

O cinema como modelo de treinamento: um estudo empírico em alunos de pós-graduação em administração (*lato-sensu*)

Gustavo Henrique Silva de Souza
Acadêmico de Administração na
Universidade Federal de Alagoas
E-mail: <souza.g.h.s@hotmail.com.br>

Dr. Antonio Carlos Silva Costa
Universidade Federal de Alagoas
Departamento de Administração
E-mail: <acscosta@uol.com.br>

Dr. Nilton Cesar Lima
Universidade Federal de Alagoas
Departamento de Administração
E-mail: <cesarlim@yahoo.com>

Dr. Jamerson Viegas Queiroz
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Departamento de Engenharia da Produção
E-mail: <viegasqueiroz@gmail.com>

Dr. Elvis Silveira Martins
Universidade Federal de Pelotas
Departamento de Administração e Turismo
E-mail: <elvis.professor@gmail.com>

Resumo

Este artigo analisa as preferências e perspectivas de alunos de pós-graduação em administração (*Lato-Sensu*) acerca de mediadores cinematográficos em processos de treinamento baseando-se em fundamentos cognitivos. Em formato empírico, a metodologia baseou-se em um caráter descritivo, de cunho quantitativo, pela aplicação de um questionário semiestruturado. Verificou-se que o alunado pesquisado optou pelo gênero Drama como preferido, provavelmente, segundo a literatura, pelo apelo emocional. Em contrapartida, o tipo de filme Documentário teve preferência do alunado na utilização em treinamentos. Apesar de filmes serem muito utilizados nos ambientes educacionais, torna-se evidente a não existência de estudos sistemáticos quanto à criação de métodos específicos para uso deste recurso.

Palavras-chave: Cinema. Treinamento. Aprendizagem. Pós-graduação em Administração.

1. Introdução

A percepção do indivíduo em um momento de aprendizagem partindo-se de fatores cognitivos, caracterizada dentro de um processo de treinamento, envolve uma série de variáveis, tanto ambientais, quanto metodológicas, para que haja o desenvolvimento de habilidades e competências individuais (Adu-Febiri, 2002; Bransford, Brown & Cocking, 2007; Souza & Pontes Jr., 2012).

O processo de treinamento tende a iniciar-se através de fundamentos voltados à experiência, em um processo que prossegue à medida que o indivíduo vivencia e depara-se com situações do ambiente em que vive (Baker, Jensen & Kolb, 1997; Pimentel, 2007). Ou seja, o indivíduo desenvolve-se através de suas percepções, que envolvem, desde a linguagem e a visualização do ambiente, até a solução de problemas em seu dia-dia (Swales & Senior, 1999; Pimentel, 2007; Davis & Oliveira, 2010).

Para Milkovich e Boudreau (2006, p. 338), o treinamento pode ser compreendido como “um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria de adequação” entre os indivíduos e a ambiência em que estão inseridos, condicionando-os à execução de atividades.

A otimização desse processo com vista à geração de maiores competências e de novas habilidades vai desenvolver-se através da apreensão de informações e da transformação dessas informações em conhecimento (Mainemelis, Boyatzis & Kolb, 2002; Tacla & Figueiredo, 2003; Corbett, 2005). Assim, a necessidade da utilização de fundamentos da aprendizagem experiencial ocorre devido o treinamento estar altamente relacionado à ação (Bransford, Brown & Cocking, 2007; Senge, 2008).

O que se verifica é que no desenvolvimento profissional muito se tem utilizado a projeção de filmes, no entanto, atualmente a

literatura pouco tem discutido sobre o tema. Observam-se também lacunas, especialmente em relação à não existência de dados sobre a necessidade dos indivíduos quanto à utilização de filmes no processo de treinamento. Nesse sentido, o objetivo do presente artigo é analisar as preferências e perspectivas de alunos de pós-graduação em administração (*Lato-Sensu*) no estado de Alagoas, acerca da escolha e da utilização de mediadores cinematográficos no processo de treinamento, no desenvolvimento de habilidades e competências específicas. Parte-se da premissa de que esse processo torna-se mais eficaz através da utilização de projeção de filmes em sala de aula, como meio de aprendizagem e de capacitação individual.

2. Fundamentação teórica

2.1. Treinamentos no âmbito da administração

Malvezzi (1994, p. 18) expõe que foi a partir da década de 70 que os processos de treinamentos configuraram-se como “parte integral da estratégia empresarial” e passaram a ser visualizados como vantagens fundamentalmente competitivas (Malvezzi, 1994). Em um mercado que se globalizava rapidamente, e com as exigências mercadológicas cada vez maiores, as empresas foram, e continuam sendo, impelidas a uma crescente modernização de ferramentas e técnicas intraorganizacionais, orientando assim, seus colaboradores a desenvolverem novas competências visando obter resultados mais profícuos e precisos em suas atividades (Malvezzi, 1994; Souza, Milito & Pontes Jr., 2011).

Para Bonfim (1995) e Carvalho (2003) os diversos tipos de treinamentos visam à diminuição de custos organizacionais, e podem caracterizar-se como um projeto de produtividade exercido pela própria empresa,

especialmente ao objetivar-se desenvolver no colaborador habilidades elementares para determinada atividade ou negócio, cabendo à organização definir as competências a serem aprendidas e oferecer os recursos necessários.

Nessa perspectiva, Milkovich e Boudreau (2006) afirmam que tais treinamentos são utilizados para dar direcionamento aos fins de acordo com os objetivos específicos da organização. Quando este direcionamento centra-se no agir individual, os principais objetivos apontam para o fortalecimento e a consolidação das características dos colaboradores relativas à suas funções dentro da organização.

