



EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E A CONSTRUÇÃO DE COMPETÊNCIAS: DESAFIOS NA CULTURA CORPORATIVA

*Nivalde José de Castro**

*Rubens Rosental***

*Viviane Araújo****

Resumo

Constatou-se que, cada vez mais, as empresas corporativas produtivas buscam ampliar continuamente a qualificação de seus profissionais em função das transformações e dinâmicas econômicas, derivadas de uma sociedade que está sendo impactada pela difusão das TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação. Diante desse novo contexto, as empresas estão sendo obrigadas a repensar a política de capacitação e qualificação do seu capital humano e intelectual. Nesse sentido, um dos desafios das organizações está sendo a construção e implementação de uma cultura e uma política de EAD.

Palavras chave: Gestão do conhecimento; Educação a distância; Qualificação profissional; Tecnologias de informação; Comunicação.

INTRODUÇÃO

Nas últimas duas décadas do século XX, assistiu-se a grandes mudanças tanto no campo socioeconômico e político quanto no da cultura, da ciência e da tecnologia. Estas transformações vieram a receber a denominação de *sociedade da informação*, na medida em que o elemento motor deste processo está assentado na difusão e utilização das tecnologias de informação e comunicação (TICs) e, também, pelo valor econômico que a informação e conhecimento passaram a deter no processo de desenvolvimento econômico e social.

Esse processo de transformações afeta diretamente o mercado de trabalho. Por um lado, os inúmeros que impactam nas atividades econômicas estão alterando o perfil e qualificação da oferta de emprego. Por outro, o “estoque” de mão-de-obra qualificado tem de ser reciclado para se adequar a esse o novo e dinâmico mercado de trabalho. Ou seja, como resultado mais

imediate, os sistemas educacionais e de qualificação profissional estão sendo duplamente exigidos.

Nesse sentido, ocorre uma alteração substancial e radical na demanda por educação, por qualificação profissional. A educação, antes condicionada por etapas bem definidas – o ensino básico, secundário, universitário –, passou a ter uma nova dinâmica, denominada educação continuada. Ela é determinada pela necessidade de novos conhecimentos, novas qualificações, reflexo da dinâmica de transformação econômica e social imposta pela sociedade da informação.

Essa nova demanda de formação e qualificação é atendida, em parte, pela incorporação de recursos, ferramentas e novas metodologias derivadas do uso das TICs nos processos de ensino, aprendizagem e qualificação profissional.

O objetivo deste trabalho é partir da análise do processo de transição da sociedade industrial para a sociedade da informação, identificando como essa dinâmica altera as exigências e estrutura do mercado de trabalho. O objetivo específico é examinar as novas perspectivas verificadas em ambientes corporativos de aprendizagem, em especial pelo uso da metodologia e recursos de educação a distância.

O trabalho está estruturado em quatro partes. A primeira parte apresenta as transformações dessa nova etapa do capitalismo e suas repercussões sobre o mercado de trabalho, definindo um novo perfil profissional. A segunda parte analisa algumas características da educação a distância, identificando a sua importância no

* Economista pela UFRJ. Mestre em Economia pelo Instituto de Economia da UFRJ. Doutor em Educação pela UFRJ. Professor adjunto do Instituto de Economia da UFRJ. E-mail: nivalde@ufrj.br.

** Economista pela UFRJ. Mestre em Engenharia de Produção pela COPPE da UFRJ. Pesquisador do Instituto de Economia da UFRJ. E-mail: rubens@nuca.ie.ufrj.br.

*** Graduada em Letras pela UFRJ. Mestranda em Letras pela UFRJ. Pesquisadora do Instituto de Economia da UFRJ. E-mail: vivna@nuca.ie.ufrj.br.

processo de ensino e aprendizagem. A terceira parte desenvolve uma taxonomia dos modelos de educação a distância, destacando alguns recursos, instrumentos e ferramentas incorporadas por esta metodologia educacional. A quarta parte enfoca o maior comprometimento das empresas com o treinamento e qualificação do seu capital humano, utilizando e difundindo metodologias de educação a distância. Por último, são apresentadas algumas considerações finais que indicam a difusão de metodologias de educação a distância pelos ambientes corporativos como forma de enfrentar os desafios impostos pelo “mundo virtual”.

I – AS COMPETÊNCIAS NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Em nível mais geral e conceitual, a análise do processo histórico permite identificar nas trajetórias das sociedades as formas diferenciadas de organização derivadas da adoção de novos valores básicos e do surgimento de estruturas econômicas, políticas e sociais diversas. A emergência de uma nova sociedade não ocorre de maneira linear, pontual e homogênea, mas sim através de um desenvolvimento irregular em que determinadas características foram se impondo e estabelecendo rupturas, conflitos, novos princípios e convicções.

