

**UNIVERSIDADE DO RIO DE JANEIRO – UNIRIO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS – CCH  
ESCOLA DE EDUCAÇÃO – PEDAGOGIA**

**NATHÁLIA CORRÊA MANSUR**

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA : algumas reflexões**

**Rio de Janeiro  
2008**

UNIVERSIDADE DO RIO DE JANEIRO – UNIRIO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS – CCH  
ESCOLA DE EDUCAÇÃO – PEDAGOGIA

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA: algumas reflexões**

**NATHALIA CORRÊA MANSUR**

**Monografia apresentada à Escola de  
Educação da Universidade do Rio de Janeiro  
para a obtenção do grau de licenciatura plena  
em pedagogia.**

**Professora Orientadora: Guaracira Gouvêa**

**RIO DE JANEIRO  
2008**

## Dedicatória

Chegar até aqui não foi fácil. Não consigo imaginar como seria se não fossem as pessoas que, desde que nasci, me acolhem, me orientam, me questionam e me apóiam sempre que é necessário e me enchem de amor todos os dias.

Dedico esse trabalho a essas pessoas, em especial à minha mãe Maria de Fátima Corrêa Mansur, sem a qual nada disso seria possível, e ao meu pai Nacib Miguel Mansur, que junto com a minha mãe, durante toda a minha vida, me ensinaram com dignidade valores que nenhuma escola ou faculdade é capaz de ensinar; a minha irmã Vanessa Corrêa Mansur, com quem a convivência foi muito importante para que eu pudesse aprender a compartilhar e a ter generosidade; e, finalmente, ao meu amado e já falecido avô Nacib Mansur, sem o qual eu não seria quem sou e com certeza não teria chegado tão longe.

## Agradecimentos

Agradeço a minha orientadora, Professora Guaracira, pelo carinho, paciência e atenção com que conduziu nossos encontros até a conclusão e pela dedicação que sempre mostrou, tornando suas aulas inesquecíveis.

Agradeço as amigas Bianca Freitas, por me ajudar todas as vezes que precisei e por ser uma amiga solícita e confiável; a Roberta Chaves, pelas longas conversas durante os anos de faculdade; a Louise Massaud, Renata Vollu e Paula Teixeira, por serem sempre amigas tão fiéis e compreensivas.

Agradeço também ao meu namorado Alexandre Toscano, por estar constantemente do meu lado, me apoiar, compreender e incentivar os meus passos até aqui.

Por fim, agradeço aos meus colegas de trabalho e, principalmente, ao meu gestor Hirbis Girolli, por esforço em entender e facilitar ao máximo esta jornada.

## RESUMO

Este trabalho abordará o processo histórico no qual o conhecimento assumiu a posição de ativo estratégico no mundo corporativo e as conseqüentes iniciativas educacionais que as organizações passaram a tomar para se adaptar a esta realidade. Por meio dele ficarão nítidas as estratégias, interfaces e os métodos utilizados nas empresas que investem na educação para alcançar seus objetivos.

Neste contexto, serão demonstrados métodos de educação *online*, indicando diferentes exemplos de cursos e elucidando alguns projetos de Educação a Distância de uma determinada empresa, visando a contribuir para a reflexão e aprofundamento no que concerne às interfaces nos cursos de empresas de formação corporativa.

Desta forma, os temas principais abordados foram: EAD no ramo corporativo; Consultoria empresarial de Recursos Humanos; Interfaces da Educação Corporativa.

Palavras-Chave: Educação On-line, Educação Corporativa, Educação a Distância.

## **SUMÁRIO**

Resumo	05
Introdução	08
Capítulo I – Transformações no mundo do trabalho e educação	10
1.1. Mudanças no capitalismo mundial e suas relações com o perfil dos trabalhadores	10
1.2. O conhecimento e a nova organização do trabalho	12
Capítulo II – Educação a distância no ramo corporativo	14
2.1 Educação a distância como opção corporativa	14
2.2 História da educação e do treinamento a distância	16
2.3 A produção de conteúdo para o sucesso na ead	18
2.4 A multiplicação do conhecimento com a EAD	20
Capítulo III – Programas de educação a distância no ambiente corporativo	22
3.1 Tutoria	22
3.2 Programa de EAD em uma empresa de grande porte	23
Capítulo IV – Interfaces da educação a distância no meio corporativo	29
4.1 novas tendências na educação corporativa a distância	29
4.2 conceito de chat	29
4.3 os chats e suas metáforas	30
4.4 Conceito de blog	31
4.5 Histórico dos blogs	32
4.6 Utilidades do blog	33
Considerações finais	35
Referências bibliográficas	36

## INTRODUÇÃO

Diante de um mercado cada vez mais competitivo, o investimento em capacitação dos funcionários mostrou-se como uma das formas mais seguras e positivas para o alcance de resultados compensadores, no sentido de preservação e desenvolvimento das empresas.

A base das grandes empresas encontra-se em seu capital humano que precisa estar preparado e altamente capacitado para a tomada de decisões assertivas e compensadoras para a organização. Com base nesses desafios, surge a necessidade de as empresas propiciarem uma melhor capacitação e desenvolvimento contínuo de seu pessoal.

Neste contexto, a Educação a Distância tem se mostrado uma alternativa eficaz, conciliando a falta de tempo dos profissionais para sua qualificação, a dificuldade de deslocamento e a necessidade de constante desenvolvimento. Esta modalidade é potencializada também pelo alto custo da educação tradicional e a rapidez da mudança dos conteúdos dos cursos.

Além disso, considerando níveis de qualidade de formação, ela possibilita o desenvolvimento de conhecimentos técnicos, estimulando a criatividade, a autonomia, a reflexão, a crítica, o enfrentamento do real com uma fundamentação teórica e a possibilidade de uma visão mais abrangente do mundo com o qual se relaciona.

A fim de melhor compreender a evolução do papel do conhecimento nas empresas, este trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica sobre as relações entre as transformações no mundo do trabalho e a educação. Esses dados históricos foram importantes para a compreensão das mudanças no modo de encarar a força de trabalho desde a década de 1970 e a relação entre estas transformações e o incremento das iniciativas educacionais por parte das empresas.

Ainda através da pesquisa bibliográfica, foi possível coletar dados sobre as necessidades corporativas e a conseqüente opção pelo investimento em educação, de maneira especial a educação a distância, pelas vantagens que ela apresenta, principalmente no contexto organizacional. Além disso, a pesquisa possibilitou o entendimento da evolução da EAD que, bem como os processos empresariais, foi beneficiada pelo desenvolvimento constante de novas tecnologias.

