

A relação entre a educação à distância, a educação corporativa e o e-learning dentro do contexto organizacional

Kellerman Augusto Lemes Godarth (UNIPAR) kgodarth@gmail.com

Luciane Schneider (UNIPAR) schneider@wln.com.br

Gressielli Vanderlinde (UNIPAR) va_gressi@hotmail.com

Resumo:

As correntes educacionais tradicionais passam por um processo de transformação. Esta pesquisa aborda conceitos sobre Educação à distância (EAD), Educação Corporativa e e-Learning, além de alguns viés desse novo modelo de educar e aprender que o mundo contemporâneo oferta. O e-learning se apresenta como uma ferramenta estratégica para as corporações aliando o custo/benefício e tempo para o desenvolvimento profissional e pessoal. Neste sentido, explorou-se as vantagens e desvantagens, as principais formas de implementação, os principais resultados alcançados, fazendo um resgate histórico do surgimento desses novos recursos educacionais a partir de análises bibliográficas.

Palavras chave: Educação à Distância, Educação Corporativa, e-Learning, Gestão do conhecimento.

The relation between distance education, corporate education and e-learning within the organizational context

Abstract:

The traditional educational schools of thought are facing a moment of transformation. This research approaches concepts about Distance Education, Corporate Education and e-Learning, besides a few biases about this new way to teach and learn offered by the contemporary world. The e-Learning presents itself as a strategic tool for corporations, putting together cost/benefit and the time required for professional and personal development. In this sense, the advantages and disadvantages, the main forms of implementation and the main results achieved have been analyzed. This analysis and the bibliographical one made possible to perform a historical review of the emergence of these new educational resources.

Key-words: Distance Education, Corporate Education, e-Learning, Knowledge management.

1 Introdução

Apresenta-se neste artigo um resgate histórico sobre a educação corporativa e a partir desta análise fazer uma ligação com o e-learning, apontando como se deu o seu surgimento, em qual modelo educacional está fundamentado, e quais os principais instrumentos ou recursos utilizados para esses fins. Essa pesquisa busca compreender como o e-learning, com seu formato diferenciado, está contribuindo para que exista um contexto educacional com qualidade. Por ser um assunto recente, existe grande especulação com relação às maneiras de utilização dentro das instituições que o oferecem.

O e-learning, sendo um sistema de ensino diferenciado e atual, utilizado por instituições e empresas que buscam a capacitação de seus profissionais para que tenham um suporte de conhecimento ao desempenhar suas atividades durante o trabalho. Ele pode ser um processo que permite criar novos ambientes de aprendizagem, transformando a informação, independente de local e hora; integrando formação on-line e gestão do conhecimento.

Apesar do pouco referencial existente, possui contribuição significativa para uma educação com qualidade e segundo Figueira (2003, p. 20) "... está prevista a utilização do e-learning como uma das ferramentas para potencializar a criação dessas novas capacidades."

Dentro desse novo modelo de educação, pretende-se compreender suas relevâncias e aplicabilidade com relação aos conhecimentos e os métodos de ensino; em seguida, uma breve explanação sobre os demais modelos educacionais que estão inseridos neste artigo.

Com a evolução nos processos a Educação à Distância (EAD) deu início aos cursos por correspondência, com o intuito de disseminar a educação para profissionalizar as pessoas que não tinham acesso ao modelo educacional convencional por terem sido excluídas ou afastadas desse processo no período que deveriam receber a educação básica. Com o passar do tempo a tecnologia foi sendo inserida no campo

educacional tomando formatos que estão vigentes no mercado atual, criando novos métodos e modelos de difundir a educação.

A Educação Corporativa é outro tema abordado no artigo o qual tem importância na qualificação profissional, dando suporte às empresas. Ela surge como uma opção de educação cômoda, de fácil acesso e sem exigência de escolaridade, com o objetivo maior de profissionalizar independente do grau de instrução. Procura promover a gestão do conhecimento, onde irá desenvolver atitudes, posturas e habilidades, tanto em nível técnico como instrumental. A competitividade do mercado faz com que as empresas busquem a atualização dos funcionários que são alocados de acordo com as necessidades da empresa. Hoje as empresas entendem que o valor do conhecimento está interligado com o avanço das tecnologias e de nada adianta um alto investimento físico sem o acompanhamento no investimento humano.

