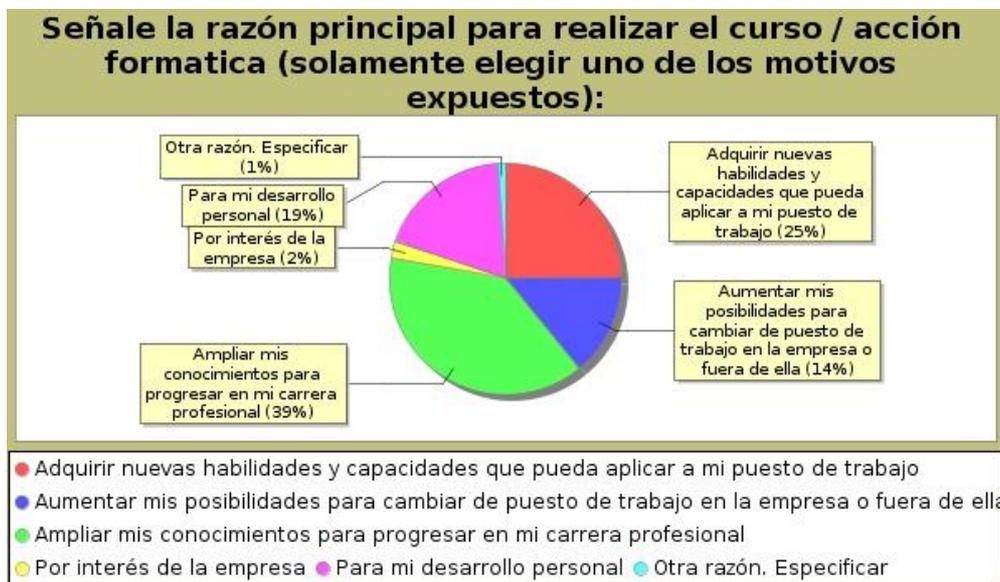


Opción respondida	Nº de respuestas
Dentro de la jornada laboral	569
Fuera de la jornada laboral	10.865
Ambos	4.296

Gráfico 4. Horário de realização das ações de formação.

Como mostrado no gráfico, 69% dos cursos foram realizados totalmente fora da jornada de trabalho, 4% foram realizados dentro da mesma e 27% em ambos os horários. Isto tem alguma lógica já que para a Formação da Oferta, o trabalhador não precisa de autorização da sua empresa, é algo que pode ser decidido *motu proprio* e, portanto, muitas vezes a mesma não é comunicada. Devido a isso, muitos dos cursos são realizados pelo trabalhador após o dia de trabalho sem a necessidade de responder a qualquer um sobre a sua evolução, desenvolvimento, aproveitamento, etc.

Enquanto a razão principal pelas quais os trabalhadores decidem realizar um curso, neste caso em formato on-line, podemos observar quais são as que motivaram tal decisão no seguinte gráfico.



Assinale o principal motivo para realizar o curso / ação de formação (escolher somente um dos motivos expostos):

Opção respondida	Nº de respostas
Adquirir novas habilidades e capacidades que possam ser aplicadas ao meu trabalho.	3.945
Aumentar minhas possibilidades para trocar de cargo na empresa ou fora dela	2.248
Ampliar meus conhecimentos para melhorar minha carreira profissional	6.151
Por interesse da empresa	389
Para meu desenvolvimento pessoal	2.943
Outra razão. Especificar	178

Gráfico 5. Principal motivo para realizar o curso / ação de formação.

Quando perguntado qual foi o principal motivo para realizar o curso, a maioria dos alunos (39%) respondeu que eles fizeram a fim de ampliar seus conhecimentos para adquirir novas habilidades que resultassem em uma progressão na carreira profissional, ou seja, a maioria identificou a formação como uma oportunidade de conseguir uma progressão na carreira.

Depois desta motivação, o próximo motivo para fazer um curso era a aquisição de novas competências que pudessem ser aplicadas ao trabalho. Em outras palavras, 25% dos estudantes tinham a reciclagem profissional como principal motivo para realizar uma formação.

Em terceiro lugar de importância para optar por realizar um treinamento, está o desenvolvimento pessoal do indivíduo, com 19% dos estudantes que realizaram um curso on-line no contrato programa da Confederação de Empresários da Andaluzia na convocatória de 2008, e o fez para o seu desenvolvimento pessoal.

