

## e-Learning, Universidades Corporativas e o Século XXI

### - A Contribuição da UniVir no Brasil

BLOIS, Marlene Montezi e-mail <a href="mailto:mmblois@univir.br">mmblois@univir.br</a>	RITTO, Antonio Carlos de Azevedo e-mail <a href="mailto:ritto@carioca.br">ritto@carioca.br</a>
---	---

#### Área de Conteúdo: La formación a distancia y el teleaprendizaje en el sector empresarial

##### **Resumo:**

A organização do Século XXI e a valorização do capital humano. Os ambientes de Educação Corporativa. A Educação à Distância no contexto da Educação Corporativa. Os Ambientes Virtuais e as Comunidades de Aprendizagem. O Projeto UniVir e a Educação Corporativa. A UniVir como solução integrada de conteúdo, tecnologia e portal. A Educação Corporativa e o e-Learning no mundo do trabalho.

Palavras chave: Educação à Distância, Educação Corporativa, Educação Continuada, Tecnologia da Educação aplicada à Educação, Ambientes Virtuais de Aprendizagem.

#### Introdução

As organizações estão imersas em uma economia em que mais e mais valor agregado é criado pelo capital humano. A evolução da visão do sucesso com base na eficiência e em economias de escala, para o sucesso baseado nas pessoas com conhecimentos culturalmente diversos, é a essência da organização moderna. Nela trabalho e aprendizagem são essencialmente a mesma coisa, com ênfase no desenvolvimento da capacidade do indivíduo de aprender, de incorporar novos valores e princípios, de enxergar novos negócios, novas maneiras de ver e fazer as coisas. Para prosperar nesse ambiente global em constante transformação é necessário um novo tipo de organização, em que um modo de pensar compartilhado por todos os participantes dos projetos é vital para o sucesso.

Surge a preocupação com as competências essenciais e com a gestão do conhecimento. A gestão do conhecimento está ligada ao conceito de capital intelectual, aquele que não está nas máquinas ou produtos de uma empresa e, sim, nas pessoas e nas possibilidades de suas reflexões. Os critérios de avaliação do patrimônio intelectual envolvem elementos abstratos como talento, criatividade, capacidade de análise, experiência, intuição, inteligência. Todas as organizações têm a sua disposição praticamente a mesma tecnologia. Doravante o que diferenciará as organizações serão as pessoas e, principalmente, o conhecimento que elas têm. Assim, para manter sua posição no mercado global, que se move rapidamente, a organização precisa “estar” na mudança de maneira proativa. A capacidade de ajustar e aperfeiçoar processos de trabalho e sistemas de produção e de apoio passa a ser uma questão de sobrevivência. Nesse ambiente, a *aprendizagem* adquire muita importância, porque as chances de uma organização mudar com sucesso dependem da capacidade dos colaboradores de aprender novos papéis, processos e habilidades, novas maneiras de agir, sentir e pensar. A capacidade de ativar a inteligência, a criatividade, o entusiasmo e a energia das pessoas assume relevância na *nova economia do conhecimento*.

É neste contexto que surge o conceito de **educação corporativa**, que visa a criar condições e espaços para estruturar o aprendizado para a realidade específica das organizações, diagnosticando as necessidades de novos conhecimentos, buscando soluções de educação e treinamento baseadas nas estratégias da organização, identificando recursos educacionais, gerenciando os perfis pessoais, definindo parcerias externas e, principalmente, integrando aprendizagem aos programas voltados para os melhores resultados. Neste processo de pensar o aprendizado corporativo, várias tecnologias de educação são disponibilizadas de forma a interagir intensamente com as pessoas envolvidas. A Educação à Distância, valendo-se fortemente de instrumentos da tecnologia da informação, mormente redes, constitui-se em solução estratégica de fundamental importância para eliminação das barreiras de **tempo e de distância**. A

Internet e as tecnologias de networking e de comunicação têm um papel relevante na tarefa de democratizar o acesso a programas de educação e treinamento, aumentando a capacidade de alcance e maximizando a utilização dos recursos investidos. A **educação corporativa**, apoiada em **Educação à Distância** e na virtualidade proporcionada pelos ambientes Inter-extra-intranet, criam ao mesmo tempo que ampliam as condições para que a organização antecipe mudanças e prepare as pessoas para enfrentar o futuro. Isso ao lado de integrar as ações de formação aos processos de mudança organizacional, já que pode criar condições para melhor sustentar a difusão de valores e cultura comuns.