Nesse sentido, o e-learning (é um termo utilizado para descrever a aprendizagem através de meios eletrônicos) que tem um papel respeitável juntamente com a educação corporativa no âmbito empresarial, surge pela necessidade de baixos custos e capacitação profissional direcionada, além de promover o crescimento pessoal. As vantagens na sua utilização são inúmeras, entre elas a ampliação das redes de relacionamento e o acréscimo de oportunidades para ambas as partes, como difusora do conhecimento. Para que o e-learning alcance os seus propósitos com êxito, é preciso que as empresas desenvolvam um trabalho de gestão de pessoas, para que estas motivem-se e exista um clima de lealdade e dedicação dentro da empresa.

2 A Educação à distância - EAD

A Educação à Distância é conhecida desde o final do século XVIII, porém apenas nas últimas décadas passou a ter uma maior atenção pedagógica. O EAD (Educação à Distância) surgiu a partir da necessidade de preparar profissional e culturalmente as pessoas que não podiam frequentar espaços educacionais convencionais, precisava-se de algo diferenciado.

As primeiras informações sobre a nova arte de ensinar datam o século XVII, onde Cauleb Phillips fez um anúncio na Gazeta de Boston em meados de 1728, dizendo que: “Toda pessoa da região, desejosa de aprender esta arte, pode receber em sua casa várias lições semanalmente e ser perfeitamente instruída, como as pessoas

que vivem em Boston” (<http://ensinoadistancia.wikidot.com>). Logo após, outros países tiveram a mesma iniciativa, surgindo os primeiros institutos de educação por correspondência.

A EAD tem como grande aliado a tecnologia, que influencia os ambientes educativos e a sociedade como um todo. Desde o final da Primeira Guerra Mundial, a procura por educação vem crescendo, a grande demanda social está em busca de aperfeiçoamento tecnológico; o que deveria agilizar os meios de transporte, a comunicação e a distribuição das informações.

A característica básica da educação à distância é que ela precisa de uma comunicação de dupla via, onde exista a troca de informações entre o professor e o aluno, ainda que ambos não estejam ocupando o mesmo espaço físico, porém precisam fazer parte de um processo de forma contínua onde ocorra o aprendizado.

No Brasil os primeiros institutos foram o Instituto RADIOMONITOR (1939) e o Instituto Universal Brasileiro (1941), onde foram iniciadas as primeiras experiências de educação à distância atendendo milhões de alunos até meados do ano 2000.

“O fenômeno de maior expressão nas décadas de 1970 e 1980 foi o da oferta de cursos supletivos à distância, para os níveis de ensino fundamental e médio, em sistema de telecurso, com o uso de materiais impressos e de aulas transmitidas por sistema televisivo”. (Vianney, Silva e Torres, 2003, p.16). Antes da criação de Institutos de Educação à distância, já havia outras formas de educação como a mídia impressa.

Ainda os autores afirmam para os cursos de EAD criaram-se uma legislação própria para legalizar e credenciar as instituições, sendo que em 1996 criou-se a lei que oficializou e normatizou a EAD no Brasil, equivalente a todos os níveis de ensino, que regulamenta quais as instituições que podem fornecer esse tipo de educação, quais os requisitos para o reconhecimento dos diplomas e as instituições que ofertam esse método de ensino teriam um tratamento diferenciado, com a finalidade especialmente educativa e de baixo custo. Esta autorização criou modelos pedagógicos e tecnologias adequadas para a construção das Universidades Virtuais.

As primeiras Universidades Virtuais criadas no Brasil tiveram seu desenvolvimento por volta de 1994 e 1997, onde a tecnologia digital ajudou a criar os ambientes de aprendizagem, e com isso, as instituições podem oferecer esta educação à

distância, contando com os primeiros cursos on-line que foram oferecidos, primeiramente, pela UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina – na modalidade de Mestrado à distância.

Outras instituições públicas e privadas foram pioneiras na oferta de cursos superiores, dentre elas estão: UFPE – Universidade Federal de Pernambuco, UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais, PUC – CAMPINAS – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, e outras.

Ainda segundo o artigo do site (<http://ensinoadistancia.wikidot.com>), a Educação à distância passou por transformações que deram origem a três gerações, onde as descrições revelam os avanços, recursos tecnológicos e comunicações para cada época dentro do seu contexto de desenvolvimento:

- Primeira geração: ensino por correspondência com material impresso – foram às primeiras formas de educação no início do século XIX;
- Segunda geração: o uso dos meios de comunicação como recurso – o Projeto Minerva, no Brasil e a Telescola em Portugal;
- Terceira geração: a criação dos ambientes interativos como meio de propagar a educação à distância;

Segundo Vianney, Silva e Torres (2003), o MEC – Ministério da Educação - disponibilizou alguns dados que dão conta de que o Brasil entrou no século XXI com aproximadamente 1.391 IES - Instituições de Ensino Superior em funcionamento (destas, 183 eram públicas e 1208 privadas); 156 Universidades (07 públicas e 85 privadas). Até o final do ano de 2002, apenas 32 IES tinham o reconhecimento oficial do MEC para o EAD. Ainda, há informações de que, em 2001, aproximadamente 205.000 professores e 3.000.000 de alunos, apenas na forma de ensino presencial.