A mudança de cargo (ou na mesma empresa, ou fora dela) é outra motivação importante para realizar um curso de formação. Isto foi dito por 14% dos estudantes.

Apenas 2% dos alunos responderam que a razão para realizar o treinamento foi o interesse da própria empresa. Esta baixa percentagem é justificada não só pela própria motivação do aluno, mas para o fato de ser este um programa de oferta no qual a empresa não tem o porquê ser parte dele. As empresas muitas vezes canalizam suas necessidades de formação através da Formação de Demanda (bonificada), mas também complementam esta formação com os planos de oferta.

Por fim, 1% dos alunos realizou o curso por outros motivos diferentes dos expostos anteriormente.

A seguir, apresentaremos uma tabela que resume a pontuação média em obtida em cada categoria, para que possamos ficar com uma ideia de quais aspectos os alunos valorizam mais. Na tabela, aparecem as 5 categorias mais bem avaliadas.



Gráfico 6. Pontuação média em cada categoria.

Como conclusão deste capítulo, cabe destacar que, em geral, os alunos avaliam de um modo excelente os cursos em formato e-learning, com uma pontuação média superior a 8 em todas as categorias. Destaca-se sobre as demais avaliações que fazem o Sistema Tutorial, que é identificado como o serviço mais interessante do processo de formação.

### **Análise Estatística (Modalidade E-learning)**

A seguir, apresentaremos uma análise estatística básica dos questionários respondidos pelos alunos que fizeram o curso na modalidade e-learning. No mesmo, podemos ver dados como o tamanho da população estudada, o tamanho da amostra, o valor médio obtido para cada item, o Desvio Padrão e o intervalo de confiança. Com isso, pretendemos proporcionar suporte empírico para a investigação.

**Tabela 1 Análise Estatística E-learning - (Indicadores estatísticos)**

Convocatória: 08-E-learning

Conteúdos do curso/ação de formação

Nº Item	Descrição Item	N	n	n(*)	Média	Desvio padrão	máximo	mínimo	Classe	IC(95%)*
C.I.1	Existe correspondência entre objetivos e conteúdos do curso / ação de formação	26380	15681	1	8,25	1,4551	10	0	10	(8,23 - 8,28)
C.I.2	O curso / ação de formação contempla uma combinação adequada de conteúdos teóricos e práticos	26380	15689	1	8,02	1,6960	10	0	10	(7,99 - 8,05)
C.I.3	Os conteúdos do curso / ação de formação correspondem as minhas necessidades de formação	26380	15633	1	8,08	1,6678	10	0	10	(8,05 - 8,11)
C.I.4	Os conteúdos são de aplicação prática no emprego	26380	15563	1	7,61	2,2300	10	0	10	(7,58 - 7,65)
C.I.5	Os conteúdos oferecem possibilidades de desenvolvimento profissional ou pessoal	26380	15617	1	8,18	1,6990	10	0	10	(8,15 - 8,20)

\*: Intervalo de confiança para a média com um nível de confiança de 95%.

n(\*): Tamanho amostral necessário para obter uma confiabilidade nos dados de 95%.

**Sistema Tutorial**

Nº Item	Descrição Item	N	n	n(*)	Média	Desvio padrão	máximo	mínimo	Classe	IC(95%)*
C.II.1	Contei com um tutor que me orientou de forma personalizada	26380	15576	1	8,73	1,6189	10	0	10	(8,70 - 8,75)
C.II.2	O tutor resolveu minhas dúvidas	26380	15435	1	8,80	1,5931	10	0	10	(8,77 - 8,82)
C.II.3	O tutor esteve disponível garantindo uma resposta em um prazo de 24-48 horas	26380	15479	1	9,04	1,4175	10	0	10	(9,02 - 9,06)
C.II.4	As tutorias incluíram correção das avaliações.	26380	15328	1	8,94	1,5796	10	0	10	(8,91 - 8,96)
C.II.5	Desde o início tive uma guia tutorial que me permitiu abordar facilmente o curso.	26380	15503	1	8,96	1,3906	10	0	10	(8,94 - 8,98)
C.II.6	O curso me ofereceu acesso a professores especialistas para consulta.	26380	15289	1	8,67	1,7132	10	0	10	(8,64 - 8,69)

\*: Intervalo de confiança para a média com um nível de confiança de 95%.

n(\*): Tamanho amostral necessário para obter uma confiabilidade nos dados de 95%.