No cenário mundial, na atual etapa do capitalismo que vem sendo denominada *sociedade da informação*, ocorrem continuamente grandes mudanças sociais, políticas e econômicas, que repercutem na ciência, nas tecnologias, na cultura, nos modos de vida e nas perspectivas para o seu desenvolvimento. De acordo com Santos (2000)¹, a partir dos anos 80, a globalização da economia e dos processos comunicativos e culturais criam um sentido de perplexidade e de crise de paradigmas.

Nessa nova etapa do desenvolvimento do capitalismo, a informação e o conhecimento passam a se constituir em recurso econômico fundamental e estratégico. Segundo Castells (1995 e 1999)², observa-se a passagem do modo de desenvolvimento industrial para o que ele conceitua como “modo informacional”, que decorre da convergência das mudanças sociais com as tecnológicas. A passagem para a etapa da sociedade da informação resulta de um processo social de desenvolvimento científico e tecnológico, cujas forças motrizes geram implicações técnicas, sociais, culturais, políticas e econômicas cumulativas e irreversíveis, que mudam as formas de discutir, produzir e organizar, enfim, de movimentar e representar a sociedade.

O conceito de sociedade da informação se baseia no crescente reconhecimento do papel que ocupam a aquisição, a criação, a assimilação e a disseminação do conhecimento em todas as áreas da sociedade. Para construir e produzir valor econômico, é necessário pesquisar e selecionar informações, criar e transformar informação em conhecimento produtivo, que crie mais valor tangível e/ou intangível. Há, assim, um processo de mudança gradual, mas inexorável. Muda o elemento fundamental para a determinação da produtividade do processo de produção, no qual o conhecimento intervém em todos os modelos de desenvolvimento, já que o processo de produção se baseia sempre, e cada vez mais, em algum nível de conhecimento.



A passagem para a etapa da sociedade da informação resulta de um processo social de desenvolvimento científico e tecnológico, cujas forças motrizes geram implicações técnicas, sociais, culturais, políticas e econômicas cumulativas e irreversíveis, que mudam as formas de discutir, produzir e organizar, enfim, de movimentar e representar a sociedade.



O que é específico e característico dessa nova etapa do capitalismo, denominada por Castells (1995)³ de *desenvolvimento informacional*, é a ação de conhecimentos sobre os próprios conhecimentos, como principal fator de produtividade e de criação de mais valor econômico.

Assim, as empresas têm de se ajustar aos novos tempos, caracterizados pela difusão das TICs, pela competição e concorrência do mercado local em escala mundial e pela transformação no modo de operar e produzir mercadorias e serviços, sob o risco de não mais se manter competitiva e ser eliminada pela concorrência. Desse processo dinâmico, os ajustes e inovações necessários demandam a busca de pessoal cada vez mais capacitado para participar, acompanhar e liderar estas mudanças.

Segundo Rosental e Hatschbach (2005)⁴, a capacitação dos indivíduos para adequação e assimilação dos novos conhecimentos e práticas operacionais tem se mostrado como um dos fatores críticos de sucesso para a sobrevivência das empresas nesses novos tempos. A atividade produtiva passa a depender de novos conhecimentos, e o indivíduo deverá ter uma postura mais criativa, crítica e pensante, preparado para agir e se

adaptar rapidamente às mudanças que ocorrem no seu entorno de trabalho e da própria sociedade. As competências técnicas deverão estar associadas à capacidade de decisão e de adaptação às novas situações que ocorrem no processo de competição e são exógenas às empresas.

Nestes termos, os novos perfis profissionais privilegiam a criatividade, a interatividade, a flexibilidade e o aprendizado contínuo. O indivíduo deve ser capaz de operacionalizar seu conhecimento de modo integrado às suas aptidões e vivências culturais. Nesse novo ambiente globalizado, a busca de um melhor desempenho e mais eficiência torna-se uma prioridade. A forma de transmissão dessas competências, os instrumentos utilizados para preparar esses profissionais para serem atores efetivos e interagir nessa nova realidade, são desafios dos novos tempos para as empresas, e têm de ser assimilados e processados pela educação corporativa a fim de se obter as respostas necessárias ao crescimento e desenvolvimento das empresas.