A inspiração para esse tema surgiu do contato com a implantação de programas educacionais, sobretudo a distância, em empresas de grande porte. Tal contato foi proporcionado pelo trabalho que realizei durante aproximadamente um ano em uma empresa de consultoria em educação, onde atuava auxiliando no processo de confecção de material didático especializado para educação corporativa a distância.

Através da experiência adquirida foi possível destacar a importância da produção de conteúdo para o sucesso na EAD, assim como relatar o *modus operandi* de um programa de *e-learning* em uma empresa de grande porte e os suportes necessários para que este investimento alcance os objetivos desejados.

Para compor o estudo, são apresentadas duas novas possibilidades (*chats* e *blogs*) de compartilhar o conhecimento dentro das empresas, ainda preservando os benefícios da educação a distância e igualmente apoiados em tecnologia.



## 1- CAPÍTULO I – TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO

### 1.1. MUDANÇAS NO CAPITALISMO MUNDIAL E SUAS RELAÇÕES COM O PERFIL DOS TRABALHADORES

Desde a década de 1970, o modo de produção e organização do trabalho industrial baseado no taylorismo/fordismo começava a evidenciar suas fragilidades. De acordo com Jacob Gorender (1997), a desmotivação dos trabalhadores, o primeiro choque do petróleo, a recessão cíclica e a introdução dos microprocessadores no interior da produção foram fatores que tornaram mais evidentes a inadequação do regime fordista frente às inovações tecnológicas.

Alem destes, as demandas cada vez mais exigentes e segmentadas no mercado consumidor de bens e serviços fizeram com que as primeiras tentativas de superar o regime vigente de organização da produção comesçassem a serem registradas. O êxito dos produtores de automóveis japoneses acirrou a concorrência mundial e iniciou o processo de substituição e/ ou alteração do padrão de acumulação capitalista, baseado no modelo taylorista/fordista. Além disso, o perfil dos trabalhadores, que até então realizavam suas funções de maneira segmentada e repetitiva, também começou a se modificar.

O modelo de organização do trabalho japonês, também chamado *toyotismo*, caracteriza-se pela economia de escopo, pelas equipes de trabalho e o *just in time*. Entre os elementos fundamentais deste, é importante destacar a produção realizada por equipes de trabalho, que, ao contrário do modelo anterior, seria encarregada de um conjunto de tarefas. Neste sentido, os integrantes destas equipes deveriam ser operários polivalentes, com o domínio de vários ofícios, o que lhes permitiria a rotação de uma tarefa à outra, além de possibilitar que cada integrante da equipe operasse várias máquinas ao mesmo tempo (GORENDER, 1997).

Assim, com a prevalência do trabalho em equipe, a polivalência e a rotação de funções, um nível mais elevado de instrução passa a ser exigido, resultando em um novo perfil de trabalhador, que também deveria ser mais participativo e envolvido com os objetivos da empresa.

Para atingir as expectativas de produção, além da exigência de melhores níveis de instrução e comportamento, estes mesmos trabalhadores também começam receber treinamentos sucessivos dentro da empresa (GORENDER, 1997).

Já na década de 1990, as transformações na dinâmica do capitalismo expandiram-se e aprofundaram-se ainda mais com a formação de blocos regionais e grandes conglomerados, decorrentes da fusão de empresas. Por conta da internacionalização da economia e com o objetivo de enfrentar mercados cada vez instáveis e competitivos, as empresas se reestruturaram novamente, reduzindo postos de trabalho e investindo intensivamente em inovações tecnológicas.

Há duas décadas atrás, não seria possível que uma multinacional conectasse seus funcionários ao redor do mundo através de uma rede corporativa, por exemplo. Hoje, as tecnologias da informação e, sobretudo, a Internet diminuíram distâncias e transpuseram barreiras existentes de modo simples e a custos baixos.

Assim, segundo Deluiz (2001), as transformações tecnológicas e as mudanças organizacionais impactaram os setores industrial e de serviços e um fenômeno paradoxal iniciou-se: ao mesmo tempo em que surgiu a necessidade de um trabalhador multiquificado, ampliou-se o trabalho informal, precarizado e o desemprego.

Ainda de acordo com Deluiz (2001), mesmo que o paradigma taylorista/fordista tenha permanecido nos espaços produtivos ou convivido com novos conceitos, novas tendências em relação ao trabalho começaram a despontar:

Com o avanço tecnológico, as tarefas tornam-se indeterminadas, dadas as possibilidades de múltiplos usos dos próprios sistemas computadorizados, e a tomada de decisões passa a depender da captação de uma multiplicidade de informações obtidas através das redes informatizadas (2007 p.09).

Esta nova realidade fez com que o capital financeiro das empresas, recursos naturais e mão-de-obra barata perdessem seu status central, outrora existente. Tais transformações trazem como consequência a valorização da inovação, do original e do criativo, ao mesmo tempo em que a repetição, a automação e as cópias seriam desvalorizadas. Assim, o trabalho passa a exigir um profissional flexível, não apenas técnica e instrumentalmente, como também intelectualmente, reivindicando um trabalhador polivalente, integrado e autônomo.

## **1.2. O CONHECIMENTO E A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Atualmente, as demandas do mundo globalizado, digital, baseado em constante inovação, exigem que os profissionais adquiram e aprimorem constantemente habilidades de análise, busca e disseminação de informação, a fim de adequarem-se as novas dinâmicas social, cultural e econômica. Da mesma maneira, as organizações buscam adaptar-se às contínuas mudanças, às novas tecnologias, à gama de velocidades com que as informações se apresentam.

Desta forma, o conhecimento cada vez mais se transforma em um produto de rápida obsolescência, impondo a necessidade de um aprendizado constante, o que faz com que o conhecimento adquira um papel fundamental para a competitividade das empresas. Aprender passa a ser uma necessidade emergente para que estas possam inovar constantemente e adaptar-se às transformações e aos contínuos desafios surgidos.

De acordo com Geus (*apud* Steward, 2002), no futuro, a única vantagem competitiva das empresas será a rapidez com que seus gestores assimilam o conhecimento em detrimento dos gerentes dos concorrentes.

Deste modo, tendo o conhecimento alcançado uma posição de ativo estratégico, as organizações se depararam com o desafio de mobilizá-lo em favor de seus objetivos. Torna-se, portanto, fundamental que as empresas encontrem alguma forma de disseminar este conhecimento para seus profissionais.

Assim, observamos a ampliação das iniciativas relacionadas à capacitação de pessoal, que ganham importância e passam a integrar o repertório estratégico das corporações, se sofisticam e se diferenciam, assumindo amplitudes, arranjos, dinâmicas e até mesmo nomes diferenciados para se adequarem às realidades de cada empresa.