Por isso, a aplicabilidade de um treinamento de modo individual, segundo Araújo (2006), deve visar:

- Adequar o colaborador à cultura da organização;
- Desenvolver os colaboradores através da mudança de suas atitudes;
- Adaptar os colaboradores à modernização da organização;
- Preparar os colaboradores para serem remanejados de funções;
- Transmitir informações e conhecimentos a serem passados adiante;
- Reduzir custos à realização dos objetivos da organização.

Paradoxalmente, tem-se a criação de tais conhecimentos e habilidades, dependentes dos métodos específicos de treinamento que são utilizados, pois cada indivíduo possui estilos de aprendizagem individuais, com características próprias e preferências por determinados métodos de ensino, de acordo com Souza & Pontes Jr. (2012).

No entanto, utilizam-se nos processos de treinamento, comumente, atividades relacionadas à prática, logo, a natureza metodológica do treinamento dar-se-á fundamentada no melhor método para se transmitir determinado assunto (Bordenave & Pereira, 1977; Kuethe, 1978; Davis & Oliveira, 2010).

A visualização da teoria, passada em formatos como preleção ou discussão, demonstrada na prática em contextos cinematográficos, torna-se um relevante modelo de treinamento, pelo qual, podem-se obter excelentes resultados de assimilação e aprendizagem em sala de aula, com baixos custos financeiros (Kuethe, 1978; Pfromm Netto, 2001; Lobo, 2005).

Assim, a utilização do cinema em processos de treinamentos vem a surgir, especialmente pela necessidade das organizações desenvolverem habilidades e competências em seus colaboradores. O intuito é que os treinados visualizem nos filmes, processos organizacionais que possam ser seguidos como comparativos dentro da própria organização, visando à diminuição de diversos custos em relação à perda de matéria-prima, melhoria nos processos produtivos, falhas gerenciais, dentre outros (Oliveira & Vanalle, 1999; Pfromm Netto, 2001; Lobo, 2005; Freitas, 2009).

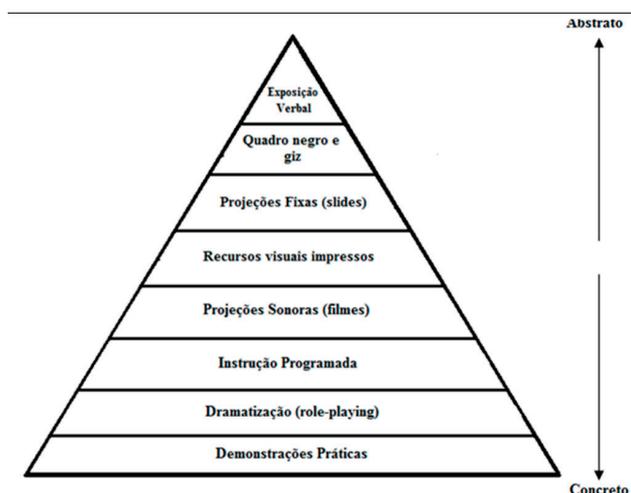
2.2. Treinamento através do cinema

O treinamento através do cinema, parte da utilização de técnicas específicas para a realização dos objetivos propostos pelo educador (Monobe, 2008). O intuito de utilizar tais técnicas busca dinamizar o processo de treinamento, correlacionando o tema abordado a figuras cinematográficas. A coerência entre o filme passado em sala de aula com o tema abordado torna-se mais relevante, ao passo que ocorre a aprendizagem através da comparação entre o ambiente real e a ficção, apreendida pelo aluno (Duarte, 2002, 2005; Napolitano, 2006; Monobe, 2008).

Os modelos de treinamentos nutridos pela didática do ensino ocorrem de modo que, quanto maior o uso de técnicas motivadoras e dinâmicas, maior será a apreensão do indivíduo no treinamento (Parra, 1968; Oliveira & Vanalle, 1999). Parra (1968) desenvolveu uma pirâmide que demonstra o grau

dos métodos de treinamento, tendo como intervalo as características de Abstrato e de Concreto (Figura 1).

Figura 1: Pirâmide dos métodos de treinamento



Fonte: Adaptado de Parra (1968).

Parra (1968) apresenta o método de Projeção Sonora, ou seja, recursos visuais e sonoros (filmes), como um método, coeso e dinâmico para processos de treinamento, encontrando-se no meio da pirâmide, entre o Abstrato e o Concreto, podendo-se considerar como um método que está entre a teoria e a prática, e, significativamente, coerente com a vivência de atividades do dia-dia, levando o indivíduo a aprender situações práticas sem necessidade de locomoção (Parra, 1968; Christofolletti, 2003; Lobo, 2005).

Na pirâmide de Parra (1968), quando o método está aproximado da base, este possui ligação maior com a realidade, observando-se assim que, quanto mais experiencial for o método (instrução programada; *role playing*; demonstrações práticas), mais próximo o método encontra-se do contexto real (Parra, 1968).

A utilização de filmes em treinamentos pode gerar resultados que proporcionem ao aluno, tanto uma avaliação de resultados, quanto uma observação reflexiva. Esse processo vem a ocorrer no indivíduo, no momento em que este se defronta com a bilate-

ralidade de situações reais com as situações visualizadas na ficção, cujos diversos contextos organizacionais podem ser encontrados (Christofolletti, 2003; Bransford, Brown & Cocking, 2007; Tapajós, 2007).

Brandão (2004, 2006) propõe que em processos de treinamentos através do cinema, comumente tornam-se mais eficazes, quando tomados como premissas alguns pontos elementares. Assim, de modo estrutural, filmes de curta metragem (curta duração) tendem a ter mais poder de fixação, bem como, tendem a deixar o alunado mais motivado a assistir o mesmo filme uma segunda vez. Especialmente, em caso de o filme ser de curta ou de longa metragem, torna-se mais interessante que o professor edite o filme, e transmita aos alunos somente as partes do filme que possuam relação com a temática estudada (Brandão, 2004, 2006; Monobe, 2008). Para Brandão (2006), o enriquecimento de um treinamento através de uma ilustração cinematográfica potencializa o fator aprendizagem, e a garantia de melhores resultados.