Nesse contexto complexo e dinâmico de qualificação, a educação a distância – EAD – pode ser de grande valia para as empresas. Esta pertinência deve-se às características e recursos da EAD, que podem atender de forma satisfatória e eficiente às demandas mais urgentes de formação continuada profissional, na medida em que rompe os paradigmas temporais e espaciais que se verificavam no processo de qualificação da sociedade industrial.

II – CARACTERÍSTICAS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

O interesse pela educação a distância perpassa tanto o sistema educativo quanto o setor produtivo, possibilitando a definição e construção de estratégias no sentido de suprir as diversas necessidades da educação formal e continuada de profissionais, em diversas áreas do conhecimento, dispersos em diferentes espaços geográficos.

Na sociedade da informação, a EAD, ao utilizar e incorporar em suas práticas e metodologias os recursos e ferramentas das TICs – basicamente pelo uso do computador, *softwares* mais amigáveis e interativos, e a internet – amplia a capacidade de comunicação, de acesso às informações e ao conhecimento de forma extremamente eficaz, rápida e produtiva. (CASTRO e ROSENAL, 2003a; 2003b e 2004)⁵.

Na etapa da sociedade industrial, as primeiras iniciativas de EAD baseavam-se, principalmente, em materiais auto-instrucionais impressos e enviados por correspondência. As relações estabelecidas diretamente entre aquele que gerava o centro produtor/distribuidor e o aluno tinham como objetivo primordial oferecer *feedback* sobre seu desempenho nos trabalhos e exercícios corrigidos. Ao aluno cabia a tarefa de ler e “absorver” o conteúdo, seguir os procedimentos e seqüências definidas, e fazer os exercícios propostos no próprio material, normalmente cobrindo uma abrangência e um nível de profundidade pré-determinados. A experiência de aprendizagem era, portanto, eminentemente individual, isolada e baseava-se, quase que exclusivamente, na distribuição e utilização de materiais, isto é, na transmissão de conteúdos e habilidades. (MARTINS *et al.*, 2002)⁶

O desenvolvimento e difusão das TICs possibilitou superar esses modelos tradicionais. Há uma mudança no foco da instrução que se direciona para o processo de aprendizagem, colocando como prioridade a adoção de formas inovadoras de relacionamento e interação entre os participantes, enfatizando a aprendizagem contextualizada, a solução de problemas, a construção de modelos e hipóteses de trabalho e, especialmente, o domínio do indivíduo sobre seu próprio processo de aprendizagem. Uma outra característica fundamental que as TICs impõem aos métodos de EAD é a possibilidade de um acompanhamento sistemático e diário, independente do local e do momento temporal em que estejam alunos e professores. A interação é intensa, abrindo a possibilidade de um estudo personalizado.

A necessidade da qualificação permanente indica que a continuidade da educação e desenvolvimento profissional em todas as etapas da vida de um indivíduo é uma nova e inexorável realidade. Mais do que aprender a fazer, a formação deve ser direcionada para “aprender a aprender”. E esse aprendizado precisa realizar-se de maneira coletiva, com visão ampla e não fragmentada dos processos organizacionais. É o que Lévy (1992)⁷ assinala através do conceito de “redes de inteligência”: o processo de trabalho e de qualificação profissional tende a ser realizado em rede.

De fato, a educação a distância parece ser uma alternativa importante para um país como o Brasil, no qual há grande necessidade de se buscar formas de atender a uma demanda significativa de profissionais que, não podendo beneficiar-se do ensino convencional, ficam à margem de possibilidades de capacitação e aperfeiçoamento.

Para se entender os elementos que constituem a EAD, torna-se necessário apresentar os elementos considerados fundamentais



dentro do conceito de educação a distância. Para tanto, recorre-se à contribuição de Keegan (1991)⁸, que identifica e define os seguintes elementos:

- a) separação física entre professor e aluno, que a distingue do ensino presencial;
- b) influência da organização educacional (planejamento, sistematização, plano, projeto, organização dirigida etc.), que a diferencia da educação individual;
- c) utilização de meios técnicos de comunicação para interagir o professor ao aluno e transmitir os conteúdos educativos;
- d) previsão de uma comunicação de mão dupla, na qual o estudante se beneficia de um diálogo, e da possibilidade de iniciativas de dupla via;
- e) necessidade de encontros ocasionais com propósitos didáticos e de socialização; e
- f) participação de uma forma industrializada de educação, a qual, se aceita, contém o germe de uma radical distinção dos outros modos de desenvolvimento da função educacional.