**Metodologia e meios didáticos aplicados no curso / ação de formação**

Nº Item	Descrição Item	N	n	n(*)	média	Desvio padrão	máximo	mínimo	Classe	IC(95%)*
C.III.1	A metodologia utilizada foi adequada aos conteúdos	26380	15681	1	8,25	1,5650	10	0	10	(8,23 - 8,27)

C.III.2	O curso foi dividido em unidades didáticas / de competência que facilitaram o avanço do aprendizado	26380	15630	1	8,48	1,4241	10	0	10	(8,46 - 8,50)
C.III.3	O curso incluiu exercícios, casos práticos ou simulações que reforçaram a aquisição de conhecimento.	26380	15612	1	8,38	1,6276	10	0	10	(8,35 - 8,41)
C.III.4	O curso incluiu provas periódicas de auto avaliação que me orientaram quanto ao meu nível de aprendizado	26380	15598	1	8,65	1,3899	10	0	10	(8,63 - 8,67)
C.III.5	Os documentos e materiais disponíveis (manuais, formulários, relatórios...) são claros e compreensíveis	26380	15603	1	8,51	1,5475	10	0	10	(8,48 - 8,53)
C.III.6	Caso tenham sido utilizados meios audiovisuais (fitas de áudio, vídeo, DVD, material multimídia...) estes serviram para reforçar o aprendizado.	26380	14353	1	8,18	2,0070	10	0	10	(8,15 - 8,21)

\*: Intervalo de confiança para a média com um nível de confiança de 95%.

n(\*): Tamanho amostral necessário para obter uma confiabilidade nos dados de 95%.

#### Meios Técnicos (Para o caso do e-learning)

Nº Item	Descrição Item	N	n	n(*)	média	Desvio padrão	máximo	mínimo	Classe	IC(95%)*
C.IV.1	As aplicações e serviços de telemática se mostraram de fácil manejo (navegação, qualidade audiovisual, layout da página e ícones...)	26380	15563	1	8,63	1,4755	10	0	10	(8,61 - 8,66)
C.IV.2	Os materiais estão adaptados à modalidade de e-learning	26380	15484	1	8,67	1,4233	10	0	10	(8,65 - 8,70)
C.IV.3	Foi possível contar com meios auxiliares que facilitaram o aprendizado (e-mail e listas de distribuição, teleconferência, biblioteca virtual, buscadores...)	26380	15289	1	8,40	1,6804	10	0	10	(8,37 - 8,42)
C.IV.4	O sistema incluiu módulos de comunicação que favoreceram o trabalho colaborativo (fóruns, chats, campus virtual...)	26380	15263	1	8,31	1,7431	10	0	10	(8,28 - 8,34)
C.IV.5	Caso necessário, a empresa disponibilizou para os participantes equipamentos necessários para o desenvolvimento do curso.	26380	14097	1	7,51	2,6898	10	0	10	(7,47 - 7,55)
C.IV.6	Existiu um espaço de troca de materiais com o tutor	26380	14927	1	8,22	1,9544	10	0	10	(8,18 - 8,25)
C.IV.7	Os tempos de conexão e resposta foram corretos	26380	15332	1	8,62	1,5428	10	0	10	(8,59 - 8,64)
C.IV.8	Dispôs de materiais e roteiros personalizados	26380	14911	1	8,07	2,0179	10	0	10	(8,03 - 8,10)

\*: Intervalo de confiança para a média com um nível de confiança de 95%.

n(\*): Tamanho amostral necessário para obter uma confiabilidade nos dados de 95%.

#### Organização do curso / ação de formação

Nº Item	Descrição Item	N	n	n(*)	média	Desvio padrão	máximo	mínimo	Classe	IC(95%)*
C.V.1	A organização do curso foi eficaz (inscrição, envio de materiais, informação de requerimentos técnicos, informação de serviços auxiliares e tutorias)	26380	15585	1	8,78	1,4037	10	0	10	(8,76 - 8,80)
C.V.2	O curso contou com uma assistência por telefone, e-mail ou campus virtual que me permitiu solucionar os problemas técnicos	26380	15322	1	8,86	1,3921	10	0	10	(8,83 - 8,88)

\*: Intervalo de confiança para a média com um nível de confiança de 95%.

