

**A formação continuada do profissional formador de Recursos Humanos, na Pós-Graduação a distância.**  
Instituição PUC-Campinas, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo, Brasil.

**I. Introdução**

Este trabalho tem como objetivo apresentar uma experiência de retomada educacional, dentro de um cenário de gerenciamento de carreira, com vistas à manutenção da empregabilidade segundo os novos padrões organizacionais, através da Educação Continuada, metodologia Educação a Distância.

As mudanças ocorridas no cenário mundial a partir da segunda metade do século passado como globalização, competitividade, levaram ainda mais à necessidade de incrementar a educação para o trabalho. Organizar o processo produtivo, prevenir falhas e garantir a qualidade em cada etapa, requer o desenvolvimento de uma nova cultura profissional tanto no setor de produção como de prestação de serviços.

Nas organizações o formador de recursos humanos tem a responsabilidade de sistematizar didaticamente, as condições para o desenvolvimento dos seus recursos humanos no atual contexto e cultura econômica. Acompanhar as mudanças ocorridas no mundo, administrar as mudanças internas, assim como estar apto a rever sua postura no dia a dia, exigem deste profissional atualização constante.

A Educação a Distância propicia ao profissional de recursos humanos a sua inclusão em cursos de pós-graduação, facilitando-lhe estudar em qualquer lugar e a qualquer hora, distante ou não dos grandes centros universitários. Como metodologia, mostra-se promissora, instituindo uma nova linguagem educacional e conhecimentos que, para muitos dos alunos representa um desafio. E esse processo é muito bem vindo aos alunos e às organizações, carentes de pessoas, com boa capacidade para aprender rápido e transmitir seus conhecimentos.

Atendendo esse segmento de mercado, a PUC-Campinas, São Paulo, Brasil, em seu curso Educação e Formação de Recursos Humanos, especialização lato sensu, desenvolve uma proposta formal, utilizando-se de novos ambientes de aprendizagem e tecnologias de informação e comunicação educacionais para estimular e desenvolver a educação continuada desses profissionais.

A exemplo das instituições particulares de ensino, o governo brasileiro passa a estimular a criação de novos cursos por meio da liberação de investimentos para que a Educação a Distância, possibilite a inclusão de maior número de brasileiros na educação formal em cursos de nível superior.

**Capítulo II: o gerenciamento da carreira na meia idade**

A compreensão do processo de escolha da carreira por parte de uma pessoa é importante para entender o conjunto de pressões que pesam sobre ela na realização de um planejamento.

Joel Souza Dutra, em seu texto A Gestão da Carreira, em as Pessoas na Organização, página 99, cita as contribuições oferecidas por Super (1957), Super e Bohn (1972) e Schein (1978) acerca dos estágios de vida e sua influência sobre os processos de escolha e desenvolvimento de carreira.

Super (1957) aponta os cinco estágios de vida – infância, adolescência, idade adulta, maturidade e velhice com diferentes expectativas de carreiras, e pressões de vida influenciando nos processos de escolha e desenvolvimento de carreira.