Por exemplo, há treinamentos de profissionais que trabalham, tanto com vendas e serviços, quanto com a gestão de pessoas, que exigem a demonstração prática, para que as informações passadas sejam diretas e possuam um alto grau conceitual, e assim, incentivem os alunos à produção de habilidades referentes aos objetivos propostos pelo treinamento, em que, provavelmente, o melhor método a ser utilizado seja as projeções áudios-visuais (Kuethe, 1978; Brandão, 2004, 2006; Napolitano, 2006; Monobe, 2008).

Nessa perspectiva, Brandão (2004, 2006) aponta quatro questionamentos que o professor ou instrutor, no processo de treinamento, ao utilizar-se de projeções audiovisuais, deve fazer para a escolha de determinado filme:

- 1) Quais as cenas essenciais para a temática do assunto ou do treinamento?
- 2) Qual o tempo necessário para a apresentação do filme?

- 3) Como o grupo vai reagir frente ao filme passado?
- 4) Qual o valor que o filme vai agregar para o treinamento?

Embora não existam métodos pré-estabelecidos para a utilização de filmes em aula e treinamentos, tais questionamentos envolvem as principais premissas que um professor deve tomar frente à utilização desse método na passagem de informação e instrução (Brandão, 2006; Monobe, 2008).

Maximizar a aprendizagem é o objetivo principal da utilização de técnicas como a projeção de filmes. A apreensão de um assunto teórico pode vir a ser mais eficaz, quando o aprendente compreende a teoria na prática, e nesse sentido, a projeção audiovisual, favorece a percepção do indivíduo às determinadas atividades que podem ser visualizadas em um filme que demonstre a prática das teorias apreendidas em sala (Bordenave & Pereira, 1977; Duarte, 2002; Tapajós, 2007).

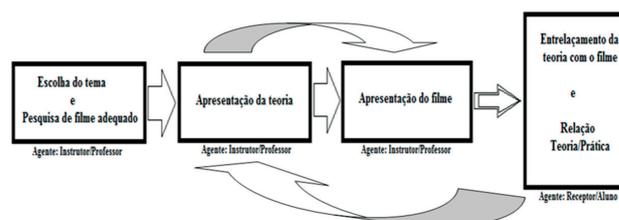
No entanto, as interpretações que os alunos terão em relação ao filme estão, altamente, em dependência de como este enxerga a realidade, assim como, sua cultura e o seu meio social (Duarte, 2002). E tais diversidades configuram-se como um ambiente de ensino notadamente comum, no qual, o professor terá que gerenciar os alunos, de modo que os deixe mais a vontade para contribuir na geração de ideias, e no desenvolvimento de conhecimentos, decorrentes do processo de treinamento, seja na preleção, seja em uma discussão, ou ainda, na visualização de um filme (Monobe, 2008; Freitas, 2009; Souza & Pontes Jr., 2012).

2.3. O processo de treinamento

Para a compreensão dos fatores inerentes à eficácia da utilização de filmes em treinamentos, torna-se fundamental desenvolver um mapeamento do processo de treinamento,

no intuito de obterem-se considerações relevantes. Baseado nas teorias de Pfromm Netto (2001), Barahona (2004, 2006) e Napolitano (2006), foi desenvolvido um diagrama que apresenta um fluxo de ação do processo de treinamento através do cinema (Figura 2).

Figura 2: Diagrama do fluxo de ação do processo de treinamento



Fonte: Elaborado pelos autores.

Os três pontos referentes ao processo exercido pelo professor, como agente do ensino, demonstrados na figura 2, são partes essenciais da criação de uma metodologia de treinamento fundamentada em um filme. Depreende-se então, que a escolha do tema e a pesquisa de filme adequado, especialmente por ser o primeiro passo, devem possuir um grau mais elevado de cuidado, principalmente, por caracterizar-se como a base para o restante do processo.

Napolitano (2006) afirma que o professor deve possuir noções relativas ao filme, como a linguagem, o estilo e toda a perspectiva que retrata e está inserida no filme, para que, como premissa, o professor possa escolher o filme mais adequado para a temática a ser desenvolvida no treinamento. Nessa fase do fluxo é que serão criados os instrumentos pedagógicos, para que as variáveis teóricas sejam exploradas de modo sistêmico (Pfromm Netto, 2001; Napolitano, 2006). Ademais, Duarte (2002), aponta que tão somente, um olhar crítico e o conhecimento do assunto sejam necessários para que o indivíduo torne-se ciente dos diversos temas imersos no filme.

Barahona (2004) expõe que à compreensão dos principais aspectos na escolha de filmes relacionados à teoria transpassada, releva-se à necessidade de o professor conhecer as linguagens icônicas fílmicas, ou seja, entender

a imagem mediante um processo de decomposição e identificação dos diversos elementos que compõem os circundam um filme, desde o ponto de vista textual e intertextual. Este trabalho de análise permite descobrir as diversas relações de significação que o filme estabelece entre a sua textualidade e o mundo cotidiano (Barahona, 2004, p. 7).

As próximas fases do fluxo referem-se à aplicabilidade das premissas observadas. Desse modo, a apresentação da teoria caracteriza-se como a fase de exposição dos principais aspectos das habilidades, competências e conhecimentos fundamentais para a realização das atividades práticas. Em seguida, a apresentação do filme caracteriza-se como a fase de visualização das atividades práticas e demonstradas no filme, em um formato fictício.

