

EAD COMO MODALIDADE FACILITADORA PARA CAPACITAÇÃO, FORMAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Lajeado – RS – 05/2015

Monica de Lourdes Gottardi - Faculdade da Serra Gaucha – FSG -
monica_gottardi@hotmail.com

Investigação Científica (IC): Pesquisa

Educação Corporativa

Formas de Assegurar a Qualidade

Relatório de Estudo Concluído

RESUMO

O presente estudo de cunho qualitativo tem como temática investigativa a modalidade Educação a Distância (EaD) como prática de ensino-aprendizagem no desenvolvimento de competências profissionais. Examina o desenvolvimento de competências em instituição Educacional do RS, por meio de análise de entrevistas semiestruturadas aplicadas a participantes de cursos de qualificação em EaD. Pressupostos teóricos de autores como Belloni (1999), Delors (1999), Éboli (2005), Meister (1999), Perrenoud (2005), Resende (2003), Ricardo (2009), Senge (2004) e Zarifian (2001) apontam aspectos pertinentes à educação corporativa e à inserção da EAD empresarial, tendo em vista desenvolvimento de competências. A partir da análise de conteúdo proposta por Bardin (2010) constatou-se que a modalidade de EaD oportuniza aquisição de conhecimentos e desenvolve competências e saberes para o enfrentamento de situações profissionais cada vez mais complexas e desafiadoras. A EaD, juntamente com os recursos tecnológicos, vem sendo empresarialmente utilizada para conciliar formação continuada e otimização de tempo sem deslocamento do profissional. Assim, a EaD oportuniza importantes aspectos positivos na Educação e no Trabalho como forma de democratização e desenvolvimento do ser humano.

Palavras-chave: Formação continuada em EaD; Desenvolvimento de competências; Educação a distância

1 Introdução

Transformações tecnológicas e de negócios exigem formação permanente de profissionais atuantes no mercado de trabalho. A manutenção da empregabilidade - assim como o elevado padrão de qualidade de produtos e serviços exigidos pelo mercado altamente competitivo- tem levado empresas e empregados a buscarem a formação continuada, sendo a educação profissional a forma de atualização, capacitação e aprimoramento profissional.

Nesse contexto, a Educação a Distância (EaD), apoiada por recursos de tecnologias da informação e da comunicação, é utilizada por empresas, conciliando necessidade de educação continuada com otimização de tempo e não deslocamento do profissional. O processo dinâmico, acelerado pela fluidez dos meios de comunicação, faz com que as corporações estejam em constante movimento e, devido a isso, o desenvolvimento das competências individuais e organizacionais tornou-se fator de sucesso para obter vantagens num contexto progressivamente competitivo.

Como Psicóloga Organizacional, Gestora de Recursos Humanos e Docente com atuação em Educação, Treinamento e Desenvolvimento em empresas constatei a tarefa da área de Recursos Humanos: educação transformadora, facilitadora de mudanças e de novas aprendizagens. Ou seja, formar profissionais com atuação e diferencial de enfoque na aprendizagem organizacional e no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes de competências para o trabalho.

As rápidas mudanças de perfis exigidos para o trabalho em termos de conhecimento e aprendizagem exigem profissionais de Recursos Humanos atentos e abertos a outras possibilidades de trabalho, atuação e inovação em relação à adoção de novas ferramentas, tecnologias e práticas pedagógicas para apoio e suporte. A Educação corporativa na modalidade EaD visa à prática educativa de aprendizagem e desenvolvimento das competências dos profissionais. Surge, assim, a necessidade de conhecer e pesquisar se a modalidade (EaD) é facilitadora de novas aprendizagens no desenvolvimento de competências profissionais, no uso de suas metodologias e didáticas de ensino-aprendizagem, aliadas à teoria com a prática do trabalho.

Para isso, tendo como base teórica autores de diferentes áreas tais como Belloni (1999), Delors (1999), Éboli (2005), Meister (1999), Perrenoud (2005), Resende (2003), Ricardo (2009), Senge (2004) e Zarifian (2001), o estudo investigou o seguinte questionamento: “A Educação a Distância facilita o desenvolvimento de competências no mundo do trabalho?”

2 Educação corporativa e novos desafios na educação do trabalhador: EaD no desenvolvimento das competências

A empresa é espaço de aprendizagem. Universidades e escolas contribuem muito na educação dos profissionais, pois as empresas buscam experimentar práticas pedagógicas a partir das teorias e metodologias da educação. Se ela quiser produzir conhecimento, agregar valor e competir com vantagem, precisará oportunizar aos trabalhadores conhecimentos. Devido a isso, as ações educacionais direcionam-se cada vez mais ao trabalhador nas empresas, pois aprendizagem permanente e continuada é diferencial competitivo no mercado atual. Para Ricardo (2009), a preocupação não reside em ensinar conteúdos ou desenvolver competências, mas sim na opção por educação justa, planejada e centrada no aluno, no seu contexto e no desenvolvimento de talentos, valorizando experiência e prática, pois, como seres inacabados, podemos a qualquer tempo avaliar e (re)avaliar, aprender a aprender.

