

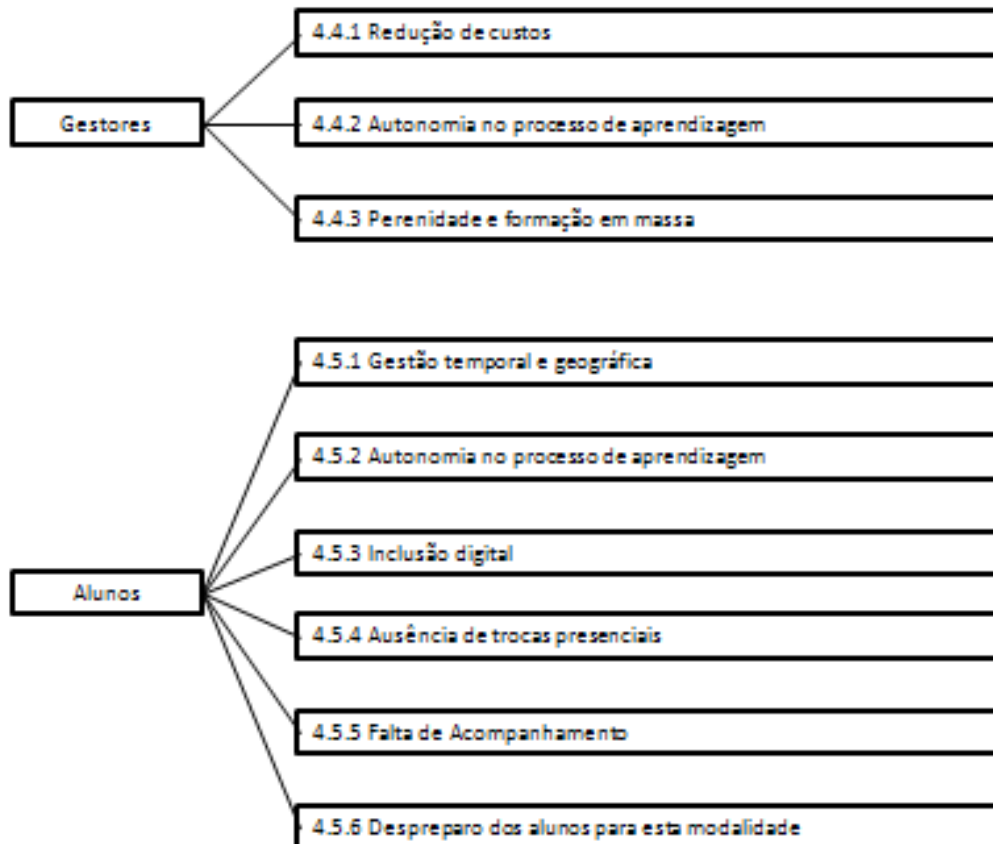
5 CONCLUSÕES

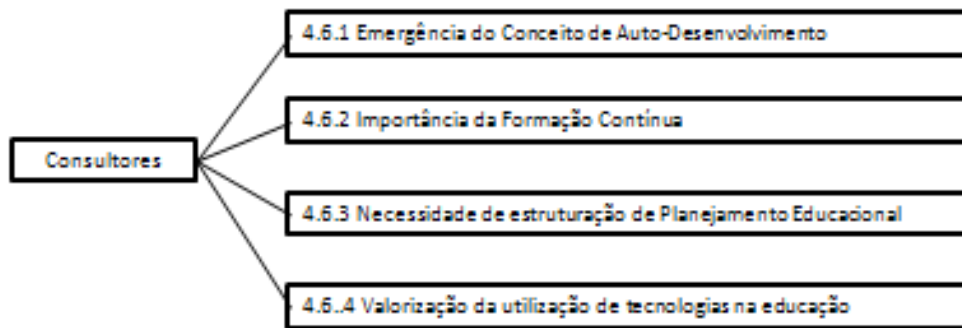
A pergunta que esta pesquisa buscou responder foi a seguinte: Quais os principais pontos a serem considerados para que a utilização da educação a distância por meio de cursos on-line oferecidos por universidades corporativas viabilize o desenvolvimento de competências individuais comportamentais?

Para responder esta pergunta, foram entrevistados três grupos de pessoas que estão diretamente ligados ao tema: Gestores da Universidade Corporativa (3 pessoas), alunos que já fizeram este tipo de curso (9 pessoas) e consultores (4 pessoas) que desenvolvem estes cursos para a Universidade em análise.

Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas e categorizadas. O conjunto final das categorias, consolidado por grupo é o seguinte:

Figura 12: Consolidação dos resultados das entrevistas





Fonte: Desenvolvido pelo autor

5.1.

Resumo dos Resultados

Objetivando facilitar a chegada a uma conclusão, é transcrito abaixo o resumo de cada uma das categorias identificadas.

4.4.1 Redução de Custos

Nesta categoria enquadram-se as preocupações dos gestores quanto à redução de custos, viabilizando a formação dos empregados por meio de um custo unitário reduzido.

