

TREINAMENTO À DISTÂNCIA EM ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Maria do Carmo Freitas – mfreitas@eps.ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina, Laboratório de Sistemas de Apoio à Decisão

Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas – Centro Tecnológico

C.P. 476 - Campus Universitário – Trindade

88040-900 - Florianópolis - SC

Idone Bringhenti – idone@materiais.ufsc.br

João Ernesto Escoteguy Castro – castro@eps.ufsc.br

Miguel Fiod Neto – fiodneto@eps.ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina, Laboratório de Sistemas de Apoio à Decisão

Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas – Centro Tecnológico

C.P. 476 - Campus Universitário – Trindade

88040-900 - Florianópolis - SC

***Resumo.** As Universidades Corporativas ganham espaço em resposta à rapidez dos processos de inovação tecnológica e à competitividade crescente na atual economia globalizada. Assim, esta pesquisa objetiva discutir, agregar orientações para o treinamento à distância nas organizações empresariais, visando a atender os projetos individuais e coletivos de educação continuada.*

***Palavras - chave:** Gestão Administrativa, Educação Continuada a Distância, Treinamento.*

1. INTRODUÇÃO

A globalização financeira e econômica, as mudanças de paradigmas científicos e o desenvolvimento tecnológico – particularmente a grande revolução da telemática: a Internet – impõem uma agenda desafiadora e cheia de oportunidades para educadores, instrutores e formadores de ensino tecnológico. Para as organizações, os treinamentos baseados em tecnologias se apresentam como uma nova possibilidade de disseminar informação, porque fazem experiências com novas formas de aprendizagem ao simular sala de aula e situações reais do ambiente de trabalho.

Os novos paradigmas em áreas estratégicas - tecnológica, educacional, econômica, científica - estão contribuindo e direcionando a sociedade para uma transformação histórica irreversível no que concerne ao processamento, tratamento e distribuição da informação, que passa a ser cada vez mais intensivo e democratizado. Neste contexto, as redes de comunicação por computadores, principalmente a Internet, vêm exercendo um papel substancial. A esse propósito, as mudanças de paradigmas e de novos papéis exigidos dos profissionais pelas organizações, impõem uma agenda desafiadora e cheia de oportunidades para educadores, instrutores e formadores de ensino tecnológico. Todos, inclusive os que estão inseridos nas organizações empresariais, não podem ignorar as transformações revolucionárias que estão se

configurando, o que se convencionou chamar de "sociedade da informação", sob pena e risco de serem excluídos do mercado de trabalho.

As universidades corporativas ganham espaço em função das exigências face à rapidez dos processos de inovação tecnológica e ao cenário de competitividade crescente em um contexto de economia globalizada. Estes, entre outros fatores, conduzem à discussão sobre a formação dos profissionais em serviço. Desse modo, propomos, neste trabalho, agregar reflexões e orientações sobre a temática, podendo subsidiar o desenvolvimento de um plano estratégico para implementação de treinamento à distância nas organizações empresariais, com vistas a atender os projetos individuais e coletivos de educação continuada.

2. EDUCAÇÃO E/OU TREINAMENTO À DISTANCIA?

2.1 Educação à distância

Definido melhor o tema, decidiu-se separá-lo em: educação e educação à distância – EAD, distinguindo bem a diferença entre educação e ensino. Esta diferenciação é feita por LANDIM (1993, p.10): “Educação – prática educativa, processo ensino-aprendizagem, que leva o indivíduo aprender a aprender, a saber pensar, criar, inovar, construir conhecimentos, participar ativamente de seu próprio crescimento. Ensino – instrução, transmissão de conhecimentos e informações, adiestramento, treinamento. É um processo de humanização que alcança o pessoal e o estrutural, partindo da situação concreta em que se dá a ação educativa numa relação dialógica.”

Destaque-se a definição, apresentada por VIEIRA (1996), para quem a EAD: “aplica-se ao conjunto de métodos, técnicas e recursos, postos à disposição de populações estudantis dotadas de um mínimo de maturidade e de motivação suficiente, para que, em regime de auto-aprendizagem, possam adquirir, conhecimentos ou qualificações a qualquer nível.”

Existe, porém, uma outra polêmica agora entre os termos “ensino à distância” e “educação à distância”. Diferentemente deste último autor, LANDIN (1993, p.10) afirma que há situações e objetivos que se esgotariam no "ensino" e que o termo "educação" é mais abrangente. LAASER (1997, p.21) concorda e defende o uso do termo educação à distância, dado que para ele os termos ensino ou aprendizagem são termos restritivos; o primeiro é voltado para o professor e o segundo para o aluno.