2.1 As dificuldades e problemas encontrados no EAD

As primeiras avaliações realizadas pelo MEC indicam alguns problemas na aprendizagem dos alunos que freqüentam os cursos de EAD. Certas instituições não estavam acompanhando o processo de ensino e assegurando a qualidade dos mesmos; elas reclamavam à rigidez da legislação que os cursos precisam enfrentar no que diz respeito à estrutura física (espaços como salas de aula, laboratórios,

bibliotecas, etc); avaliações presenciais regulares (onde obriga o aluno a comparecer nas instituições para avaliações); e principalmente a burocracia que envolve desde a criação dos cursos até seu monitoramento.

Segundo a Revista Amanhã (2009), todas estas exigências feitas pelo MEC, são para garantir a qualidade dos cursos, pois em meados da década de 1990, eles não tinham a qualidade necessária. Do mesmo modo, o autor relata a fala do secretário de EAD do MEC, Carlos Bielschowsky, que diz: “O ensino à distância é um sistema muito bom e crescerá ainda mais, mas também é complexo. Precisamos ter indicadores específicos, adotando instrumentos para contato com os alunos, como os pólos e as bibliotecas presenciais.” (p. 89).

2.2 EAD – Possibilidades, vantagens e benefícios

Com toda a tecnologia disponibilizada para a EAD, as aulas podem ser ministradas por teleconferência, onde o professor pode atender várias turmas de alunos ao mesmo tempo, em diferentes cidades e espaços. Os alunos utilizam-se da internet, do fax, do telefone, do correio ou do controle remoto, para tirar dúvidas com relação à matéria. Este tipo de ensino dá autonomia ao aluno, pois ele busca seu próprio conhecimento (precisa comprometer-se com as aulas para fazer um melhor aproveitamento dos conteúdos).

Os cursos à distância podem ser oferecidos por instituições comprometidas com a qualidade no ensino, isso inclui interesse e dedicação dos educadores que precisam ser conscientes de seu papel. Conforme a Revista Mais Dinâmica (2010) relata: “um bom curso, presencial ou à distância, depende, em 1º lugar, de educadores maduros intelectual e emocionalmente, pessoas curiosas, entusiasmadas, abertas, que saibam motivar e dialogar. Pessoas com as quais valha a pena entrar em contato, porque dele saímos fortalecidos.” (p. 36 e 37).

Essa qualidade depende muito do aluno; ele precisa estar atento, curioso e motivado, participando do processo ensino-aprendizagem. O curso também depende do ambiente de aprendizagem em que está inserido, com infra-estrutura adequada e de qualidade, com salas de aula, tecnologias, bibliotecas, etc.

É necessário aproveitar as oportunidades, as trocas de experiências entre alunos e professores são fundamentais, contribuindo significativamente para uma melhor aprendizagem. A tendência da EAD para os próximos anos, é de que a

aprendizagem sofra cada vez mais a interferência tecnológica; as aulas serão informatizadas, o que diminui a presença dos alunos nos ambientes.

Ainda a reportagem da revista afirma que “as aulas serão cada vez mais semi-presenciais. Os cursos à distância, focados mais no aluno utilizam mais as ferramentas colaborativas, a pesquisa individual e grupal, a publicação compartilhada, o conceito de portfólio individual e grupal, construído ao longo do processo.” (p. 37).

Como a sociedade está em constante aprendizagem, novos espaços serão criados e outros oficializados como sendo instituições educacionais; entre eles estão: institutos sociais, ONGs, associações e demais entidades; onde ofertarão cursos para formação nas mais diversas áreas do conhecimento.

3 A educação corporativa

No final do século XX surgiu um novo conceito de educação com sentido amplo principalmente para ensino superior, a Educação Corporativa. Ela apresenta-se com o intuito de oferecer maior importância ao ensino buscando mudanças culturais dentro das empresas e aumentando a competitividade. Este conceito, segundo Eboli (2004), foi sustentado por cinco essências, e tem por base os seguintes pilares: a organização flexível (respostas rápidas), a era do conhecimento (como base de formação), a rápida obsolescência do conhecimento (curto prazo), a empregabilidade (emprego) e a educação para estratégia global (visão global).

A educação corporativa vem ganhando espaço no campo educacional no Brasil, ela procura promover a gestão do conhecimento e torna-se um dos principais instrumentos para administração das organizações (reconhecendo o desenvolvimento da administração das pessoas e atuar como complemento no processo educacional).