4.4.2 Autonomia no Processo de Aprendizagem

A segunda categoria encontrada na análise da entrevista dos gestores diz respeito ao incentivo à autonomia dos educandos. Em outras palavras, congrega a crença de que é responsabilidade da instituição incentivar seus empregados para a busca de seu auto-desenvolvimento.

4.4.3 Perenidade e Formação em Massa

A última categoria proposta pelos gestores diz respeito à importância quanto à perenidade dos conhecimentos específicos da companhia, bem como a possibilidade de que isto ocorra atrelado a uma formação em massa. Ou seja, ao mesmo tempo em que se mantém vivo o conhecimento organizacional, capacita-se cada vez mais trabalhadores simultaneamente e a baixo custo.

4.5.1 Gestão Temporal e Geográfica

Esta categoria trazida pelos alunos sinaliza a preocupação com a gestão do tempo de realização dos cursos, tanto no que diz respeito à duração, quanto no que concerne ao horário de realização das atividades. Também sinaliza que tal gestão do tempo atrela-se à questão geográfica, reafirmando uma característica marcante da empresa em estudo, que é a dispersão geográfica.

4.5.2 Autonomia no Processo de Aprendizagem

Na percepção dos alunos, a grande vantagem de um curso on-line é o incentivo à autonomia, permitindo que sejam capazes de decidir o que é relevante para seu aprendizado.

4.5.3 Inclusão Digital

O caso da empresa em estudo, que mantém operações em localidades distantes dos grandes centros urbanos, demanda uma necessidade de inclusão de seus empregados em novas mídias. Na perspectiva dos treinandos, esta possibilidade se configura como real quando do incentivo de cursos na modalidade on-line.

4.5.4 Ausência de Trocas Presenciais

Para os treinandos, a ausência de relações que poderiam se estabelecer em um ambiente propício para o aprendizado, principalmente a relação entre os próprios treinandos e destes com o instrutor, é vista como ponto de atenção para o insucesso da aprendizagem individual.

4.5.5 Falta de Acompanhamento

A ausência de uma gestão próxima da presença dos alunos bem como de sua aprendizagem faz com que os treinandos questionem a viabilidade do desenvolvimento de competências por meio de cursos on-line na modalidade auto-estudo.

4.5.6 Despreparo do Aluno para esta Modalidade

Para os próprios alunos, eles não estão totalmente preparados para lidar com cursos on-line, principalmente com foco no desenvolvimento de comportamentos. Destacam que isto ocorre não só pela dificuldade de lidar com os recursos instrucionais, mas também pela falta de planejamento de suas ações.

4.6.1 Emergência do Conceito de Auto-Desenvolvimento

Para os consultores entrevistados, a necessidade de desenvolvimento de competências individuais percebida pelos alunos atrela-se ao conceito de auto-desenvolvimento, estimulando uma aprendizagem eficaz e significativa por meio de cursos on-line.

4.6.2 Importância da Formação Contínua

O entendimento da aprendizagem como base para a melhoria contínua da atuação profissional por parte dos treinandos é vista pelos consultores como um processo que viabiliza o desenvolvimento de competências por meio da modalidade de cursos proposta.

4.6.3 Necessidade de Estruturação do Planejamento Educacional

O desempenho organizacional, na visão dos consultores entrevistados, está diretamente relacionado à aprendizagem individual. Tal processo só é possível por meio de planos educacionais estruturados, que sejam capazes de desenvolver competências dos mais variados tipos em diversas modalidades.

4.6.4 Valorização da Utilização de Tecnologias na Educação

A visibilidade do processo de formação dos empregados para a empresa e o ajuste de comportamentos por meio das novas tecnologias são ressaltados pelos consultores como algo que viabiliza o processo de desenvolvimento de competências por meio de cursos on-line.