Para EAD, entre tantos autores, escolheu-se a definição de PEREIRA (1999): “É ensinar sem o contato face a face entre aluno e professor, sem que isso signifique uma perda de qualidade no processo de aprendizagem.” A idéia é que, através da educação à distância, se tenha a possibilidade de garantir a mesma qualidade do ensino presencial. Assim, a EAD poderá ser uma forma privilegiada de atualizar o processo de educação continuada, o que é cada vez mais exigido pelo mercado profissional.

2.2 Educação continuada ou treinamento à distância

LONGO (1999) observou que o sistema norte-americano se organiza em *education* e *training*, onde a educação dá um diploma formal e o treinamento dá um certificado. Esta diferenciação e a necessidade de efetivamente competir nesta economia globalizada, provocou uma mudança nas empresas americanas, que passaram a assumir a educação não como um compromisso social, mas como um diferencial decisivo de competitividade. Ao mesmo tempo que as empresas começaram a proporcionar o treinamento e a capacitação de seus funcionários, trabalharam para encontrar novas formas de aprendizagem continuada à distância.

Os autores ABREU (1991) e CHIAVENATO (1994) definem treinamento como um tipo de educação especializada que, aplicada no âmbito organizacional, busca dar competência profissional ao indivíduo. Estas discussões, pelas organizações, em torno da educação e treinamento advém da necessidade de atualizar-se e a seus profissionais em todos os níveis, para acompanharem as mudanças tecnológicas.

A crescente demanda pela educação e a necessidade constante de reciclagem pessoal e profissional provocada pelas mudanças no mercado de trabalho, tem provocado o desenvolvimento de novas habilidades, conhecimentos, competências e comportamentos dos profissionais em todos os setores. O surgimento de novos conceitos requer a ação individual na busca da educação continuada que se destinam a possibilitar ao trabalhador a adaptação às mudanças tecnológicas com seu desenvolvimento cultural, econômico e social.

As organizações, atualmente, convivem com problemas que vão desde a necessidade de sobreviver com poucos recursos até a alta rotatividade dos empregados. Essa situação motiva a adoção de uma política educacional nas empresas, já que o conhecimento é cumulativo e as deficiências oriundas da má qualidade da educação formal refletem negativamente na fase adulta de cada geração.

Esta necessidade vêm impulsionando as empresas, sobretudo de serviços e industriais, a buscarem nas Instituições de Ensino Superior – IES – apoio e orientação para capacitar e treinar seus funcionários. HABERT (1996) afirma que as IES já atuavam em educação continuada, fazendo associação dos modelos presenciais com os modelos de educação à distância. Acrescenta o autor que esse último sistema de ensino tem outra vantagem, pois acaba formando docentes melhor preparados, centrados na produção de materiais didáticos, como: livros, fitas, vídeos, aplicativos computacionais, programas de TV, rádio, Internet, multimídias, que nada mais são que componentes dos instrumentos utilizados na autoaprendizagem.

Estes aspectos sinalizam para as limitações do sistema de ensino presencial frente ao aumento da clientela mundial. A informática associada às telecomunicações, tornou possível transportar, economicamente, enormes quantidades de informações, possibilitando o fornecimento à distância de várias necessidades das empresas, contribuindo e modificando as relações entre produção de bens, prestação de serviços e a treinamento de seus empregados (LONGO, 1998, p.7).

A educação continuada à distância começa a ganhar terreno nas empresas que não utilizam giz, quadro-negro, professores em tempo integral ou horários rígidos (AISENBERG, 1999). Com o avanço da Internet, das Intranets e dos sistemas de videoconferência, empresas como a Petrobrás, Embratel e Xerox começam a utilizar esta solução para capacitar, reciclar e treinar equipes inteiras, sem deslocar os funcionários, e com menos custos.

Note-se, também, que se encontra aquecido o mercado para montagem de cursos *on-line* baseados na plataforma Web, chamada no meio empresarial de *Training Based Web* – WBT. No meio acadêmico estes são denominados como treinamento baseado em tecnologia voltados para a educação continuada. Podendo, ainda, ser chamado segundo o foco detectado: se for o aluno – aprendizagem à distância; se for o instrutor – ensino à distância.

3. EXPERIÊNCIAS EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL À DISTÂNCIA NO MUNDO

Percebe-se que o surgimento da EAD se deu pela necessidade do homem de comunicar e de transferir seus conhecimentos ao longo do tempo. Alguns autores afirmam que este processo originou-se no final do século XVIII, mas o seu desenvolvimento ocorreu a partir da metade do século XIX.