A finalidade de um SEC - Sistema de Educação Corporativa - tem segundo a autora, como principal objetivo “o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio”. (EBOLI, 2006 apud EBOLI, 2004, p. 48).

Esse processo tem sido dinâmico, apontando resultados e análises das práticas das organizações brasileiras baseando-se no referencial teórico de Educação Corporativa.

O texto de Eboli (1999) apresenta algumas características observadas durante os estudos:

Entende-se educação corporativa como um sistema educacional que privilegia o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades e não apenas o conhecimento técnico e instrumental aos colaboradores das organizações, visando promover oportunidade de aprendizagem ativa e contínua que dêem suporte para a organização atingirem os seus objetivos. (TACHIZAWA, 2003 apud EBOLI, 1999).

Outra característica que a diferencia da educação formal, é o reconhecimento apenas do mercado, que avalia sua qualidade, sendo que para esse modelo de educação o fundamental é a aprendizagem e não somente o certificado. Na educação formal, os cursos e programas são regidos pelo MEC - Ministério da Educação e Cultura – que seguem padrões pré-estabelecidos pela LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira - com tempo determinado.

Para Eboli (2004), a Educação Corporativa tem alguns princípios e práticas, com bases filosóficas e fundamentos dando origem ao plano estratégico que formará sua estrutura. Podem-se conceituar sete princípios de sucesso para a Educação Corporativa:

- Competitividade:

Valoriza 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. Significa buscar continuamente elevar o patamar de competitividade empresarial por meio da instalação, desenvolvimento e consolidação das competências críticas – empresariais e humanas. (p. 85)

Esta competitividade faz da educação um capital intelectual aumentando o valor das pessoas.

- Perpetuidade: “Entende 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 empresa.” (p. 115).

Na perpetuidade a educação é vista como processo de transmissão de herança cultural, perpetuando a existência da empresa.

- 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 o público interno e externo.” (p. 125).

A conectividade propicia a comunicação empresarial na organização.

- 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.” (p. 145).

A disponibilidade visa facilitar atividades e recursos educacionais.

- Cidadania: “Estimular o exercício da cidadania individual e corporativa, formando atores sociais, ou seja, sujeitos capazes de refletir criticamente sobre a realidade organizacional, de construí-las e modificá-la e de atuar pautados por postura ética e socialmente responsável.” (p. 171).

A cidadania é individual e corporativa, sobre a realidade da organização.

- 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).” (p. 181).

As relações de parcerias comuns na educação são divididas em parcerias internas e externas necessárias ao desenvolvimento das competências.

- Sustentabilidade: “Ser um centro gerador de resultados para a empresa, buscando sempre agregar valor ao negócio. Pode significar também buscar fontes alternativas de recursos que permitam um orçamento próprio e auto-sustentável.” (p. 217).

A sustentabilidade busca recursos que viabilizem um sistema de educação contínua.

A Educação Corporativa no Brasil está voltada às competências humanas e empresariais, como uma estratégia de implementação, com baixo custo e rapidez. Esta forma de educação busca, em curto prazo, diminuir as necessidades que as empresas têm, em manter a constante atualização de funcionários frente à competitividade do mercado; e a partir desta, foram criadas as Universidades Corporativas, que podem ser unidades educacionais digitais, via web, onde um campus virtual atenderá diferentes unidades, cursos e pessoas, em busca do aprendizado.

A grande vantagem de uma Universidade Corporativa on-line, pela internet, é que pode utilizar-se do e-learning para promover um aprendizado contínuo, a fim de disponibilizar conhecimento aos seus colaboradores no dia-a-dia. Dessa forma, as empresas disponibilizam cursos personalizados e planejados para capacitação, de acordo com o que necessitam irão obter vantagens competitivas em relação às demais, pois gozam deste serviço para capacitar seus colaboradores obtendo melhores resultados.

A educação corporativa vem se disseminando numa intensa velocidade, aliada ao e-learning tem previsão de crescimento cada vez maior, sendo que cada dia aumenta o número de pessoas buscando informação de como utilizá-la.

4 E-Learning

Para Cação e Dias (2003), o e-learning é sinônimo de “aprendizagem eletrônica” ou “formação à distância via Internet”; caracteriza-se pela mobilidade do ensino, podendo o aluno e o tutor estar à milhas de distância. É uma ferramenta que oferece oportunidades de ensino dos conteúdos a alunos que estão distribuídos e/ou espalhados por vários os lugares compartilhando dos mesmos recursos (materiais e informações), de maneira que estes sejam os mesmos para todos.