## **CAPÍTULO II – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO RAMO CORPORATIVO**

### **2.1 A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA COMO OPÇÃO CORPORATIVA**

Em um mundo globalizado e altamente dinâmico, as técnicas corporativas precisam ser operadas por equipes e núcleos de recursos humanos capazes - considerando o mundo em que estão inseridos. Neste mundo são incorporadas novas técnicas e conhecimentos que se modificam constantemente, surgindo, dessa forma, a necessidade de uma capacitação e atualização dos profissionais frente a essas tecnologias.

No entanto, a falta de tempo disponível para a realização de cursos, participação em congressos e workshops é um fator que impede os funcionários de obterem novos conhecimentos.

Nesse sentido, as empresas passam a investir na educação corporativa, que é entendida como o conjunto de ações que visam desenvolver conhecimentos, habilidades e competências alinhadas ao interesse estratégico da organização e que são, por conseguinte, capazes de incrementar o potencial competitivo da mesma (MARTINS, 2005).

Considerando que a necessidade de melhorar a efetividade do capital humano das empresas é cada vez mais constante, o papel das organizações na busca de ampliar as forma de aprendizado de seus funcionários vem aumentando velozmente. Deste modo, o desafio destas é tornarem-se espaço de aprendizagem contínua, facilitando o acesso dos indivíduos ao conhecimento, apoiando e estimulando o aprendizado individual e amplificando-o por meio de debates, diálogos, trocas de experiências e observações (TARAPANOFF *et al*, 2002).

Num contexto de valorização da aprendizagem no espaço corporativo, uma das principais soluções para treinamento e aprendizagem dos colaboradores nas organizações tem sido a educação a distância (EAD). Os motivos para a escolha são

inúmeros: empresas de grande porte encontram nesta modalidade de educação uma ferramenta importante para difundir conhecimentos em pontos distantes geograficamente; a distribuição é feita de maneira rápida, assim como é ágil a possibilidade de atualização do material. Além disso, na EAD o conhecimento pode ser acessado por um grande número de pessoas, de forma síncrona e assíncrona, o que não limita o acesso à educação devido a questões como: horário de trabalho e dificuldades de deslocamento.

Outro fator considerado muito positivo na opção por esta modalidade está relacionado ao custo, já que os treinamentos presenciais, em alguns casos, necessitam de altos investimentos em deslocamento, professores e material didático. Os gastos relacionados à diminuição momentânea de produção, por conta da necessidade de retirada de equipes inteiras durante o horário de trabalho para assistirem ao treinamento/ aula, também podem ser avaliados como pontos fracos do treinamento presencial.

Entretanto, o treinamento presencial oferece interações difíceis de serem alcançadas através de situações didáticas inerentes ao ensino a distância, apoiada pela tecnologia da informação. Recursos educacionais como jogos e dinâmicas de grupo, por exemplo, não são aplicados nesta modalidade. O educando perde também as interações da relação com o professor e outros alunos, bem como a energia motivacional passada, olhares e tons de voz, que não podem ser traduzidos na comunicação pela web.

Desta forma, dificilmente um treinamento que busque mudanças de comportamentos e atitudes trará bons resultados se for realizado a distância, já que a aquisição dos conhecimentos relacionados a esfera comportamental necessitam de interações que só se realizam em aulas presenciais.

Todavia, para o aprendizado de conteúdos técnicos, a educação a distância tem se mostrado uma excelente ferramenta, capaz de popularizar o acesso à informação e

garantir a independência geográfica das filiais de uma mesma empresa na aquisição do conhecimento, por exemplo.

## **2.2. HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO E DO TREINAMENTO A DISTÂNCIA**

Atualmente, podemos considerar que, em diversos contextos educacionais, as tecnologias de informação e comunicação estão sendo cada vez mais utilizadas em benefício da aprendizagem e notamos que a Internet é um dos melhores artifícios de obtenção de informações e conhecimentos.

Não se pode deixar de observar que a Internet diminui distâncias, acabando com barreiras existentes antes de sua chegada e passou a ser considerada um excelente meio para o desenvolvimento do treinamento e da Educação a Distância.

Notamos que os primeiros sinais de uso da EAD na qualificação de profissionais em serviço são do início do século passado. Algumas informações nos mostram que por volta de 1900, algumas fábricas mineradoras do Alaska começaram a usar essa maneira de difusão do conhecimento para um melhor treinamento de seus empregados em tarefas específicas, como por exemplo, a escavação no gelo.

Naquele momento, a EAD veio como um artifício extremamente eficaz para as fábricas do local. As mineradoras estavam longe geograficamente e a região em que executavam suas ações era muito acidentada, tornando complicada a locomoção de seus trabalhadores. Dessa forma, a solução encontrada para aquela situação foi disponibilizar os treinamentos através de correspondências.

Com o passar do tempo, outras medidas foram sendo utilizadas com o mesmo objetivo nos Estados Unidos no que se refere a EAD e o Treinamento a Distância. Na década de 1920, a Universidade Estadual de Iowa começou a utilizar o rádio para disponibilizar alguns treinamentos. Após o rádio veio a televisão. Em 1951 a mesma Universidade Estadual de Iowa disponibilizou cursos pela TV.

Vale destacar que a utilização da TV trouxe um enorme avanço no sentido que possibilitava utilizar textos escritos, falados e imagens, isto é, em função dos recursos visuais oferecidos, mas a vinda do computador, com certeza, disponibilizou (e disponibiliza) a maior evolução das técnicas educacionais e de treinamento por meio de suas tecnologias, ou seja, os recursos multimídias.

No Brasil, de acordo com Saraiva (1996), considera-se a criação da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro, por Roquete Pinto, entre 1922 e 1925, e de um plano sistemático de utilização educacional da radiodifusão como forma de ampliar o acesso à educação, o marco inicial da EAD.

A partir da década de 60, são encontrados os primeiros registros, alguns sem avaliação, de programas de EAD, no Brasil. E durante algum tempo, os cursos por correspondência do Instituto Universal Brasileiro e os tele cursos de 1º e 2º graus da Fundação Roberto Marinho foram sinônimos de educação a distância no Brasil, segundo Ghedine, Testa e Freitas (2006).

A partir da década de 1980, quando ocorreu a popularização dos computadores, muitos treinamentos passaram a ser desenvolvidos e apoiados por ele. Com o constante desenvolvimento da tecnologia e o maior e mais fácil acesso a Internet, o processo de ensino/aprendizagem a distância ganhou um importante aliado: a interatividade.