Finalmente, a última fase do fluxo é o entrelaçamento da teoria com o filme. O agente principal dessa fase é o aluno. Segundo Napolitano (2006), a teoria apresentada deve ser transmitida de forma clara e coesa, de modo que o aluno reconheça as teorias dentro do contexto fílmico, pois, esta fase é um exercício, especificamente do receptor. Neste momento, o indivíduo correlaciona as imagens com as teorias e também com a sua própria vivência, construindo uma teia de conhecimentos (Barahona, 2006; Napolitano, 2006).

Tornam-se consideráveis à compreensão os fatores individuais e internos dos receptores, como a cultura, os valores, e os costumes destes, bem como, suas preferências em relação aos filmes. Dadas às variabilidades dos perfis deste alunado, exige-se um estudo das tipologias de filmes mais adequadas para estes.

3. Metodologia

Os métodos escolhidos para a realização do presente estudo tiveram um caráter descritivo com uma abordagem quantitativa, que segundo Malhotra (2011), tem o propósito de descrever características de determinado grupo ou amostra. Além disso, o formato empírico e inferencial que este estudo tomou visa à possibilidade de conclusões significativas, no qual, Gil (2012) afirma tender a proporcionar novas perspectivas para o problema de pesquisa, aproximando o estudo descritivo a um caráter exploratório.

Tendo como objetivo analisar as preferências e perspectivas de alunados de pós-graduação em administração (Lato-Sensu) acerca das escolhas de mediadores cinematográficos no processo de treinamento, o instrumento de mensuração e análise foi um questionário semiestruturado que pudesse direcionar o estudo a resultados relevantes, em termos de visualização do perfil dos pesquisados (Malhotra, 2011). As questões caracterizaram-se por questionar o alunado, tanto sobre os aspectos gerais e sócio-demográficos, quanto sobre as preferências de filmes em relação aos gêneros, aos fatores de escolha para treinamentos, o tempo ideal de filme, dentre outros questionamentos.

3.1. Definição da amostra e tratamento dos dados

Como universo, consideraram-se todos os alunos de pós-graduação em Administração (Lato-Sensu) no estado de Alagoas. Embora esse alunado possa ser considerado finito, os cursos de pós-graduação têm períodos curtos de duração e uma grande quantidade de egressos, impossibilitando a mensuração exata do total dos alunos de pós-graduação em Administração (Lato-Sensu). Nesse sentido, a amostra foi classificada como infinita,

no qual, foram aplicados 250 questionários por acessibilidade, de modo aleatório, através do método *survey*. A estratificação considera-se com 97% de grau de confiabilidade, com margem de erro amostral de $\pm 3\%$.

A aplicação dos questionários deu-se nos seguintes cursos de pós-graduação: Gestão Estratégica Avançada de Negócios; Especialização em Gestão e Educação Ambiental; Especialização em Gestão Educacional; Especialização em Auditoria e Controladoria.

Os dados obtidos com a pesquisa foram tabulados e analisados no *software* estatístico *Statistic Package for Social Science* – SPSS 17.0. Realizaram-se mensurações de forma quantitativa, com procedimentos convencionais, comumente da estatística descritiva, como médias e frequências. Com o objetivo de verificar a existência de associação sistemática entre as questões respondidas, foi aplicada a estatística do Qui-Quadrado (χ^2). Segundo Malhotra (2011) este teste tem usabilidade em análises de significância observada na tabulação cruzada. Para este estudo utilizou-se o teste Qui-Quadrado para apontar quais variáveis influenciam os pesquisados na escolha dos gêneros preferidos; tempo ideal de filme; e filmes mais adequados para treinamentos.

4. Resultados e discussão

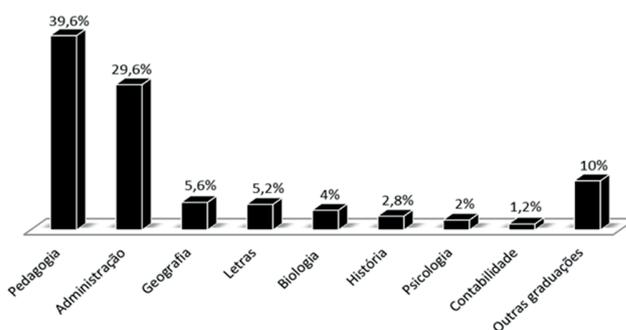
Com a obtenção dos dados da pesquisa pôde-se fazer um mapeamento das principais respostas do alunado investigado e o desenvolvimento de considerações empíricas e inferenciais voltadas para a construção de métodos de treinamento com o uso do cinema. Apresentam-se a seguir os dados sócio-demográficos dos alunos, e em seguida, os resultados concernentes as preferências fílmicas dos pesquisados.

4.1. As questões sócio-demográficas da pesquisa

Ao verificar-se o sexo dos respondentes, no intuito de obterem-se informações relativas ao gênero, especialmente ao que mais tem acionado à realização de cursos de pós-graduação, observa-se 78% dos respondentes (195 pessoas) do sexo feminino, e 22% dos respondentes (55 pessoas) do sexo masculino. Depreende-se dessa informação a confirmação das premissas atuais de que as mulheres vêm focando-se mais em sua realização profissional, tencionando-se a um posicionamento no mercado de modo mais estratégico, buscando diversas formas de aperfeiçoamento profissional, bem como, a realização de cursos de pós-graduação.

Consideram-se tais informações como fundamentais para a criação de estratégias em sala de aula e em treinamentos dos diversos formatos, buscando adequações relativas aos públicos que estão inseridos em tais cursos, que apresentam maior concentração do sexo feminino. Como o estudo se deteve em verificar indivíduos que estão em processos de aprendizagem e treinamento na pós-graduação, buscou-se identificar os cursos de graduação que os referentes indivíduos possuem. Visualizam-se na figura 3, os cursos de graduação dos referidos alunos pesquisados, por número de respondentes.

Figura 3: Graduação do alunado pesquisado



Fonte: Dados da pesquisa.