Constata-se que os primeiros especialistas nesta área utilizavam as tecnologias existentes na sua época para transferir conhecimento profissional e com isto se fortalecia a aprendizagem à distância. LAASER (1997) afirma que data da década de 1840, o anúncio comercial de um curso de taquigrafia por correspondência oferecido pelo Senhor Pitman, da cidade de Boston, nos EUA. O Quadro 1 apresenta uma lista, já conhecida pela maioria dos pesquisadores e estudiosos em EAD, das iniciativas em EAD com o diferencial de classificar quais, ao longo do tempo, foram direcionadas para formação básica e/ou formal (educação geral) e quais para treinamento (educação profissional). Em resumo, até mesmo as ações direcionadas para a

formação básica da população tem como finalidade preparar o cidadão para o mercado de trabalho. E o desenvolvimento da EAD está fortemente relacionadas às circunstâncias econômicas, sociais e políticas de cada país. Devendo, ainda, ser analisado sobre as perspectivas socio-política, econômica, pedagógica, tecnológica, cultural e de educação continuada.

Quadro 1 – Histórico da educação a distância (formal e/ou profissional)

Educação Geral	Educação Profissional	Curso e mídia utilizada	Local	Ano
	busca de encurtar as distância na forma de comunicação	Issac Pitman publica no Jornal, um anúncio de um sistema de taquigrafia por correspondência	Boston	1840
- Valorização do EAD pela comunidade motiva a formação de professores para atender esta modalidade de ensino; - Para manterem os alunos no mercado de trabalho, professores inovam e mantém contato com os alunos por correspondência; - Crescimento da EAD na Europa e EUA.		- Universidade de Chicago é criado em Departamento de Ensino por Correspondência; - Universidade de Wisconsin os professores do Colégio de Agricultura ensinam por correio; - França criada a Ecole Chez Soi; - EUA criada as Escolas Internacionais por Correspondência.	Chicago, França e EUA	1891
Ação de Educação formal voltada para atender as necessidades do mercado profissional		Júlio Cervera Baviera abre a Escola Livre de Engenheiros	Espanha	1903
Acompanhava as crianças que estudavam em casa sobre a orientação dos pais.	X	As Escolas Calvert, criou um Departamento de Formação em Casa, para crianças das escolas primárias a distância	Baltimore	1903
Benefício da comunidade	Formação de secundária de professores já no mercado.	Em Vitória, professores da zona rural (escolas primárias) recebem educação secundárias a distância (correio)	Austrália	1910
Atender as crianças isoladas e dificuldades de freqüentar as aulas convencionais	X	A <i>New Zeland Correspondence School</i> inicia suas atividades no nível primário.	Nova Zelândia	1922
Atender a comunidade	X	State University of Iowa disponibilizou cinco cursos de rádio (Moore and Kearsley, 1996)	EUA	1925
Atender a comunidade em formação	X	A <i>New Zeland Correspondence School</i> inicia suas atividades no nível secundário	Nova Zelândia	1928
	Objetivada dar as instruções de trabalho (treinar)	Colliery Engineer School of Mines - mineiros ¹	EUA	1930
	Treinamento de empregados de uma mesma companhia	International Correspondence Schools (ICS) - cursos para 150 empregados da companhias da via férrea	EUA	1930
	capacitava-se recrutas norte-americanos para Guerra (Instrução e treinamento)	II Guerra Mundial fez aparecer novos metodologias aplicadas ao ensino por correspondência e pelo rádio para o meio rural	EUA	1937
Atende, por correspondência, crianças refugiadas de guerra		Centro Nacional de Ensino a distância - CNED	França	1939
Experiência educacional	X	Radio Sorbone para dar aulas para alunos da Faculdade de Letras e ciências Humanas de Paris	Paris	1947
Experiência para alunos que de outro modo não poderiam Ter formação universitária	X	Bacharelado Radiofônico – Universidade Delhi	Espanha	1962
Aceitação pela comunidade da Experiência anterior e sua expansão		Surge o Centro Nacional de Ensino Médio por Rádio e Televisão;	Espanha	1963
Aceitação pela comunidade da Experiência iniciada em 1947 e sua expansão		Inicia-se na França ensino universitário por rádio (Letras e Direito)	França	1963
Tem inovado com associações pelo mundo todo, levando conhecimento a todos os lugares.		Open University Britânica- pioneira no ensino a distância superior	Inglaterra	1969
x	Treinamento - disseminar informação no serviço público	Início treinamentos na University's Stanford Instructional Television Network (Moore and Kearsley, 1996).	Stanford	1969