Como forma de descrever a história do *e-Learning* e do treinamento através dos estágios, citaremos trechos do artigo "A história da educação e do treinamento a distância". da Equipe e-Learning Brasil. que destacam aspectos de cada década, tomando como referência a década de 1980:

**Até o início da década de 1980 - Treinamentos Tradicionais (Presenciais)**

Antes dos computadores estarem disponíveis para as pessoas nas empresas o treinamento presencial com um instrutor sempre se mostrou o primeiro e mais utilizado método. Este permite que o aluno ou treinando se desloque para um centro de treinamento e que possa focar em seus estudos, e interagir com instrutores e colegas, deixando o trabalho temporariamente de



lado. Ao longo dos anos este método sempre apresentou elevados custos para as empresas e sempre motivou a procura de métodos alternativos para o treinamento.

#### **De 1980 até aproximadamente 1995 - A Era da Multimídia**

A invenção do Windows 3.1, de CD-ROMs e do PowerPoint permitiu que a mídia eletrônica passasse a fazer parte dos processos de treinamento na chama era da multimídia. Dentre os benefícios que passaram a ser alcançados estão a flexibilidade do treinamento, com o treinando tendo maior liberdade para escolher o local e a hora para aprender e a redução de custos. A principal desvantagem é a falta de interação com o instrutor durante o treinamento.

#### **De 1995 a 1999 - O Despertar da Web**

À medida que a web evoluiu, os profissionais envolvidos com o treinamento passaram a explorar de que forma esta tecnologia poderia ser utilizada para melhorar os processos já existentes. Recursos como o e-mail, o Web Browser, HTML, áudio e vídeo streaming começaram a mudar a forma da multimídia voltada para o treinamento.

#### **De 1999 até os dias atuais - A Geração Web**

O tráfego de dados como áudio e vídeo sobre IP, o acesso à Internet de alta velocidade e a sofisticação do desenho de sites e portais estão revolucionando a indústria do treinamento e o mercado educacional. Atualmente os cursos via web podem ser combinados com a supervisão em tempo real de instrutores, e com conteúdos nativos da web, garantindo maior agilidade e qualidade nos resultados. Estes novos métodos têm garantido redução de custos, maior qualidade da experiência de aprendizagem e padrões a serem seguidos nos próximos anos (2007).

### **2.3. A PRODUÇÃO DE CONTEÚDO PARA O SUCESSO NA EAD**

A partir do momento em que uma instituição passa a trabalhar com EAD, é preciso que a mesma providencie recursos e ambientes virtuais adequados, além de uma equipe de trabalho estruturada, onde, entre outros, deve haver um ou mais responsáveis pelo desenvolvimento do conteúdo. Também devem ser considerados nos projetos pedagógicos os aspectos psico-sociais e tecnológicos relacionados ao de ensino a distância: dimensionamento dos arquivos, objetividade, clareza, facilitando a autonomia no aprendizado e a organização.

Após a construção do conteúdo deve se dar a ele, um visual atrativo, para que o aluno sinta prazer em estudar um conteúdo bem feito e bem estruturado. Textos

escritos em editores de texto, que são bastante encontrados nos cursos *online*, sem utilização de recursos visuais, não alcançam o sucesso no treinamento, pois estes programas não disponibilizam uma ideal formatação dos desenhos das páginas.

Para um melhor aprendizado, deve-se utilizar uma tecnologia padrão, isto é, o conteúdo deve estar em formato que seja entendido pelo público-alvo, de preferência em formatos que exijam somente softwares normalmente utilizados, como em HTML, MPEG/AVI (vídeo), arquivo do MS Word, PowerPoint ou Flash.

Além disso, o conteúdo deve ser objetivo, dividido em capítulos ou módulos de rápido consumo, ou seja, ele deve ser sintetizado para ser estudado em pequenas etapas, já que o aluno em muitos casos, tem pouco tempo ininterrupto disponível para o exercício de seus estudos. Podemos perceber que o conteúdo pode vir seguido de um conteúdo analítico, maior, porém não obrigatoriamente. Sendo assim, o aluno pode ter acesso ao conteúdo de forma produtiva e necessária para o seu aprendizado posteriormente, caso tenha disponibilidade de tempo, e possa se aprofundar no tópico que tiver interesse.

Vale ressaltar que não é necessário ser especialista no tema para perceber que a tarefa de desenvolver conteúdos é um trabalho que necessita de uma equipe multidisciplinar para ser bem elaborado. Uma equipe de Educação a Distância necessita de um pedagogo que oriente e dê suporte ao projeto da disciplina e do conteúdo, em um trabalho em conjunto com o professor e o produtor, que deve ter *expertise* em softwares como: Flash, Dreamweaver (HTML), Photoshop, Illustrator, Acrobat, por exemplo.

Ainda, percebe-se que o desenvolvimento do projeto é otimizado no momento em que pode contar com um especialista em EAD para que ele gerencie o processo em geral, além de dar suporte e manutenção à atividade pedagógica.

O professor não deve ser o único responsável pelo trabalho de geração do conteúdo, pois normalmente ele usa sua ementa e seu material didático na íntegra, isto

é todo o conjunto que considera suficiente para um aprendizado superficial e aprofundado, isto, muitas vezes, pode tornar o curso cansativo e improdutivo.

É importante comentar que quando são produzidos vídeos para conteúdo, o professor deve contar com um núcleo de produção para fornecer o suporte ideal no que concerne à iluminação, sonoplastia, pós-produção e edição de vídeo, resultando em peças de boa qualidade, além de bem dimensionadas em termos de tamanho de arquivo e meio de transmissão.

Dessa forma, podemos concluir que a Educação a Distância de qualidade requer um conteúdo adequado e bem desenvolvido e que para tal requer um núcleo de produção e consultoria especializado na linguagem de EAD.

#### **2.4. A MULTIPLICAÇÃO DO CONHECIMENTO COM A EAD**

Sabemos que a Educação a Distância é uma modalidade de educação que permite que os empregados aprendam sem sair de seu ambiente de trabalho, respeitando o ritmo de desenvolvimento de cada um. No curso a distância pode-se administrar a disponibilidade de tempo e lugar para realizá-lo. Ainda podemos apontar que a EAD disponibiliza ao aluno formas de construir a sua trajetória de aprendizado, tendo como referência sua própria meta de estudos, sua disponibilidade e motivação e dando possibilidades de administrar o seu tempo.

O conhecimento nos dias atuais está sendo visto com um novo olhar. Os profissionais têm a necessidade de saber sobre diversas áreas de conhecimento para contextualizar o seu trabalho, tornando-se assim mais completo e conseqüentemente, mais valorizado.