Uma pós-graduação em administração tende a possuir características relacionadas à gestão, para variados tipos de organizações, e por isso, verifica-se nesses cursos, um grande número de graduados em áreas não relativas ao campo da administração. Isso concerne à inserção de indivíduos de diversas áreas em cargos administrativos. Como exemplo, o alunado de graduação em pedagogia, configurando-se 39,6% da amostra, em maioria, estava inserido no curso de especialização em gestão educacional, em decorrência das necessidades e entraves relacionados, principalmente, quanto à gestão escolar.

O estudo, inicialmente, e de forma elementar, partiu da pressuposição de que, a maioria dos respondentes teria graduação em administração, no entanto, sequenciado do curso de pedagogia, a graduação em administração configurou-se como 29,6% da amostra pesquisada. Em seguida, têm-se Geografia, com 5,6% dos escores, Letras, perfazendo 5,2%, e Biologia com 4% dos entrevistados (Figura 3).

Um dos fatores mais notadamente interessantes nestes resultados, em que, verifica-se a pedagogia sobressaltando a administração em número de graduados, ocorre da contextualização a princípios de treinamento, bem como, conhecimento em metodologia aplicada, intrínsecos às habilidades de pedagogos. A formação em pedagogia prepara o indivíduo tanto à utilização sistemática de técnicas de ensino, quanto ao treinamento de indivíduos em organizações. Consideraram-se relevantes a relação dessas proposições acima, com a profissão dos pesquisados, como se pode verificar na tabela 1.

Tabela 1: Profissão do alunado pesquisado

PROFISSÃO	NÚMERO DE RESPONDENTES	%
Professor	128	51,2%
Assistente Administrativo (Privado)	83	33,2%
Assistente Administrativo (Público)	10	4%
Estagiário	5	2%
Analista de Sistemas	4	1,6%
Bancário	3	1,2%
Contador	3	1,2%
Outras profissões (Pedagogo, Psicólogo, Engenheiro, Policial Militar, dentre outras).	14	5,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta variável social, observa-se um alto número de professores, perfazendo um escore de 51,2% dos respondentes, nível acima da metade dos indivíduos. A disposição de professores como o maior número de respondentes para a seguinte amostra, somente foi possível, devido os cursos investigados na pesquisa ter direcionamentos para o aperfeiçoamento de habilidades relativas às atividades didáticas e gestão escolar.

Por conseguinte, os maiores escores foram os de assistentes administrativos de empresa privada (33,2%) e assistentes administrativos do serviço público (4%). O expressivo número de profissionais de empresas privadas, provavelmente, advém das exigências impelidas pelas próprias organizações a seus colaboradores. A dinâmica atual do mercado vem exigindo altas competências, habilidades diferenciadas e ideias inovadoras para a produção de resultados significativos, segundo Tacla e Figueiredo (2003), face às exigências mercadológicas e à concorrência no mercado competitivo. Logo, os profissionais têm procurado programas de aperfeiçoamento profissional.

Em contrapartida, relativo aos assistentes administrativos do serviço público, pode-se inferir – ainda que através de uma observação puramente empírica –, que provavelmente estes alunos têm procurado cursos de pós-graduação para o aumento de nível salarial, no qual, segundo a Lei nº 8.112 (1998), o funcionário público, com curso de pós-graduação lato-sensu concluído, obtém o direito de elevação de 5% no salário base.

O que se observa, em termos de discrepâncias, refere-se aos indivíduos que estão inseridos em profissões para às quais não obtiveram educação formal para desempenhá-las. No entanto, através da aplicação do teste χ^2 ; $p=0$ foi possível verificar que entre as variáveis, curso de graduação e a profissão desempenhada, não houve associações significativas.

4.2. O uso do cinema no processo de treinamento

Com a verificação dos dados referentes às preferências dos pesquisados, obteve-se um encadeamento de informações, consideradas relevantes para o estudo do treinamento através do cinema, em especial, por pontuar norteamentos para a criação de técnicas específicas à utilização de filmes em sala. Assim, ao visualizarem-se os gêneros de filmes preferidos pelos respondentes (tabela 2), tomou-se como premissa, a definição de Brandão (2006), que propõe o gênero fílmico como temática intrínseca legada ao filme.

Tabela 2: Gênero de filmes preferidos pelos alunos pesquisados

GÊNERO	NUMERO DE RESPONDENTES	%
Drama	62	24,8%
Documentário	43	17,2%
Romance	42	16,8%
Ação	28	11,2%
Comédia	24	9,6%
Suspense	13	5,2%
Ficção Científica	10	4%
Aventura	9	3,6%
Todos os gêneros	9	3,6%
Autoajuda	3	1,2%
Histórico	3	1,2%
Outros gêneros (Desenho, Publicitário, Musical, Religioso).	4	1,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Como observado na tabela 2, o gênero de filme Drama foi o que obteve os maiores resultados relativos à preferência do alunado em questão, com escore de 24,8%, sequenciado pelos gêneros Documentário, com escore 17,2%, Romance, com escore 16,8%, Ação e Comédia, com escores de 11,2% e 9,6%, respectivamente.

Segundo Bilharinho (1997), as variáveis que contribuem para influenciar a preferência dos indivíduos para o gênero drama, estão altamente relacionadas ao seu estilo pungente e emotivo. Embora, se reconheça que filmes de gênero drama são pouco usuais em

treinamentos, e cabe ao professor, consciente de métodos de treinamento e problemáticas educativas, adequar esse gênero a uma temática ou teoria (Christofoletti, 2003).