O e-learning possibilita aos seus utilizadores uma redução substancial de custos. Todos os que fazem à utilização deste, não precisam deslocar-se, tornando esta modalidade de ensino/aprendizagem uma grande aliada na redução de custos para a educação; ele é uma forma de ensino com maior versatilidade, onde os materiais de estudos são atualizados em tempo real e você dispõe deles 24 horas por dia, sempre com informação recente e atual. Para fazer uso, é necessário apenas um computador que tenha acesso à internet, e os materiais já estarão disponibilizados para seus utilizadores.

4.1 O surgimento do e-learning

A evolução histórica da formação à distância tem acompanhado a grande sucessão tecnológica e cada vez que uma nova tecnologia surge, cria grandes expectativas em revolucionar o ensino dentro do sistema educacional.

Na última parte do século XIX e no início do século XX tivemos uma nova revolução nas tecnologias de comunicação, (que foram: o surgimento do telégrafo, telefone e do rádio); e a partir deste momento, começaram a surgir os filmes (que viriam

futuramente substituir em algumas ocasiões os livros e os professores na sala de aula). Os filmes não tiveram muitos adeptos, porém houve aplicações destes para a aprendizagem, onde se faziam referências a questões militares e buscava formar soldados. Os americanos são pioneiros na formação à distância e ainda hoje, é uma das nações mais avançadas em termos de e-learning.

Já em Portugal, a década de 1940 trouxe a televisão como uma nova tentativa de formação educacional, mas revelou-se pouco eficaz na aprendizagem, (era muito monótona e não sabiam como integrar/adaptar aos métodos de ensino); apesar de criticado, o projeto da Telescola foi fundamental na instrução de alunos em pequenas aldeias onde não havia possibilidades de criar escolas para além do ensino básico, atingindo o reconhecimento internacional, pela qualidade da maioria dos seus materiais e resultados alcançados, em quase 30 anos de telescola (de 1964 a 2003), os alunos atingiram níveis de aprovação médios de 90%, fazendo inveja a muita escolas tradicionais que não alcançaram esse índice. Porém, a televisão utilizada na formação educacional, não pode ser considerada como um fracasso; segundo os autores, alguns programas de televisão foram importantes e inesquecíveis, principalmente entre as crianças.

Mas não se pense que todas as experiências de aplicar a televisão à formação são fracassos. Inesquecíveis programas de televisão, como a “Rua Sésamo”, e mais tarde séries como a “Abelha maia”, o “Nodi” ou o “Marco”, carregaram fortes mensagens educativas (para além de levarem multidões de crianças ao choro pela emoção das histórias!). Os estúdios Disney pautaram o desenvolvimento de filmes infantis por lições de vida e de moral fortíssimas que procuram desenvolver o mais vasto leque de emoções nas crianças. Os canais por cabo História, Discovery, People & Arts e Odisséia são alguns dos exemplos de sucesso. (CAÇÃO e DIAS, p.20).

4.2 – Blended-learning

O b-learning, é um modelo de formação misto, que inclui um componente on-line e outro presencial; “Não pode dizer-se que é uma variação do e-learning, mas antes um modelo de características próprias, que abrange as melhores componentes do ensino à distância e presencial” (CAÇÃO, 2003, p. 27).

Por suas características específicas, o b-learning poderá auxiliar o e-learning como complemento ao ensino presencial; ele busca integrar o aluno a um grupo, a uma

sala de aula e a um professor. Esse modelo possui uma integração no processo de aprendizagem, que muito é utilizado nos meios universitários, onde os componentes de ensino se integram e se completam.

O b-learning possui três modelos, que iremos descrever brevemente para obtermos conhecimento sobre eles:

1. Modelo de curso: Basicamente os alunos completam uma série de módulos que constituem o curso; mediante o término recebem a certificação. Ainda durante andamento do curso, participam de fóruns on-line com intercâmbio de idéias juntamente com outros estudantes.

2. Aprendizagem baseada na referência: A aprendizagem também é feita on-line, mas é apoiada por manuais ou apostilas disponibilizados pela intranet ou na Internet como apoio.

3. Exame Prévio: Antes de iniciar qualquer aprendizagem o aluno passa por testes feitos on-line, com presença do aluno e um tutor que supervisiona a aplicação deste teste. Caso ele não atinja a pontuação estipulada para aquele determinado curso, automaticamente é nomeado outro curso que ele poderá fazer de acordo com o nível em que se encontra. Após todo o processo concluído, os alunos participam de sessões cara a cara onde farão intercâmbio de idéias e impressões, podendo expor práticas de seus conhecimentos.

