

FORMAÇÃO A DISTÂNCIA E LEARNING NA POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA EM PORTUGAL

DISTANCE TRAINING AND E LEARNING IN POLICE PUBLIC SAFETY IN PORTUGAL

Firmo Ferreira¹

J. António Moreira²

Resumo

A política formativa policial visa dotar os seus profissionais de competências e qualificações que respondam aos novos desafios sociais. Por se considerar que a formação a distância pode constituir-se como uma solução para minimizar os atuais condicionalismos dos sistema formativo policial desenvolvemos o presente trabalho que tem como objetivo conhecer as representações dos profissionais da PSP relativamente à formação ministrada a distância. É um estudo que, em termos metodológicos, realiza uma abordagem de cariz quantitativo e que coloca a ênfase na perceção dos formandos em questões relativas ao seu percurso formativo nesta modalidade. A investigação estendeu-se a todos os elementos da PSP que frequentaram com aproveitamento, entre 2007 e 2013, pelo menos uma ação de formação. Os principais resultados do estudo permitem-nos concluir que existe um grau de concordância e um posicionamento muito favorável à implementação da formação a distância, considerando-a uma opção muito adequada atendendo às especificidades da instituição.

Palavras-chave: formação a distância; *eLearning*; Polícia Segurança Pública.

Abstract

The aim of the police training policy is to provide officers with the skills and qualifications they need to respond to the new societal challenges. As distance learning can in fact be considered as one of the solutions to minimise the current constraints in the police training system, the purpose of our work is to learn about the distance training in place for the PSP (the Portuguese police force). In terms of methodology, this is a qualitative study that focuses on how the police force trainees profile their course of education using this form of instruction. Our research was extended to include all the PSP members who attended and passed at least one training activity between 2007 and 2013. The main results of the study show that the degree of agreement and opinion are most conducive to the implementation of distance learning, regarding it as a very suitable option given the specificities of the institution.

Keywords: distance training; eLearning; Police Public Safety.

¹ Mestre em Supervisão Pedagógica pela Universidade Aberta, pós graduado em Informática Educacional pela Universidade Católica. Responsável pela Avaliação e Qualidade do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna e gestor da plataforma e learning MAI/PSP.

² Pós-doutorado em Tecnologias Aplicadas à Educação – Universidade de Coimbra, Doutor em Ciências da Educação – Universidade de Coimbra, Mestre em Ciências da Educação – Universidade de Coimbra. Diretor da Delegação Regional do Porto da Universidade Aberta, Investigador do Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX (CEIS 20) da Universidade de Coimbra.

1. INTRODUÇÃO

Profissionalismo e civismo são exigências que mutuamente se sustentam e reforçam. Nas sociedades atuais, os fatores de desinserção e degradação social, cultural e cívica dos indivíduos assumem tal complexidade e os fenômenos de agressão adquirem tal diversidade que pode dizer-se que só com elevado profissionalismo é possível promover a qualidade da convivência cívica e só com elevados requisitos cívicos será possível manter padrões satisfatórios de profissionalismo. Silva (2001), referindo-se à problemática do profissionalismo da polícia e da formação sublinha que: “uma polícia profissional é uma polícia *bem formada, bem dirigida e bem equipada*” (p.78).

A política formativa policial visa dotar os profissionais da Polícia Segurança Pública (PSP) de competências e qualificações que respondam aos novos desafios, através da criação de um sistema coerente, dinâmico e flexível que permita às unidades orgânicas autonomia na execução dos seus projetos de formação e a cada profissional desenhar o seu currículo de acordo com as suas motivações e expectativas. Nesse sentido, toda a política de formação policial tem procurado socorrer-se de duas modalidades de formação distintas que suportam o edifício formativo da PSP: a formação presencial e a formação a distância. Esta última, recorrendo inicialmente a videogramas, desde a segunda metade da década de 1990 do século passado, e posteriormente, a partir de dezembro de 2006, recorrendo à plataforma do Ministério da Administração Interna/ Polícia de Segurança Pública (MAI/PSP).

As características e especificidades da instituição, as dificuldades em garantir formação presencial aos seus recursos humanos, tendo em conta a sua dimensão, reforçam a importância que uma modalidade de formação a distância e *eLearning* pode assumir neste contexto. Com efeito, na PSP, esta modalidade de formação tem procurado não só ser um veículo de difusão das iniciativas de formação na instituição, mas tem ainda procurado responder às necessidades individuais de desenvolvimento e procurado contribuir para o reforço da motivação de indivíduos que não encontram resposta nas estruturas profissionais onde se encontram inseridos, incapazes de responderem às reais necessidades dos seus elementos, quer por questões de ordem logística ou insuficiência de recursos humanos

habilitados para ministrarem formação quer por razões de ordem operacional.

Na realidade, consideramos que esta modalidade de formação a distância e *eLearning* poderá responder a solicitações de aprendizagem que o ensino presencial, por si, não assegura, mesmo numa instituição com especificidades próprias como a PSP, com modelos formativos fortemente enraizados neste tipo de ensino. Numa instituição com uma dimensão humana de cerca de 23000 elementos e uma dispersão geográfica que cobre todo o território nacional, e até internacional, decididamente importa equacionar outros cenários formativos e outras modalidades de formação.

Na verdade, a modalidade de formação a distância e *eLearning* pode constituir-se como uma modalidade complementar à modalidade presencial. Esta modalidade, pode efetivamente, apresentar-se como uma solução interessante, porque para além de outras vantagens, permite a flexibilização temporal e espacial de acesso aos recursos de aprendizagem ou uma interação assíncrona entre pares e formadores (LITTLEJOHN & PEGLER, 2007; MOORE, DICKSON-DEANE & GALYEN, 2011; MONTEIRO & MOREIRA, 2012). Para além disso, pode promover a autonomia, a responsabilização, a investigação, a partilha e permitem que se promova e desenvolva um novo perfil de profissional de Polícia (SILVA, 2001).

Nesta linha, o desafio que se coloca a organizações como a PSP é ter a capacidade de identificar problemas (presentes ou expetáveis) e promover as soluções adequadas. Por considerarmos que esta modalidade pode constituir uma solução para minimizar alguns dos atuais condicionalismos do sistema formativo policial (nomeadamente ao nível financeiro), desenvolvemos o presente estudo que teve como principal objetivo conhecer a perceção dos profissionais da PSP relativamente à formação a distância e *eLearning* no contexto da formação contínua da instituição.