### A Empresa Viva

Durante a maior parte da história humana, o fator crucial do sucesso econômico foi a terra. No final do século XIX, começo do século XX, houve uma mudança da terra para o capital como o principal fator de geração de riqueza. Em algum momento do século XX, as nações ocidentais saíram da era do capital para entrar na era do conhecimento. Poucos gerentes reconheceram essa mudança, mas as organizações ricas em cérebros não podem mais ser geridas no velho estilo orientado para ativos. A essência do ato de aprender é a capacidade de gerir a mudança mediante a mudança em si mesmo. Empresa bem sucedida é aquela que pode efetivamente aprender. Uma empresa viva (Geus98) desenvolve a capacidade de aprender e se adaptar. Normalmente o aprendizado e a adaptabilidade vêm de mãos dadas com a dificuldade. O ser humano possui uma resistência inicial ao novo, vencendo os obstáculos somente quando enfrenta uma crise. Com uma empresa dá-se o mesmo e muitas, apegadas aos sucessos do passado e entorpecidas por suas conseqüências favoráveis no presente, não atentam para as mudanças e não se adaptam ao processo contínuo de transformações do mundo de hoje.

Outro aspecto de uma empresa viva é sua capacidade de construir uma comunidade. Coesão e convergência desenvolvidas entre colaboradores, fornecedores e clientes criam uma integração de pensamento e uma visão que geram a possibilidade de mudar e se constituem como elemento de aprendizado cooperativo.

A empresas exibem comportamento e certas características de entidades vivas . Elas aprendem, têm uma identidade que determina sua coerência. Relacionam-se com outras entidades. Crescem e se desenvolvem até o momento em que morrem. A verdadeira finalidade de uma empresa viva é sobreviver e prosperar no longo prazo. Ela não existe unicamente para fornecer produtos aos clientes ou para dar retorno de investimento aos acionistas. A maioria dos seres humanos necessita ser útil e a empresa é um laboratório, onde cada um pode liberar sua criatividade, realizar seu trabalho. O trabalho útil revigora a pessoa e a empresa, por isso, além de lucro, a corporação tem o objetivo de fornecer ambiente para e integração social entre todos os atores, internos e externos, no contexto dos negócios.

As organizações descobrem a força de seus ativos intangíveis – o corpo de funcionários - que passaram a fornecer novo ângulo de sua visualização e do dimensionamento de seu potencial. Os gerentes das empresas, que têm essa perspectiva, focalizam suas ações no conhecimento e seus ativos intangíveis passam a ser reais. São as competências essenciais que formam a plataforma de lançamento para o futuro. Para enxergar a organização do conhecimento, os gerentes devem procurar vê-las como estruturas de conhecimento e não de capital. O conhecimento compartilhado gera desenvolvimento e crescimento.

### A Educação Corporativa

O processo tradicional de criação, formalização e disseminação de conhecimento é tradicionalmente encarado como exógeno à organização, que o adquire e internaliza a partir de interação com locais habituais de ensino-aprendizagem, seja nas escolas seja nos países líderes produtores de tecnologia e de conhecimento. Esta maneira de abordar se esgota na economia global, onde a competição se desloca cada vez mais para aspectos ligados ao conhecimento e aos diferenciais que ele pode criar. Aprender mais rápido pode ser a única vantagem competitiva sustentada e criatividade, inovação e talento têm que ser estimulados endogenamente, durante o trabalho, junto com a produção.