O b-learning, é o modelo preferencialmente, usado pelas universidades que disponibilizam alguns cursos via on-line, ou pela Internet.

4.3 - T-learning

O termo t-learning, é um novo sistema baseado na integração da Televisão Digital, com o e-learning, onde a aprendizagem torna-se mais acessível. O site www.elearningpapers.eu afirma que este sistema tem como principal objetivo:

O objectivo principal é o de disponibilizar serviços de aprendizagem a utilizadores que não podem – por motivos económicos ou culturais – pagar uma ligação Internet ou PC, mas que têm uma televisão, permitindo-lhes adquirir conhecimentos em muitos ramos, melhorando a sua competitividade no mercado de trabalho.

Desde meados dos anos de 1950, a TV Interativa vem possibilitando aos seus usuários, que participem dos programas de televisão, através de cartas, telegrama,

telefone, internet, etc.; na TV Digital Interativa, o meio é quem irá permitir que as pessoas participem dos programas. Isto é relatado conforme descrito por Rodney Ramos Martins (2008), em seu artigo que fala sobre a TV interativa e o t-learning.

Já na TV Digital Interativa o controle remoto é a principal característica: ele permite ações que vão desde uma simples seleção do programa a ser visto até a possibilidade de se escolher a câmera para assistir a um evento esportivo. Todas essas alternativas já existem nas TVs pagas, no entanto, há muito que desenvolver neste contexto, por exemplo, o acesso a aplicativos que proporcionem comércio através da TV (t-Commerce), conteúdo de serviços públicos (governo eletrônico) e aplicativos voltados à aprendizagem em distância (t-learning).

A TV Digital Interativa, irá aumentar a audiência dos meios de comunicação que disponibilizarem estes recursos voltados para o entretenimento e educação à distância (o t-learning). Ela será uma grande aliada para o contexto educacional, sendo necessário que sejam realizadas adaptações de acordo com a realidade do momento. Após ela estar acessível a grande maioria da população, é necessário o desenvolvimento dos conteúdos adaptando-se a área de trabalho.

4.4 O e-learning e a gestão do conhecimento

A evolução da gestão empresarial ao longo dos tempos tem procurado melhorar a produtividade nas organizações e a qualidade de seus produtos, desde o século XVIII aconteceram alterações significativas e surge nas empresas a preocupação pela gestão de toda a cadeia logística.

As empresas precisam responder rapidamente as alterações no mercado e nos padrões de qualidade, e acabam por relevar considerações voltadas ao desenvolvimento de seus recursos humanos.

Com o enriquecimento permanente do conteúdo do trabalho, assegura-se o desenvolvimento dos recursos humanos, e não ignorando a revolução digital, que propõe tecnologias de informação qualificando novos profissionais.

O conhecimento é a moeda da economia atual, e caminhamos para essa realidade, as atenções dos gestores das organizações estão voltadas para esse foco, e para atingi-los, são necessárias mudanças para desenvolver competências.

As organizações acabam dispensando recursos importantes para a formação de seus colaboradores, e esquecem de que a motivação é fundamental para que se

apresentem bons resultados; investimentos em formação são insuficientes às necessidades profissionais e pessoais dos colaboradores, e acabam aumentando o índice de desistência, sendo pouco atrativo. Propõe-se a criação de um ambiente de aprendizagem, amparado por tecnologias da internet, que transforme a informação em conhecimento, independente da hora ou local, integrando a formação on-line e a gestão do conhecimento.

A implementação de novos sistemas de informação, que aumenta a capacidade de resposta das empresas às necessidades do mercado, automatizando processos internos, e reinventando os mesmos; para assegurar e complementar a sala de formação, aproximando colaboradores e facilitando a inserção desses processos tecnológicos.

5 O futuro do e-learning

O e-learning deve ser uma ferramenta estratégica, utilizada para melhorar a eficácia e produtividade nas empresas, ele pode ser um substituto da formação tradicional tendo como principal vantagem a redução dos custos de formação.

A tendência para enfatizar o aspecto econômico retira-o do contexto em que ele precisa ser enquadrado pela empresa, às possibilidades são vastas e transversais; deixa de ser um pequeno departamento dentro da política de formação das empresas; e passa a ser responsável pela formação dos colaboradores. O fato é que o e-learning abriu um espaço para si, sem volta. A seguir alguns apontamentos quanto às tendências para o futuro do e-learning por Amy Finn (Bernardo, 2003).

- E-Learning como estratégia de negócios: para algumas empresas a sua utilização é apresentada como uma solução estratégica, aplicável a todos os colaboradores, aumentando a eficácia das vendas, melhorando as competências organizacionais e construindo relacionamentos mais sólidos com os clientes. As empresas percebem que não basta estrutura física e tecnologias, sendo fundamental o conhecimento de seus colaboradores.