O gênero Documentário, colocado em segundo lugar na preferência dos alunos pesquisado, é um gênero comumente utilizado, em decorrência da objetividade do filme e dos assuntos transpassados, das diversas opiniões compreendidas no filme, da clareza da exposição de ideias para o expectador, e da rica fundamentação teórica proporcionada por este tipo de filme (Christofoletti, 2003). Assim, depreende-se que este gênero fílmico pode vir a configurar-se como o mais viável e de mais fácil utilização na educação formal. Contudo, torna-se perceptível que a adaptação e a edição de passagens de filmes, possivelmente, possuem maior potencial de eficácia para a aprendizagem, pois o recorte põe em relevo a temática correlata ao conteúdo em estudo.

Em relação aos gêneros: Romance, Ação e Comedia, provavelmente, são gêneros que tendem a possuir tons de produção similares ao Drama. Como explicado por Bilharinho (1997), o que difere estes três gêneros com o Drama, é somente quanto ao formato de dramatização e o sentido emanado pelas ações. Ou seja, para a utilização destes gêneros, torna-se necessária adaptação e edição de partes do filme relativos ao tema proposto em sala de aula, e que dependerá do professor e de seus conhecimentos metodológicos, para a criação de fundamentos de adequação do filme com a teoria.

Ainda, é possível afirmar, que ao seguir o gênero fílmico de preferência dos alunos em um processo de treinamento, obtêm-se melhores resultados, partindo-se do pressuposto de que, métodos de ensino adequados a estilos de aprendizagem, promovem conforto e motivação a aprender (Souza & Pontes Jr, 2012). No intuito de verificar qual o posicionamento do alunado pesquisado, em

relação aos tipos de filmes mais apropriados em treinamento, compreende-se desenvolver uma observação de modo reflexivo, entre a preferência dos filmes e o formato de filme mais apropriado para utilização em treinamentos (Tabela 3).

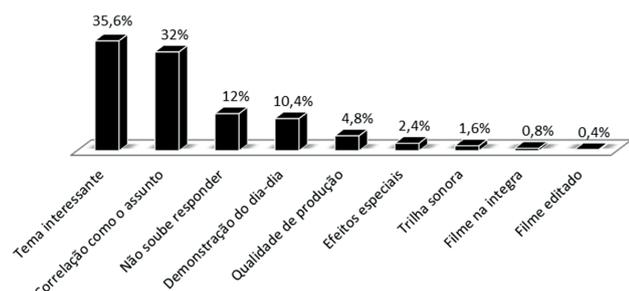
Tabela 3: Formato de filmes apropriados para treinamento

FORMATO DOS FILMES	RESPONDENTES	%
Documentário (locação explicativa)	130	52%
Clips/Trailers	57	22,8%
Vídeo de treinamento específico	44	17,6%
Desenhos	16	6,4%
Propagandas	3	1,2%
TOTAL	250	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 3, visualiza-se que o formato de filme mais apropriado para treinamento, segundo o alunado pesquisado, é o Documentário com locução explicativa, com escore de 52%. Compreende-se como fundamento, para que o tipo documentário tenha sido escolhido como o formato de filme mais apropriado para treinamento, tanto o segundo lugar de preferência do alunado ao tipo fílmico documentário (com 17,2% das respostas, na tabela 2), quanto, o que refere-se ao fato de Documentários possuírem cunho mais científico e teórico, caracterizando-se um proeminente tipo de filme para ser utilizado em sala de aula. Em consecução, questionaram-se quais fatores levam o alunado pesquisado às preferências de determinados filmes utilizados em sala de aula (figura 4).

Figura 4: Fatores de escolha de um filme para treinamentos



Fonte: Dados da pesquisa.

Visualiza-se que, a maioria do alunado teve respostas congruentes com as premissas, apontadas pela literatura, a serem tomadas na escolha de um filme para treinamentos. Sendo assim, com os escores 35,6% e 32%, para os fatores Tema interessante e Correlação com o assunto, respectivamente, configuram-se como relevantes, ao ponto de salientar esses fatores. Como foi dado enfoque, anteriormente, neste estudo, a escolha de um filme para treinamentos deve estar ligada às questões que foram apontadas pelo alunado, tanto sobre relação do filme com o conteúdo, quanto sobre a relação do filme com a realidade.

Por observação empírica, verificou-se que os alunos entrevistados, em sua maioria, apontaram como ponto negativo na utilização de filmes em sala de aula, o fato de que os filmes têm sido projetados na íntegra, sem edição, depreendendo-se que estes são métodos desarticulados e não adequados. Pode-se visualizar a justificativa de tais informações na tabela 4, que demonstra os fatores de desagrado nos filmes utilizados em treinamentos.

Tabela 4: Fatores de desagrado nos filmes utilizados em treinamento

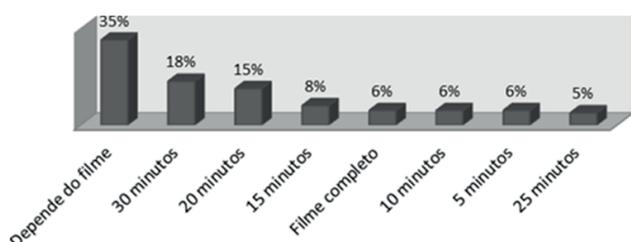
FATORES DE DESAGRADO	NUMERO DE RESPONDENTES	%
Filme na íntegra / cansativo	78	31,2%
Sem relação com o tema estudado	44	17,6%
Não souber responder	44	17,6%
Não agregou conhecimento	33	13,2%
Cenas de sexo e violência	27	10,8%
Dispersão do grupo	11	4,4%
Filme mal editado	8	3,2%
Barulho em sala	5	2%
TOTAL	250	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na tabela 4, que o fator mais apontado como desagradável, em filmes passados em sala, foi Filme na íntegra/cansativo, com 31,2% das respostas, ratificando as afirmações, sobre a não adequação de filmes de longa-metragem completos em treinamento,

em especial, por visar resultados eficazes de aprendizagem. Por conseguinte, questionou-se aos alunos qual seria o tempo ideal para apresentação de um filme em sala de aula (Figura 5).