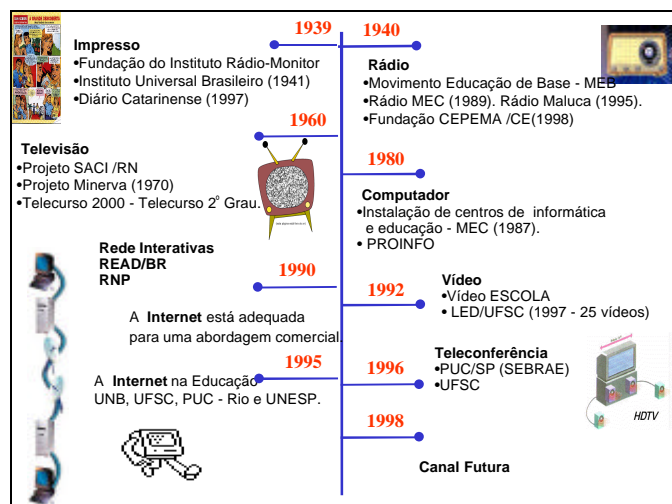
¹ Entre 1900 a 1930, nos EUA, o curso era direcionado à indústria mineira, tinha a necessidade de prover instrução a populações espalhadas em lugares de difícil acesso, em função de sua topografia (Schreiber e Berge, 1999, *apud* Tiffin e Rajasingham, 1995; Moore e Kearsley, 1996).

Os primeiros registros de aplicações utilizando tecnologia como rádio e filmes para disseminar a EAD aconteceram em 1920 (SCHREIBER e BERGE, 1999, *apud* LANE, 1994). A utilização de tecnologias em treinamentos recebeu seu maior impulso nos Estados Unidos durante os anos 60, quando um grande número de psicólogos, especialistas em treinamento industrial, em recursos da comunicação e assessores de empresas se uniram e formaram novas empresas de diferentes tipos. Verificaram-se, a partir de então, importantes avanços no desenvolvimento da Tecnologia Educacional (TE) para treinamento. Em 1969, conhecimentos básicos já estavam praticamente difundidos por toda indústria norte-americana. É importante notar que essa TE apresenta inúmeras facetas e toma várias formas, conforme as condições em que é aplicada. Tais condições incluem: tipo de conteúdo, tipo de treinamento (acadêmico, industrial, em serviço, interpessoal, profissional etc.) e o tipo de público a que se destina. Nos os últimos 15 anos, a tecnologia dos modernos sistemas de treinamento, desenvolvida nos EUA é o produto resultante da confluência dos seguintes fatores: necessidade de mão-de-obra surgida nos anos que se seguiram ao final da II Grande Guerra Mundial; técnicas e sistemas de treinamento militar; novos recursos e meios de comunicação; rede PERT; métodos de análise comportamental e ocupacional; desenvolvimento da ciência do comportamento e, especialmente, da teoria da aprendizagem.

Estes e outros fatores, agregados às aplicações e pesquisas em Novas Tecnologias da Informação e Comunicação – NTIC – para a educação eletrônica, multimidiática e interativa, abriram um campo fértil de soluções para empresas e instituições de formação. Numerosos produtos de ensino foram gerados a partir das tecnologias de massa (rádio, TV, cassetes de vídeo e áudio, documentos e livros eletrônicos, programas computacionais de diversas aplicações e tipologias – multimídia e hipermídia, Internet e *Intranets*). As possibilidades de interatividade destas tecnologias para o ensino-aprendizagem *on-line*, tem permitido ir além muito além da mera formação geral ou profissional. Exemplo disso é a própria *Intranet* que, associada à mudanças na visão organizacional, impulsionaram o descobrimento que o conhecimento tácito de cada funcionário compõe um dos ativos da empresa, o chamado “capital intelectual”; e que as organizações aprendem.

Os fatos constatados no mundo são semelhantes aos que aconteceram no Brasil. Entretanto, em nossa cultura chama a atenção um traço constante nessa área: a falta de continuidade dos projetos, principalmente os governamentais, e a falta de interessados em prosseguir com os projetos que apresentaram resultados práticos. As dificuldades e limitações da EAD são também de natureza política, social, financeira e humana; diante destas, as soluções predominantemente técnicas não são suficientes. A figura 1, a seguir, sintetiza, em ordem cronológica, a inserção de cada uma das mídias na EAD no Brasil (FREITAS, 1999).