- Soluções de e-learning para aplicações específicas: ele pode auxiliar na obtenção de conhecimentos específicos, sem que para isso o colaborador precise sair de seu posto de trabalho ou do telefone.

- Suítes integradas de e-learning: A atual oferta destes sistemas pode dividir-se em três categorias principais: conteúdo, tecnologia e serviços. Caberá ao gestor

escolher dentro do conteúdo, a que dará maior suporte para as atividades da organização, considerando o formato para a entrega das informações: simulações, jogos, mentoring ou outros.

- Formação Combinada: é a integração entre os métodos tradicionais de formação e o e-learning, oferecendo novas opções para aprendizagem e produzindo economias mensuráveis.

- Transição de uma aprendizagem discreta para uma aprendizagem organizacional integrada: integrar atividades e mecanismos de entrega.

- A colaboração digital descobre a formação: e-learning, colaboração on-line e gestão do conhecimento estão cada vez mais próximas.

- Menos visão, mais retorno nos negócios: após as recentes crises econômicas, muitas organizações ainda têm muitas precauções em quanto, aonde e como investir. A solução encontrada foi a sustentabilidade de iniciativas - chave para as empresas, que signifiquem um rápido retorno e que aliviem problemas.

- Repropor o conteúdo: caminhando em direção a auto-aprendizagem, a gestão do conhecimento e o e-learning síncrono, se enquadram na mesma plataforma, ambos buscam o desenvolvimento de conteúdos satisfazendo as necessidades de aprendizagem para os diferentes tipos de colaboradores.

- O e-learning vai além da empresa: as agências governamentais, universidades e organizações não-governamentais usam o e-learning para atender as necessidades de formação e comunicação, expandindo as suas oportunidades de negócio.

Estas tendências pretendem fornecer diretrizes para as necessidades de formação sendo importante trabalhar com fornecedores que lhe expliquem as mudanças que a empresa poderá sofrer com o e-learning e como lidar com elas.

6 Procedimentos metodológicos

O método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa é exclusivamente bibliográfico; foram utilizados livros, revistas, periódicos, materiais sobre o assunto, sites de divulgação dos temas. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica limitaram-se as teorias relacionadas aos assuntos, não contendo pesquisa de campo e nem coleta de dados. Assim, pesquisaram-se apenas referenciais teóricos, procurando fazer relações entre eles, com o intuito de esclarecer a grande importância e ligação

entre os mesmos.

7 Resultados encontrados

A partir das análises bibliográficas sobre os assuntos estudados percebe-se a grande relação existente entre eles. Desde o início dos estudos, a Educação Corporativa, o E-learning e a EAD tomam os mesmos direcionamentos dentro da aprendizagem; ambos buscam a capacitação e a gestão do conhecimento através das suas formas de ensino, eles estão diretamente ligadas às oportunidades oferecidas, tanto no mercado de trabalho quanto na capacitação profissional, a fim de qualificar os indivíduos com propósito de realização profissional e pessoal.

A EAD é uma das formas utilizadas para aprimorar o conhecimento técnico-científico, principalmente para pessoas que tem dificuldades de acesso as instituições de ensino que exigem a presença dos alunos; os cursos são ofertados de maneira que eles não precisem deslocar-se ao campus físico, utilizando um campus virtual para receber as lições.

A Educação Corporativa está diretamente ligada às empresas, oferecendo aprimoramento profissional, onde a empresa disponibilizará tempo, espaço físico e incentivo ao colaborador, dando a ele oportunidade de crescimento e capacitando para o trabalho do dia-a-dia, considerando as experiências cotidianas.

O E-learning, é de maneira indireta, a junção dos dois temas anteriores, mas com algumas especificações próprias, ofertado em meio virtual, principalmente para empresas que buscam capacitar, a baixos custos, seus colaboradores. É também utilizado pelas universidades tanto no ensino regular (fundamentado de acordo com as especificações do MEC), como para complementar os cursos presenciais, dando maior ênfase à junção entre a disponibilidade de informação e o interesse do aluno.

Conclui-se que a nova estrutura da sociedade fundamentada na globalização e informatização da educação compreende que a produção, difusão e absorção de informações exigem cada vez mais rapidez e compatibilidade às necessidades humanas. Analisando o contexto atual do crescimento do e-learning, assim como o EAD e a Educação Corporativa, coincidem com os avanços tecnológicos e com o próprio desenvolvimento econômico do Brasil, o que presume uma maior qualificação profissional entre aqueles que possuem um trabalho estável.