Nesse sentido, a utilização da EAD estimula a busca pelo conhecimento e pela informação na descoberta de novos mecanismos, sem que, para isso, seja necessário estar vinculado a um determinado espaço físico ou preso a horários. Em suma, a EAD possibilita que o indivíduo rompa os limites temporais e espaciais do ensino presencial, ampliando, desta forma, a oferta educacional para segmentos da sociedade que teriam dificuldades e limites para atender suas demandas por mais qualificação (MORAN, 2002)⁹.

Contudo, não há apenas uma maneira de organizar um sistema, uma metodologia de EAD. Pela complexidade e possibilidades de estruturar cursos e sistemas de EAD – em especial porque este paradigma não está definido –, é necessária uma análise e integração dos objetivos, concepção pedagógica, perfil do público-alvo e tecnologias utilizadas na construção de um curso. Sua configuração propicia novas propostas de diálogo, participação e trocas, elementos fundamentais na busca de uma aprendizagem e qualificação profissional com maior grau de interação.

III – UMA TAXONOMIA DOS MODELOS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A fim de melhor compreender as diversas metodologias com as quais se desenvolve a educação a distância, é importante especificar o significado de algumas atividades, recursos, instrumentos e ferramentas, freqüentemente empregados como equivalentes, mas que possuem especificidades relacionadas com as formas como se estrutura a educação a distância.

Em nível mais geral e conceitual, a educação a distância pode se realizar pelo uso de diferentes meios e recursos, destacando-se: correspondência postal, rádio e televisão. No entanto, com o rápido desenvolvimento das TICs a partir da década de 1980 e, principalmente, de 1990, a EAD passou a utilizar recursos



e ferramentas mais eficientes, centradas no computador e na internet: sites, *chats*, correio eletrônico etc.

Dessa forma, tais recursos digitais e virtuais possibilitaram maior e melhor comunicação e interação, impactando assim as abordagens educacionais relacionadas com a noção de distância física entre o aluno e o professor, dando maior flexibilidade temporal e na localização geográfica do aluno em relação ao processo de ensino-aprendizado.

Para Tessarollo (2000)¹⁰, os recursos de tele e videoconferência são definidos como um conjunto de facilidades de telecomunicações que permitem aos participantes, em duas ou mais localidades distintas, estabelecerem uma comunicação bidirecional, enquanto compartilham simultaneamente seus espaços, tendo a impressão de estarem todos em um único ambiente. Reuniões, cursos, congressos, debates e palestras são conduzidos como se todos os participantes estivessem juntos no mesmo local.

Segundo esse autor¹¹, no caso da videoconferência baseada em computadores pessoais, um participante pode conversar com outros e ao mesmo tempo visualizá-los na tela do monitor. Além disso, é possível compartilhar programas de computador, dialogar através de canais de *chat*, apresentar slides, vídeos e gráficos, tudo com a ajuda de um sistema de videoconferência.

Mais recentemente, um novo método-ferramenta vem ganhando importância na EAD e deriva do conceito de “comunidades virtuais” definido pelo trabalho pioneiro de Rheingold (1996)¹². Trata-se das chamadas *comunidades práticas* (também denominadas *comunidades de colaboração*), que envolvem atividades para estimular a aprendizagem de temas específicos através da troca de experiências e conhecimentos. Do ponto de vista tecnológico, o conceito de comunidade prática está assentado na convergência do correio eletrônico com o site do tipo *blog*. Trata-se da criação de um espaço virtual, de acesso restrito e exclusivo para um grupo de pessoas – comunidade – que tenham um interesse objetivo e muito bem definido sobre um tema. Assim, as TICs desse método possibilitam a troca de experiências, informações e desenvolvimento de conhecimentos. Uma característica muito marcante e importante é a necessidade de um moderador que tenha liderança baseada na competência do conhecimento para direcionar e orientar as discussões.

O importante da comunidade prática é que o fluxo de informação e conhecimento gerado é arquivado no site, que, nesse sentido, atua como ponto de convergência dos participantes. Um *software* usado para a formação e administração de comunidades práticas é o Share Point, conforme descrito por Castro e Rosental (2004)¹³.