Para além disso, procurou-se identificar o posicionamento dos formandos em relação às razões que julgam sustentar a formação nesta modalidade como uma opção adequada para a PSP. Para o efeito, desenvolvemos um estudo que privilegia uma abordagem indutiva exploratória e que coloca a ênfase na perceção e interpretação dos sujeitos em questões relativas ao seu percurso formativo nestas modalidades na instituição.

De destacar que o presente estudo estendeu-se a todos os elementos da PSP, com funções policiais e não policiais, que frequentaram com aproveitamento, pelo menos uma

ação de formação a distância em *eLearning*, levadas a cabo na instituição, entre janeiro de 2007 a novembro de 2013. Integraram também o estudo, todos aqueles que desempenharam funções de formador num ou mais desses cursos realizados. Acresce referir que não foram contabilizadas ações ou dados relativos a ações com uma carga horária inferior a 40 horas ou que tenham decorrido em regime de autoformação.

Assim, com base neste grupo de elementos da PSP, propomo-nos desenvolver um estudo que, em termos metodológicos, realiza uma abordagem de cariz quantitativo.

Fundamentalmente, este estudo procura constituir um momento de reflexão mas também de intervenção, procurando cumprir todas as linhas orientadoras que caracterizam e se assumem como objetivos da política formativa policial e contribuindo para fazer apresentar o regime da formação a distância como credível e eficaz, no seio da PSP.

Pretendemos ainda que este trabalho contribua para o equacionar de oportunidades de desenvolvimento em termos gerais, e de formação em particular, dos recursos humanos da instituição, independentemente do género, do seu nível cultural, das suas habilitações, da sua categoria hierárquica/ funcional ou da região em que desempenhem funções.

2. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA DOS ELEMENTOS POLICIAIS

A sociedade atual, com as múltiplas idiosincrasias que a caracterizam exigem do profissional da PSP um conjunto de elementos tais como, uma atualização constante e contínua, flexibilidade, domínio completo dos novos conhecimentos assim como a capacidade de os aplicar de forma adequada e eficiente. Exige ainda criatividade, inovação e capacidade de decisão na resolução dos problemas, ou seja, um conjunto de competências adequadas ao desempenho que se espera de um profissional da PSP, atendendo à realidade da profissão e ao(s) contexto(s) em que se desenrola. Ou como refere Van Beeck *et al.* (2005): “A competent police officer is able to do the core activities of his or her job in a proper way. Because of our fast changing society police officers have to update their competencies continuously” (p.5).

A formação dos elementos policiais terá que contemplar e ter em atenção as relações e interdependências entre o conhecimento técnico, mas também as exigências e

condicionalismos da prática quotidiana da profissão policial. De forma complementar e integrada, deve permitir e estimular o desenvolvimento de competências, potenciador dos atributos do raciocínio e da expressão lógica, das diferentes formas de comunicação verbal (escrita e oral, simbólica, interpessoal, grupal), da criatividade, da cooperação, e colaboração, da autonomia e da iniciativa, da tomada de decisão e da resolução de problemas (Plano de Atividades do Departamento de Formação de 2008). A este respeito Felgueiras (2011) afirma que: “(...) police officers complete knowledge of a certain domains, principles, laws, rules, methods and techniques, so that the police activity can be professionally performed” (p.220).

De forma a haver lugar à construção e desenvolvimento deste perfil, importa que a formação em desenvolvimento na PSP se fundamente num projeto pedagógico sustentado, flexível, inovador, mas capaz de mobilizar os diferentes públicos, as suas vivências e saberes e de ultrapassar ou diminuir resistências. Como refere Felgueiras (2011): “Everybody has a different way of learning; this means that there should be different approaches for different people. The implementation of a learning environment should consider the diversity of student’s learning” (p. 220). Ou ainda como destacam Van Beek *et. al.* (2005) considerando a necessidade de criar diferentes ambientes de ensino-aprendizagem: “(...) to give students with different learning styles the opportunity to acquire the proper competencies for their profession” (p. 6).

Em sala, compete ao formador, assumir-se mediador e facilitador do processo de aprendizagem. Afinal, a ênfase incide no processo, estimulando os formandos a aprender a aprender. Felgueiras (2011), refere que o grande debate atual na polícia, não é sobre ‘educação’, mas sim sobre ‘aprendizagem’, “(...) about skills and competencies, about knowledge creation and management, and about learning to learn. It is about lifelong learning not about lifelong education.” (p.219).

Ao formando, também ele profissional da PSP, cabe assumir-se como construtor do conhecimento e contribuir para o desenvolvimento das competências dos seus pares. De fato, sendo a construção do conhecimento um processo coletivo, as diferentes experiências de vida e profissionais contribuirão para a mudança. Reconhecendo que consoante o ambiente, algumas das competências poderão ser mais determinantes que outras, é fundamental que os estabelecimentos de ensino da PSP desenvolvam processos pedagógicos que contribuam e

estimulem a consolidação de valores, seja de atitudes e comportamentos. Afinal, para que o elemento policial possa enfrentar com sucesso os novos paradigmas da atual sociedade, torne-se imprescindível focalizar a sua formação no desenvolvimento de competências.

Importa que os diferentes cursos de formação identifiquem as necessárias competências e, a partir delas, selecionem os saberes básicos inerentes a cada área de conhecimento assim como estruturarem o projeto pedagógico a implementar. A identificação das referidas competências exige a análise a dado momento ambiental assim como aos seus fatores condicionantes e eventuais consequências; não há, nem poderá haver, receitas metódicas e infalíveis que permitam a listagem de saberes, atitudes e comportamentos que determinem o sucesso, ou o eventual fracasso do indivíduo face aos condicionalismos ou oportunidades do meio (NEP RH/DEPFORM/01/01).