Figura 5: Tempo ideal de reprodução de filme em aula



Fonte: Dados da pesquisa.

Depreende-se com a resposta de maior score, Depende do filme, com 35% das respostas, que o tempo do filme não interfere caso este seja interessante o suficiente para prender a atenção dos espectadores. No entanto, considera-se que, o tempo ideal para apresentação de filmes, como parte de um processo de treinamento, deve estar, em média, entre 20 e 30 minutos, no qual, visualizam-se como tempo ideal, os tempos 30 minutos e 20 minutos, com os scores 18% e 15%, respectivamente, podendo-se somar, ainda, os 5% relativos aos 25 minutos de filme como tempo ideal.

Esse tempo indicado como ideal, torna mais evidente que a edição de filmes provavelmente, seja o método mais adequado à utilização de filmes em treinamento, apesar desta variável não ser considerada a de maior relevância para a escolha de um filme em treinamentos, como visualizado na figura 4. Haja vista a preferência dos pesquisados pela exibição de filmes editados, verificaram-se os fatores aconselhados pelos alunos, como pontos de observação que o professor deveria pré-estabelecer antes de apresentar os filmes em sala de aula (tabela 5).

Tabela 5: Fatores de observação à escolha de filmes para treinamentos

VARIÁVEIS	NÚMERO DE RESPONDENTES	%
Observar se o filme é relevante para o assunto	94	37,6%
Observar se o filme será cansativo para os alunos	70	28%
Observar se o filme traz considerações concretas e com embasamento teórico	32	12,8%
Observar o tempo demandado do filme	27	10,8%
Observar a disponibilidade dos alunos	14	5,6%
Observar se o filme vai gerar boas discussões	9	3,6%
Observar se existe violação de direitos autorais	4	1,6%
TOTAL	250	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria do alunado de pós-graduação em Administração mostrou-se alerta, em relação à observância se o filme é relevante para o assunto abordado, com 37,6% das respostas. Partindo da premissa que a maioria destes alunos está em busca de aperfeiçoamento profissional, observa-se, analisando a tabela 5, que as respostas são congruentes com tais premissas e que este alunado, realmente, está preocupado com a conexão do conteúdo abordado nos filmes passados na sala de aula.

5. Considerações finais

No intuito de analisar as preferências e perspectivas de alunados de pós-graduação em administração (*Lato-Sensu*), dentro do processo de treinamento com a utilização de filmes como recurso didático, verificou-se que os pesquisados, em relação ao gênero preferido, teve-se o Drama com os maiores scores, o que, segundo a literatura, pode ocorrer devido o apelo emocional gerado por esse gênero de filme. Em contrapartida, o formato de filme Documentário obteve os maiores scores de preferência para utilização em sala de aula. Isso se dá, por serem filmes de maior densidade teórica, possibilitando a visualização em detalhes das técnicas utilizadas de modo prático.

Também, ocorre de a maioria destes alunos serem do sexo feminino, que se justifica frente às dificuldades no mercado de trabalho, principalmente para as mulheres, levando-as ao desejo de maior crescimento profissional. As dificuldades no mercado de trabalho para profissionais de alto nível vêm impelindo-os a diversas especializações. Além disso, em sua maioria, os pesquisados possuem a profissão de professores e formação em Pedagogia, permitindo concluir que realmente buscavam aperfeiçoamento profissional já que entre os cursos de pós-graduação investigados havia especializações em Gestão Educacional e Educação Ambiental.

Através dos testes de Qui-Quadrado realizados, constatou-se que as principais influências na escolha dos gêneros preferidos, tempo ideal de filme e filmes mais adequados para treinamentos, advêm das variáveis: Graduação; e Profissão. Depreende-se, também, que além dessas variáveis, é provável que a relação do filme com o tema abordado em sala seja uma das principais influências, face ao dado de que para o alunado pesquisado, os fatores técnicos cinematográficos e o tempo de filme não possuem relevância. Entretanto, o tempo ideal para um filme voltado para treinamentos foi apontado como ideal entre 20 e 30 minutos. Tal informação indica que se devem editar as partes significantes dos filmes a serem utilizados em treinamentos.

Com esses resultados, pode-se criar uma teia dos principais aspectos sobre a utilização do cinema em um processo de treinamento. Apesar de, na atualidade, a projeção sonora ser muito utilizada nos ambientes educacionais, torna-se evidente a não existência de estudos sistemáticos para a criação de uma metodologia específica para o uso deste recurso. Embora existam lacunas, principalmente, relacionadas à área das ciências sociais, pois há escassez de produções acadêmicas sobre o tema, este estudo traz relevantes dados à identificação de perfis cinematográficos para utilização em ambientes de treinamento ou sala de aula.

Compreende-se também que a utilização de filmes na aprendizagem formal, muito tem sido utilizada como passa-tempo, propositalmente para delongar o treinamento, não mantendo correlações com os temas abordados e mais relevantes para o curso, bem como, sua validação em termos metodológicos. Nesse sentido, objetiva-se impelir novos estudos sobre aprendizagem individual e criação de métodos específicos para utilização de mediadores cinematográficos em treinamentos.

Apesar das limitações deste estudo envolver, principalmente, o não desenvolvimento de uma metodologia para a utilização de filmes em sala de aula, obteve-se a profundidade esperada pelos objetivos propostos por este estudo, caracterizando-se como um estudo de relevância para a temática da aprendizagem voltada para ambientes de treinamento.