A aplicação de EAD com base na internet pode se dar tanto para distribuir rapidamente as informações como pode fazer uso da interatividade propiciada para concretizar a interação entre os alunos, cuja comunicação pode se dar de acordo com distintos recursos de comunicação, conforme definidos por Almeida (2001):

a) Comunicação via correio eletrônico (e-mail), que pode ter uma mensagem enviada para muitas pessoas desde que exista uma lista específica para tal fim. Sua concepção é a mesma



O elemento diferenciador do e-learning em relação aos outros métodos e processos de EAD é que a relação de ensino-aprendizagem se dá exclusivamente entre o homem e a máquina, sem interação humana visível e sem encontros presenciais.



da correspondência tradicional, portanto, existe uma pessoa que remete a informação e outra que recebe. Desse modo, a utilização do correio eletrônico em EAD pode contribuir bastante para o processo de gerenciamento, assegurando a comunicação de dupla via entre os professores, administradores e alunos. Além disso, o e-mail serve como um instrumento que possibilita a interação entre todos os alunos envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

- b) Comunicação através do uso de listas de discussão, nas quais existe um mediador e todos que têm acesso a lista recebem as intervenções e as fazem também. As listas de discussão são utilizadas para troca de informações entre um grupo de pessoas que se interessa por assuntos comuns, sendo que essa troca de informações é feita via e-mail. Assim, toda vez que algum participante envia um e-mail para a lista, a mensagem é enviada para a caixa de correio de todos os participantes. Os participantes da lista recebem e trocam informações sobre o assunto de interesse, mantêm-se atualizados e discutem tópicos. Desse modo, as listas de discussão são utilizadas em EAD para a discussão e compartilhamento de idéias dentro de um mesmo grupo.
- c) Comunicação através de site. O site atua como espaço virtual de interação entre os participantes de atividades baseadas em EAD (cursos, comunidades práticas, ciclo de palestras, seminários). No site, é arquivado e disponibilizado o material didático, base do processo de aprendizado. Além disto, auxilia as atividades do professor (orientador) e de tutores, que são aqueles que estão em contato *online* com os alunos, para tirar dúvidas e incentivar o estudo. O estudante precisa saber que está sendo acompanhado “de perto” e que tem sempre

alguém a quem recorrer. Caso esse acompanhamento seja pouco consistente, o aluno pode ser atacado pela síndrome do isolamento e abandonar o curso. É preciso enfatizar que o material didático, ou seja, o conteúdo a ser apresentado, utilizado e processado pelos participantes dos cursos que usam a metodologia de EAD é absolutamente estratégico. Sua qualidade e formato de apresentação são um dos principais fatores que definem o sucesso das MEAD¹⁴.

O *e-learning* é uma modalidade de educação a distância que se desenvolveu a partir de necessidades de empresas relacionadas com o treinamento de seus funcionários. Esta metodologia está centrada na seleção, organização e disponibilização de recursos didáticos, troca de experiências e informações, resolução de problemas, análise de cenários e estudos de casos específicos. O elemento diferenciador do *e-learning* em relação aos outros métodos e processos de EAD é que a relação de ensino-aprendizagem se dá exclusivamente entre o homem e a máquina, sem interação humana visível e sem encontros presenciais. Estas características delimitam e restringem o seu uso, seja pelo tipo de conteúdo,



as organizações perceberam que construir e operar com sucesso a empresa do futuro depende da capacitação de seu corpo de funcionários e colaboradores. Não basta investir tempo e recursos financeiros em programas prontos e generalizantes: é preciso questionar e repensar a própria empresa e seus processos, envolvendo todos os agentes e interessados em desenhar seu próprio caminho.



seja pelos elevados custos para sua implementação.

A utilização de metodologia de ensino presencial ou de EAD irão variar de acordo com o objetivo e tipo de programa educacional a ser oferecido. Ao se considerar algumas variáveis quantitativas, tais como: tempo, custos e quantidade de alunos a serem capacitados, dependendo do tipo de curso, o meio presencial pode não atender totalmente às necessidades das empresas. Por outro lado, observa-se que, na utilização de EAD do tipo *e-learning* ou sem eventos presenciais, normalmente depara-se com barreiras culturais por parte dos alunos e mesmo dos professores. Uma das formas mais eficientes é a de incorporar na EAD encontros presenciais.

Segundo Guizzo (2003)¹⁵, na tentativa de achar saídas pedagógicamente válidas ao processo de capacitação de funcionários que não dispõem de tempo para aulas presenciais, as iniciativas de planejamento e implantação da EAD que demonstraram melhores resultados foram as que utilizaram um sistema híbrido de metodologias, focando os objetivos educacionais, teorias e questões de aprendizagem como suporte ao processo de planejamento e execução de cursos a distância.

Especificamente em relação ao treinamento e qualificação profissional nas empresas, uma forma de se obter vantagem competitiva sustentável surge por intermédio do comprometimento das organizações com a chamada *educação corporativa*. Este tema vem ganhando cada vez mais espaço por conta do fato de que as organizações perceberam que construir e operar com sucesso a empresa do futuro depende da capacitação de seu corpo de funcionários e colaboradores. Não basta investir tempo e recursos financeiros em programas prontos e generalizantes: é preciso questionar e repensar a própria empresa e seus processos, envolvendo todos os agentes e interessados em desenhar seu próprio caminho.