Ainda de acordo com este último documento as condições necessárias para um real desenvolvimento das competências nas ações de formação profissional contínua na PSP passam pela:

- adoção de estruturas curriculares e de percursos metodológicos inovadores e dinâmicos, que contribuam para a evolução e/ou substituição dos modelos pedagógicos centrados em aulas tradicionais (metodologias expositivas); é objetivo que se implemente os modelos colaborativos/cooperativos a fim de que as aprendizagens se tornem significativas;
- implementação e organização de workshops, seminários, debates e palestras com profissionais com outras experiências e de áreas próximas ou interrelacionadas, que mobilizam e estimulam elementos de discussão;
- motivação dos formandos para a pesquisa, investigação e desenvolvimento de projetos adequados e ligados à realidade profissional, garantindo-lhes condições para a sua efetiva realização;
- criação e desenvolvimento de condições para uma efetiva gestão de recursos pedagógicos e formativos, de forma a permitir a viabilização da renovação e atualização tecnológica;
- conceção e implementação de metodologias flexíveis na gestão e organização da formação, estimulando ainda a formação de formadores nas áreas técnico-policiais e a sua consequente integração na bolsa de formadores.

As condições descritas constituem linhas de orientação que procuram viabilizar as mudanças desejadas. Mas importa que os colaboradores que integram (ou venham a integrar), mais do que reconhecerem em si mesmos o perfil adequado para a sua interpretação no terreno, possuam uma postura proactiva, que lhes permita enfrentar e ultrapassar limites e obstáculos, os da organização, os dos outros e os próprios. Tal é condição para uma cultura de qualidade de desempenho profissional por parte dos elementos da instituição (Visão Global da Operacionalização da Estratégia para as Tecnologias de Informação e Comunicação na PSP / 2013-2016 [doravante Visão Global TIC-PSP]).

Programa de Formação a Distância para as Forças de Segurança (PFDFS)

Entre outros objetivos políticos, o governo (XIII Governo constitucional) empossado em outubro de 1995, encarava como primordial “(...) a elevação da qualidade do serviço público policial (...)”. Na ótica do governo todo o trabalho desenvolvido ao longo da legislatura, procurava conferir à formação

(...) o papel estratégico que detém na modernização da actividade policial. É no sentido de procurar prosseguir essa estratégia de modernização da actividade policial, para o sucesso da qual se entendia indispensável a aposta numa formação de qualidade, que o governo entende dotar as forças de segurança nacionais (...) dos meios indispensáveis para acolher como necessidade primária das respectivas organizações (GNR e PSP), os instrumentos de formação contínua.

Esses meios, seriam os que permitiriam a implementação e desenvolvimento do PFDFS e que basicamente consistia num processo formativo, em sala de aula, recorrendo a vídeos temáticos que seriam observados em conjunto, contribuindo para uma reflexão e debate coletivo sobre os temas policiais, previamente propostos, e que eram acompanhados de textos escritos de apoio, como suporte teórico (SOARES *et. al.*, 1998, p. V).

Considerando haver uma relação inequívoca e direta entre a qualidade do serviço prestado pelas forças de segurança e a qualidade da formação que aquelas organizações ministrassem aos seus profissionais, foi entendimento do governo institucionalizar uma estrutura que tivesse como missão “(...) coadjuvar o Ministro da Administração Interna na definição de orientações comuns às forças e serviços de segurança, visando uma melhor coordenação, estudo e planeamento em matéria de formação” (Resolução do Conselho de

Ministros, nº. 78/98 de 177 de junho). Assim, e decorrendo daquela Resolução, foi constituído o Conselho Consultivo para a Formação das Forças e Serviços de Segurança, ao qual competia “(...) pronunciar-se sobre todas as matérias relacionadas com a formação das forças e serviços de segurança”.

Mas a preocupação pela qualidade dos serviços prestados pelas Forças de Segurança [doravante F.S.] e, de forma mais incisiva, pelo aumento da qualidade da formação dos membros daquelas forças, já tinha merecido, por parte do Ministério da Administração Interna, a formalização de outras medidas que traduziam aquela mesma preocupação, nomeadamente através do Despacho nº. 5269/97, de 12 de julho, que formalizou a constituição de um grupo de trabalho “(...) encarregado de criar, acompanhar e avaliar o programa de formação contínua, à distância, destinado às Forças de Segurança (...)”. O início da constituição deste grupo de trabalho foi formalmente reportado a 1 de janeiro de 1997 e a sua duração seria por tempo indeterminado.

Se há de fato uma intenção clara por parte do governo em acelerar um processo de modernização da atividade policial, procurando uma maior adequabilidade entre a atuação dos profissionais daquelas F.S. e as exigências da própria sociedade, ela própria em acelerada e contínua evolução, o PFDFS assume-se como estratégia governamental em resposta às necessidades formativas daquelas forças e, em simultâneo “(...) capaz de responder com qualidade às solicitações dos cidadãos” (SOARES *et al.*, 1998, p. 18), e com maiores garantias de chegar em simultâneo e rapidamente a todo o dispositivo policial. Por outro lado, este modelo formativo simbolizava também, de alguma forma, a evolução das forças policiais “para um modelo de serviço público” em oposição ao antecedente “modelo de vigilância e controlo, que exigia uma rígida centralização organizacional e profissional e uma baixa relação social (...)” (p. 18).

Na ótica institucional, apenas uma formação de qualidade, e com qualidade, apostada na reflexão sobre temáticas relacionadas com os comportamentos e atitudes, e atingível rapidamente e em simultâneo por parte de todos os profissionais das F.S., poderia contribuir para a aquisição de “(...) um conjunto de capacidades e competências que os tornem (os profissionais das F.S.) capazes de fazer face a essas exigências (decorrentes das intensas e

complexas interações pessoais entre os elementos das F.S. e os cidadãos)” (SOARES *et al*, 1998, p. 19).

Por um lado, pela impossibilidade de participação em ações de formação e, por outro, decorrente do acentuado desenvolvimento social, que se manifestava entre outros aspetos, em alterações legislativas, o elemento policial rápida e facilmente se encontra desatualizado e sem recurso, num curto prazo, à necessária formação contínua, enveredando em contrapartida “pela rotina de procedimentos, com grave prejuízo dos cidadãos” (p. 21). Essa formação contínua, quer ao nível da aquisição de competências técnico-policiais quer de competências comportamentais “terá de ser capaz de responder com qualidade às exigências do cidadão comum e formar uma imagem favorável na opinião pública, necessária ao reconhecimento do trabalho dos profissionais da GNR e da PSP.” (p. 21).

