**A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA PARA A EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

Emanuelle Priscila Roque Vieira ¹

**RESUMO**

Este trabalho teve como principal objetivo analisar e discutir a importância da Educação a Distância para a Educação Corporativa. Podemos definir a Educação Corporativa como um método de aprendizagem organizacional, um conjunto de práticas voltadas para o desenvolvimento do indivíduo, alinhadas as estratégias da organização. Nos últimos anos, o capital humano passou a ser considerado como um diferencial competitivo e a partir disto as organizações passaram a investir em seus colaboradores visando à atualização e qualificação dos mesmos. O Ensino a Distância foi inserido na Educação Corporativa por atender a necessidade das organizações, uma vez que pode ser adaptada aos horários dos funcionários que passarão por treinamento, além de ser uma opção mais econômica em longo prazo. Um fator importante para o sucesso da implantação do EAD na Educação Corporativa é a comunicação entre a empresa e seus funcionários, apontando os benefícios que esta modalidade poderá trazer quanto à aprendizagem dos mesmos. A modalidade de Ensino a Distância encontrou na área da Educação Corporativa um espaço na qual pode se desenvolver facilmente, entretanto, para que o processo de aprendizagem seja satisfatório, se faz necessário que a organização invista no EAD com o objetivo de estimular o desenvolvimento do seu funcionário, e possua um ambiente interativo, e não visar apenas à otimização do tempo e a redução de gastos.

**Palavras-chave:** Educação Corporativa, Aprendizagem, Desenvolvimento, Otimização.

**ABSTRACT**

The main objective of this work was to analyze and discuss the importance of Distance Education for Corporate Education. We can define Corporate Education as a method of organizational learning, a set of practices aimed at the development of the individual, aligned the strategies of the organization. In recent years, human capital has come to be considered as a competitive differential and from this the organizations started to invest in their employees aiming at updating and qualifying them. Distance Education was inserted in Corporate Education because it meets the needs of organizations, since it can be adapted to the schedules of the employees who will undergo training, besides being a more economical option in the long term. An important factor for the success of the implementation of EAD in Corporate Education is the communication between the company and its employees, pointing out the benefits that this modality can bring about in learning them. The Distance Learning modality found in the area of ​​Corporate Education a space in which it can develop easily, however, so that the learning process is satisfactory, it is necessary for the organization to invest in EAD in order to stimulate the development of its employee, and have an interactive environment, not just to optimize time and reduce expenses.

**Keywords:** Corporate Education, Learning, Development, Optimization.

**1 INTRODUÇÃO**

Com a globalização e com o avanço constante da tecnologia e devido ao atual cenário econômico, as organizações estão exigindo profissionais cada vez mais qualificados, com o objetivo de melhorar a produtividade e o desenvolvimento da empresa. Tanto a organização, quanto seus colaboradores necessitam acompanhar as constantes mudanças e as tendências de mercado para manter sua vantagem competitiva.

 As organizações nos últimos anos passaram a investir na qualificação de seus funcionários, uma vez que perceberam que estes investimentos podem trazer resultados positivos. Diante deste cenário, surgiu a Educação Corporativa que se revelou como um avanço nos programas de treinamentos tradicionais que eram anteriormente adotados pelas empresas, com o objetivo de desenvolver competências, tendo como foco as estratégias da organização.

 De acordo com Éboli (2004), o desenvolvimento das competências individuais deve ocorrer na medida da necessidade do desenvolvimento das competências da organização, alinhando objetivos educacionais aos estratégicos. A Educação Corporativa está diretamente ligada a ideia da empresa que gera conhecimento. Estamos diante de um cenário no qual o conhecimento se tornou um poderoso recurso estratégico, e a Educação Corporativa desenvolve ações que incentivam o crescimento progressivo do individuo na sua vida profissional.