De acordo com Landon (1992 apud Ribeiro e Jucá, 2001) devemos abandonar sistemas conceituais fundamentados na idéia de margem, hierarquia e linearidade e substituí-los por outros como a multilinearidade, nós, links e redes.

Essas considerações nos levam a pesquisar e entender o verdadeiro significado de Educação a Distância, para chegarmos a uma grande rede de conhecimentos que está inserida num contexto universal, conectado com áreas de conhecimento diversas.

Sendo assim, o tutor/professor precisa ir além do fato de estar ligado apenas a uma disciplina. Precisa estar inserido de maneira mais ampla no mundo do conhecimento, assumindo um papel de suma importância, pois será ele o agente capaz de disseminar os pressupostos da Educação a Distância.

Estamos tão acostumados com as formas tradicionais de aprender, que esquecemos que a aprendizagem pode acontecer quando assistimos a um filme durante o domingo de descanso, quando lemos um jornal, ao escrevermos um e-mail, ao assistirmos a uma palestra ou quando participamos de uma reunião, por exemplo.

Com o nosso dia-a-dia acelerado, não podemos mais nos restringir às “paredes das salas de aula”, é preciso ampliar as ofertas de capacitação e desenvolvimento. Além disso, em um mundo global no qual estamos cada vez mais inseridos, é necessário que os contatos não tenham fronteiras.

No sentido de atender a essa demanda, uma das vantagens da Educação a Distância se destaca, esta está expressa na possibilidade do empregado poder escolher e gerenciar com autonomia o horário e o local de estudo conforme suas necessidades. O acesso ao conhecimento se torna mais flexível.

## CAPÍTULO III – PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 3.1. TUTORIA

Para o sucesso de um programa de e-learning, a figura do tutor é de extrema relevância, pois o professor não é mais um mero transmissor de conceitos, ele reconstruiu a sua imagem como um facilitador, um mediador com o intuito de despertar o interesse e a motivação do aluno pela busca de conhecimentos e informações.

Com essa visão, entendemos que uma pedagogia progressista libertária valoriza a experiência de autogestão e autonomia consoante aos pressupostos desejáveis nos programas de EAD. Pode-se dizer que a pedagogia libertária tem em comum com a pedagogia libertadora "a valorização da experiência vivida como a base da relação educativa e a idéia de autogestão pedagógica" (LUCKESI, 1993, p. 64). Tal experiência demonstra que a concepção, a idéia de conhecimento não é a investigação cognitiva do real, mas, sim, a descoberta de respostas relacionadas às exigências da vida social. É essencial que o tutor exerça sua práxis em duas direções: valorizando as necessidades do aluno tanto quanto os conteúdos de ensino. (GONZALEZ, 2005, p. 81)

Como nos diz Paulo Freire em seu livro *Pedagogia da Autonomia* (2000), "*saber ensinar não é transferir conhecimento, mas criar possibilidades para a sua própria produção, ou a sua construção*".

Esta teoria tem como princípio o desenvolvimento da inteligência humana através da interação do indivíduo com o meio, ou seja, o indivíduo responde a estímulos externos construindo e organizando seus conhecimentos de formas cada vez mais elaboradas.

### **3.2 PROGRAMA DE EAD EM UMA EMPRESA DE GRANDE PORTE**

As mudanças na organização do trabalho e a conseqüente necessidade das empresas de investir em seu capital humano tornaram o aprendizado uma das estratégias de desenvolvimento organizacional mais valorizadas para a manutenção da competitividade das empresas no mercado.

Por conta das vantagens oferecidas pela EAD, muitas empresas optam por uma ferramenta de aprendizagem que utilize este método de ensino como ponto de partida para o desenvolvimento de seus projetos educacionais, já que a Educação a Distância quebra barreiras geográficas, proporcionando a integração de pessoas que estão fisicamente distantes. Por exemplo: Um empregado que participa de uma turma em São Paulo, ou em qualquer parte do mundo pode trocar informações com um participante que está no Rio de Janeiro, desde que ambos tenham acesso ao Ambiente de Aprendizagem da Empresa.

A seguir, iremos descrever como pode ser realizado um projeto de EAD no ramo corporativo. O relato é fruto da observação do trabalho de uma consultoria especializada em implantação e condução de treinamentos técnicos para o desenvolvimento dos empregados de seus clientes, neste caso, uma mineradora de grande porte, a qual chamaremos de Empresa X.

#### **3.2.1 Ambiente de Aprendizagem da Empresa X**

É um espaço virtual através do qual podemos gerenciar as ações de desenvolvimento relacionadas ao plano de desenvolvimento do empregado. Dentre estas ações, podemos destacar as atividades on-line, que estão divididas em auto-estudos on-line e cursos on-line com tutoria.

É também neste ambiente que os empregados poderão interagir, mesmo estudando em espaços físicos diferentes. Os participantes poderão comunicar-se

facilmente entre si e com o seu tutor, que será o mediador desta aprendizagem, facilitando a troca de conhecimentos.

*a. As convocações para as ações de desenvolvimento da Empresa X*

Para cada uma das categorias de ações de desenvolvimento na qual o empregado está inscrito no plano de desenvolvimento do empregado, é enviada uma notificação automática informando quando ela será disponibilizada.

*b. As turmas dos cursos on-line*

Embora sejam a distância, e cada empregado esteja participando separadamente, ao se inscrever nos cursos on-line, os empregados estarão fazendo parte de uma turma virtual. Cada turma possui uma data de início e fim. Só após esta data as turmas são "fechadas" pelo Núcleo de Recursos Humanos e passam a fazer parte do histórico de aprendizagem do empregado, podendo ser consultadas a qualquer momento.

Já nos auto-estudos on-line, quando o empregado seleciona uma ação de desenvolvimento desse tipo no plano de desenvolvimento do empregado, ele é automaticamente inscrito.

*c. Como se inscrever*

1. Vá ao portal da Empresa X e faça o login;
2. Selecione Ambiente de Aprendizagem;
3. Já no Ambiente, clique em Catálogo de Ações;
4. Na tela Catálogo de Ações digite no campo Título o nome da ação desejada (ex: Segurança e Saúde Ocupacional);
5. Clique em Buscar;

6. Ao ver o resultado clique no Calendário para selecionar o período da turma (as turmas só aparecerão se você escolher o período);
7. Ao localizar a turma, clique no ícone Inscrever;
8. Abrirá uma tela com a confirmação da sua inscrição;
9. Clique no botão Fechar.

#### *d. Como navegar nos cursos e auto-estudos on-line*

Quando o empregado desejar acessar a sua ação de desenvolvimento, já estando inscrito, basta entrar no ambiente de aprendizagem da Empresa X, clicar em “Meu desenvolvimento” e dar um “duplo clique” no ícone indicado da ação on-line.