6. Referências bibliográficas

- Adu-Febiri, F. (2002). Productive diversity in the classroom: practicing the theories of differences in learning styles. *Centre for Development of Teaching and Learning Brief*, 5(6), 3-5.
- Araújo, L. C. G. de. (2006). *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Baker, A., Jensen, P., & Kolb, D. A. (1997). In conversation: transforming experience into learning. *Simulation & Gaming: An Interdisciplinary Journal*, 28, 6-12.
- Barahona, E. A. E. (2004). La lectura del film en el aula: saberes, dispositivos y procesos. *Revista Palabra-Clave*, 10, 133-156.
- Barahona, E. A. E. (2006). "Cuando la cámara habla": propuesta didáctica para la lectura del film. *Educación y Educadores*, 9(2), 47-59.
- Bonfim, D. (1995). *Pedagogia do treinamento: correntes pedagógicas no treinamento empresarial*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

- Bordenave, J. D., & Pereira, A. M. (1977). *Estratégias de ensino-aprendizagem*. (7a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Brandão, M. S. (2004). *Leve seu gerente ao cinema: filmes que ensinam*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- _____. (2006). *Luz, câmera, gestão: a arte do cinema na arte de gerir pessoas*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (Org.). (2007). *Como as pessoas aprendem: Cérebro, Mente, Experiência e Escola*. São Paulo: SENAC.
- Bilharinho, G. (1997). *Cem anos de cinema brasileiro*. Uberaba: Instituto Triangulino de Cultura.
- Carvalho, R. I. B. de. (2003). Aprendizagem e comunicação: os desafios da educação à distância. *Universitas FACE*, 1(1), 1-10.
- Christofoletti, R. (2003). Ética e cinema: notas sobre uma experiência didática. *Comunicação & Educação*, 27, 31-37.
- Corbett, A. C. (2005). Experiential learning within the process of opportunity identification and exploitation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(4), 473-491.
- Davis, C., & oliveira, Z. de. (2010). *Psicologia na educação*. (3a ed.). São Paulo: CORTEZ.
- Duarte, R. (2002). *Cinema e educação*. (2a ed.). Belo Horizonte: Autêntica.
- Freitas, S. M. de O. (2009). *Educação à distância: um desafio estratégico para as instituições de ensino superior – um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy, Brasil.
- Gil, A. C. (2012). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6a ed.). São Paulo: Atlas.
- Kuethe, J. L. (1978). *O processo ensino-aprendizagem*. (3a ed.). Porto Alegre: Globo.
- Lobo, G. (2005). Por dentro do filme – o cinema na sala de aula. In: P. Serra, & A. Fidalgo (Orgs.). *Ciências da Comunicação em Congresso na Covilhã - Actas do III Sopcom, VI Lusocom e II Ibérico* (Vol. 4, Chap. 2, pp. 353-360).
- Mainemelis, C., Boyatzis, R. E., & Kolb, D. A. (2002). Learning styles and adaptive flexibility: testing experiential learning theory. *Management Learning*, 33(1), 5-33.
- Malhotra, N. K. (2011). *Pesquisa de marketing: foco na decisão*. (3a ed.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Malvezzi, S. (1994). Do taylorismo ao comportamentalismo; 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: G. G. BOOG. *Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD*. (2a ed., pp. 15-34). São Paulo: Makron Books.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2006). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Monobe, T. (2008). A relação professor-aluno vista pela óptica cinematográfica. *Educação Temática Digital*, 9(3), 65-85.
- Napolitano, M. (2006). *Como usar cinema em sala de aula*. São Paulo: Contexto.
- Oliveira, N. M. de, & Vanalle, R. M. (1999). Treinamento como dimensão competitiva das organizações. *Revista de Ciência & Tecnologia*, 14, 85-92.
- Parra, N. (1969). *Técnicas audiovisuais em educação*. São Paulo: Edibell.
- Pfromm Netto, S. (2001). *Telas que ensinam – mídia e aprendizagem: do cinema ao computador*. (2a ed.). Campinas: Editora Alínea.
- Pimentel, A. (2007). A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. *Estudos de Psicologia*, 12(2), 159-168.
- Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. (1998). Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos, Brasília, DF, Brasil. Recuperado em 20 Jan., 2012, de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>.

Senge, P. M. (2008). *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. (23a ed.). Rio de Janeiro: Best Seller.

Souza, G. H. S. de, Milito, C. M., & Pontes Jr., J. F. V. (2011). Comparações entre padrões individuais e incentivos organizacionais: um estudo de caso em uma empresa de serviços de infraestrutura. In: *Anais do XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Souza, G. H. S. de P, & Pontes Jr., J. F. V. (2012). *Estilos de aprendizagem dos alunos versus métodos de ensino dos professores do curso de administração*. Monografia de Bacharelado em Administração, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, AL, Brasil.

Swales, S., & Senior, B. (1999). The dimensionality of honey and Mumford's learning styles questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 1-11.

Tacla, C. L., & Figueiredo, P. N. (2003). Processos de aprendizagem e acumulação de competências tecnológicas: evidências de uma empresa de bens de capital no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(3), 101-126.

Tapajós, R. (2007). A comunicação de notícias ruins e a pragmática da comunicação humana: o uso do cinema em atividades de ensino/aprendizagem na educação médica. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 11(21), 165-72.

Cinema as a model for training: an empirical study in students of graduate in management (*lato-sensu*)

Abstract

The following article has analyzed the preferences and perspectives students of graduate in management (Lato-Sensu), about cinematic mediators in training processes, based on cognitive fundamentals. In empirical format, the methodology adopted a model of research descriptive and quantitative, by applying a semi-structured questionnaire. It was found that the students surveyed chose the Drama genre as preferred, probably, to according to the literature, by the emotional appeal. On the other hand, the kind of movie that had preference of students to using on training was the Documentary. Despite the films are very used in educational environments, it is evident that there are no systematics studies to create specific methods to use this feature.

Keywords: Movie. Training. Learning. Graduate in Management.

Endereço para contato:

Nilton Lima
Rua Hugo Correa Paes, 441. Ed. Renascença, Apto. 701.
Condomínio Arte Vida. Gruta de Lourdes.
Maceió - AL
CEP 57052-827