A **educação corporativa** visa a organizar o aprendizado para a realidade específica da organização, diagnosticando as necessidades e oportunidades de aprendizagem, buscando soluções de educação baseadas nas estratégias da organização, identificando recursos educacionais, gerenciando os perfis profissionais, definindo parcerias externas e, principalmente, integrando aprendizagem aos programas que buscam os melhores resultados. A **educação corporativa** está baseada em alguns pontos básicos e voltada para a antecipação de mudanças e para preparar os recursos humanos para enfrentar o futuro, para integrar as ações de desenvolvimento das pessoas aos processos de mudança da empresa e para a difusão

de valores e aspectos relacionados à cultura organizacional. São expressivas as mudanças que estão ocorrendo no segmento da *educação profissional* e de *desenvolvimento de competências aplicadas ao trabalho*, a reboque das profundas transformações pelas quais passa o ambiente mundial de negócios. A velocidade exigida para reciclagem do aprendizado e do conhecimento organizacional, entendida como via preferencial para a manutenção da competitividade e geração de respostas mercadológicas eficazes, se contrapõe à necessidade de as empresas operarem com estruturas mais enxutas, flexíveis e abertas. Isto implica redução do tempo profissional dedicado às atividades que não estejam diretamente relacionadas aos ‘processos-fim’ do negócio —portanto, contribui para a redução da velocidade de apreensão das mudanças. Por sua vez, tal paradoxo enfatiza a importância da adoção de sistemas de aprendizado que supram in loco as necessidades de educação e treinamento.

Hoje, mais do que nunca, a maioria dos colaboradores precisa saber pensar e agir interpretando informações, aplicando-as no trabalho, tomando decisões. E as empresas têm que disponibilizar os recursos para agregar saber/conhecimento aos colaboradores, capacitando-os para que reajam e produzam diante de oportunidades, dos novos concorrentes e das novas tecnologias, nas constantes mudanças do mercado. Mais que antes, as organizações preocupadas em diferenciar seus colaboradores estará mais capacitada ao sucesso neste mercado competitivo e mundializado. **Educação corporativa**, é o instrumento através da qual a organização reassume o seu papel na coordenação do desenvolvimento dos seus colaboradores.

Vale destacar que não dá mais para ter como principal local para o treinamento em raciocínio criativo e resolução de problemas a sala de aula. Hoje, esse local é o próprio ambiente de negócios, onde os profissionais são envolvidos em exercícios de ação e simulações, em que examinam estratégias empresariais e recomendam soluções em tempo real.

Outro aspecto essencial é o conhecimento tecnológico. Grande parte da colaboração que virá dos colaboradores no século vinte e um exigirá que eles usem computadores pessoais, não apenas para tarefas relacionadas ao trabalho, mas, também, para contatos com profissionais em todo o mundo, compartilhando as melhores práticas e recomendando melhorias em seus processos de trabalho. Neste mundo conectado, as corporações estão desenvolvendo cursos para treinar colaboradores em realidade virtual, intranet, Internet, para que a colaboração em equipe se torne realidade.

Modernamente está inserido, pelo lado do colaborador, o autogerenciamento da carreira. A capacidade de gerenciar a própria vida profissional é agora considerada uma competência adquirida e necessária para todas as outras competências exigidas no ambiente de negócios. Esta transformação de papéis e exigências de qualificação em toda organização afeta o tipo de educação e treinamento de que os colaboradores precisam. Neste contexto, os **ambientes de educação corporativa**, ancorados em conhecimento, influem no sentido de sustentar a vantagem competitiva, inspirando um *aprendizado contínuo e um desempenho crescente*. As organizações estão transformando suas salas de aulas corporativas em infra-estruturas de aprendizagem corporativa, em que o objetivo é desenvolver meios para alavancar novas oportunidades, entrar em novos mercados globais, criar relacionamentos mais profundos com os clientes e impulsionar a organização para um “**novos**” futuro.