Figura 1 – A inserção das mídias na EAD no Brasil



4. AS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS E A VISÃO DO TREINAMENTO

A busca por melhorias nos processos empresariais vem sendo uma constante há muito tempo. Observar como se realiza determinada tarefa, adaptá-la para o que se deseja e, em seguida, testar, treinar e operacionalizar já virou rotina na vida dos empresários (Por exemplo: FRANCIS LOWELL, 1815; HENRY FORD, 1912; ELIJI TOYODA, 1950). No entanto, este fato não acontece se este e/ou pesquisador não tiver a habilidade na solução de problemas, planejamento, definição de metas, melhoria de processos, inovação, entre outras. No final dos anos 80 começou a difundir-se o *Benchmarking*, que é na verdade o processo de adaptação inovadora para cada época, a aprendizagem tirando o que de melhor existe em um processo (BOGAN e ENGLISH, 1996).

Neste meio tempo muitas foram as mudanças exigidas pelos agentes econômicos, provocadas e iniciadas pela dinâmica da competitividade. A busca por melhorias de qualidade, desempenho, velocidade, produtividade, redução de custos e reestruturação dos processos empresariais passa, ainda, pela Reengenharia, Gestão da Qualidade Total, movimento de 5S, CCQ, QC, JIT, TPM, KAISEN, KANBAN, entre outros.

Lowell revolucionou, em sua época, com as mudanças introduzidas em fábrica na busca de maior produtividade (BOGAN e ENGLISH, 1996). Porém, Taylor e Fayol foram os primeiros a manifestar que uma das principais preocupações das empresas era garantir que dispunham na mesma de profissionais que realizassem uma tarefa com o mesmo esforço e eficiência. A implementação da linha de produção respaldada em estudos científicos, na exigência de padronização e atividades com garantia de sincronismo das tarefas para o sucesso do processo produtivo, só foi alcançada por Ford.

Todas estas fases do desenvolvimento organizacional, que extrapolam as técnicas gerenciais, tornam-se um processo de análise do comportamento dos agentes de produção, valorizando os aspectos humanos, antes de valorizar os aspectos técnicos, além de mudar a visão empresarial quanto à idéia de que o treinamento era mais uma despesa com o funcionário, sem retorno para a empresa. Nos anos 90, descobriu-se que, muito mais importante que a aprendizagem individual, é o fato de que as organizações aprendem e que, as que aprendem rápido, têm mais chance de competitividade, pois administram melhor as mudanças.

CROSSAN *et al.* (1995) *apud* SELEME e GONÇALVES (1997) mostram que as organizações são mais do que uma coleção de indivíduos e ressaltam que a aprendizagem organizacional é mais do que a simples somatória das aprendizagens individuais. Afirmam, ainda, que a aprendizagem organizacional passa pela aquisição do conhecimento, distribuição, interpretação das informações e construção da memória organizacional (Banco de Dados).

Por esta razão é possível transferir ou ensinar as tarefas numa empresa. As atividades podem ser relatadas, padronizadas e institucionalizadas através de rotinas, procedimentos, estruturas, sistemas de informação, artefatos organizacionais, elementos simbólicos, missão e estratégias.

O emprego deste conceito facilita a compreensão da migração do processo de aprendizagem individual e coletiva para a aprendizagem organizacional (CROSSAN *et al.* (1995) *apud* SELEME e GONÇALVES (1997). SVEIBY (1997) destaca que o conhecimento é um processo, um conjunto complexo de habilidades dinâmicas que estão constantemente mudando. Pesquisadores e praticantes neste campo estão envolvidos na avaliação, mudança e aprimoramento das habilidades e do comportamento humano individual e coletivo. Cabendo ao gestor do processo estar fundamentalmente envolvido no entendimento da gestão da aprendizagem e no aprimoramento do uso da capacidade humana.

A evolução das organizações empresariais dentro de todos estes conceitos transformaram as grandes empresas, de forma que, atualmente, o funcionário é estimulado a fazer treinamentos e a organização assume todos os custos inerentes à sua participação, desde que

os cursos sejam de interesse da mesma. Esta nova visão provocou o surgimento das universidades corporativas, sendo crescente os estudos para melhorar o processo de educação continuada e de treinamentos nas empresas.

Neste trabalho, buscando fundamentar o termo “treinamento” é necessário, primeiro, mostrar como está o cenário educacional, apresentando suas variantes relativas à formação dos indivíduos para o mercado de trabalho. É importante compreender como os gestores das organizações vêem as questões pedagógicas de ensino e aprendizagem (visão organizacional), massificação e individualização. E no campo da pesquisa nesta área, saber qual é a visão pedagógica de ensino e aprendizagem nos treinamentos empresariais. A idéia é fazer uma análise crítica de como isso se dá atualmente, e das mudanças que estão ocorrendo com a inserção das NTIC.