 Entretanto, a formação de profissionais qualificados com baixo custo e em pouco tempo não seria possível na modalidade presencial. O Ensino a Distância vem ganhando espaço na Educação Corporativa por ser uma modalidade que permite a aprendizagem de acordo com a disponibilidade do individuo, oferecendo conteúdos de qualidade, de forma ágil, além de ser adequada a realidade do profissional. Esta modalidade de ensino cresce na medida em que as organizações percebem os seus diversos benefícios, tendo como exemplo a criação de cursos planejados de acordo com a necessidade e estratégia da empresa, a possibilidade da organização utilizar os recursos já existentes em sua infraestrutura, dentre outras possibilidades.

 O objetivo do presente estudo é analisar e discutir a importância do Ensino a Distância para a Educação Corporativa. Um fator relevante para a escolha desse tema foi que, além de ser um tema de grande relevância tanto no contexto científico quanto para o meio social, é um tema que precisa de maior compreensão quanto a sua aplicabilidade, uma vez que a Educação a Distância durante muitos anos era utilizada somente no ambiente escolar.

 No contexto científico, entende-se que este artigo é de fundamental importância por aprofundar uma discussão a respeito de um tema que, apesar de ser muito atual, ainda apresenta algumas resistências quanto a sua funcionalidade, e dúvidas quanto aos benefícios que podem ser alcançados através do EAD. Para o meio social, a importância deste tema se relaciona ao beneficio da aprendizagem e educação para as organizações, uma vez que, as empresas que optam por utilizar a EAD na Educação Corporativa necessitam mudar ou adaptar significativamente sua mentalidade em relação a sua cultura organizacional, e a EAD se tornou um dos caminhos mais vantajosos para a empresa capacitar seus colaboradores de acordo com suas necessidades e seu perfil organizacional.

 Para a realização deste trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema baseada em obras de autores da literatura nacional e internacional com Bayma (2004), Belloni (2001), Éboli (2004), Keegan (1996), entre outros. Este trabalho além de abordar a importância da Educação a Distância para a Educação Corporativa faz também uma introdução à educação à distância e suas diretrizes, além de abordar as modalidades como o e-learning, blended-learning, e o conceito das Universidades Corporativas.

**2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

**2.1 Introdução a Educação A Distância**

A Educação a Distância tornou-se um recurso de grande importância para atender a grande quantidade de alunos que não possuem tempo disponível para fazer um curso presencial, além de supriras demandas de mercado de forma eficaz e sem riscos de redução da qualidade do ensino ofertado elas instituições. Podemos definir a Educação a Distância como um processo de ensino/aprendizagem democrático interligados por tecnologia. Segundo Maia e Mattos (2007), a Educação a Distância é uma modalidade de educação em que professores e alunos estão separados fisicamente, sendo planejada por instituições que utilizam diversos recursos procedentes das tecnologias de comunicação e informação.

A Educação a Distância (EAD) está expandindo cada vez mais, por ser uma modalidade que busca atender as novas demandas educacionais decorrentes das mudanças na nova ordem econômica mundial, que vêm acontecendo em ritmo acelerado sendo visíveis no crescente avanço das tecnologias de comunicação e informação, tendo como consequências mudanças no campo educacional (BELLONI, 2001, p. 102).

No Brasil, as primeiras ações quanto a Educação a Distância aconteceram por meio de cursos por correspondência, e atualmente o crescimento do ensino a distância tem sido cada vez maior, devido ao aumento das ofertas de cursos de formação, além de programas de capacitação para diversas organizações. A disseminação das Tecnologias da Informação e Comunicação foi um dos pontos essenciais para o desenvolvimento desta modalidade no país. De acordo com Keegan (1996), podemos citar como algumas das características do processo de ensino a distância a troca de comunicação bidirecional; a distância física entre professor e aluno e o uso das mídias digitais para interligá-los; além da influência de uma organização educacional.

O ensino a distância é um sistema tecnológico de comunicação bidirecional que pode ser massivo e que substitui a interação pessoal, na sala de aula, de professor e aluno, como meio preferencial de ensino, pela ação sistemática e conjuntura de diversos recursos didáticos e pelo apoio de uma organização e tutoria que propiciam a aprendizagem independente e flexível de alunos (ARETIO, 1994, p. 40).