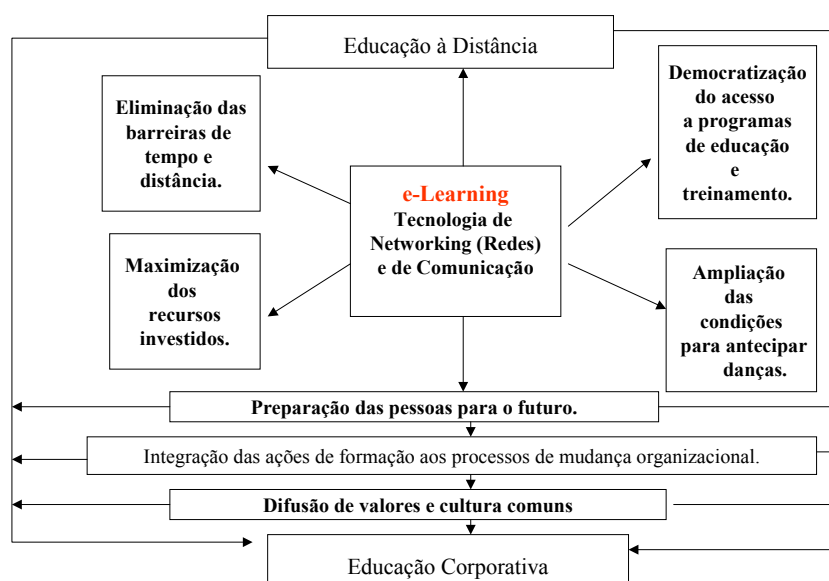
Independente da existência de um prédio físico, o foco saiu da sala de aula e dirigiu-se para um processo de aprendizagem onde a prioridade é entrar em contato com conhecimento da organização como um todo.

Uma característica relevante dos ambientes de educação corporativa é sustentar as iniciativas no sentido da **inteligência coletiva**, no contexto da organização. Outro aspecto relevante é a vinculação destes espaços corporativos com instituições que tem como missão o atendimento a comunidades de aprendizagem, valendo-se de tecnologias de ponta, como é o caso da UNIVIR.

### **Ambientes Virtuais e as Comunidades de Aprendizagem**

A tecnologia cria novas oportunidades para as práticas educacionais. As organizações estão agora desenvolvendo experiências para capacitar mais colaboradores com maior economia. Além das tecnologias já usuais, como o *videotape e a fita de áudio*, as tecnologias ganham espaço na sala de aula virtual - a *intranet, a Internet*, a programação baseada em satélite e a *videoconferência interativa*, mediadas pelo computador de mesa ou o laptop. Estes espaços de educação corporativa estão se fixando como um centro estratégico para as organizações com ênfase em **Educação à Distância** e na provocação de espírito de aprendizado contínuo e permanente. Neste processo de pensar o aprendizado corporativo, várias tecnologias de educação são disponibilizadas de forma a interagir intensamente com seu próprio

público. Uma das principais características dos espaços corporativos de educação é a sua virtualidade aliada à interatividade, com a eliminação de constrangimentos de *distância* e de *tempo*. A visualização dessas relações e interações estão configuradas no quadro a seguir (**Figura 1**).