A implementação e desenvolvimento do PFDFS surgem assim fundamentados através de um conjunto de argumentos que se podem sistematizar de forma breve: um défice qualitativo na atuação policial na relação do profissional das F.S. com o cidadão; a reduzida participação em ações de formação por parte daquele, agravada com o facto de não o poder fazer por períodos que podem atingir largos anos; acentuado e rápido desenvolvimento social que se manifesta em cada vez mais frequentes e exigentes interações cidadão – profissional das F.S. e exigindo deste maior e mais atualizada preparação técnico-policial, mas também uma maior adequação comportamental e atitudinal face àquele.

Das razões apontadas, surge a urgente necessidade de levar a cabo o desenvolvimento de um processo de formação contínua, caracterizado por critérios como “(...) qualidade, eficácia e transparência: (...) que dote os elementos das Forças de Segurança de capacidades e conhecimentos que lhes permita gerir com eficácia os delicados equilíbrios entre liberdade e legalidade, firmeza e tolerância, civismo e autoridade.” (p. 22).

A legislação publicada e todo o trabalho desenvolvido decorrem da percepção da necessidade de pensar seriamente a formação contínua nas F.S., entendendo-a como instrumento estratégico de desenvolvimento, mas também como modelo sistémico. Assim, a “(...) Formação Contínua das F.S. articula-se em três vertentes que se complementam: estágios de actualização, autoformação e formação a distância.” (p. 28) Também Trindade (2002), a estes respeito refere que é “(...) indispensável reforçar a utilização, ainda incipiente

entre nós, de métodos de formação baseados no conceito de aprendizagem a distância. (...) é importante incorporar na formação uma componente de auto-aprendizagem”. Na mesma linha de pensamento, não deixando de atribuir responsabilidade à organização empregadora, mas atribuindo-a também ao colaborador, Felgueiras (2011) defende que:

On one hand, the organization should encourage individual motivation; on the other hand, it should incentive the implementation of an added value knowledge chain. As far as the domain of police methods and techniques is concerned, it tis necessary the each professional develops their capacities throughout their working lifetime. (pp. 220-221).

Esta capacidade do indivíduo iniciar e direcionar o processo de desenvolvimento pessoal, visando a sua realização como cidadão de pleno direito, encontra-se direta e profundamente vinculada à necessidade da aprendizagem permanente e em perfeita consonância com os pressupostos da aprendizagem ao longo da vida – a autoformação. Por isso também, e nas palavras de Carré, Moison e Poisson (2002), o papel que as tecnologias de informação e comunicação podem assumir nesse processo se utilizadas com frequência crescente, “(...) en particulier à travers des transformations des programmes d’enseignement à distance, contribue au mouvement de renouvellement pédagogique en faveur des pratiques d’autoformation” (p.16).

Para além da autoformação, a formação a distância constituía uma outra vertente da formação contínua das F.S., que o PFDFS definiu como uma metodologia de ensino-aprendizagem “(...) que alterna sessões presenciais com estudo individualizado, efectuado pelo próprio sujeito, apoiado em materiais áudio-scripto-visuais, previamente definidos e distribuídos, em simultâneo, a todos os formandos” (p. 32). Numa antevisão da evolução do próprio Programa (e também o reconhecimento da existência de tecnologias potenciadoras do processo comunicacional formando-formador), deixou em aberto, numa fase subsequente, a possibilidade de utilização de novas tecnologias e funcionalidades, “(...) nomeadamente o correio electrónico e mesmo a conferência computadorizada como canal de comunicação privilegiado, atendendo às constantes alterações na legislação e à crescente necessidade de ligação permanente” (p. 32).

O PFDFS considerava que o modelo de formação a distância permitiria criar, a todos os que se encontravam geograficamente distantes dos centros de formação, oportunidades para adquirirem competências, não os afastando, por sua vez, dos normais locais de trabalho (p.

33). Por outro lado, e apesar da formação a distância se constituir como aposta clara no desenvolvimento de uma estratégia para o aumento das competências dos profissionais das F.S., de forma explícita o PFDFS afirmava que a implementação do mesmo não pretendia “substituir-se à formação regular (em regime presencial) que é ministrada, mas pelo contrário, deverão desenvolver-se em estreita sintonia” (p. 33).

Como já referido, umas das mais fortes razões para a aposta na formação a distância, foi a dispersão geográfica do dispositivo das F.S., tornando este modelo formativo “particularmente pertinente e útil” (p. 37). Por outro lado, e não menos importante face às características da missão dos profissionais das F. S., a própria “flexibilidade no processo de aprendizagem do formando, proporcionando-lhe a gestão dos seus tempos, ritmos e espaços” (p. 37). Todavia, e se por um lado, se identificam as vantagens do sistema, considerando-o adequado e pertinente a sua implementação tendo como destinatários os profissionais das F.S., por outro, há também a consciência da existência de desvantagens e dificuldades, que constituem fatores inibidores do sucesso do sistema, conforme as palavras de Soares *et al.* (1998): “- redução da função de socialização; - sentimento de isolamento do formando; - ausência de hábitos e métodos de estudo”(p. 39).

O PFDFS encontrava-se estruturado numa organização modular, o que lhe garantia, para além de uma maior flexibilidade, adequabilidade e adaptabilidade à natural evolução tecnológica ou mesmo às alterações concetuais ou sociais, aumentava também a própria coerência assim como a eficiência do sistema formativo (SOARES *et al.*, 1998, p.48).