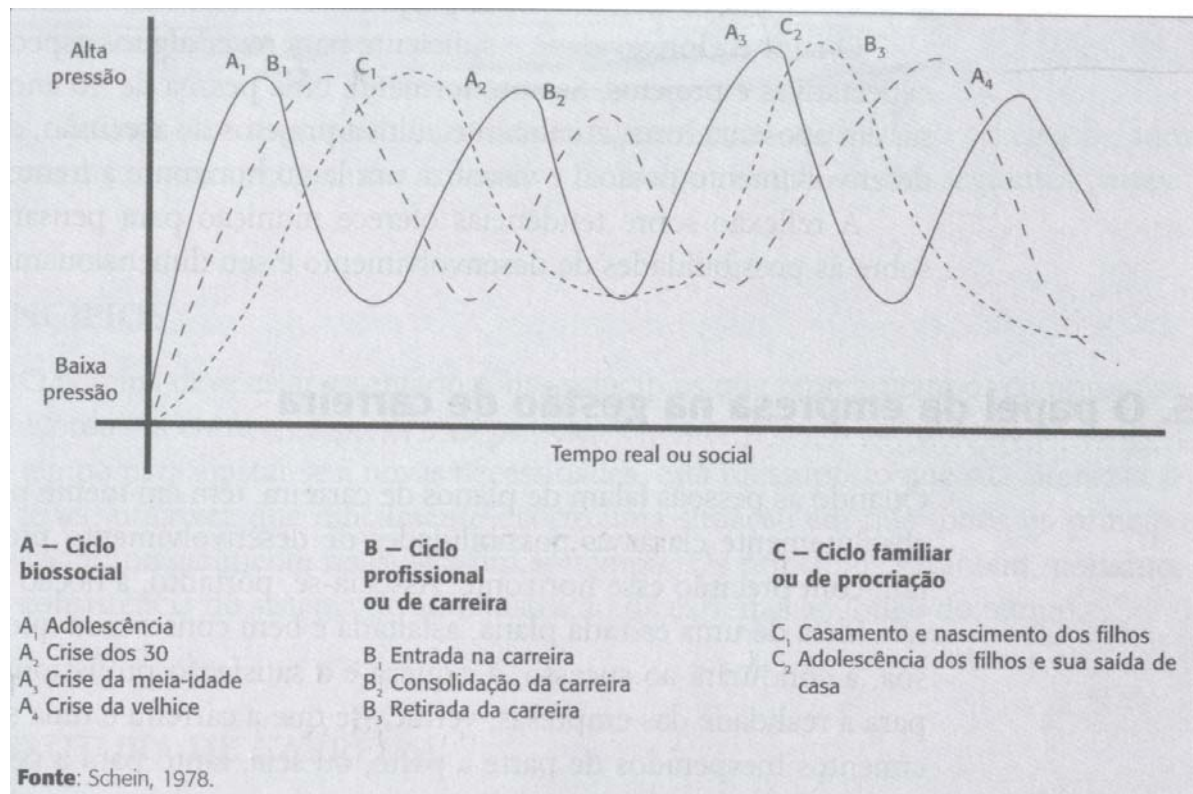
O estágio da maturidade (dos 45 a 64 anos) é apontado como a fase de permanência.

Entretanto, Super estuda uma série de pessoas que viveram processos de mudança significativa em suas carreiras, nessa fase. Tais casos são notados principalmente em função da turbulência vivida no ambiente profissional, o que obrigou as pessoas a estarem em constante reciclagem de conhecimentos. São notados também em decorrência de mudanças na estrutura familiar, quando os filhos estão deixando os convívios dos pais, o que faz com que a mulher reveja seu papel e o casal suas relações.

Esses estágios, embora não ocorram de forma linear e uniforme em termos individuais, mostram que a relação das pessoas com a carreira sofre alterações ao longo do tempo.

Schein (1978) encara a questão da carreira como um processo de desenvolvimento da pessoa como ser integral. Argumenta, que para refletir sobre a carreira das pessoas, é preciso entender suas necessidades e características, que não estão apenas ligadas à vida no trabalho. São fruto, isso sim, da interação da pessoa com todos os espaços de sua vida. Nesse sentido, Schein acredita que as pessoas devem ser encaradas como parte efetiva de um mundo onde enfrentam múltiplos problemas e pressões.

O momento de maior pressão durante a vida, segundo Schein, ocorre por volta dos 40 anos, com a adolescência dos filhos e sua saída de casa, o que provoca grande influência nas decisões sobre projetos de vida pessoal e profissional. Acompanhe no gráfico abaixo, a alta de pressão nessa faixa etária:



Fonte: LIMONGI-FRANÇA (2002: 109).