#### *e. Realizando os cursos e auto-estudos on-line*

As ações on-line podem ser realizadas em qualquer estação de trabalho ligada ao Portal “Empresa X”. Nesses casos, verifique se você possui o aplicativo “Flash 6,0, Java Runtime, Java Initiator” (\*). Ele é imprescindível para a visualização dos cursos.

### **3.2.2 Controle de participação nos cursos e auto-estudos on-line**

A participação será registrada na Empresa X através de uma funcionalidade do próprio Ambiente de Aprendizagem, enquanto o empregado navega pelo conteúdo do curso.

O tempo de navegação e resultados podem ser verificados no módulo “Meu desenvolvimento” no ícone “exibir resultados”.

Além de navegar no conteúdo, o participante de um auto-estudo ou curso on-line poderá contar com ferramentas de colaboração existentes no ambiente de



aprendizagem da Empresa X: elas garantem a interação com o tutor e com os “colegas de turma”.

### **3.2.3 Recursos do Ambiente de Aprendizagem**

#### *a. Chat*

Uma sala de “bate-papo” virtual, na qual os participantes conversam em tempo real através de mensagens de texto. As datas e horários são definidos antecipadamente para promover, ao mesmo tempo, o encontro de todos no ambiente,

#### *b. Anexos*

Onde serão disponibilizados documentos para todos os participantes de um determinado curso.

#### *c. Fórum*

Espaço de discussão, onde são lançados pontos de questionamentos para que os demais participantes registrem a sua opinião. Não é preciso estar conectado ao mesmo tempo para participar.

#### *d. Comunidade Virtual*

É a reunião de pessoas com interesses em comum que se comunicam com o objetivo de trocar informações, compartilhar idéias e conhecimentos. Na comunidade os empregados podem contar com todos os recursos de interação, em um mesmo espaço.

#### *e. O Aluno Virtual*

Nas ações de desenvolvimento on-line, o aluno é gestor da sua aprendizagem. Para tanto, deve adquirir certas competências, que o tornem mais capacitado a gerir sua aprendizagem.

Dentre as competências necessárias para participar de ações on-line, podemos citar:

- Capacidade de reconhecer que precisa aprender;
- Saber gerenciar o tempo e o aprendizado;
- Utilizar os recursos disponíveis para obtenção de melhores resultados;
- Motivar-se sempre;
- Acreditar que será o responsável pela construção do seu conhecimento e dos outros;
- Entender como funciona seu processo de aprendizagem, possibilitando o planejamento de um programa de estudo que o auxilie a aprender melhor;
- Ter a capacidade de expor um comentário sincero sobre como está seu nível de aprendizado, bem como reconhecer as maneiras de melhorá-lo.

É importante que o aluno virtual não esqueça de se organizar para cumprir o prazo determinado para o término do curso. A seguir, serão apontadas algumas sugestões de como o aluno deve se organizar para alcançar excelentes resultados durante as ações on-line.

#### **3.2.4 Dicas para Concluir Cursos on-line com Sucesso**

- Comprometer-se em buscar conhecimentos até o final do curso;
- Criar uma estratégia fácil e leve para o seu aprendizado, garantindo tempo para refletir sobre o conteúdo assimilado;
- Estabelecer objetivos;

- Avaliar o tempo disponível para organizar estas atividades;
- Manter as atividades atualizadas no prazo determinado, para que não se acumulem, causando uma sobrecarga;
- Dedicar pelo menos alguns minutos do seu dia à aprendizagem

### **3.2.5 Estratégias de Avaliação**

Como uma forma alternativa de verificar a aprendizagem por meio de avaliações finais, os cursos propõem atividades, ao longo do desenvolvimento do conteúdo, que permitem que o empregado aplique os conhecimentos adquiridos e receba o retorno imediato sobre o seu desempenho.

Nos cursos on-line, o tutor é o responsável em avaliar o aluno, considerando fatores como as avaliações baseadas no conteúdo apresentado durante o curso e a participação nas atividades propostas, como chats, fóruns e leitura de textos complementares. Ao final do curso, o tutor irá “fechar” a turma, atribuindo uma nota ao participante, o que irá gerar uma condição para ele: “concluído com ou sem sucesso”.

Em casos que os cursos possibilitam certificações, os empregados são convidados a participar de ações on-line e a realizar uma avaliação final que possui uma nota mínima de aproveitamento. Para que o empregado seja certificado, é necessário alcançar essa nota mínima.

### **3.2.6 Consulta aos cursos on-line após o término do prazo**

Após o término de cada turma virtual, os cursos on-line passam a fazer parte do seu histórico e só poderão ser acessados para consulta. O encerramento da turma é uma tarefa do tutor da turma respeitando os prazos definidos no processo de geração do curso.

## **CAPÍTULO IV – INTERFACES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO MEIO CORPORATIVA**

### **4.1 NOVAS TENDÊNCIAS NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA**

Com a necessidade de uma aprendizagem cada vez mais aberta e flexível, devido as exigências da nova configuração do capitalismo mundial, começam a surgir novos formatos para a educação a distância, relacionando novas tecnologias de informação e comunicação. De acordo com Belloni (2002), “os limites entre educação, informação e entretenimento tendem a perder nitidez nas sociedades contemporâneas, onde o indivíduo consome quantidades crescentes de informação, aplicando-as tanto ao trabalho quanto à vida afetiva e ao lazer”.

Entendendo a educação a distância como “parte de um processo de inovação educacional mais amplo que é a integração das novas tecnologias de informação e comunicação nos processos educacionais” (BELLONI, 2002), observamos uma nova tendência dentro desta modalidade de ensino nas empresas: a aglutinação de outras ferramentas tecnológicas de interação, como *chats* e *blogs*, para de obter novos meios pedagógicos que sejam ricos e proveitosos para a melhoria e a expansão do ensino.

### **4.2 CONCEITO DE CHAT**

A palavra “chat” significa “conversação” e indica a realização de conversação em tempo real. Nesta forma de interação, as pessoas podem participar do ambiente do chat ao mesmo tempo, como se fosse numa sala de aula na qual os alunos não se vissem uns aos outros, nem ao professor, porém a conversa pode naturalmente ser compreendida.

### 4.3. OS CHATS E SUAS METÁFORAS

Podemos considerar que os programas de *chat* que deram caminho aos novos processos de comunicação incorporaram inúmeras funcionalidades, fazendo com que os usuários sejam atraídos, estando sempre à procura de ambientes descontraídos, gerando assim, a socialização.