Em termos esquemáticos, o sistema formativo tinha a seguinte configuração:

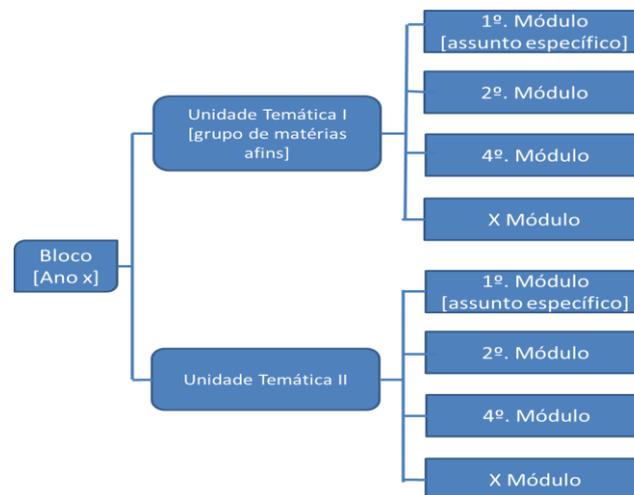


Figura 1 - Estrutura Modular do PFDFS (adaptado de SOARES *et al.*, 1998, pp.48-49)

A formação desenvolvida, e conforme afirmam Soares *et al.* (1998), comportava fases distintas, mas complementares: “períodos de estudo individualizado, intercalados por sessões presenciais de apresentação e de avaliação do tema em estudo” (p.51). A esquematização desta formação, poder-se-ia sistematizar do seguinte modo, segundo a descrição destes autores:

1. sessão presencial (apresentação do tema pelo formador e visualização do videograma; apontados os aspetos-chave da temática pelo formador;
2. estudo individualizado (ao longo de 6 a 8 semanas), recorrendo aos recursos didáticos distribuídos (textos de apoio). Neste texto de apoio, estava incluído o teste formativo para a autoavaliação do formando, que lhe permitiria verificar o grau de conhecimentos apreendidos entretanto;
3. segunda sessão presencial, sob a orientação e responsabilidade do formador-tutor que, em conjunto com os formandos, avaliavam o processo formativo entretanto decorrido (p.52).

De referir que os formadores-tutores, na sua maior totalidade oficiais e graduados da PSP e GNR, eram objeto de uma preparação pedagógica específica, de molde a garantir-lhes formação para as funções a desempenharem junto dos formandos-alvo. Essa preparação pedagógica (denominada “formação a montante” (p. 53) incluía a motivação assim como a

familiarização com as metodologias inerentes à formação a distância. Estes mesmos formadores-tutores garantiam por seu lado a formação dos formandos-alvo (sobretudo sargentos e subchefes (da GNR e da PSP, respectivamente) – a denominada “formação directa” (p. 53), uma vez que a sua ação profissional e pedagógica incidia ao nível dos postos e esquadras de todo o país. Finalmente, os formadores-tutores e os formandos-alvo ministravam formação a todos os guardas (da GNR e da PSP). Era a denominada “formação a jusante” (p. 54).

3. DESENHO METODOLÓGICO DO ESTUDO

Com fundamento nas conceções já expostas desenvolvemos um estudo que em termos metodológicos, realizou uma abordagem de cariz quantitativo.

Como já foi referido, o nosso objectivo principal foi estabelecer um quadro interpretativo das opiniões dos profissionais da PSP envolvidos em ações de formação em regime de *eLearning*. Estabelecido um quadro categorial empírico e teórico, procurámos construir um instrumento de pesquisa rigorosamente estandarizado e adequado à nossa finalidade, que se traduziu na elaboração de um questionário com uma escala de Likert.

Uma vez concluída a elaboração de uma primeira versão do questionário, importava que o mesmo fosse validado de forma a “(...) garantir a sua aplicabilidade no terreno e avaliar se está de acordo com os objectivos inicialmente formulados pelo investigador” (CARMO & FERREIRA, 1998, p.145).

Atendendo às características da nossa população, os únicos elementos que se encontravam familiarizados com a temática abordada no questionário e suficientemente motivados para colaborar e testar o questionário, seriam aqueles que, no desempenho das suas funções profissionais, se encontravam direta ou indiretamente relacionados com a problemática da formação da PSP (nomeadamente os que se encontram integrados nos diferentes núcleos de formação existentes em todo o dispositivo da formação). Nesse sentido, o acesso ao questionário (na plataforma da PSP), foi dado a 35 elementos os quais foram sensibilizados para o efeito, explicando-se-lhes os objetivos a alcançar, qual o motivo da administração do questionário e o que se pretendia com ele. Foi também realçado o carácter

anônimo do preenchimento do questionário. Refira-se que dos 35 acessos concedidos, 30 elementos preencheram o questionário, demonstrando a sua receptividade ao processo e reconhecendo também a importância quer da testagem quer do objeto de estudo.

A fase em que o questionário foi testado (07 a 10 de novembro de 2013), não trouxe alterações profundas à estrutura final do questionário ou mesmo ao número de questões. Reformulados alguns aspectos, com base nas sugestões apresentadas aquando da validação, deu-se por concluída a versão final do Questionário. A aplicação do mesmo decorreu no período compreendido entre 11 e 30 de novembro de 2013.

Em termos de sequência cronológica dos procedimentos, a tabela seguinte descreve as etapas sucessivas:

Tabela 1 - Sequência cronológica dos procedimentos para aplicação do questionário

DATAS	PROCEDIMENTOS
01 a 07 de novembro	Construção do questionário na plataforma
07 a 10 de novembro	Período de teste do questionário, para validação; foram dados 35 acessos
10 de novembro	Enviado e-mail para os 328 destinatários e no qual estava incluído o link de acesso ao questionário. Também nesse e-mail os destinatários foram informados dos procedimentos desenvolvidos para garantir o anonimato dos respondentes
11 a 30 de novembro	Período para preenchimento do questionário
24 de novembro	Foi enviado um e-mail para toda a população, solicitando colaboração para o preenchimento do questionário
28 de novembro	Envio de e-mail solicitando colaboração e lembrando que o questionário se manteria disponível até 30 de novembro
01 de dezembro	Envio de e-mail a agradecer a colaboração de todos e informação de que o questionário deixaria de estar disponível a partir do início do dia 1 de dezembro

Após a aplicação do questionário, e ainda que o *Sharepoint* (sobre o qual trabalha a Plataforma MAI/PSP) não tenha permitido a pré-codificação, foi possível todavia transformar todas as respostas num único ficheiro Excel (a aplicação *Microsoft Excel 2010*, foi ainda utilizada para criar alguns gráficos), a partir do qual se efetuou então a codificação. A partir daquele foi construída uma base de dados no SPSS - *Social Package for Social Sciences* - Versão 19.0.