4.1 Formação Profissional na Relação Universidade X Empresa

Ao longo destes últimos anos, a universidade tem contribuído com as empresas nas atividades de pesquisa e desenvolvimento de produtos; além de gerir o processo de formação, qualificação, reciclagem de pessoas, muito embora a grande maioria dos empresários considerem a universidade como um mero formador de mão-de-obra em nível de 3º grau.

Face às críticas e a insistência das empresas que reclamam por uma escola que prepare as pessoas para responder às necessidades do mercado de trabalho, as universidades reformulam seus currículos e inserem estágios visando a preparar os alunos para o mercado. As teorias e modelos pedagógicos utilizados na formação básica e fundamental têm objetivos diferenciados dos utilizados nos treinamentos em empresa. A própria pedagogia faz esta diferença.

No entanto, as constantes divergências de opinião vem proporcionando uma reflexão no meio acadêmico. O modelo utilizado nos treinamentos nas empresas é completamente diferente do modelo educacional vigente nas escolas e IES brasileiras. DEPRESBITERIS e DEFFUNE (1997) em suas reflexões sobre o tema esclarecem que a idéia de formar com competência surgiu na década de 70, na Alemanha, ocasião em que representantes da sociedade, empresários, sindicatos e educadores definiram que competências deveriam ser adquiridas na educação geral e na educação profissional. Notou-se que, nas organizações, há uma forte necessidade de aquisição de conhecimento, competência, habilidade e atitudes do campo profissional do futuro trabalhador.

A integração entre educação e trabalho em países como a Alemanha, Suíça e Áustria é antiga e no Japão evidenciou-se em 1994, provocando modernização na organização do trabalho, com reflexo no mundo inteiro.

No Brasil, as empresas fomentaram formação profissional, ao longo dos anos, mediante reuniões, seminários, treinamentos e encontros. Para os primeiros escalões ou àqueles que ocupavam cargos de chefia eram oferecidos cursos fora da empresa, sem muita garantia de aprendizagem do que era ensinado, pois a condução do processo de treinamento (educacional) era centrada no instrutor (professor). Na visão organizacional, ensinar dentro das empresas nada mais é do que administrar contingências de aprendizagem.

DEMO (1997, p.12) diz que “temos processos educativos pouco inspirados na capacidade questionadora e reconstrutiva do conhecimento, como temos facilmente processos científicos alienados da ética histórica”. Continua ressaltando que o termo ‘educação profissional’ deve apresentar nesta época de modernidade o sentido de:

- i. formação – para envolver o todo do contexto da cidadania e não treinamento para inserção no mercado de trabalho;
- ii. saber pensar e aprender a aprender – qualidade política – manejar bem o conhecimento e humanizar-se;
- iii. tornar o centro da profissão o ‘saber fazer’ – competência renovadora permanente;

- iv. recuperação constante – é parte essencial de sua competência e o profissional competente é aquele que todo dia se renova, assim como o conhecimento;
- v. formação básica – pode ser decisivo para a qualidade do profissional;
- vi. desafio reconstrutivo – estocagem de conhecimento pelo estudo constante e pela antecipação a uma realidade em permanente mutação;
- vii. processo profissionalizante centrado na qualidade educativa, para adquirir capacidade de inserir-se no mercado e sobretudo confrontar-se com ele;
- viii. por último, enfoque integrado – é substancial não desconectar meios e fins, ou qualidade formal e política, o que levaria a cuidar tanto da qualidade educativa do processo profissionalizante, quanto das condições de inserção no mercado.

Finalmente, DEMO (1997, p.13) apresenta dois desafios para a educação profissionalizante: garantir aprendizagem reconstrutiva – competência centrada na cidadania do trabalhador; fazer com que exista uma conexão entre aprendizagem e a inserção no mercado, esta introdução permitirá ao trabalhador conhecer e utilizar as inovações no mercado de trabalho.

4.2 Visão pedagógica de ensino-aprendizagem no treinamento

A aprendizagem moderna está fortemente vinculada ao esforço reconstrutivo, das teorias construtivistas e sócio-interacionistas. Os processos educacionais utilizados em treinamentos têm, independentemente da metodologia e meios, sempre por base um determinado modelo pedagógico que está relacionado ao ensino-aprendizagem das tecnologias mais apropriadas ao grupo que deve ser treinado e nos efeitos desejados da aplicação dos conhecimentos adquiridos ou na ambiência social da aprendizagem.