Existem, atualmente, diversos programas de *chat* na Internet. Os *chats* são mais usados para a diversão e interação social. De um modo geral, podemos notar que os assuntos são em grande parte variados e agrupados em canais (salas). Nestas salas, ocorrem a troca de mensagens, passagem de informações, compartilhamento de objetivos e a intenção de obter novos e diferentes conhecimentos, além de novos amigos.

Podemos destacar que encontramos nos *chats* inúmeras metáforas que surgem provenientes do vocabulário utilizado, não necessariamente associado a elementos expressivos da interface. Explicitaremos, a seguir o significado das metáforas presentes nos chats, mencionadas acima.

A designação "sala" no mundo real, por exemplo, nos leva a imaginar um local em que inúmeras pessoas podem estar ao mesmo tempo conversando umas com as outras. Já em termos metafóricos, da mesma forma, podemos imaginar uma *sala de chat*.

Dessa maneira, as pessoas podem interagir entre si em tempo real, mesmo que elas não estejam fisicamente presentes. Conseguimos, assim, tornar a *sala de chat*, em um "local" em que as pessoas podem "entrar" e "sair", como em uma sala real, ou seja, como se na verdade tivesse uma porta para o ambiente (a "porta", no caso, é a funcionalidade associada à entrada e saída do *chat*).

Numa sala virtual o sentido da presença física é visto de um outro modo. Os participantes existem no ambiente, mas não têm a obrigatoriedade de se identificarem; é como se estivessem todos "mascarados". Então, o que dissemos acima para uma sala real passa a não fazer sentido num mundo virtual onde não é dado crédito à identificação. A metáfora de sala de chat não consegue capturar toda a dimensão de presença física que existe para o

mundo real, mas, no entanto, consegue acrescentar algumas outras características que foram criadas junto à virtualidade (BARCELLOS e BARANAUSKAS, 2007).

Uma das críticas feitas a educação a distância reside no fato de a mesma não possibilitar interações que o treinamento presencial proporciona. Mesmo incapaz de capturar toda a dimensão da presença física, a utilização dos *chats* apresenta-se como uma alternativa interessante, pois permite maior facilidade de comunicação, sistematização e compartilhamento do conhecimento, ainda que com características diferentes das trocas ocorridas em ambientes não-virtuais.

Assim, algumas organizações já começam a criar iniciativas que têm como foco facilitar a interação entre seus empregados, fazendo uso de ambientes virtuais onde os alunos participam sincronicamente, o que possibilita interações no tempo e no espaço, além do registro quantitativo e qualitativo da participação.

Considerando a característica normalmente descontraída e informal destes ambientes, é importante frisar a necessidade da existência de mediadores do processo capazes de disponibilizar recursos que viabilizem a interação e as trocas cooperativas. Deste modo a construção do conhecimento pode ser alcançada, independente de área específica de atuação, mantendo o objetivo da iniciativa.

#### **4.3 – CONCEITO DE BLOG**

Podemos dizer que “Blog” é uma página individual na internet ou na intranet, onde o responsável publica a informação que quiser, como se fosse um jornal pessoal. A sua atualização pode ser realizada quando o autor - o “blogger” - desejar, até várias vezes por dia.

Vale ressaltar que o *weblog* “trabalha” com algumas ferramentas de classificação dos conceitos técnicos a seu respeito, sendo que todas elas estão disponíveis na internet por servidores e usuários comuns. Estas ferramentas compreendem conceitos

como: registro de informações relativas a um *site* quanto ao número de acessos, páginas visitadas, tempo utilizado, de qual *site* ou página o visitante veio, por exemplo.

A seguir, apresentamos mais algumas informações a respeito dos Blogs.

Exemplos de serviços mais conhecidos no mundo: Blogger, Blog.com e o WordPress.

É importante comentar que os sistemas de criação e edição de blogs são bastante atrativos em função das facilidades que são disponibilizadas, em função de o conhecimento de HTML não ser necessário, atraindo as pessoas a criá-los, preferindo os blogs aos sites pessoais mais trabalhosos e que necessitam de uma atenção maior a ser dispensada.

Usados para a apresentação de idéias de professores e alunos, os blogs educativos são de grande importância. Os blogs são muito utilizados, também, por jornalistas, que colocam notícias e comentários da sua área, utilizando o blog como um tipo de mídia.

#### **4.4 – HISTÓRICO DOS BLOGS**

Em 1997, Jorn Barger, concebeu o termo weblog e o definiu como: página da web, em que um diarista expõe todas as demais páginas interessantes que encontrar. Os blogs atuais possuem um visual diferente do blog de Jorn Barger, porém permanecem com a mesma interface de quando foi criado.

Em 1999, inúmeras empresas disseminaram programas, elaborados para automatizar a publicação em blogs. O Blogger, um deles, tornava mais fácil a publicação de conteúdos, e a sua interface dava valor à escrita espontânea, sendo utilizado por diversas de pessoas.

Blogger implantou, no início do ano 2000, uma novidade: o *permalink*, que em português quer dizer “ligação permanente”– que faz a transformação do perfil dos

blogs. Os *permalinks* proporcionavam uma localização permanente, uma URL para a cada publicação num blog. A recuperação, até então, em arquivos de blogs só era realizada através da navegação livre.

Logo após, os *hackers* inventaram os programas de comentários aplicáveis aos sistemas de publicação de blogs que até o momento, não disponibilizavam essa ação. Os comentários nos blogs deram início à democratização das divulgações. Sendo assim, os leitores puderam, mais facilmente, passar a ser escritores.

#### 4.5 UTILIDADES DO BLOG

É importante destacar que utilizar um blog é sinônimo de enviar uma mensagem imediata para toda a web. Ou seja, a pessoa escreve o que quiser e as demais visitam o blog, tendo acesso às informações ali apresentadas.

Vale ressaltar que os blogs dão a possibilidade aos grupos de se comunicarem entre si com mais simplicidade e organização, comparado ao *e-mail*.

Dessa forma, no lugar de alterar manualmente a página da *web*, fazendo seu *upload* para o local onde está hospedada, a pessoa usa o Blogger em seu navegador, que, por meio de uma interface amigável, realiza as atualizações instantaneamente do conteúdo de seu blog.

Existem muitos blogs que refletem idéias ou sentimentos do autor, ou seja, são os chamados blogs pessoais. Também existem os blogs de um grupo de pessoas que se forma para atualizar o mesmo blog, que são os blogs grupais. Por último, existem empresas que utilizam esta ferramenta para se comunicar com clientes, fazer marketing, endomarketing e compartilhar informações e conhecimento.