Essas fases, ou ciclos vêm sofrendo alterações nos últimos anos, motivadas basicamente por dois fatores: aumento da longevidade das pessoas (os futurólogos acreditam que as pessoas nascidas após o ano de 2000 poderão contar com uma expectativa de vida de 120 anos) e redução da oferta de empregos.

Futurologias à parte, a maior longevidade não é algo episódico, mas uma tendência importante que influi decisivamente na vida e na construção de expectativas e projetos. Alterações importantes de padrões comportamentais em decorrência disso já podem ser observadas: o ápice da carreira profissional que era aos 40 anos deslocou-se, nos países desenvolvidos, para os 50 anos. O mesmo fenômeno pode ser identificado no Brasil com pessoas da classe média e da alta: os planos de aposentadoria, que estabeleciam 55 anos como data - limite de retirada da vida profissional até meados da década de 1980, passaram a ser reformulados, uma vez que as pessoas, aos 55 anos, estão cheias de vitalidade. Por outro lado, a complexidade das empresas aumentou e elas necessitam de gente mais experiente. Além disso, não há sistema previdenciário, público ou privado, que suporte pessoas que contribuem durante 30 ou 35 anos e depois usufruem outros trinta ou 35 anos. As pessoas afinal não têm mais como objetivo de fim de vida o ócio. Pelo contrário, estão cada vez mais empenhadas em se tornar úteis e usufruir a vida. Quanto mais as pessoas têm consciência de si próprias, mais esse movimento se intensifica.

O fator longevidade é suficiente para rever alguns aspectos importantes de expectativas e projetos. Se anteriormente uma pessoa de 40 anos começava a pensar em aposentadoria, atualmente cultiva projetos de ascensão, de investimento em desenvolvimento pessoal e visualiza um largo horizonte à frente.

Hall (1986) afirma que as resistências serão cada vez mais brandas à medida que as pessoas forem pressionadas a fazer uma revisão da própria posição em relação à carreira e que as empresas descobrirem o paralelismo que há entre seu sucesso e o sucesso das pessoas que para elas trabalham.

### **III. O cenário organizacional mundial e as mudanças exigidas no perfil profissional**

O curso da mudança pelo qual vivemos a partir dos anos 50, no mundo, acelera seu ritmo trazendo mudanças que remodelam todos os tipos de organizações e alteram o modo como operam, incidindo sobre as pessoas e seu comportamento.

Empresas privadas, governos, instituições educacionais, entidades sem fins lucrativos, organizações militares – repensam seu modo organizacional. A mudança é tão abrangente quanto rápida, atravessando todos os setores da economia. Todas as classes sociais. Todos os continentes. Todas as culturas.

Quem sabe quantas organizações se expandiram rapidamente, reestruturaram suas linhas de produto, entraram em novos mercados, recondicionaram seus sistemas e procedimentos, transferiram suas instalações, instalaram novas tecnologias, contrataram uma nova equipe de gerentes, encerraram algumas operações, tentaram mudar sua cultura organizacional, tiveram seus setores de atividade desregulamentados, foram privatizadas, fizeram extensos cortes no orçamento ou mudaram de mãos?

Vivemos diariamente com fortes mudanças na economia, novas pressões da concorrência, globalização do mercado e contínua remodelação dos empreendimentos e dos governos no mundo todo. Isso nos atinge pessoalmente, e exige de nós que aprendamos novas tecnologias, que nos adaptemos às mudanças sócio-culturais e às novas regras de convivência.

O modo como você encara a situação – onde você, mentalmente, a enquadra e as conclusões que tira – determina sua reação à mudança organizacional.

O que você pensa, pode fazer com que você resista ou fazer com que você acolha e apoie as novas transformações.