Os procedimentos estatísticos adotados passaram pela estatística descritiva e inferencial. Para a componente descritiva do estudo recorremos às medidas de tendência central (média, moda, mediana, desvio-padrão, valor máximo e valor mínimo). Para a análise comparativa procedemos a um estudo prévio da homogeneidade e homocedasticidade dos grupos em comparação através do teste de *Kolmogorov-Smirnov* e do teste de Levene no sentido de optar pela estatística paramétrica ou não-paramétrica. Efetivamente, esta questão colocou-se pois não obstante a maior robustez dos testes paramétricos e a dimensão da amostra ($N > 30$) as distribuições nem sempre se revelaram simétricas e mesocúrticas e por outro lado não foram encontrados estudos prévios neste domínio que nos permitissem pressupor que as variáveis em análise cumprissem uma distribuição normal na população em questão.

A população do nosso estudo é composta por 328 elementos da PSP (de ambos os quadros, com funções policiais e com funções não policiais), representando a totalidade de formandos e de formadores que, de 2007 a 2103, que frequentaram com aproveitamento ou monitoraram ações de formação em *eLearning*, cuja carga horária fosse igual ou superior a 40 horas.

Ainda que teoricamente a população fosse de 378 elementos, houve que ter em atenção formandos que frequentaram mais do que uma ação (e também formadores que monitoraram mais do que uma ação, assim como outros que desempenharam alternadamente os papéis de formandos versus formadores) e inclusivamente, formandos que entretanto passaram à situação de aposentação. Com efeito, e após se terem inserido na plataforma de *eLearning* as respetivas matrículas para que lhes fosse dado acesso ao questionário, o sistema (que não admite a duplicação de identidades, representadas pelos números de matrícula) contabilizou os 328 elementos considerados, no que se inclui formandos e formadores. Administrados os questionários durante o período considerado a nossa amostra traduziu-se em 172 sujeitos o que representa 52% da população.

4. RESULTADOS

Em termos globais os resultados do nosso estudo revelam que os formandos reconhecem o enorme potencial da formação a distância. Para ilustrar melhor estes resultados obtidos relativamente a este potencial apresentamos a tabela 2.

Tabela 2 - Medidas de tendência central relativas às potencialidades da formação em *eLearning*

Potencialidades da formação em <i>eLearning</i>	Média	Moda	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
a. Possibilidade de profissionais, em funções a tempo inteiro, não se afastarem das estruturas onde as exercem	4,06	5	4	0,96	1	5
b. Ritmo e conteúdos adequados aos públicos, permitindo a personalização	3,8	4	4	0,88	1	5
c. Possibilidade de aquisição de saberes e de competências, mantendo equilíbrio e estabilidade das estruturas familiares	4,05	5	4	0,88	1	5
d. Possibilidade de atualização constante	4,29	5	4	0,76	2	5
e. Eficiência do processo de comunicação, decorrentes de uma maior sistematização das intervenções	3,56	4	4	0,85	2	5
f. Maior aposta na prossecução dos objetivos pedagógicos e no desenvolvimento dos conteúdos	3,66	4	4	0,86	2	5
g. Torna-se mais explícito o trabalho desenvolvido pelo grupo e o papel de cada formando	3,5	4	4	0,84	2	5
h. Melhor explicitação dos objetivos pedagógicos	3,46	4	4	0,84	2	5
i. Conteúdos melhor estruturados	3,59	4	4	0,96	2	5
j. Recursos pedagógicos (manuais, artigos, apresentações, bibliografia) disponíveis e partilhados em tempo útil	4,05	4	4	0,88	2	5
k. Os resultados traduzem de forma mais clara o trabalho desenvolvido pelos formandos	3,6	4	4	0,84	2	5
l. O processo de gestão da formação é acessível a todo o grupo	3,88	4	4	0,89	1	5
m. Maior probabilidade de se manter a interação entre formandos e formadores, após o <i>terminus</i> da ação	3,4	4	3	1,06	1	5
n. Quando suportado por conteúdos multimédia, facilita a apreensão de conhecimentos, beneficiando o ato de aprender	3,88	4	4	0,89	2	5
o. Promove a inovação nos processos formativos e estimula a criação de conteúdos multimédia	4,06	4	4	0,85	2	5
p. Alarga a cobertura geográfica da formação	4,51	5	5	0,75	2	5
q. Permite testar, experimentar e simular	4,11	5	5	0,87	2	5
r. Proporciona uma economia de meios; anula despesas de	4,18	5	4	0,87	1	5

deslocação e de estadia						
-------------------------	--	--	--	--	--	--

A sombreado estão assinaladas os itens que em média reuniram maior concordância por parte dos formandos. Na tabela 3, encontram-se as medidas de tendência central.

Tabela 3 - Medidas de tendência central (vantagens da formação em *eLearning*)

Vantagens da formação <i>eLearning</i>	Média	Moda	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Vantagens na sua globalidade	3,87	4,5	3,94	0,66	1,94	5

Com efeito, a leitura atenta dos resultados permite-nos observar que estes profissionais consideram que esta modalidade possui algumas vantagens relativamente à formação presencial e reconhecem que o *eLearning* possui um conjunto de características com potencial para fazer parte do sistema formativo da instituição, nomeadamente: “*Alarga a cobertura geográfica da formação*”; “*Possibilidade de atualização constante*”; “*Proporciona uma economia de meios*”; “*anula despesas de deslocação e de estadia*”; “*Permite testar, experimentar e simular*”; “*Possibilidade de profissionais, em funções a tempo inteiro, não se afastarem das estruturas onde as exercem*”; “*Promove a inovação nos processos formativos e estimula a criação de conteúdos multimédia*”; “*Possibilidade de aquisição de saberes e de competências, mantendo equilíbrio e estabilidade das estruturas familiares*”; “*Recursos pedagógicos (manuais, artigos, apresentações, bibliografia) disponíveis e partilhados em tempo útil*”.

Para a análise da variável idade foram constituídos dois grupos (mais novos e mais velhos). Consideraram-se formandos mais novos aqueles com idade até aos 44 anos, inclusive, e formandos mais velhos, aqueles com mais de 44 anos.

