

A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA FORMAÇÃO CONTINUADA DE COMPETÊNCIAS DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Renato Luiz Vieira de Carvalho (1); Graziany Santiago Amorim Araújo (2); Williana Carla Silva Alves (3); Roselito Delmiro da Silva (4); José De Lima Albuquerque (5).

(1) *Universidade Federal Rural de Pernambuco, renatolycarvalho@gmail.com*; (2) *Universidade Federal Rural de Pernambuco, grazianysantiago@bol.com.br*; (3) *Universidade Federal Rural de Pernambuco, williana.alves@gmail.com*; (4) *Universidade Federal Rural de Pernambuco, delmiro92@gmail.com*; (5) *Universidade Federal Rural de Pernambuco, limalb53@gmail.com*

Resumo

Atualmente, os profissionais enfrentam dificuldades em relação ao acesso à formação continuada, dessa forma a Educação a Distância (EAD), constitui uma estratégia para a educação permanente frente às novas tecnologias e como uma inovação pedagógica na educação, permitindo o desenvolvimento de ferramentas de gestão e treinamento. A Educação a Distância via Internet (EADI) nasceu como uma possibilidade para a capacitação de colaboradores nas organizações (SALAS et al, 2002; ROSENBERG, 2002). Esta pesquisa tem por objetivo analisar como as metodologias e ferramentas de EAD podem contribuir para os treinamentos e capacitações dos colaboradores técnico-administrativos em uma Instituição de Ensino Superior privada. Esta pesquisa é de abordagem qualitativa, aplicada e quanto a definição dos objetivos configura-se como descritiva. Será realizada no IES junto aos técnicos administrativos e no turno respectivo de trabalho do funcionário. É uma IES privada que oferece cursos tecnológicos, bacharelados, licenciaturas e cursos de pós-graduação na modalidade lato sensu. Localiza-se na cidade de Timon -MA, e atua no mercado educacional há 13 anos, possuindo raio de abrangência de caráter regional. Possui 103 funcionários, distribuídos em: 82 professores, 10 técnicos administrativos, 06 funcionários de nível elementar e 05 diretores. Pode-se inferir preliminarmente que a educação a distância potencializa a formação continuada, especialmente em função das especificidades de instituições privadas, onde o tempo é um fator que favorece esta modalidade de ensino. Além da possibilidade de redução de custos, com o uso de ambientes virtuais de aprendizagem onde são utilizadas ferramentas síncronas e assíncronas.

Palavras-chave: Educação a Distância, Formação Continuada, Técnicos Administrativos, Instituição de Ensino Superior.

Introdução

Atualmente, os profissionais enfrentam dificuldades em relação ao acesso à formação continuada, dessa forma a Educação a Distância (EAD), constitui uma estratégia para a educação permanente frente às novas tecnologias e como uma inovação pedagógica na educação, permitindo o desenvolvimento de ferramentas de gestão e treinamento.

A Educação a Distância via Internet (EADI) nasceu como uma possibilidade para a capacitação de colaboradores nas organizações (SALAS et al, 2002; ROSENBERG, 2002). O crescimento no número de cursos de EADI agenciados pelas organizações é potencializado por inúmeros fatores: o alto custo da educação tradicional; a velocidade da alteração nos conteúdos desses cursos; as restrições de ordem temporal, devido aos horários de trabalho e por problemas de deslocamento; o valor de uma aprendizagem continuada; as limitações

geográficas, dificultando o deslocamento de potenciais alunos locados em regiões mais distantes; o desenvolvimento das tecnologias interativas de comunicação; dentre diversos extraordinários aspectos (ROSENBERG, 2002).

Welle-Strand e Thune (2003) asseguram que o aprendizado nas organizações objetiva especificamente servir às metas e às necessidades corporativas e, portanto, amplia a produtividade, o lucro e a eficácia, diferentemente das instituições educacionais. Portanto, é necessário distinguir estas diferenças, uma vez que utiliza o resultado de pesquisas realizadas em instituições de ensino para o ambiente empresarial. Esta pesquisa tem por objetivo analisar como as metodologias e ferramentas de EAD podem contribuir para os treinamentos e capacitações dos colaboradores técnico-administrativos em uma Instituição de Ensino Superior privada, IES, localizada na cidade de Timon ó MA

A IES onde será realizado este estudo é uma instituição de ensino superior privada, integrante do sistema federal de ensino, com sede na cidade de Timon ó MA, que se identifica por um caráter regional, comprometida com o desenvolvimento científico, econômico, profissional, social e cultural da região onde se inscreve. Ao ser criada para atender a uma demanda carente de ensino superior, elegeu como missão servir à população de Timon e região, servindo-as de conhecimento e gerando recursos importantes para o desenvolvimento, buscando contribuir sempre para o bem-estar da sociedade, de modo, a participar do esforço pela melhoria da qualidade de vida, defendendo a expressão e o cumprimento da verdade. Dessa forma, consolidou-se como centro de excelência, reconhecida nacionalmente na produção, sistematização e difusão do conhecimento.