Embora exista disponível, hoje, um leque de teorias e práticas de aprendizagem, com enfoque multidisciplinar, o modelo normalmente utilizado é do tipo tutorial, instrutivista e as estratégias didáticas centradas em aulas expositivas. E ainda, pelo modelo adotado, é ainda mais grave nos cursos profissionalizantes, por conta destes serem abreviados, resumidos e restritivos (DEMO,1997). Sugere o autor que na educação profissional deve predominar a valorização do saber pensar e do aprender a aprender, com qualidade formal e política.

GRANDI (1994) fez uma reflexão a cerca dos modelos pedagógicos mais utilizados em treinamento nas empresas, apresentando três destas por seus domínios predominante, são as pedagogias da: transmissão, condicionante e problematização.

A primeira, parte da premissa de que as idéias e conhecimentos são os pontos mais importantes da educação e que o objetivo do aluno é receber o que o professor e o livro transmitem. Diferentemente da anterior, a pedagogia do condicionamento enfatiza os resultados comportamentais, ou seja, as manifestações empíricas e operacionais da troca de conhecimento, atitudes e destrezas. A última, parte de que, em um mundo de mudanças rápidas, o importante não são os conhecimentos ou idéias, nem comportamentos corretos e fáceis que se espera, mas sim a capacidade do aluno de detectar os problemas reais e buscar, para eles, soluções originais e criativas. Estas teorias podem trazer algumas conseqüências individuais ou sociais.

A profissionalização em massa tem o custo por treinando bem mais baixo se usarmos um sistema de treinamento em larga escala (modelo à distância) bem planejado, em vez de qualquer outro tipo de programa de treinamento. Entretanto, o custo inicial da primeira aplicação e do desenvolvimento é alto. Por analogia, é como aceitar o alto custo inicial da construção do edifício de uma fábrica para reduzir o custo unitário do produto na linha de produção.

Todo processo formativo precisa de informação e cabe às novas tecnologias o papel decisivo na disponibilização desta informação. Sendo que o maior desafio é como utilizar adequadamente estes recursos tecnológicos na direção de ambientes de aprendizagem

reconstrutiva (DEMO, 1997). Quando se pensa em educação continuada para organizações empresariais, vêm-se espalhadas pelo mundo inteiro experiências e modelos diferentes de treinamentos a distância. Cabe ainda pesquisar um pouco sobre como está sendo utilizada a tecnologia no meio empresarial e o surgimento das universidades corporativas.

4.3 Universidades Corporativas

EBOLI (1999) conceitua Universidade Corporativa como um sistema eficaz de desenvolvimento de competências e talentos humanos nas empresas; não sendo uma ameaça às universidades tradicionais, nem significando esvaziamento no papel das mesmas. Pelo contrário, a autora acrescenta que “as experiências mais bem-sucedidas de Universidades Corporativas são aquelas que realizaram parcerias com algumas universidades que têm a competência para agregar valor a estes programas corporativos, contribuindo assim para que as empresas realizem com mais competência e resultado o processo de gestão dos conhecimentos considerados críticos para o sucesso do negócio”.

DEMO (1997) e FLEURY (1999) concordam que, na formação inicial da pessoa, compete às universidades e instituições formais de ensino desempenharem um papel primeiro e único no processo de aprendizagem, construindo os alicerces de conhecimentos teóricos, sociais e metodológicos, os quais constituirão a base para o desenvolvimento das competências necessárias para a organização. A formação profissional definitiva é transmitida no mercado de trabalho, que dá continuidade na aprendizagem, alinhada com os objetivos estratégicos da empresa que o acolhe.

EBOLI (1999) complementa dizendo que é crescente no mundo a implantação de Universidades Corporativas e que os impactos positivos de seu surgimento refletem-se logo nos resultados do negócio da organização. A adoção de Sistemas Educacionais Competitivos configuram-se como uma alternativa de estratégia empresarial na busca de melhorias na gestão do conhecimento e na valorização das competências como vantagem competitiva.

Segundo FLEURY (1999), o tema educação corporativa, também chamado de universidade corporativa, destaca-se por sinalizar a superação dos modelos tradicionais de treinamento e desenvolvimento – T&D – pelas empresas e a busca de novas formas e relações para aprendizagem, gerando uma permuta de informações através das parcerias, que podem ser irradiadas na cadeia produtiva, de suprimento ou pela interação com as instituições de ensino.

Para o ministro Paulo Renato de Souza (SOUZA, 1999) “No Brasil, estamos vivendo um processo de importantes e intensas mudanças no campo educacional, e evidencia-se a necessidade urgente de se integrarem os esforços na esfera pública e privada, para a formulação e a viabilização de práticas educacionais adequadas e modernas.”