A partir da segunda Lei das Diretrizes e Bases nº. 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996, que estabeleceu as diretrizes para o ensino a distância, segundo o parágrafo 4º, do inciso IV, do artigo 32, passa a ser definido como uma modalidade utilizada para “complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais”. O artigo 80 desta lei estabeleceu algumas especificações para esta modalidade como: o credenciamento das instituições pela União, normas de produção, avaliação de programas e autorização para a implementação no sistema de ensino, além da concessão de canais com finalidade exclusivamente educativa.

O Decreto nº. 5.622, de 19 de dezembro de 2005, estabeleceu o reconhecimento o sistema oficial de ensino dos cursos ofertados na modalidade a distância por Instituições credenciadas pelo MEC. Este decreto definiu o Ensino a Distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino ocorre com a utilização de meios tecnológicos de informação e comunicação.

A portaria do Ministério da Educação nº 4.059, de 10 de dezembro de 2004, além de atualizar as normas anteriores, permitiu a introdução na organização curricular de cursos do nível superior já reconhecidos a oferta de disciplinas na modalidade semipresencial. O parecer CNE/CES nº 241/2006 abordou os cursos de Pós Graduação Lato Sensu em relação ao seu credenciamento institucional. A estrutura administrativa da EAD, criada pelo MEC tem colaborado para que a modalidade de Educação a Distância consiga de desenvolver em paralelo com a Educação Presencial.

Dentre as vantagens do Ensino à Distância podemos destacar a eliminação ou redução das barreiras de acesso aos cursos; ampliação e diversificação da oferta de cursos; oportunidade de formação e comunicação bidirecional garantindo uma aprendizagem mais dinâmica e adaptada as exigências atuais. O aluno como sujeito ativo de sua formação; conteúdos elaborados por especialistas; utilização de recursos multimídia; além da redução de custos em relação aos cursos presenciais.

Entretanto, podemos considerar como desvantagens a necessidade de planejamento em longo prazo, a necessidade de ter às vezes um elevado nível de conhecimento quanto à utilização de recursos multimídia. Os serviços administrativos geralmente são mais complexos que os serviços do sistema presencial, custos iniciais para a implantação de cursos na modalidade a distância são muito altos; a forte presença da cultura da forma de ensino do sistema presencial, além do alto índice de desistência dos alunos matriculados durante o curso.

**2.2 A Importância Da Educação A Distância Para A Educação Corporativa**

 Os avanços tecnológicos dos meios de produção causaram grande impacto no desenvolvimento econômico e na vantagem competitiva das organizações, além de impulsionar mudanças na forma como as pessoas adquirem aprendizado dentro das empresas. Com a globalização, as organizações passaram a exigir profissionais cada vez mais qualificados com o objetivo de melhorar a produtividade e o desenvolvimento da empresa. O capital humano nos últimos anos passou a ser considerado como um diferencial competitivo para o sucesso da organização, e devido a isso, as empresas passaram a investir na educação corporativa para manter seus profissionais atualizados quanto às novas informações, além de auxiliar na preparação dos novos funcionários.

O desenvolvimento atual da tecnologia favorece a criação e o enriquecimento das propostas em ensino à distância. Resolvem também o problema crucial da educação à distância, que é a interatividade com a construção do ambiente virtual de ensino, bem como a preparação do conteúdo didático do programa ou curso a ser implementado. (TACHIZAWA E ANDRADE, 2003, p. 135).

 As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) estão sendo utilizadas pelas empresas uma vez que as metodologias que estavam sendo adotadas não contemplavam a autonomia dos funcionários durante o processo de aprendizagem. Além disso, a preparação de colaboradores qualificados com baixo custo e em menor tempo não era possível na modalidade de ensino presencial. Dentre as vantagens do EAD para a organização podemos citar a contínua renovação do conhecimento e o ritmo acelerado de aprendizagem por parte do colaborador.