**n(\*)**: Tamanho amostral necessário para obter uma confiabilidade nos dados de 95%.

**Avaliação Geral**

Nº Item	Descrição Item	N	n	n(*)	média	Desvio padrão	máximo	mínimo	Classe	IC(95%)*
C.VI.1	O curso / ação de formação satisfez minhas expectativas	26380	15745	1	8,43	1,5756	10	0	10	(8,41 - 8,46)
C.VI.2	O curso / ação de formação ampliou meus conhecimentos e/ou habilidades	26380	15703	1	8,50	1,5398	10	0	10	(8,47 - 8,52)
C.VI.3	Permitiu desenvolver melhor meu trabalho	26380	15580	1	7,79	2,1533	10	0	10	(7,76 - 7,82)
C.VI.4	Oferece possibilidades de mobilidade laboral	26380	15418	1	7,42	2,4157	10	0	10	(7,38 - 7,46)
C.VI.5	A avaliação geral do curso/ação de formação é boa	26380	15667	1	8,61	1,4545	10	0	10	(8,59 - 8,63)

\*: Intervalo de confiança para a média com um nível de confiança de 95%.

**n(\*)**: Tamanho amostral necessário para obter uma confiabilidade nos dados de 95%.

## Conclusões

Ao longo deste estudo procurou-se fazer uma análise concreta de um programa de Formação Para o Emprego sob uma perspectiva numérica. Além disso, procurou-se conhecer os detalhes dos dados relativos a modalidades de ensino, ações de formação e áreas temáticas mais valorizadas, assim como a eficácia e o impacto que todas estas questões têm tido sobre as pessoas que participaram das formações.

Realizamos uma análise, em função de uma série de categorias, que nos forneceu algumas informações muito valiosas com relação a este programa. Foi demonstrado que a grande maioria das ações de formação que foram desenvolvidas no Contrato Programa da Confederação de Empresários da Andaluzia nesta convocatória foram feitos por e-learning, sendo que 52% dos cursos foram desenvolvidos sob esta modalidade de ensino. Esta quantidade seria aumentada se as somassem às horas que foram ministradas de e-learning, sob a modalidade *blended learning*.

No entanto, a modalidade de ensino mais bem avaliada pelos alunos foi a modalidade mista (presencial + à distância convencional), ainda que a diferença entre a as modalidades presencial e e-learning seja de apenas alguns centésimos.

De todas as categorias analisadas neste estudo, a mais bem avaliada sem nenhuma dúvida foi a função tutorial, em todas as modalidades de ensino. Isso coloca os professores em uma posição privilegiada em relação as outras questões discutidas. No caso de e-learning, também foi a categoria mais bem avaliada. Os alunos demonstraram que uma das questões mais importantes com relação a esta questão foi a acessibilidade dos teletutores, assim como a rapidez em responder aos alunos. A segunda categoria mais bem avaliada corresponde à organização do curso. E, em terceiro lugar, a própria metodologia online e os meios didáticos, que nos passa uma ideia muito positiva da percepção que os alunos possuem sobre esta modalidade de ensino.

Outra conclusão que tiramos deste estudo foi que a grande maioria das ações de formação, 69%, foi desenvolvida fora da jornada de trabalho. A nosso ver, isto ocorre, pois a formação de oferta é livremente escolhida pelo colaborador, não tendo a empresa qualquer papel nessa escolha, fato pela qual sua implicação na mesma é muito menor do que possa ser na Formação da Demanda. Nesta última, a empresa que determina as ações de formação a serem passadas, ainda que tenha a obrigação de comunicá-la à Representação Legal dos Trabalhadores.

Outro dado interessante que, a nosso ver, este estudo oferece é a razão pela qual os trabalhadores decidiram participar dos cursos. O principal motivo é a uma questão relacionada ao desenvolvimento profissional, isto é, com o desejo de melhorar profissionalmente. A grande maioria dos alunos assinalou que realizavam o curso, principalmente, porque poderiam ampliar seus conhecimentos para progredir em sua carreira. Em seguida, a motivação para realizar um curso era a reciclagem profissional. A nosso ver, a grande crise econômica que estamos vivendo durante estes anos faz com que as pessoas tenham medo de perder seus empregos e, portanto, preocupem-se mais em se formar e reciclar para não ficar com os conhecimentos e competências obsoletos.

A terceira motivação para realizar um curso foi o desenvolvimento pessoal, neste sentido, esta é uma motivação “altruísta” já que não se pretendia receber nada pecuniário a troco de se formar, como pode ocorrer no caso de uma ascensão profissional.