IV – A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA CULTURA CORPORATIVA

A crescente importância que a educação corporativa vem adquirindo nas empresas deve-se, principalmente, à crescente interação entre educação, tecnologias da informação e comunicação e competitividade, a qual reflete sua relevância para a gestão do conhecimento.

O processo contínuo de geração de experiência (informação e conhecimento) induz um movimento de ampliação de canais de comunicação e interação formando, assim, a base do conhecimento da organização. Nestes termos, a utilização e difusão da educação a distância permite apropriar e disponibilizar estas informações e conhecimentos.

Na análise de Eboli (2004), os sistemas educacionais corporativos demandam alguns princípios e práticas que devem ser seguidos para obtenção de bons resultados. Segundo a autora, estes princípios caracterizam “*as bases filosóficas e os fundamentos que norteiam uma ação, ou seja, são os elementos qualitativos conceituais predominantes na constituição de um sistema de educação corporativa*”¹⁶.

Tais princípios formam a base para a elaboração de um plano de gestão estratégica consistente e de qualidade. Para concretização dessas estratégias é necessário que as decisões sejam tomadas de forma integrada, considerando a cultura, a estrutura, a tecnologia, os processos e o modelo de gestão da organização (em especial o de gestão de pessoas por competências). Dessa forma, os princípios passarão a ser *“ações, práticas, hábitos e exercícios corporativos, capazes de gerar um comportamento cotidiano nos colaboradores, coerente com a estratégia definida”* (EBOLI, 2004)¹⁷.

A construção e implementação de uma cultura de EAD deve estar associada a um conjunto de princípios que norteiam e fundamentam a educação corporativa. A partir de Eboli (2004)¹⁸, os princípios mais relevantes em relação à EAD podem ser sistematizados da seguinte maneira:

- a) **Princípio da competitividade** – valorizar a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores, transformando-os efetivamente em fator de diferenciação da empresa diante dos concorrentes, ampliando, assim, sua capacidade de competir.
- b) **Princípio da perpetuidade** – entender a educação não apenas como um processo de desenvolvimento e realização do potencial existente em cada colaborador, mas também como um processo de transmissão da herança cultural, a fim de perpetuar a existência da organização.
- c) **Princípio da conectividade** – privilegiar a construção social do conhecimento, estabelecendo conexões e intensificando a comunicação e a interação. Objetiva ampliar a quantidade

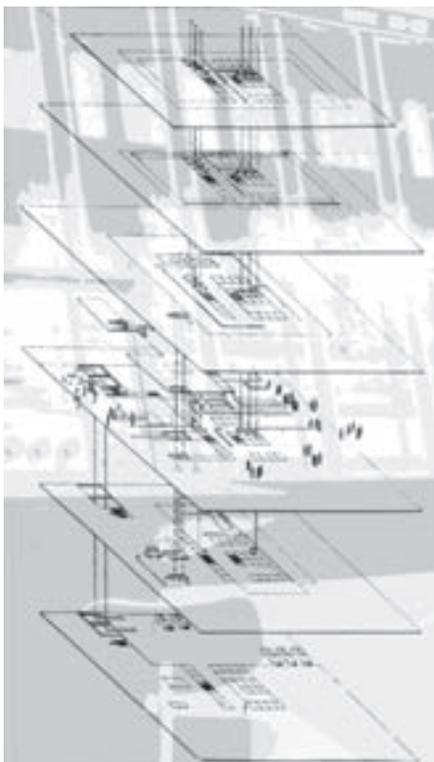
e a qualidade da rede de relacionamentos com os públicos interno e externo.

- d) **Princípio da disponibilidade** – oferecer e disponibilizar atividades e recursos educacionais de fácil uso e acesso, propiciando condições favoráveis para que os colaboradores realizem a aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar.
- e) **Princípio da parceria** – entender que desenvolver continuamente as competências dos colaboradores é uma tarefa complexa, exigindo que se estabeleçam parcerias internas (com líderes e gestores) e externas (instituições de nível superior).
- f) **Princípio da sustentabilidade** – ser um centro gerador de resultados para a organização, procurando sempre agregar valor econômico à empresa.