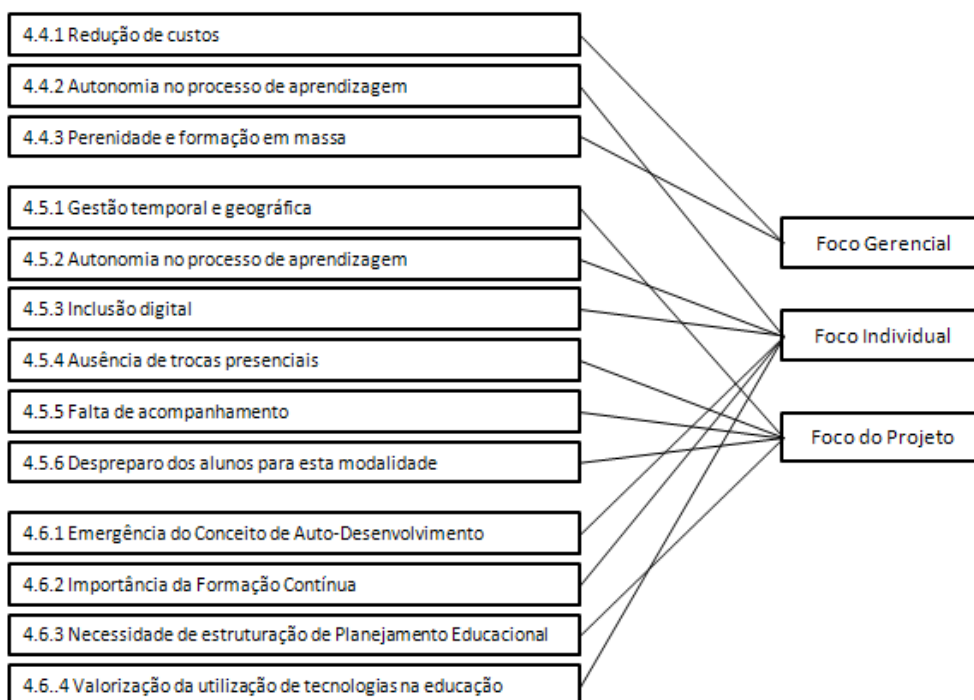
As treze categorias levantadas nas entrevistas apresentam algumas semelhanças, o que permite que se cruzem todas elas e se chegue a um grupo menor, facilitando a busca pela resposta feita inicialmente nesta pesquisa. Ao reagrupar as categorias, encontramos três grandes focos, que são:

- Foco gerencial;
- Foco individual;
- Foco do projeto.

Obviamente, nem todas as categorias se encaixam perfeitamente nos focos encontrados. Contudo, o maior objetivo neste agrupamento final é encontrar as mais relevantes categorias para um entendimento das entrevistas de forma realizada.

A figura abaixo mostra como se chegou a estes três grandes focos, com base nas categorias anteriormente apresentadas:

Figura 13: Agrupamento das categorias em grandes focos



Fonte: Desenvolvido pelo autor

A análise destes três grandes focos, frente às análises das entrevistas, apresentadas na quarta parte deste trabalho, permite-nos inferir as seguintes informações:

Foco Gerencial: na perspectiva de gestores de universidades corporativas, a redução de custos é um aspecto extremamente importante para se considerar a produção de cursos na modalidade on-line. Além de tal redução, a capacidade de formação em massa e a possibilidade de perenização do conhecimento convergem para o foco gerencial..

Foco Individual: em um processo de aprendizagem a distância, mediado por cursos on-line na modalidade auto-estudo, principalmente com foco no desenvolvimento de competências comportamentais, há uma forte expectativa individual do aluno que participará, principalmente no que tange à sua autonomia para gerenciamento de seu processo de aprendizagem.

Foco do Projeto: é sabido que todo processo de aprendizagem institucional deve ser planejado. No caso de cursos on-line com foco em trabalhar comportamentos, existe a necessidade de se ter ainda mais cuidado com o aspecto do planejamento do projeto. Se este aspecto for cuidadosamente avaliado antes do início da ação prevista, o curso pode ser bem sucedido.

Frente às análises apresentadas nesta pesquisa, retomamos a pergunta inicial: Quais os principais pontos a serem considerados para que a utilização da educação a distância por meio de cursos on-line oferecidos por universidades corporativas viabilize o desenvolvimento de competências individuais comportamentais?

A resposta parece residir na cautela quanto à utilização desta estratégia. A utilização da educação a distância por meio de cursos on-line nas universidades corporativas é capaz de viabilizar o desenvolvimento de competências comportamentais individuais, desde que sejam observados alguns pontos relevantes, apresentados nesta pesquisa em treze categorias, que são agrupadas em três focos de atenção: foco gerencial, foco individual e foco do projeto.

5.2.

Implicações Gerenciais

As implicações gerenciais quanto ao resultado desta pesquisa são enormes. Gestores de Recursos Humanos e de Universidades Corporativas frequentemente se deparam com a decisão acerca da modalidade a ser adotada para uma ação de desenvolvimento de pessoal.

A opção pelos cursos on-line tem crescido com base na crença exclusiva da redução de custos e da facilidade logística. Esta pesquisa mostra que não basta considerar a redução de custos, apesar de esta ser extremamente relevante. É preciso ainda considerar o perfil e o preparo do público-alvo, além de garantir um planejamento educacional eficaz. A não-observância destes focos pode por em risco o sucesso da ação educacional.

5.3

Sugestões para Estudos Futuros

O presente estudo limitou-se a analisar a realidade de uma única empresa. Sugere-se, como pesquisas futuras, identificar a realidade de outras organizações, avaliando como o sucesso de cada uma na utilização desta modalidade educacional para o desenvolvimento de competências individuais comportamentais. Sugere-se, também, avaliar o desempenho dos alunos antes e após a realização dos cursos bem como, dentro do possível, medir o retorno sobre o investimento de ações a distância e ações presenciais, comparando-as. Fica registrada a importância, que se soma às sugestões anteriores, de se entrevistar os gestores dos treinandos, já que estes podem validar (ou não) a alteração de comportamento proposta pelo curso que foi realizado.