Por último, gostaríamos de ressaltar as altas pontuações médias que foram obtidas na maioria das categorias. A nosso ver, isto está motivado por uma grande qualidade que o programa analisado possui. Estamos falando de um programa desenvolvido por uma organização que está a quase 20 anos ministrando formação a trabalhadores no qual se acumula uma importante bagagem no que organizações deste tipo de atividades se referem. Por outro lado, é muito importante considerar que a grande quantidade de fundos que esta organização gere para este se manter, no qual deve fazer com que sua preocupação e cuidado pela execução e justificativa

do programa sejam consideráveis, tanto sob uma perspectiva de conteúdos, de processos de ensinos e tutorias.

Independentemente do anterior, deve-se considerar que o setor do e-learning na Espanha é um dos mais desenvolvidos do mundo. Isto é uma consequência, entre outras coisas, de ter disposto de grandes quantidades de fundos provenientes de projetos de Formação Contínua de trabalhadores durante estes 20 anos de existência do sistema, desde o surgimento dos I Acordos para a Formação Contínua em 1992. Isto permitiu que a qualidade dos conteúdos, os meios pedagógicos e os meios tecnológicos fossem desenvolvidos de tal maneira que o nível existente hoje em dia seja muito alto, propiciando que os indivíduos tenham uma ótima percepção dos serviços recebidos.

Por último, gostaríamos de dizer, novamente, o enorme peso que o e-learning tem em todo este projeto de formação de trabalhadores, no qual denota a sensibilidade e interesse que a Confederação de Empresários de Andaluzia tem por esta metodologia.

## On line Workers training. A quantitative analysis from adult education perspective

**Abstract:** Workers' Training is a theme that is present in the most current academical and political debates. It plays a very important role in educational, economical, business and social development in our environment. What's more, Lifelong Learning and Adult Learning are scientific disciplines that need to form the backbone of these educational processes. E-learning is a highly valued methodology as it centres on a type of learning that is based on experience. The training programmes for companies see this as an opportunity to adapt these activities to the characteristics of Adult Learning. This study will go deeper into these concepts and is focused on a quantitative investigation of a training programme for a company that has been taught using the e-learning methodology by one of the top entrepreneur associations in Spain. It is made up of four very different parts: In the first part we carry out an epistemological estimate of training for workers. This is followed by an

estimate of training for employment in Spain: different initiatives related to training for employment, quantitative analysis of the programmes that were developed over the year in 2011, the number of training courses that took place, the people that took part in said courses, the teaching method used etc. The third section will look into the origins of the entrepreneur associations in Spain. Finally, it analyses a training programme for workers that has been developed by one of the principal Entrepreneur Associations in Spain. To produce this investigation, a bibliographical investigation into Training for workers, Adult learning and Continuous Training has been carried out. Subsequently, the methodology of quantitative cross section has been used to analyse the training programme of the Entrepreneur Confederation. It is based on the analysis of the questionnaires that are completed by the students when they complete any course related to Training for employment. 15.000 questionnaires have been analysed on the basis of 10 categories / dimensions.

**Keywords:** Adult learning, Lifelong learning, Workers' training, Training in Company, e-learning.

## REFERÊNCIAS

Cabrera, M. La modernización política. Los empresarios en la historia de España. **Papeles de Economía española**, N° 73. Pp. 272-284, 1997.

CEDEFOP. **The benefits of vocational education and training**. Luxemburgo: Publication Office of the European Union, 2011.

COLLADO, M., PÉREZ, V., LUCIO-VILLEGAS, E. Reflexiones sobre la política de educación de adultos en Andalucía. In: REQUEJO OSORIO (comp.), **Política de educación de adultos**. *Santiago de Compostela*: Ed. Tórculo, 1994.

GELPI, E. La educación permanente: principio revolucionario y prácticas conservadoras. In: SÁNCHEZ ROMÁN, A. (Comp.) **La educación Permanente como proceso de transformación**. Sevilla: MCEP, 1994.

REGGIO, P. **El cuarto saber. Guía para el aprendizaje Experiencial**. Xátiva, Valencia: Edicions del Crec, 2010

REQUEJO OSORIO, A. **Educación permanente y educación de adultos**. Barcelona: Ariel, 2003.

SARRATE, M.L. **Educación de Adultos. Evaluación de Centros y de experiencias**. Madrid: Narcea Ediciones, 1997.