Num contexto empresarial de forte concorrência, as modernas práticas de gestão e desenvolvimento profissional são fatores fundamentais na busca da vantagem competitiva. Os novos padrões de competitividade vêm exigindo das empresas algumas definições acerca da complexidade das suas atividades requeridas em todos os níveis da organização. A busca da vantagem diferenciada vem de uma força de trabalho treinada e qualificada continuamente, capaz de pensar criticamente, tomar decisões, resolver problemas e trabalhar em equipe. Estas competências só são possíveis com treinamento, qualificação, desenvolvimento e motivação.

A qualificação do capital intelectual de uma empresa induz uma dinâmica corporativa na qual a gestão do conhecimento se





torna um instrumento na consolidação de seu posicionamento estratégico. Sendo assim, o processo de transformação que as empresas vem passando na construção de suas competências e habilidades, abre uma janela de oportunidades na implementação de metodologias de educação a distância – MEAD, estimulando sua disseminação na perspectiva de internalizar um ambiente virtual de aprendizagem contínua. Em outros termos, pode-se dizer que a prática destas metodologias possibilita a construção de um *locus* sinérgico de crescimento profissional.

V – CONCLUSÃO

A demanda das empresas por uma qualificação que estimule, qualifique e desenvolva a capacidade de especialização, de forma flexível, do seu corpo de colaboradores é grande e só tende a crescer ainda mais. As transformações recentes no mundo econômico, derivadas do processo de transição para a etapa do capitalismo, denominada *sociedade da informação*, abriram uma nova dinâmica de competição em escala mundial. Essa nova etapa está obrigando as empresas à busca contínua de processos que diminuam os custos e aumentem as receitas. Esta dinâmica capitalista está sendo intensificada ao extremo, alterando as exigências do mercado de trabalho e da qualificação dos segmentos mais especializados que atuam nas empresas.

Para atender a essas novas demandas educacionais da sociedade, pode-se recorrer ao uso dos recursos e ferramentas das TICs nos processos de ensino-aprendizagem, criando novas

metodologias. Uma delas é a metodologia de educação a distância – MEAD –, que está atendendo de forma crescente e mais eficiente, as demandas reprimidas e potenciais de segmentos mais maduros profissionalmente, na medida que viabilizam a superação de barreiras temporais e espaciais desse tipo de público-alvo.

Com o rápido desenvolvimento das TICs, as MEAD passaram a utilizar recursos e ferramentas mais eficientes, centradas no computador e na internet. Dessa forma, tais recursos digitais e virtuais possibilitaram mudar o foco da instrução para o processo de aprendizagem, colocando em suas prioridades a adoção de formas inovadoras de relacionamento e interação entre os participantes, que enfatizem a aprendizagem contextualizada, a solução de problemas, a construção de modelos e hipóteses de trabalho e, especialmente, o domínio do indivíduo sobre seu próprio processo de aprendizagem.

A capacitação das pessoas é um dos fatores críticos de sucesso para a sobrevivência das empresas nestes novos tempos. Transformar pessoas em pró-ativas, que possam ousar, correr riscos calculados, buscar soluções para antigos problemas e ter disponibilidade para o aprendizado contínuo é o grande desafio de um novo mercado de trabalho que está surgindo. A gestão

■

A capacitação das pessoas é um dos fatores críticos de sucesso para a sobrevivência das empresas nestes novos tempos. Transformar pessoas em pró-ativas, que possam ousar, correr riscos calculados, buscar soluções para antigos problemas e ter disponibilidade para o aprendizado contínuo é o grande desafio de um novo mercado de trabalho que está surgindo.



do conhecimento na empresa é algo que deve ser tratado com bastante atenção, pois é um fator estratégico que contribui não só para a sobrevivência das empresas, mas também para seu crescimento sustentável.

Diante desse novo contexto, as empresas estão sendo obrigadas a repensar a política de capacitação e qualificação do seu capital humano e intelectual. Nesse sentido, um dos desafios das organizações é a construção e a implementação de uma cultura e política de EAD, que deve estar associada a um conjunto de princípios e práticas que norteiam e fundamentam a educação corporativa. Vencer esse desafio será um dos fatores importantes para enfrentar a nova dinâmica de concorrência que o mundo virtual impôs às empresas de forma inexorável.

