

1 Introdução

Em resposta às exigências impostas pela crescente competição global, pelo dinamismo e efemeridade das informações e pela necessidade de colaborar em grupos multidisciplinares e geograficamente dispersos na resolução de projetos complexos, a tendência atual do mercado [e-HR 2002] é a reformulação das antigas práticas de RH e administração visando integrar iniciativas tanto em gestão de pessoas por competências quanto em e-learning sob demanda ao planejamento estratégico da empresa. Tenha ela a educação de seus membros como um fim – instituições de ensino – ou como um meio – empresas comerciais, a gestão de competências pode ser usada em atividades como a formação de grupos de trabalho, (seja para subdividir uma turma de aprendizes ou para um projeto comercial), a avaliação e o aprimoramento de pessoal (*gap analysis*, cursos com conteúdos personalizados) e o planejamento do futuro da empresa e de seus funcionários (planejar a demanda por disciplinas de um curso ou programa de treinamento, quais competências um funcionário deve desenvolver).

Esta dissertação relata a pesquisa realizada durante 2002 e 2003 no Laboratório de Engenharia de Software (LES) da PUC-Rio com o duplo objetivo de: a) desenvolver ferramentas computacionais para dar apoio à gestão de pessoas por competências em um Ambiente de Aprendizagem Colaborativa via Web (Ambiente AulaNet) e b) formular e experimentar na prática metodologias que, fazendo uso de tais ferramentas, realmente fomentem a colaboração entre os participantes do ambiente.

1.1. Visão Geral da Pesquisa e Organização do Texto

Mais do que um LMS, o AulaNet prima por ter sido estruturado para a colaboração na aprendizagem. A presente pesquisa propõe a ampliação deste enfoque, caminhando rumo à convergência entre ambientes de *learningware* com:

ambientes para suporte a comunidades de interesse, *groupware* para trabalho colaborativo e aplicativos para gestão de pessoas. Tudo alinhado pela gestão por competências.

A pesquisa incluiu o estudo teórico do que é a gestão de pessoas por competências e de como ela pode ser útil. Isto envolveu o levantamento do significado de termos da área (exemplos: Competência, Interesse, Habilidade, Capacidade, Conhecimento etc.), das definições, semelhanças e diferenças entre Gestão de conhecimento e Gestão de Pessoas e das ferramentas mais difundidas atualmente para dar suporte computacional às práticas da área. O Capítulo 2 trata desta fundamentação teórica, estabelece o que é relevante para a confecção de um modelo de competências a ser usado no AulaNet e aborda as questões relevantes que podem ser objeto da gestão de pessoas por competências, tanto no mundo corporativo quanto no mundo acadêmico.

No Capítulo 3 é explicado o que é o AulaNet e como ele foi projetado em uma estrutura de serviços de comunicação, coordenação e cooperação para atender ao propósito de favorecer a colaboração entre seus participantes.

As adições que a pesquisa trouxe para o AulaNet são comentadas no Capítulo 4, que apresenta o *QuIP Model*, o Modelo de Competências projetado para o AulaNet com base nos fundamentos teóricos do Capítulo 2.

No Capítulo 5 é detalhado o experimento que fez parte desta pesquisa. Composto de dois passos, primeiro se estuda a viabilidade do uso do AulaNet para a aprendizagem colaborativa. Dado o resultado positivo, sem o qual não teria sentido ter prosseguido nesta pesquisa, o segundo passo é o estudo, em três diferentes turmas de aprendizes, de como as práticas de gestão de pessoas por competências implementadas no AulaNet foram ou não úteis em uma atividade específica desta área: a formação de grupos de trabalho com base nas competências de seus membros.

Vale ressaltar que a divisão dos capítulos acima não significa que as etapas neles descritas foram feitas separadamente, uma a uma. Ao contrário, o estudo teórico, a arquitetura e implementação do modelo de competências e a experimentação com os aprendizes aconteceram em paralelo, uma etapa se beneficiando e sendo refinada pelas demais.

Encerrando o corpo da dissertação, o Capítulo 6 contém a conclusão da pesquisa realizada e sugestões de como prosseguir na experimentação prática do

QuIP Model para testá-lo e refiná-lo à luz de outras atividades de gestão de pessoas por competências. Logo após a conclusão, há um breve G com os principais conceitos explicados ao longo deste trabalho. O texto inclui, ainda, Apêndices com uma breve explicação do processo de prototipação utilizado no desenvolvimento do *QuIP Model* e com conteúdos utilizados no experimento junto aos aprendizes. E termina com as Referências que embasaram a pesquisa apresentada.