A utilização de blogs por funcionários ou especialistas para publicar idéias, *links* de fontes, idéias e pontos de vista os tornam poderosas ferramentas de disseminação



do conhecimento e, portanto, fonte de aprendizagem, considerando que são permitidos os debates de opiniões e a troca de informações, através dos comentários postados.

Há casos, como o do HSBC do Brasil, onde presidentes e diretores discutem com os funcionários assuntos importantes para a empresa e o negócio. Assim, incentiva-se a participação dos demais funcionários, as trocas internas, a discussão de idéias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos dizer que a partir do trabalho apresentado, ficaram claras as vertentes referentes à Educação Corporativa e EAD.

Trabalhar com Educação à Distância e com suas interfaces nos leva a um novo mundo, onde cada vez mais temos que nos atualizar para estar em constante acompanhamento das novas tecnologias.

Apesar dos entraves que obviamente todas as empresas possam enfrentar na implantação de projetos como o de Tutoria, por exemplo, ter uma equipe comprometida e sempre aberta a novos conhecimentos já é um grande passo. “Aprender a aprender” é sempre muito importante.

Foi possível verificar através dos textos lidos para a confecção deste trabalho, que a EAD cresce cada vez mais e ganha força quando se é percebido que o sucesso nesta modalidade de educação pode ser alcançado através de meios como a internet, chats, blogs, por exemplo.

Em suma, podemos concluir que pensar em Educação Corporativa é, com certeza, ampliar as formas de desenvolvimento intelectual. Sendo assim, junto às interfaces nela, temos um leque de informação cada vez mais rico, que contribui para o aprimoramento de nossos conhecimentos e conseqüentemente, no alcance de nossos objetivos.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. BARCELLOS, G. C., BARANAUSKAS, M. C. C. (1999). "*Uma Análise de Metáforas em Interfaces para Comunicação Eletrônica*", In: Taller Internacional de Software Educativo, 1999, Santiago. Taller Internacional de Software Educativo--Trabajos Tise99, Santiago.
2. BELLONI, Maria Luiza (2002) Ensaio sobre a Educação a Distância no Brasil. *Educação e Sociedade* v.23, nº 78.
3. COSTA, Ana Claudia Athayde. *Educação Corporativa, Um Avanço na Gestão Integrada do desenvolvimento Humano*. Rio de Janeiro: Qualitymart, 2001.
4. DTCOM, Equipe E-learning Brasil. *A história da educação e do treinamento a distância*. Disponível <[www.dtcom.com.br/artigos/list\\_artigos.asp?tipo=1](http://www.dtcom.com.br/artigos/list_artigos.asp?tipo=1)> Acesso 25 de novembro de 2007.
5. GEUS, Arie apud STEWART, Thomas A. *A riqueza do conhecimento: o capital Intelectual do século XXI*. Rio de Janeiro: Campus, 2002. 517p.
6. GHEDINE, Tatiana; TESTA, Maurício G.; FREITAS, Henrique. Compreendendo as iniciativas de educação a distância via Internet: estudo de caso em duas grandes empresas no Brasil. Rio de Janeiro: RAP – Revista de Administração Pública, v. 40, nº 3, Maio/Jun 2006, 427 – 455.
7. GONZALEZ, Mathias. *Fundamentos da Tutoria em Educação a Distância*. São Paulo: Avercamp, 2005.
8. GORENDER, Jacob (1997) *Globalização, Tecnologia e Relações de Trabalho*, Estudos Avançados, 11 (29), p. 311-361.
9. MARTINS, Herbert Gomes . Para onde vai a universidade corporativa? Notas para uma agenda da educação corporativa brasileira. Disponível <[www.educor.desenvolvimento.gov.br/arq\\_oficinaii/artigo15-herbertmartins.pdf](http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/arq_oficinaii/artigo15-herbertmartins.pdf)> Acesso: 25 de outubro de 2008.
10. MEISTER, Jeanne C. *Educação Corporativa, A Gestão do Capital Intelectual Através das Universidades Corporativas*. São Paulo: Makron Books, 1998.
11. MUNDIM, Ana Paula Freitas e RICARDO, Eleonora Jorge. *Educação Corporativa, Fundamentos e Práticas*. Rio de Janeiro: Qualitymart, 2004.

12. SARAIVA, Terezinha. Educação a distância no Brasil: lições da história. Disponível  
<[www.emaberto.inep.gov.br/index.php/emabrto/article/viemFile/1048/950](http://www.emaberto.inep.gov.br/index.php/emabrto/article/viemFile/1048/950)>  
Acesso: 09 de dezembro de 2008.
13. SILVA, Marco. *Educação online*. São Paulo: Edições Loyola, 2003.
14. TARAPANOFF, Kira. *et al.* Funções sociais e oportunidades para profissionais da informação. Data-GramaZero – Revista de Ciência da Informação, v.3, n.5, out. 2002. Disponível em: <[http://www.dgz.org.br/out02/Art\\_04.htm](http://www.dgz.org.br/out02/Art_04.htm)>. Acesso em: 03 abr. 2008.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO  
 Centro de Ciências Humanas e Sociais- CCH  
 Escola de Educação - EE  
 Departamento de Didática - DID

### MONOGRAFIA II

ALUNO(A)/matrícula: NATHALIA CORDEA MANSUR

TÍTULO DO TRABALHO MONOGRÁFICO:

EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA: ALGUMAS REFLEXÕES

ORIENTADOR(A): GUARACIZA GONCALVES

### FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

PRIMEIRO AVALIADOR

Professor convidado: FLAVIA NIZIA DA PONTECA RIBEIRO

Nota: 7,0 (SETE)

Considerações:

O trabalho apresenta um tema bastante interessante e pertinente, a subdivisão do conteúdo anunciada, tanto no resumo quanto no sumário, gera uma expectativa que não é suprida ao longo do texto. Este, por sua vez, se mostra muito fragmentado e muito pouco articulado, entre si, e também com a pesquisa bibliográfica.

DATA: 15/12/2008

Assinatura: Filipe

## SEGUNDO AVALIADOR

Professor orientador: BRASÍLIA BOVILANota: 7,0

## Considerações:

O estudante discute de um tema relevante e atual, mas tem dificuldades em articular os capítulos. Considero que sua nota deve ser 7,0 (Sete)

Data: 16-12-2008Assinatura: [Assinatura]

## TERCEIRO AVALIADOR

Professor de Monografia II: JANAINA S.S. MENEZESNota: 8,0

## Considerações:

O trabalho apresenta lacunas no que tange às normas para apontar de um texto acadêmico-científico.

Data: 23/12/08Assinatura: [Assinatura]

## RESULTADO FINAL

Avaliador 1	Avaliador 2	Avaliador 3	Média final
7,0	7,0	8,0	7,3