Para Senge (2004), as organizações que terão sucesso no futuro serão as que descobrirem como cultivar nas pessoas o comprometimento e a capacidade de aprender em todos os níveis da organização. As empresas devem se comprometer com a aprendizagem e com o desenvolvimento das competências estratégicas dos seus funcionários.

Drucker (1989) enfatiza que o futuro das empresas depende da capacidade de aprender coletiva e comprovadamente o conhecimento. Empresas têm, hoje, preocupações que as mobilizam para o desenvolvimento de competências estratégicas com seus funcionários, ou seja, investem no desenvolvimento do capital humano.

Diferentemente de treinamentos, uma das soluções é a implantação da Educação Corporativa. Meister (1999) distingue treinamento e educação

corporativa. Afirma que a educação corporativa poderá ocorrer em qualquer espaço físico com o objetivo de trabalhar assuntos e ações que desenvolvam competências direcionadas a negócios e estratégias da empresa. São atividades amplas e globais de toda a cadeia de negócios, com facilitadores ou professores da própria empresa ou terceirizados - professores de universidades ou consultores externos - contribuindo para o sucesso da empresa comprometida com o desempenho do trabalhador. O desafio reside em unir negócios e educação a uma visão crítica e reflexiva do ato pedagógico e da aprendizagem.

Segundo Bayma (2004), a educação corporativa desenvolve competências em sintonia com a estratégia da empresa, pois o foco reside na organização que aprende e estimula o aprendizado no que se refere às competências essenciais.

Para Éboli (2005, p. 53): “Sistema de Educação Corporativa é sistema de formação e desenvolvimento de pessoas com base em competências”, ou seja, desenvolvimento de habilidades consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio, contribuindo para o processo de aprendizagem ativo e permanente, vinculado a valores, objetivos e metas empresariais. O desenvolvimento das competências deve ser pautado em processos de aprendizagens estruturados a fim de compartilhamento com as competências críticas/essenciais das organizações.

Para Zarifian (2001, p. 67-68), “[...] competência é tomar iniciativa e assumir responsabilidades diante de situações profissionais com as quais o indivíduo se depara [...] a maneira como ele enfrenta determinada situação está no âmago da competência”.

Rabaglio (2001) caracteriza competência como o diferencial competitivo de cada pessoa e define-a como o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo desempenhar eficazmente determinadas tarefas em qualquer situação.

Atualmente, a EaD contribui de forma estratégica para o enfrentamento das constantes mudanças no mundo do trabalho e da educação. A modalidade ganha espaços e auxilia pessoas, especialmente profissionais, motivando-os a estudar ou a continuar seus estudos, através da redução de fronteiras espaciais e temporais. Empresas com modelo de Educação Corporativa

desenvolvem geralmente estratégias organizacionais de aprendizagem utilizando-se da EaD, de treinamentos presenciais e de troca de experiências vivenciais aliadas à prática cotidiana do trabalho.

Mudanças na maneira de lidar com conhecimentos, aprendizagens e informações encontram na EaD possibilidade de novas relações do sujeito com o conhecimento. As competências centram-se em quatro principais pilares que, segundo Delors (1999), seriam: aprender a conhecer, aprender a fazer (com subtítulo “da noção de qualificação à noção de competência”), aprender a conviver e aprender a ser. Esses pilares são os mesmos exigidos dos colaboradores nas empresas, de quem se espera incorporação das competências pessoais e das habilidades individualmente construídas para as funções no trabalho de modo flexível e polivalente:

Para Belloni (1999), as sociedades contemporâneas e futuras requerem um novo tipo de indivíduo e trabalhador: a ênfase estará nas competências múltiplas, no trabalho em equipe, na capacitação de aprendizagens e na adaptação a novas situações.

EaD está fortemente ancorada no binômio produção e qualificação, por meio do qual é possível entender que o desenvolvimento técnico e humano é condição para a cidadania. Instituições de ensino e empresas investem cada vez mais em programas nessa modalidade em razão da flexibilidade, praticidade, menor custo e ambientes tecnológicos bastante adequados e facilitadores do processo ensino/aprendizagem/ capacitação.