O momento é próprio para repensar a educação e o modelo brasileiro de preparação para o mercado de trabalho. Há um enorme esforço marcado pela busca da universalização do ensino e da democratização, não só do acesso e das oportunidades de aprendizagem mas, também, no que diz respeito a sua gestão (SOUZA, 1999). A inserção das novas tecnologias e os projetos na área (empresarial) estão em pleno desenvolvimento no Brasil e no mundo. As primeiras universidades corporativas estão nas empresas ACCOR, VISA e DATASUL, que buscam um modelo virtual que as tornem capazes de levar o conhecimento a toda sua clientela espalhada pelo país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sucesso das ações nos programas educacionais nas empresas são confirmados quando avaliados em relação aos resultados de desempenho planejados às metas empresariais e objetivos da organização. O impacto estratégico do evento de treinamento a distância é maior se este prover soluções a problemas empresariais e se em seu conteúdo estiver incorporada de forma clara a missão e a visão da empresa. Os resultados do treinamento deverão ainda

melhorar o processo de documentação da organização, que, com isso, aprenderá a reduzir as distâncias de comunicação entre o pessoal e a administração, e também a identificar as forças e fraquezas das várias tecnologias utilizadas na aprendizagem à distância.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, R. C. L. *CCQ, círculos de controle da qualidade: integração-trabalho-homem-qualidade total*. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.
- AISENBERG, D. *A Educação bate à porta das empresas*. In: INTERNET BUSINESS. Disponível na Internet: <http://www.informal.com.br>. Capturado em 23/04/2000.
- BOGAN, Chistopher E.; ENGLISH, Michael J. *Benchmarking, aplicações práticas e melhoria contínua*. São Paulo: MAKRON Books, 1996.
- CHIAVENATO, I. *Administração de empresas: uma abordagem contingencial*. 3.ed. São Paulo: Markron Books, 1994.
- DEMO, P. *Educação profissional: desafio da competência humana para trabalhar*. In: Educação profissional: o debate da(s) competência(s). Brasília: MTb, SEFOR, 1997.
- DEPRESBITERIS, L.; DEFFUNE, D. *As múltiplas faces da competência*. In: Educação profissional: o debate da(s) competência(s). Brasília: MTb, SEFOR, 1997.
- EBOLI, Marisa. (coordenadora) et al. *Coletânea universidades corporativas – Educação para as empresas do século XXI*. São Paulo: Editor Adolfo Schmukler. 1999.
- FLEURY, Maria Tereza L. *No universo da cultura, o centro se encontra em toda parte*. In: Coletânea universidades corporativas – Educação para as empresas do século XXI. Coordenação Prof. Marisa Eboli. São Paulo: Editor Adolfo Schmukler. 1999.
- FREITAS, Maria do Carmo D. *Um ambiente de aprendizagem pela internet aplicado na construção civil*. Dissertação de Mestrado, Curso de Pós graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 1999. 122p.
- GRANDI, M. T. *Alguns fatores pedagógicos*. In: CAPACITAÇÃO PEDAGÓGICA PARA INSTRUTOR/SUPERVISOR - ÁREA DA SAÚDE. 1.ed. - Brasília: Ministério da Saúde, 1994.
- LANDIM, C. M. *Um salto para o futuro*. In: INFORME CPEAD. Rio de Janeiro. ano 1. n.1, p.10, mar.1993.
- LONGO, Waldimir P. *Educação tecnológica no mundo globalizado*. In: Anais do Congresso anual da associação Brasileira de Metalurgia e Materiais. 54.ed. Belo Horizonte, 1998.
- LONGO, Waldimir P. *O ensino na rede virtual*. In: Caderno Emprego – Jornal do Brasil. São Paulo: Jornal do Brasil. 4 jul. 1999.
- PEREIRA, C. A. M. *Entrevista no I encontro de educação à distância 1999* [on line].
- SELEME, Acyr; GONÇALVES, Sandro A. *Conhecimento em organizações: complexidade teórica e possibilidades de aplicação*. In: anais ANAPAD. 1997.
- SOUZA, Paulo Renato de. *Desenvolvimento e alinhamento dos talentos humanos às estratégias empresariais: o surgimento das universidades corporativas*. In: Coletânea Universidades Corporativas – Educação para as empresas do século XXI. Coordenação Prof. Marisa Eboli. São Paulo. 1999.
- SVEIBY, K.E. *Knowledge Management*. Disponível na Internet: <http://www.2.eis.net.au/~karlerik/kn.mang/html>. Capturado em 1997.
- VIEIRA, M. *Conceitos e princípios relacionados com o ensino a distância*. Aspectos históricos. Disponível na Internet: http://www.ugr.es/~ri/wh11g_15.htm. Capturado em 9 ago. 1996.