 Os recursos do Ensino a Distância traz para a área de treinamento das empresas um conceito no qual o pilar de sustentação é a conectividade. Podemos identificar como possibilidades pedagógicas para esta modalidade a aprendizagem assíncrona, ou seja, possibilidade de ensino-aprendizagem sem a necessidade de encontro físico em tempo real; o conhecimento colaborativo através da formação de comunidades virtuais a exemplo de fóruns, salas de bate-papo, entre outras; a interatividade como padrão de aprendizagem; além das possibilidades de cruzamento dos dados aprendidos com os dados da organização.

 A aplicação das novas tecnologias na educação corporativa está voltada para a aprendizagem extrema. Significa potencializar os programas de treinamento e desenvolvimento, auxiliando a organização quanto às constantes mudanças de mercado. Podemos definir educação corporativa como um sistema de formação de profissionais baseado no conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes, ou seja, na gestão por competências.

 De acordo com Silva (2003), a Educação Corporativa pode ser definida como um conjunto de práticas educacionais esquematizadas que tem por objetivo dar oportunidades de desenvolvimento aos colaboradores, a fim de torná-los mais efetivos quanto as suas funções. A Educação Corporativa se tornou uma poderosa ferramenta administrativa, uma vez que atua como complemento educacional, além de envolver o desenvolvimento de novas habilidades, preparar o ambiente para possíveis mudanças da cultura e da identidade da organização, renovação, além do aumento da capacidade do contingente humano existente na empresa.

A educação corporativa constitui um avanço em relação aos tradicionais programas de treinamentos em que pese buscar desenvolver competências em sintonia com as estratégias das empresas. Seu foco reside na organização que aprende, que estimula o aprendizado, principalmente, no que se refere às competências essenciais da empresa. (BAYMA, 2004, p.25).

 A Educação Corporativa objetiva reduzir as necessidades existentes nas organizações no que se refere à atualização dos colaboradores de acordo com as necessidades de mercado em curto prazo. A partir deste cenário foram criadas as Universidades Corporativas, sendo algumas totalmente virtuais, utilizando as TICs como um recurso de aprendizagem e formação. As Universidades Corporativas são os novos centros de treinamento e desenvolvimento de colaboradores de grandes empresas, trata-se de uma relação estratégica de desenvolvimento de funcionários para atender os objetivos da organização, com o objetivo de difundir a cultura e os valores da empresa, além de desenvolver competências e atualizar conhecimentos dos seus colaboradores.

 Segundo Meister (1999), as Universidades Corporativas devem estar baseadas em alguns princípios, a exemplo do desenvolvimento de variadas formas de aprendizagem, programas que sejam propícios à identificação de competências críticas, ou seja, competências essenciais para o funcionamento da organização, além de programas que mostrem o comprometimento da empresa com a responsabilidade social. As ações das Universidades Corporativas são pautadas na estratégia de educação contínua, com o objetivo de desenvolver habilidades no contexto organizacional.

 Diante disto, a Educação a Distância passou a ser uma ótima opção para as Universidades Corporativas, uma vez que pode ser facilmente adequada à realidade de horário dos profissionais envolvidos, possibilita uma redução significativa de custos ao final do processo, além de possibilitar a criação de cursos direcionados às áreas de atuação da empresa. O Ensino a Distância colabora também na criação de comunidades de aprendizagem através de salas virtuais, conferências on-line, entre outras ferramentas que possam ajudar na disseminação das informações.

A missão das Universidades Corporativas consiste em formar e desenvolver os talentos na gestão de negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação), por meio de um processo de aprendizagem ativa e contínua. O objetivo principal desse sistema é o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócios. (ÉBOLI, 2004, p. 48).

 Entretanto, para a implantação do EAD em uma Universidade Corporativa se faz necessário ter uma infraestrutura com diversos recursos tecnológicos como portais, canais de comunicação, intranet, SAP, dentre outros recursos. Um fator importante para o sucesso da inserção do Ensino a Distância na educação corporativa é a comunicação interna. Faz-se necessário que a organização mantenha seus colaboradores informados a respeito da importância e os objetivos dos cursos, mostrando as vantagens da realização de um curso à distância, procurando diminuir as resistências quanto a esta modalidade.