3 Procedimentos metodológicos

A empresa escolhida para investigação situa-se na região Sul, nas unidades educacionais e no Setor Administrativo de Porto Alegre e oferece cursos em Educação a Distância a clientes externos e a público interno. A pesquisa desenvolvida é de cunho qualitativo, e o método de investigação utilizado valeu-se de entrevistas semiestruturadas com perguntas previamente elaboradas para alunos, tutor e coordenador de EaD. O total de participantes foi de nove colaboradores, que já haviam concluído anteriormente qualificações e cursos em Educação a Distância na empresa e/ ou estavam em fase de qualificação, além de um tutor e um coordenador de EaD. A pesquisa foi

analisada a partir de depoimentos e informações dos participantes através da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2010) com as respectivas categorias definidas. Bardin (2010) aponta como alguns pilares a fase da descrição ou preparação do material, a inferência ou dedução e a interpretação, sendo os principais pontos da pré-análise a leitura flutuante (primeiras leituras de contato os textos) e a escolha dos documentos (no caso, os relatos transcritos). Todas as entrevistas foram registradas em áudio, transcritas na íntegra e autorizadas pelos participantes. Os textos passaram por pequenas correções lingüísticas, não se eliminando, no entanto, o caráter espontâneo das falas. Para o tratamento dos dados foi utilizada a técnica da análise temática ou categorial que, de acordo com Bardin (2010), baseia-se na descoberta dos diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação para, posteriormente, realizar o seu reagrupamento em classes ou categorias.

4 Apresentação e análise dos resultados

As análises deste estudo foram divididas em duas categorias principais visando à análise dos resultados: EaD como modalidade que contribui na capacitação, formação qualificação e Ead no desenvolvimento das competências profissionais. Os alunos foram nomeados em A1(aluno 1) A2 (aluno 2) e assim sucessivamente até aluno 09 (A9). Já o coordenador foi nomeado como C1 e o tutor, T1.

Os depoimentos evidenciam alunos receptivos, cientes da importância da prática profissional, pois encaram a modalidade EaD como oportunidade de novos conhecimentos por meio de questionamentos de conteúdos e informações. A3 afirma: *A EaD faz com que você tenha que buscar muitos conhecimentos, questionar muito mais o professor tutor, conversar mais com seus colegas virtualmente.*

Profissionais desenvolvem competências técnicas e humanas, visando aperfeiçoamento e eficácia nos resultados, tendo como premissa o potencial e a capacidade de aprender - diferencial competitivo das organizações. Assim, percebem a EaD como colaboradora na melhoria e prática da atividade desempenhada, o que se confirma com o depoimento de A5, quando afirma: A

EaD contribui para a capacitação profissional. Na redação empresarial, por exemplo, melhorar nossa escrita dentro da empresa foi muito positivo.

A6 ilustra sua experiência no curso de EaD e no seu trabalho: *Contribuiu principalmente no curso de reforma ortográfica, pois temos que escrever conforme as regras e as normas. Na verdade, um texto bem escrito adquire até outro significado.*

A importância da prática individual do curso realizado é descrita por A3: *Acredito na questão prática como ferramentas de informática, por exemplo, o Excel é muito prático, individual, as pessoas têm de utilizá-lo no seu trabalho.*

Segundo Moore e Kearsley (2007), um curso a distância desenvolve ou aperfeiçoa o conhecimento necessário para o emprego ou a atividade de trabalho. Os depoimentos confirmam isso. A8 postula: *Como docente, tudo o que eu aprendo, eu repasso. Muitas ferramentas eu utilizo criando algo parecido com que se possam trocar informações com o aluno.*

A2 enfatiza a importância das oficinas e sua aplicação na prática docente em sala de aula: *Essas oficinas de EaD estão me ajudando, pois muitas vezes não temos noção do que é competência, do que buscamos, nem como se faz o plano de trabalho e a preparação da aula.*

Na EaD, segundo o Ministério da Educação (BRASIL, 2003), o aluno constrói conhecimentos, aprende e desenvolve competências, habilidades, atitudes e hábitos relativos a estudo, à profissão e à própria vida, atuando em presença física ou virtual com apoio de sistemas de gestão e operacionalização específicos, veiculados por diversos meios de comunicação.

C1 e T1 referem que EaD é a oportunidade de desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa, [...] *é excelente ferramenta de formação com possibilidades de desenvolvimento da competência individual, de acordo com a flexibilidade de tempo para estudo.*

A defesa das competências na educação escolar concretiza-se, conforme Perrenoud e Thurler (2002), na forma de substituir a reprodução de conhecimentos pela construção de conhecimentos a serviço das competências direcionadas para atuação e atividade profissional.