Tabela 4- Medidas de tendência central (grupos de idade)

Grupos de Idade	N	Média	Desvio Padrão	Mediana	Mínimo	Máximo
Até aos 44 anos, inclusive	56	3,85	0,75	4,14	1,29	5
Mais de 44 anos	96	3,47	0,77	3,42	1,14	5

Não obstante a homogeneidade de variâncias entre os grupos estar assegurada, através do recurso ao teste de *Levene* ($p > 0,05$), o teste de *Kolmogorov-Smirnov* (1,84; $p=0,002$) não garante a normalidade da distribuição dos valores nos dois grupos.

Apesar da maior robustez da estatística paramétrica, a opção pela estatística não paramétrica, designadamente ao U de *Mann-Whitney*, justifica-se pelo não cumprimento da condição de normalidade.

Os resultados do teste evidenciam um valor de significância estatística inferior a 0,05, pelo que se pode concluir que existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos em análise. Ou seja, os resultados do teste de *Mann-Whitney*, evidenciam uma diferença estatisticamente significativa ($U = 1883$, $N_1 = 56$, $N_2 = 96$, $p = 0,002$), com vantagens para os formandos mais novos, ou seja, os mais novos apresentam atitudes mais positivas relativamente à implementação de um regime em *eLearning*.

Relativamente à análise da variável frequência do Ensino Superior, a constituição de dois grupos foi realizada a partir dos grupos que estavam constituídos para a variável habilitações académicas.

Tabela 5- Medidas de tendência central (grupos de habilitações académicas)

Grupos de Habilitações Académicas	N	Média	Desvio Padrão	Mediana	Mínimo	Máximo
Sem frequência no Ensino Superior	77	3,6	0,73	3,57	1,71	5
Com frequência no Ensino Superior	75	3,61	0,83	3,85	1,14	4,72

A homogeneidade das variâncias foi constatada pelo teste de *Levene* ($p > 0,05$). O recurso ao teste de *Kolmogorov-Smirnov* (0,722; $p=0,675$) garantiu a normalidade da distribuição dos valores nos dois grupos, razão pela qual optámos pela estatística paramétrica e pelo *t-test* para amostras independentes. Todavia, não se registaram diferenças estatisticamente significativas entre os formandos com e sem frequência do Ensino Superior.

5. CONCLUSÕES

A introdução das Tecnologias de Informação e Comunicação no ensino a distância tiveram como consequência confrontarmos-nos perante novos desafios no campo da formação. A acessibilidade de novas ferramentas descentralizadoras e interativas em renovados ambientes de aprendizagem criou novas oportunidades de interação entre estudantes e professores e redimensionou a importância de modelos de aprendizagem fortemente enraizados na aprendizagem construtivista, como o da aprendizagem colaborativa.

A formação a distância tem procurado assumir-se como modelo alternativo e complementar do sistema de formação profissional da PSP, nomeadamente no que à formação contínua diz respeito, permitindo aumentar as oportunidades de formação para elementos, que por razões familiares e profissionais, dificilmente conseguem frequentar formações presenciais.

Nesta perspectiva, o desafio que se tem colocado à PSP é ter a capacidade de identificar problemas (presentes ou expeáveis) e promover as soluções adequadas.

Os resultados permitem-nos concluir que os formandos apresentam um elevado grau de concordância com todas as questões relacionadas com a formação em regime de *eLearning* ou *bLearning*, revelando percepções muito positivas em aspetos como: a garantia da aquisição de competências e qualificações; a adequabilidade dos métodos e técnicas pedagógicas; a adequabilidade da avaliação, como garantia do reconhecimento das aprendizagens e competências efetivamente adquiridas; ou a adequabilidade entre objetivos pedagógicos e os trabalhos realizados.

Para além disso, os resultados permitem-nos também concluir que existe um posicionamento muito favorável à implementação da formação em regime de *eLearning*, considerando-o uma opção muito adequada atendendo às especificidades da instituição policial. Esta percepção positiva da adequabilidade do *eLearning* à formação existente na instituição, não deixa de decorrer também da percepção das próprias mudanças e necessidades que caracterizam as organizações, neste caso a PSP.

No que se refere à comparação estabelecida com a formação presencial, as opiniões dos formandos, permitiram-nos concluir que existem vantagens evidentes na adoção de uma

modalidade de *eLearning*. A este respeito Gomes (2008) refere que: “as razões para a crescente adesão (...) às práticas de *e-learning* são múltiplas e de diversa natureza. Desde razões relacionadas com uma potencial economia de custos, (...), à possibilidade de proporcionar uma maior diversidade de ofertas de formação (...)” (p.1).

Com efeito, algumas das vantagens mais valorizadas pelos formandos, constituem na atual realidade da PSP, obstáculos a um maior desenvolvimento (ou eficácia das aprendizagens) da formação policial, como por exemplo, a nível da: “*Possibilidade de profissionais, em funções a tempo inteiro, não se afastarem das estruturas onde as exercem*”; “*Possibilidade de aquisição de saberes e de competências, mantendo equilíbrio e estabilidade das estruturas familiares*”; ou da “*Possibilidade de atualização constante*”. Relativamente a algumas destas vantagens *versus* condicionalismos, Felgueiras (2011) sublinha que: “ICT can offer the flexibility, exclusivity, interactivity and the speed that are demanded of learning programmes in a professional context” (p. 223).

No que se refere ao reconhecimento do potencial do *eLearning* como uma modalidade formativa adequada para a maioria das ações de formação ministradas, quer as de âmbito técnico-policial, quer as que conferem competências transversais os resultados também são muito positivos e traduzem, na nossa opinião, o reconhecimento do seu potencial como modalidade passível de ser utilizada com sucesso no contexto da formação contínua policial.

Concluimos ainda que os profissionais mais novos identificam mais vantagens no regime de *eLearning* do que os profissionais mais velhos. Na nossa opinião estas diferenças poderão estar relacionadas com uma maior resistência dos elementos mais velhos da instituição às novas tecnologias. Não porque não pretendam aderir à sua utilização (afinal, quer uns quer outros, foram voluntários nas ações de *eLearning* realizadas), mas talvez, porque não terão a mesma facilidade em interagir com as TIC. Perante estes resultados, pensamos que, com uma estratégia bem definida na PSP para a área das novas tecnologias (Visão Global TIC-PSP), é nas gerações mais jovens que a instituição poderá encontrar a sua base de apoio para a implementação e desenvolvimento de um projeto de formação.