 O e-learning se apresenta como uma ferramenta que contribui para a disseminação da Educação a Distância nas organizações por ser uma modalidade versátil, na qual os conteúdos são atualizados constantemente. De acordo com Oliveira e Francisco (2005), o e-learning é uma metodologia da Educação à Distância (EAD) que pode ser perfeitamente ajustada às características do nosso tempo, marcado pela velocidade, agilidade e grandes volumes de informação a serem gerenciados”.

Um dos maiores especialistas americanos em EAD corporativa Duncan Lennox ressalta que o e-learning não deve ser usado apenas para diminuir gastos. E sim para gerar receitas para a organização. A atualização dos conteúdos, a formação das turmas, a pesquisa, tudo ganha velocidade com o ensino on-line. E isso diminui "o tempo de execução do conhecimento", que é o período que vai da criação do conhecimento até a aplicação efetiva dos negócios. (SILVA, 2003, p.482).

 Dentre as vantagens do e-learning em relação aos programas de treinamentos presenciais aplicados pela organização podemos citar a facilidade de atingir números maiores de participantes; a velocidade na atualização e na transmissão das informações; flexibilidade de horários. A possibilidade de o colaborador rever os conteúdos diversas vezes; disponibilização de informações mais completas; redução substancial de gastos; eliminação de barreiras geográficas, além do ritmo de aprendizagem ser definido pelo funcionário.

 O Ensino a Distância e a Educação Corporativa possuem atualmente padrões semelhantes. Com o auxílio do EAD, a educação corporativa encontrou terreno para seu crescimento, em contrapartida, o sistema EAD encontrou nas organizações condições favoráveis para sua expansão. Ultimamente é possível constatar que as diferenças entre o Ensino Presencial e o Ensino a Distância estão diminuindo. Atualmente é possível verificar na educação presencial o benefício do uso das tecnologias no processo de aprendizagem dos alunos. Já no ensino a distância, pode-se verificar a importância entre a interatividade e o contato entre os envolvidos.

 Assim, é possível perceber a difusão de uma nova modalidade que possibilita a aprendizagem de forma mista, isto é, o blended-learning, na qual parte dos conteúdos é ministrada na forma presencial e a outra parte a distância. Esta modalidade utiliza ferramentas importantes como, por exemplo, as bibliotecas virtuais, emails, materiais impressos, DVDs, CDs, simulações virtuais que permitam ao estudante gerenciar sua busca por informações.

 De acordo com Ricardo (2005), o blended-learning é a modalidade ideal, por ser bimodal, ou seja, um mix de presencial com virtual, e será o caminho de muitos cursos nos próximos anos. Devido as suas características, o blended learning pode atuar como complemento do e-learning, fazendo a integração do indivíduo a um determinado grupo. Segundo Cação (2003), não podemos dizer que o blended learning é uma variação do e-learning, e sim um modelo com características próprias que abrange os melhores componentes do Ensino à Distância e do Presencial.

 Entretanto, os Ambientes Virtuais de Aprendizagem, ou seja, os AVAs que são adotados pelas organizações voltados para a Educação Corporativa, independente da sua formatação precisam ser flexíveis, possibilitando a interatividade e a comunicação entre os envolvidos. Pois, a mais moderna ferramenta tecnológica não irá garantir o sucesso das atividades desenvolvidas, seja na modalidade e-learning, blended-learning, entre outras, se o foco do processo for exclusivamente à redução de tempo e de custos, e não o processo de aprendizagem.

**3. CONCLUSÃO**

 A Educação Corporativa vem crescendo nos últimos anos, direcionando a atenção das organizações para a otimização dos resultados de seus funcionários, redução de custos e melhoria dos processos de produção. A Educação a Distância foi inserida no contexto organizacional devido ao constante avanço tecnológico e o atual cenário econômico, além de permitir que o processo de aprendizagem possa ocorrer junto com o desenvolvimento das atividades dos colaboradores de forma espontânea.