Ilustra A5: [...] *Melhorei meus e-mails, a elaboração de atas, de ofícios, ou seja, toda essa parte de escrita.*

Faz-se necessário refletir como a EaD oportuniza o desenvolvimento para atuação profissional e na forma como cada aluno aproveita e utiliza esse recurso de qualificação. Segundo alguns depoimentos, o importante é não generalizar. Assim, A7 afirma: [...] *depende muito da pessoa, é difícil responder generalizando, porque acho que tanto faz se é a distância ou presencial, quando uma pessoa quer, ela quer.*

A integração e a interação em EaD ocorre no momento em que os saberes se tornam significativos e construtivos no processo de aprendizagem, quando o aluno percebe por que está realizando cada atividade proposta e qual o significado de cada etapa do processo. Sobre o tema, A8 afirma: *Eu acho que depende do teu interesse no curso e também do que se aplica no dia a dia. Depende da pessoa...*

A EaD é modalidade de apoio à capacitação como forma de atender às demandas de formação permanente de profissionais. A7 comprova que capacitação e formação profissional são incentivadas pela Instituição pesquisada: [...] *aqui dentro já é bastante incentivado porque em todas as áreas há capacitação de professores através de oficinas. A participação é por adesão.*

A8 exemplifica a valorização da sua equipe de Docentes na busca de qualificação de EaD: [...] *a Instituição já faz a qualificação através das oficinas virtuais para todos os docentes e, quando tem um assunto que abrange todos os colaboradores, então é criado um treinamento EAD.*

A5 evidencia que a EaD pode ser a alternativa de qualificação dos colaboradores da empresa, muitos colegas demonstram interesse: [...] *o que eu acho que falta aqui no caso de EaD é a graduação -bastante procurada pelos colegas- porque a maioria faz graduação em outras instituições. O curso que queremos tem somente presencial, está faltando a modalidade a distância.*

Os colaboradores visualizam a importância das capacitações internas em EaD para crescimento e desenvolvimento profissional; a Instituição em estratégia de Negócios e de Gestão de Pessoas apresenta oportunidade de implantação de plano de capacitação para sua equipe de colaboradores.

5 Considerações finais

Entre os grandes desafios educacionais do século atual, está a necessidade de incorporação de novas modalidades de aprendizagem e ensino. A sociedade exige aquisição de habilidades e competências, tendo em vista as constantes alterações e novidades tecnológicas oferecidas. Assim, o mundo não pode mais dispor das mesmas ferramentas de outras épocas, pois se tornou pequeno e, a cada minuto, oferece à Humanidade novidades nos diferentes campos do conhecimento científico, tecnológico e laboral

A pesquisa comprovou que a EaD traz aspectos positivos importantes à Educação como forma de democratização e desenvolvimento do ser humano nos aspectos educacionais e de qualificação para o trabalho através do incremento das competências. Por meio das análises, constatou-se que a EaD é modalidade facilitadora para desenvolvimento das competências no trabalho, quando o colaborador/aluno constrói o seu conhecimento através das ferramentas disponibilizadas e coloca-o em prática nas atividades profissionais. Assim comprova-se que a EaD contribui para a qualificação no trabalho, por isso a importância da modalidade EaD para oportunizar e facilitar novos espaços pedagógicos, culturais e sociais.

O interesse do aluno em aprender é parte fundamental para que haja sucesso e para que objetivos sejam alcançados na qualificação e concretização das competências desejadas no curso e nas atividades de trabalho. Embora a EaD com qualidade e inovação seja trabalhosa e desafiante, ela facilita o desenvolvimento de competências no mundo do trabalho justamente por ter em vista um grande objetivo: garantir a formação e a qualificação para o exercício da cidadania e do trabalho.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edição 70, 2010.

BAYMA, F. **Educação corporativa no Brasil**: desenvolvendo e gerenciando competências. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

BELLONI, M. L. **Educação a distância**. Campinas: Autores Associados, 1999.

DELORS, J. **Educação**: um tesouro a descobrir. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DRUCKER, P. **As fronteiras da administração**. São Paulo: Pioneira Administração de Negócios, 1989.

ÉBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo: Gente, 2005.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**: a gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999.

MOORE, M.; KEARSLEY, G. **Educação a distância**: uma visão integrada. São Paulo: Cengage Learning, 2007.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação a Distância. **Referenciais de qualidade para cursos a distância**. Brasília, DF: MEC, 2003. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/ReferenciaisdeEAD.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2012.

PERRENOUD, F.; THURLER, M. G. **As competências para ensinar no século XXI**: a formação dos professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PERRENOUD, P. **Escola e cidadania**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

RABAGLIO, M. O. **Seleção por competências**. São Paulo: Educator, 2001.

RESENDE, E. J. **O livro das competências**: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

RICARDO, E. J. **Educação corporativa e aprendizagem**: as práticas pedagógicas na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**: arte e prática na organização que aprende. São Paulo: Best Seller, 2004.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: - por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.