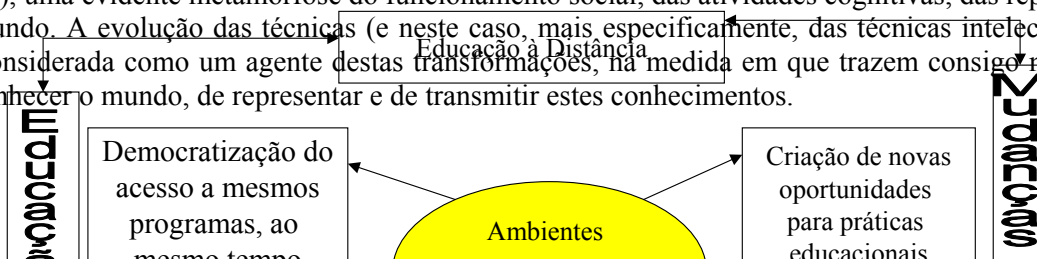


A Internet e as tecnologias de networking e de comunicação têm um papel fundamental na tarefa de democratizar o acesso a programas de educação e de treinamento, aumentando o alcance e maximizando a utilização dos recursos investidos. O **Espaço Virtual de Aprendizagem** – EVA criado pela UNIVIR é um ambiente eletrônico de comunicação voltado para a educação continuada, tanto no que diz respeito ao avanço nos conhecimentos tecnológicos no contexto das diversas atividades, como de novas práticas estabelecidas por novos métodos e novos procedimentos de trabalho. Um ambiente eletrônico de comunicação para disponibilizar Informações, Cursos, Ciclos de Estudo e promover integração e troca de idéias e de informações através de Grupos de Discussões, Salas Eletrônicas, Rede de Especialistas para tirar dúvidas, conhecer necessidades e problemas numa abrangência global, vencendo as barreiras geográficas de espaço e as de tempo. Assim, o ambiente eletrônico será propagador dos conhecimentos tecnológicos, mas, também, de aspectos culturais, próprios dos tempos modernos, fixando-se, assim, como veículo permanente de apoio às mudanças. Uma outra característica marcante do ensino a distância é a possibilidade de termos um programa de educação continuada no lugar de um programa caracterizado por atividades isoladas e pontuais, conforme apresentado no quadro a seguir (**Figura 2**).

**Figura 2 - Ambientes Virtuais e as Comunidades de Aprendizagem (Marlene M. Blois/2001)**

### Conclusão

A rápida evolução tecnológica que estamos presenciando, principalmente neste início de milênio, tem-nos colocado frente a novos problemas que exigem também soluções inovadoras. Vivemos hoje, afirma Levy (1993), uma evidente metamorfose do funcionamento social, das atividades cognitivas, das representações de mundo. A evolução das técnicas (e neste caso, mais especificamente, das técnicas intelectuais), pode ser considerada como um agente destas transformações, na medida em que trazem consigo novos meios de conhecer o mundo, de representar e de transmitir estes conhecimentos.

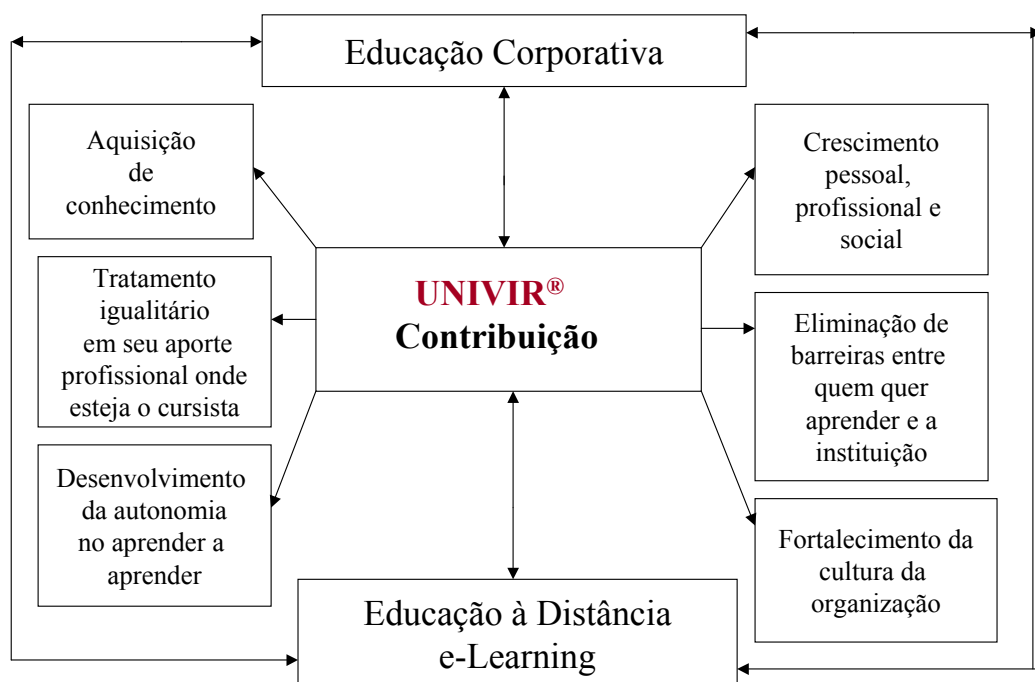


Hoje, a sociedade não vê somente a Escola como o espaço privilegiado para a formação e capacitação dos seus jovens. A Empresa agora também contribui para a formação continuada e construção de conhecimentos, tendo um papel fundamental na preparação da mão-de-obra do país. É preciso pensar e buscar, de forma crítica e criativa, soluções tanto para os antigos como para os novos problemas que a sociedade enfrenta, na economia competitiva em constante mutação. O que se tem constatado é que as categorias de reprodução cultural vêm contribuindo para a identificação e descrição de aspectos importantes do problema, sem, no entanto, chegarem à essência do fenômeno em seu fundamento. As propostas repõem incessantemente o velho mediante ações “maquiadas” e, algumas vezes, travestidas de elementos modernizantes.