 A implementação da Educação Corporativa à distância, seja na modalidade e-learning ou blended-learning, exige da organização um custo inicial considerado alto, uma vez que necessita de diversos recursos tecnológicos. Entretanto, em longo prazo, se torna econômica, pois elimina gastos relacionados a viagens para a realização de treinamentos, entre outras, além de romper barreiras geográficas e possibilitar à flexibilidade de horários.

 Atualmente, um dos grandes desafios do mundo corporativo é acompanhar as tendências de mercado e manter seu diferencial competitivo. Com o passar dos anos, as organizações perceberam que para atender o novo contexto organizacional era necessário possuir profissionais qualificados e atualizados de acordo com as necessidades de mercado. A Educação Corporativa se apresenta como uma das alternativas mais eficazes para o desenvolvimento dos profissionais dentro das organizações, pois, a partir do momento que os colaboradores percebem que na empresa na qual estão inseridos existem possibilidades para o seu crescimento, seja ele pessoal ou profissional, estes se tornam mais motivados para o desenvolvimento de suas funções, o que contribui consequentemente para o desenvolvimento da organização.

 Como resultado desta pesquisa bibliográfica foi possível identificar a importância da inserção da Educação a Distância para a Educação Corporativa, uma vez que possibilita o equilíbrio entre o aprendizado do colaborador e o desenvolvimento das suas atividades. Além disso, percebe-se que a Educação Corporativa e a EAD estão com seus caminhos interligados, pois ambas tem por objetivo a capacitação e a aprendizagem visando à qualificação do indivíduo, a sua realização pessoal e profissional. A Educação Corporativa a Distância oferece o aprimoramento profissional adaptando-se a disponibilidade de tempo do indivíduo.

 O Ensino a Distância aparece como uma resposta eficaz e necessária para a atualização de funcionários dos mais variados cargos e quando aliada a Educação Corporativa possui um grau elevado de aproveitamento. Para que essa união da Educação a Distância a Educação Corporativa se desenvolva de forma satisfatória, se faz necessário que as organizações não levem em conta apenas a possibilidade de redução de gastos ao adotar esta modalidade, e sim os benefícios que podem trazer em longo prazo quanto à capacitação de seus colaboradores.

**REFERÊNCIAS**

ARETIO, L. G. **Educacion a Distancia Hoy.** Madri: Uned, 1994.

BAYMA, F. **Educação Corporativa:** Desenvolvendo e Gerenciando Competências. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

BELLONI, M. L. **Educação a Distância.** 2.ed. Campinas: Autores Associados, 2001.

CAÇÃO, Rosário. **O E-Learning como Oportunidade de Negócio.** Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação, 2003.

ÉBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil:** Mitos e Verdades. São Paulo: Gente, 2004.

LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marcos Maciel. **Educação a Distância:** O Estado da Arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

KEEGAN, D. **Fundations Of Distance Education**. 3. ed. London: Routledge, 1996.

MAIA, C. ; MATTAR, J. **ABC da EaD**. São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2007.

MEISTER, C. J. **Educação Corporativa.** São Paulo: Editora Makron Books, 1999.

OLIVEIRA, A. C.; FRANCISCO, A. C. de. **Educação Corporativa Baseada Em E Learning:** Uma Ferramenta Para a Gestão do Conhecimento Empresarial. I Encontro Estadual de Engenharia da Produção e I Simpósio de Gestão Industrial. Ponta Grossa/PR, 2005.

RICARDO, E. J. **Educação Corporativa e Educação a Distância**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

SILVA, M. **Educação On-line:** teorias, práticas, legislação, formação corporativa**.** São Paulo: Edições Loyola, 2003.

TACHIZAWA, T.; ANDRADE, R. O. B. **Tecnologias da informação aplicadas às Instituições de Ensino e às Universidades Corporativas.** 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.