Estes resultados demonstram, inequivocamente, que existe disponibilidade por parte destes profissionais em aderir a novas e renovadas modalidades de formação. E porque este regime é proposto também pela Comissão Europeia (2010), ainda que aplicado a um contexto

naturalmente mais vasto: “(...) terão de ser desenvolvidos programas de aprendizagem eletrónica e materiais de formação comuns para formar os profissionais nos procedimentos europeus”.

Mesmo continuando a desenvolver um intenso esforço de investimento na formação, parece-nos que a PSP não terá condições em garantir uma grande diversidade formativa se recorrer, em exclusivo, ao modelo presencial. Leitão a este respeito destaca que (2005): “muita da instabilidade vivida nos últimos anos nem sequer enraíza nos delapidados recursos financeiros colocados ao dispor da organização, mas sim na falta de um projeto de longo prazo, coerente, motivante, estável e racional” (p.138).

Sustentados nestes resultados podemos, pois, afirmar que a modalidade de *eLearning* pode garantir a necessária qualidade formativa e, sobretudo, aponta caminhos para futuros projetos a desenvolver. Decerto que para a prossecução destas linhas de orientação aqui traçadas, importa sobretudo o investimento na aquisição de conhecimentos, que suportem os estudos a realizar e assim contribuam para a qualidade e o sucesso dos projetos a desenvolver.

6. BIBLIOGRAFIA

CARMO, H.; FERREIRA, M. **Metodologia de Investigação**. Lisboa: Universidade Aberta, 1998.

CARRÉ, P.; MOISON, A.; POISSON, D. **L’autoformation. Psychopédagogie, ingénierie, sociologie**. Paris: PUF, 2002.

COMISSÃO EUROPEIA. **Programa de Estocolmo- Uma Europa aberta e segura que sirva e proteja os cidadãos. Bruxelas: Conselho europeu (2010/C 115/01), 2010.** Recuperado em 23 outubro, 2013, de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:115:0001:0038:pt:PDF>>

FELGUEIRAS, S. Police Learning Strategies. In AKHGAR, B & YATES, S (Eds). **Intelligence Management – Drivers Frameworks for Combating Terrorism and Organized Crime**, p. 213-223, London: Springer – Verlag, 2011.

- LEITÃO, J. Linhas de desenvolvimento do modelo de policiamento da PSP . In M. J. PEREIRA, M. & NEVES, J. (Coords.). **Estratégia e gestão policial em Portugal**, p.103-141, Oeiras: Instituto Nacional de Administração, 2005.
- LITTLEJOHN, A.; PEGLER, C. **Preparing for blended e-learning**. Routledge, 2007. Recuperado em 4 abril, 2013, de <http://www.google.com/books?hl=en&lr=&id=E86alztLBgQC&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22Preparing+for+blended+e-learning%22&ots=YMoF3djdKX&sig=81EJiDDtMtCoWuJwvMUvkXn6l2Q> >
- MONTEIRO, A.; MOREIRA, J. A. O Blended Learning e a Integração de Sujeitos, Tecnologias, Modelos e Estratégias de Ensino-aprendizagem. In Monteiro, A.; MOREIRA, J. A.; ALMEIDA, A. C.; LENCASTRE, J. A. (coord.). **Blended Learning em Contexto Educativo: Perspetivas teóricas e práticas de investigação**, p. 38-58, Santo Tirso: De Facto Editores, 2012
- MOORE, J.; DICKSON-DEAN, C.; GALYEN, K. e-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same?. **The Internet and Higher Education**, v.14, n. 2, p. 129-135, 2011. Recuperado em 15 abril, 2013, de <https://scholar.vt.edu/access/content/group/5deb92b5-10f3-49db-adeb-7294847f1ebc/e-Learning%20Scott%20Midkiff.pdf>
- SILVA, G. **Ética Policial e Sociedade Democrática**. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, 2001.
- SOARES, M.; PEREIRA, R.; CRUZ, M.; CARVALHO, C.; LEAL, C. **Formação a distância nas forças de segurança**. Lisboa: Ministério da Administração Interna, 1998.
- TRINDADE, A. Prefácio. In LAGARTO, J. (Coord.). **Ensino a Distância e Formação Contínua – uma análise prospectiva sobre a utilização do ensino a distância na formação profissional contínua de activos em Portugal**. Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação, 2002.
- TRINDADE, A. Prefácio. In DIAS, A.; GOMES, M. (Coords.). **E-learning para e-formadores**. TecMinho, Universidade do Minho: Guimarães, 2004.

VanBEEK, M.; TER HUURNE, J.; VanVIERSEN, D.; VINTER, E. **Palette for teachers, learning methods for use.** Ubbergen: Tandem Felix Publishers, 2005.

DOCUMENTOS INTERNOS DA POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Diretiva de Base da Formação / NEP RH/DEPFORM/01/01* de 30abr2008

Gabinete de Estudos da Direção Nacional da PSP: *Visão Global da Operacionalização da Estratégia para as Tecnologias de Informação e Comunicação na PSP / 2013-2016.* Novembro de 2013.

FIRMO FERREIRA

Mestre em Supervisão Pedagógica – Universidade Aberta, Pós-graduado em Informática Educacional pela Universidade Católica. Responsável pela Avaliação e Qualidade no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna e Gestor da Plataforma e learning MAI/PSP.

J.ANTÓNIO MOREIRA

Pós- doutorado em tecnologias Aplicadas à Educação (Universidade de Coimbra) Doutor em Ciências da Educação (Universidade de Coimbra), Mestre em Ciências da Educação (Universidade de Coimbra). Diretor da Delegação regional do Porto da Universidade Aberta, Investigador do centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX (CEIS 20) da Universidade de Coimbra.

Artigo recebido em 24/06/2014

Aceito em 12/01/2015

Para citar este trabalho:

FERREIRA, Firmo; MOREIRA, J. António; FORMAÇÃO A DISTÂNCIA E LEARNING NA POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA EM PORTUGAL. Revista Paidéia. Unimes Virtual. Vol.07, número 11, JAN.2015. Disponível em:

<http://periodicosunimes.unimesvirtual.com.br/index.php?journal=paideia&page=index>