Esta análise evidencia a necessidade de repensar e revolucionar também a Escola, que não deve ser repensada somente a partir de seus próprios marcos. É necessário pensa-la a partir do novo e não de condições que aplicam, por exemplo, tecnologias sobre base e processos antigos e ultrapassados. Com isto, cria-se um novo espaço de aprendizagem, onde se eliminam distâncias físicas e se promove a construção cooperativa e coletiva dos conhecimentos, o desenvolvimento da consciência crítica e o favorecimento das soluções criativas para os novos problemas que se impõem.

Esta proposta encontrou suporte nos recursos que já estão disponíveis na tecnologia das comunicações e da informação, bem como os resultados de estudos realizados na UNIVIR (**Figura 3**), já traduzidos em modelos teóricos explicativos, que estão possibilitando o desenvolvimento de modelos metodológicos para o uso de redes em Educação a Distância (EAD).

A UNIVIR, enquanto projeto de amplo alcance educacional e social, busca definir novos paradigmas para educação e aumentar a sua produtividade, além de proporcionar maior densidade na relação ensino / aprendizagem, através do uso dos recursos de tecnologias da informação. A UNIVIR se insere no contexto da era da informação, apoiando sua proposta na tecnologia das redes. É uma resposta da área da educação ao desafio de “atualizar” pessoas, neste universo de conhecimento em permanente mutação.



Neste contexto, a UNIVIR concretiza a sua missão de contribuir para que a educação seja um instrumento de crescimento pessoal, profissional e social, disponibilizando cursos que não encontram na distância, no tempo ou na tecnologia qualquer forma de barreira entre quem quer aprender e uma instituição que tem o que oferecer .

No Século XXI, marcado por câmbios e incertezas, **a certeza** de que a Educação Corporativa e a Educação à Distância se completam e integram no mundo do trabalho, viabilizadas pelo conjunto de tecnologias que a Educação incorporou as suas práticas, interferindo, significativamente no processo de aprendizagem.

### **Bibliografia**

- ❖ LÉVY, Pierre. *O Que é Virtual?* São Paulo, Editora 34, 1996.
- ❖ \_\_\_\_\_ . *A Máquina Universo*. Rio Grande do Sul, Editora ArTmed, 1998.
- ❖ [DE GEUS97], de Geus, A. *The Living Company*. USA, Harvard Business Press, 1997.
- ❖ [KELLY95] Kelly, K. *Out of Control*. USA, Addison Wesley, 1995.
- ❖ [MEISTER99] Meister, Jeanne C. *Educação Corporativa*. Makron Books, 1999. SP.
- ❖ [PRAHALAD95], Prahalad K.C; Hamel G. *Competindo pelo Futuro*. S.Paulo, Editora Campus, 1995.
- ❖ [RITTO95] Ritto, A.C.A.R.; Machado, N. *A Caminho da Escola Virtual*, Editora Consultor, 1995.
- ❖ [RITTO98] Ritto, A.C.A.R. Brasil.; L.S. *O Design e as Organizações em um Ambiente de Novos Paradigmas*. 2º Congresso de Pesquisa e Desenvolvimento de Design, PUC-Rio, 1998
- ❖ [RITTO2000], Blois, Marlene Montezi; *Educação Corporativa: Instrumento para Evolução dos Negócios das Organizações*. Conferência Comemorativa do 10º Aniversário do CREAD, UMA-Venezuela, 2000.
- ❖ [SVEIBY97] Sveiby, E. S. *A Nova Riqueza das Organizações*, Editora Campus, 1997.