Nesse sentido, com sua expansão e o ingresso de novos colaboradores técnico-administrativos, bem como a permanência dos demais colaboradores já existentes na instituição, vem suscitando desafios no que tange ao desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais frente aos desafios impostos pela contemporaneidade. Diante deste cenário a estratégia do EAD tem se apresentado como uma metodologia apropriada e oportuna para a viabilização de treinamentos e capacitações de maneira continuada destinadas aos colaboradores de nível técnico-administrativos por suas características de alcance, flexibilidade, autonomia e custos competitivos, sobretudo, em tempos de crise econômica.

Dessa maneira treinamentos e capacitações de colaboradores técnico-administrativos configura-se como um fator crítico e estratégico, uma vez que, são estes colaboradores que dão sustentação a todas as atividades meio desenvolvidas na IES que será o foco desta análise. Neste sentido, o presente estudo pretende apresentar uma contribuição prática/social e teórica à IES estudada. Com o objetivo de dentre as estratégias de EAD para este perfil de público, avaliar a estratégia mais eficiente para o treinamento/capacitação de colaboradores técnico-administrativos. Os resultados que serão encontrados nortearão uma reflexão assertiva sobre a necessidade emergencial de ser adotado um programa de educação continuada através do EAD.

A formação das pessoas dentro das organizações é um tema pertinente, que surge com o advento da Revolução Industrial. O foco era preparar os funcionários para realizarem suas tarefas. E considerando que as organizações evoluíram em seus processos, as ações educacionais sofreram mudanças. Com o surgimento da escola das relações humanas, houve a preocupação em desenvolver o funcionário, o que se caracterizou primeiramente como preparação para cargos futuros e depois passou a abranger o aperfeiçoamento profissional, pessoal e de forma contínua do indivíduo. Atualmente, as iniciativas educacionais têm se pautado pela criação de Sistemas de Educação Corporativa (SEC) que buscam alinhar o desenvolvimento das pessoas à estratégia da organização (ESTEVES, 2015).

Conforme destacam Furtado et al (2007), as práticas em gestão de pessoas explicitam qual é a filosofia da empresa em relação aos seus funcionários, tanto em termos sociopolíticos

quanto econômicos. Isso se torna especialmente relevante quando se consideram os investimentos em capacitação. No passado, o processo taylorista-fordista tinha como objetivo capacitar os trabalhadores especificamente às tarefas que executavam e aos cargos que ocupavam. No atual contexto privilegiador do conhecimento, a adaptação deve ser relativa à organização como um todo.

Aniceto (2009) destaca que a formação dos trabalhadores passa a ser vista como um elemento estratégico, ou melhor, instrumental aos interesses das empresas. A gestão flexível impactou fortemente o comportamento das organizações. O que antes era estruturado de maneira vertical, hierárquica e centralizada, tornou-se horizontal, matricial e descentralizada.

A Educação Corporativa (EC) é fruto das mudanças produtivas que vem ocorrendo nos ambientes corporativos, é uma necessidade proveniente da evolução das formas de trabalho e da exigência de que novas habilidades e atitudes por parte dos trabalhadores sejam desenvolvidas. A Educação Corporativa surge na metade do século passado, como uma via para deficiências do sistema educacional que não contemplava estas novas demandas, conciliando as exigências do trabalho e as capacidades do trabalhador em atender a estes requisitos (PATON et al., 2005).

Como afirma Éboli (2004), o crescimento de estudos sobre a educação corporativa demonstra importância desse campo específico do saber, tanto inserido no contexto da teoria das organizações, como na necessidade da existência de orientações efetivas para implantação empresarial.

A EC é um novo modelo para o desenvolvimento dos colaboradores, decorrente das necessidades de adequação às mudanças produtivas e ordenamento econômico atual. A EC caracteriza-se pela flexibilização organizacional e produtiva; pela geração do conhecimento como maior riqueza para a diferenciação; por possuir uma validade restrita do conhecimento e por conseguinte necessidade constante de aprendizagem; pelo desenvolvimento da capacidade ocupacional e empregatícia; e como estratégia na internacionalização dos negócios (MEISTER, 1999).

A organização que aprende possui a capacidade de criar o futuro que realmente deseja e continuamente, é um processo dinâmico de retroalimentação competitiva. Para isto, se debruça para entender o desempenho atual, os fatores que o geram, analisa diversos futuros possíveis e elege dentre eles o mais propício, e ainda planeja e executa as ações para se mover do status atual para o almejado. A aprendizagem organizacional é, portanto, um processo dinâmico de identificar e corrigir erros. Errar significa aprender, envolvendo a autocrítica, a avaliação de riscos, a tolerância ao fracasso e a correção de rumo, até alcançar os objetivos (LUCHESE, 2012).

Com o avanço da tecnologia e o surgimento da globalização, mais empresas começaram a investir na educação corporativa, tanto na forma presencial como a distância. O desenvolvimento das pessoas dentro das empresas passa a ter grande importância e servir como um facilitador dentro do contexto de inovação e qualidade. A tecnologia da informação tem sido considerada um importante aliado na formação dentro dos ambientes empresariais. A utilização dessa ferramenta representa um importante aliado à criação de vínculos entre os setores e agentes que formam uma organização (CHIMENES; PRATES, 2015).