A perspectiva é que estes sistemas educacionais, assim como todas as formas de

difusão do conhecimento em meio virtual, atinjam altos níveis de crescimento. As necessidades, tanto pessoais como empresariais, são altamente estimuladas pelas inovações e recursos tecnológicos. As especialidades diferenciam profissionais e empresas, e a grande competitividade torna fundamental a busca por esse diferencial; assim se explica o sucesso e o crescimento acelerado dos meios digitais na educação.

8 Considerações finais

Considerando a observação empírica de fatos e assimilando as bibliografias analisadas, concluí-se que os três grandes pilares do nosso estudo são: a Educação à distância; a Educação Corporativa e o e-learning que se constituem como grandes ferramentas de apoio para educação, de forma que quando utilizadas conjuntamente possuem um alto índice de aproveitamento, aplicabilidade e resultados.

Esse tipo de organização educacional está ganhando cada vez mais espaço em todo mundo, à medida que os avanços tecnológicos crescem, aumentam também a necessidade de especialização/qualificação. Como medida estratégica as empresas que pretendem se consolidar no mercado, cada vez mais competitivo, podem utilizar esse tipo de qualificação para se destacar.

Essas ferramentas, se bem aplicadas, podem produzir bons resultados, porém é necessário que exista seriedade no cumprimento das cargas horárias, materiais didáticos adequados, incentivos e motivações por parte da empresa. É extremamente importante um ambiente adequado que favoreça a concentração e o bem-estar das pessoas que irão utilizar aquele espaço.

Referências

BERNARDO. Hugo de Magalhães; BIELAWSKY. Larry. **O futuro do e-learning**. Porto (Portugal): Soc. Portuguesa de Inovação, 2003. 1ª ed.

CAÇAO. Rosário. **O e-learning como oportunidade de negócio**. Porto (Portugal): Soc. Portuguesa de Inovação, 2003. 1ª ed.

CAÇAO. Rosário; DIAS. Paulo Jorge. **Introdução ao e-learning**. Porto (Portugal): Soc. Portuguesa de Inovação, 2003. 1ª ed.

DIAS. Ana; DIAS. Paulo; PIMENTA. Pedro. **Sistemas de Aprendizagem na Europa Sul. (IN): E-Learning – O Papel dos Sistemas de Gestão da Aprendizagem na Europa**. Vários autores, Lisboa (Portugal): Inofor, 2002.

ÉBOLI, Marisa. **Gestão do conhecimento como vantagem competitiva**: o surgimento das universidades corporativas. In: EBOLI, Marisa. Coletânea Universidades Corporativas: educação para as empresas do século XXI. São Paulo: Schumkler Editores, 1999.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil**: Mitos e Verdades. São Paulo: Editora Gente, 2004.

Educação à distância. Disponível em: <http://ensinoadistancia.wikidot.com>

FIGUEIRA, Mario. **O valor do e-learning**. Porto (Portugal): Soc. Portuguesa de Inovação, 2003. 1ª ed.

Para a inclusão social: T-learning. Disponível em: (27/02/2009)
http://www.elearningpapers.eu/index.php?page=doc&doc_id=13520&doclng=16&vol=12

PAULSEN. Morten Flate. **Sistemas de Educação Online: Discussão e Definição de Termos**. (IN): E-Learning – O Papel dos Sistemas de Gestão da Aprendizagem na Europa. Vários autores, Lisboa (Portugal): Inofor, 2002

_____. **Sistemas de Gestão da Aprendizagem nos Países Nórdicos**. (IN): E-Learning – O Papel dos Sistemas de Gestão da Aprendizagem na Europa. Vários autores, Lisboa (Portugal): Inofor, 2002

Prêmio e-Learning 2009/2010 – Referência Nacional categoria T&D – Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/direito/premio/8313/portal-educacao-e-vencedor-do-premio-e-learning-brasil-2009-2010>

Revista Amanhã. **Cursos distantes do ideal**. Novembro/2009. Ano 23. Número 259, p. 88 e 89.

Revista Mais Dinâmica. **EAD – Educação à distância**. 8ª edição. Jan/Fev 2010.

RODNEY RAMOS MARTINS. **Os benefícios da TV Digital Interativa para o e-Learning** – Disponível em 01/01/2008 www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/3494/os-beneficios-da-tv-interativa-para-o-e-learning

VIANNEY, João; SILVA, Elizabeth; TORRES, Patrícia. **A Universidade Virtual no Brasil: os números do ensino superior à distância no país em 2002** (IN): Seminário Internacional Sobre Universidades Virtuais na América Latina e Caribe. Quito – Equador, 2003