NOTAS:

- ¹ SANTOS, M. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. São Paulo : Record, 2000.
- ² CASTELLS, M. **La ciudad informacional**. Madrid: Alianza Editorial S.A.,1995; **Id. A sociedade em rede**. São Paulo : Paz e Terra, 1999.
- ³ **Id.** (1995) **op. cit.**
- ⁴ ROSENAL, R.; HATSCHBACH, M. H. Ensino à distância para o setor elétrico: algumas considerações metodológicas. In: SEMINÁRIO NACIONAL DA GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO NO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA, 6, Recife : Sinconee, 2005. p. 4.
- ⁵ CASTRO,N.J.; ROSENAL, R La sociedad de la información y los métodos de enseñanza/aprendizaje: algunas consideraciones. In: CONSENSO DE TECNOLOGIA EDUCATIVA APROPRIADA, 3. Contec, 2003. Buenos Aires : Fundación Cediproe – Centro de Diseño, Producción y Evaluación de Recursos Multimediales para el Aprendizaje, 2003a, Buenos Aires; **Id.** O ensino continuado de economia: análise de uma experiência a distância. In: ENCONTRO DE ENSINO DE ECONOMIA, 2, Buenos Aires, 20-21 de fevereiro de 2003. Évora: Universidade de Évora, 2003b; **Id.** Utilização das tecnologias da informação na disciplina de monografia: na busca de uma melhor qualificação profissional. In: SIMPÓSIO NACIONAL DOS CONSELHOS DE ECONOMIA, Belém. 8 a 10 de setembro de 2004.
- ⁶ MARTINS, A. R.M. et al. **O suporte em educação a distância**. 10/09/2002. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em: 5, nov. 2006.
- ⁷ LÉVY, P. **As Tecnologias da inteligência**: o futuro do pensamento na era da informática. Lisboa: Instituto Piaget .1992.
- ⁸ KEEGAN, D. Foundations of distance education. 2ed. Londres : Routledge, 1991. **Apud.** NUNES, I. B. Noções de educação à distância. **Revista Educação a Distância**, Brasília, Instituto Nacional de Educação a Distância n. 4/5, (dez/1993-abr/1994) p. 7-25, .
- ⁹ MORAN, J. M. **Educação inovadora presencial e a distância**. Disponível em: <http://www.eca.usp.br/prof/moran/inov_1.htm> Acesso em: 13, maio, 2002.
- ¹⁰ TESSAROLLO, M.R.M. **Ambiente de autoria de cursos a distância (AutorWeb)**. 2000. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Computação – Universidade Estadual de Campinas, 2000.
- ¹¹ **Id. ibid.**
- ¹² RHEINGOLD, H. **Comunidades virtuais**. Lisboa : Gradiva,1996.
- ¹³ CASTRO, N. J.; ROSENAL, R. (2004) **op. cit.**

¹⁴ ALMEIDA, M. E. B. Aprendizagem colaborativa: o professor e o aluno ressignificados. In: ALMEIDA, F.J. (Coord.). **Projeto nave**. Educação a distância: formação de professores em ambientes virtuais e colaborativos de aprendizagem. São Paulo : [s. n.], 2001.

¹⁵ GUIZZO, M. **Ensino a distância e formação profissional**. 2003. Dissertação (Mestrado em Ciências da Computação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2003. Orientador: Jose Palazzo Moreira de Oliveira.

¹⁶ EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo : Ed. Gente, 2004. p. 57.

¹⁷ **Id. ibid.**, p. 58.

¹⁸ **Id. ibid.**

ABSTRACT

Nivalde José de Castro; Rubens Rosental; Viviane Araújo.
Distance education and the development of competences – challenges in corporative culture.

It was shown that productive corporations have increasingly sought to enhance the qualifications of their professionals on an ongoing basis because of the economic transformations and dynamics, resulting from the impacts on society of the dissemination of Information and Communication Technologies (ICT). In this new context, companies have been forced to rethink capacity-building and qualification policies for their human and intellectual capital. To this extent, one of the challenges faced by organizations is to develop and implement a distance education culture and policy.

Keywords: Knowledge management; Distance education; Professional qualification; Information technologies; Communication.

RESUMEN

Nivalde José de Castro; Rubens Rosental; Viviane Araújo.
Educación a distancia y construcción de competencias: desafíos en la cultura corporativa.

Se ha constatado que cada vez más las corporaciones productivas, tratan de ampliar continuamente la capacitación de sus profesionales en función de las transformaciones y de las dinámicas económicas, derivadas de una sociedad que está siendo influenciada por la difusión de las TICs—Tecnologías de la Información y Comunicación. Ante este nuevo contexto, la empresas se sienten obligadas a repensar la política de capacitación y calificación de su capital humano e intelectual. En este sentido, uno de los desafíos con los que se deparan las organizaciones es la construcción y puesta en marcha de una cultura y una política de EAD.

Palabras clave: Gestión del conocimiento; Educación a distancia; Capacitación profesional; Tecnologías de la información; Comunicación.