Ainda, de acordo com Guerreiro e Malavazi (2008), a EAD pressupõe a combinação de tecnologias convencionais e modernas que possibilitam o estudo individual ou em grupo, nos locais de trabalho ou fora deles, por meio de métodos de orientação e acompanhamento (tutoria) à distância, contando com atividades presenciais, como reuniões em grupo para estudo e avaliação.

Metodologia

A presente pesquisa configura-se como qualitativa quanto a sua abordagem. A pesquisa qualitativa segundo Martins (2004), privilegia, de modo geral, da análise de microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais. A natureza desta pesquisa será aplicada. A pesquisa aplicada segundo Gerhardt e Silveira (2009), objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.

Quanto a definição dos objetivos da pesquisa, este estudo configura-se como descritivo. Para Trivinos (1987), a pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade.

A pesquisa será realizada no próprio ambiente de trabalho do público-alvo e no turno respectivo de trabalho do funcionário. Trata-se de uma instituição privada de ensino superior que oferece para sua clientela cursos tecnológicos, bacharelados, licenciaturas e ainda cursos de pós-graduação na modalidade lato sensu.

Resultados esperados

Localizada na cidade de Timon-MA, esta instituição já atua no mercado educacional há 13 anos, e possui um raio de abrangência de caráter regional. Atualmente possui 103 funcionários, distribuídos em: 82 professores, 10 técnicos administrativos, 06 funcionários de nível elementar e 05 diretores.

A partir do contexto institucional descrito, esta pesquisa será desenvolvida estrategicamente em semanas conforme a ação a ser executada, desta forma em setembro será levantado o perfil profissional dos técnicos administrativos da instituição em análise e a identificação de metodologias de ensino-aprendizagem em EAD atualmente em uso na capacitação do público em estudo. Na primeira quinzena de outubro será realizada a análise proveniente do diagnóstico situacional. Na segunda quinzena de outubro acontecerá uma campanha de sensibilização e esclarecimentos sobre o curso em EaD para o desenvolvimento de competências direcionado ao público-alvo. Na primeira quinzena de novembro será desenvolvido o curso em Educação a distância para o desenvolvimento de competências e o preenchimento do questionário de avaliação do curso.

Conclusões

A partir dos dados secundários pode-se inferir preliminarmente que a educação a distância potencializa a formação continuada, especialmente em função das especificidades de instituições privadas, onde a demanda por disponibilidade de tempo é um fator que favorece esta modalidade de ensino. Além da possibilidade de redução de custos, com o uso de ambientes virtuais de aprendizagem onde são utilizadas ferramentas síncronas e assíncronas. Assim, como estratégia de educação continuada, a EAD pode contribuir com a formação de profissionais relacionadas à análise das necessidades organizacionais, o preparo organizacional, o desenvolvimento de competências, entre outras questões relevantes à organização.

Referências

- ANICETO, K. R. P. Mudanças no mundo do trabalho e as novas exigências de qualificação dos trabalhadores, **Revista Científica Hermes**, n.1, pp.49-70, 2009.
- CHIMENES, E. G.; PRATES, G. C. A. A educação corporativa por meio da tecnologia da informação. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 20 - 30, jan./jun. 2015.
- ÉBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.
- ESTEVES, L. P. A educação corporativa e a gestão do conhecimento. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 13 e 14 de agosto de 2015. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_042M.pdf>. Acesso em: 11 de jan de 2018.
- FURTADO, R. A.; CARVALHO NETO, A.; Lopes, D. P. T. O que as Listas de Melhores Empresas para Trabalhar dizem sobre as Organizações, seus Empregados e os Consultores e Pesquisadores de RH?, **XXXI Encontro da ANPAD**, set. 2007.
- GUERREIRO, M. A. D.; MALAVAZI, E. **EAD ó Educação à Distância: A Nova Concepção em Capacitação e Desenvolvimento**, 2008.
- LUCHESE, E. S. F. **Gestão do conhecimento nas organizações**. CETó Companhia de Engenharia de Tráfego de São Paulo. São Paulo: 2012.
- MEISTER, J. C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- PATON, R.; PETERS, G.; STOREY, J.; TAYLOR, S. **Handbook Corporate University Development: Managing strategic learning initiatives in public and private domains**. London: Gower, 2005
- ROSENBERG, M. **E-learning: estratégia para a transmissão do conhecimento na era digital**. São Paulo: Makron Books, 2002.
- SALAS, E. e outros. Emerging themes in distance learning research and practice: some food for thought. **International Journal of Management Review**, v. 4, n. 2, p.135-153, 2002.
- WELLE-STRAND, A; THUNE, T. E-learning policies, practices and challenges in two Norwegian organizations. **Evaluation and Program Planning**, v. 26, n.2, p. 85-92, 2003.