É claro que seu pensamento é influenciado por diversos fatores. Cada pessoa interpreta os fatos com base nas informações disponíveis e nas suas experiências, vontades, necessidades, medos, esperanças, preconceitos e crenças. É parte da natureza humana filtrar as informações e escolher no que vai focar sua atenção e o que ignorar. Pesamos a informação de uma forma muito pessoal, avaliando a situação e chegando a conclusões que refletem a nossa inclinação e ponto de vista.

A mudança chegou para ficar. As chances são de que nada será como antes na organização.

A alta administração não está mexendo nas estratégias só para se divertir – o que estamos vendo são reações às mudanças que estão ocorrendo no mundo. A organização só está tentando lidar com essa realidade. Não há muita escolha. A mudança tem vida eterna.

Se a organização está mudando, provavelmente nós também temos que mudar.

Ao notarmos mudanças na cultura, nas prioridades, no estilo de gestão ou no ritmo de trabalho da organização, consideremos isso como uma forte evidência de que precisamos começar a fazer algumas coisas de forma diferente. Nos períodos de grandes transições não se pode confiar nas abordagens tradicionais e provadas.

Se deixarmos a resistência de lado, podemos nos surpreender com o quanto podemos realizar e com a contribuição que podemos dar para ajudar a organização a atravessar a mudança.

A organização sempre precisa do apoio de cada funcionário. Esforços para implementar mudanças importantes quase sempre desestabilizam a organização, tornando-a temporariamente mais vulnerável. Todos devem tornar-se agentes de mudança. O Setor de Recursos Humanos é o responsável por esta tarefa.

A parte principal da descrição de cargo hoje é ser pessoalmente responsável pela gerência de mudanças, responsabilidade, agora, em cada função na organização.

Não resistir à mudança, aceitar-se em mudança contínua, buscar formas para aprendizagem e reflexão constante é a postura desejada do profissional de recursos humanos. A Educação a Distância desponta como nova tecnologia de aprendizagem e reflexão, dando início à realização de parte significativa de tais exigências.

#### **IV. O contraste do cenário econômico brasileiro**

A economia brasileira foi até o início do século XX basicamente agrária, importadora e dependente dos mercados consumidores internacionais.

Os efeitos da Primeira Revolução Industrial, nas primeiras décadas do século XIX, que transformou o capitalismo no cenário europeu – chegaram ao Brasil 100 anos depois. Causas disto estão no modo de produção escravista e a inexistência de qualquer política ou mentalidade industrial. A transição para a industrialização só foi possível após o fim da escravidão e com a Proclamação da República, final do século XIX.

A chamada Segunda Revolução Industrial ocorrida sob a hegemonia inglesa, e acompanhada da concorrência internacional das futuras grandes potências – EUA, Alemanha e Japão, ao longo da segunda metade do século XIX, demorou meio século para se iniciar no Brasil. O engajamento do país na Segunda Revolução Industrial tem dois marcos: no período 1956-1960, com o Plano de Metas e no período da ditadura militar (1964 a 1984), com o Plano Nacional de Desenvolvimento, voltado a realizar o projeto do Brasil - Potência.

A Terceira Revolução Industrial, que do ponto de vista tecnológico surge durante a Segunda Guerra Mundial e toma corpo nos anos 70, com o acentuado desenvolvimento de empresas européias e japonesas, graças ao capital americano investido nelas no pós Guerra, também chega de forma muito atrasada nas indústrias brasileiras. A globalização, a competitividade passa a ser sentida no Brasil, nos anos 90, quando começamos a perder mercado interno para os tecidos chineses, para os carros americanos, para os aparelhos de som e TV japoneses, para a cerveja holandesa, e o macarrão italiano. A acentuada oferta de produtos internacionais, com preços mais baixos, e melhor qualidade, provocou o fechamento de inúmeras empresas nacionais sobretudo as de tecelagem e de auto-peças. Agravando ainda mais essa situação, a atenção do povo brasileiro desfoqueou-se, nessa época, do cenário econômico mundial para a resolução de problemas políticos internos, que provocou a saída do Presidente da República.

Poucas empresas multinacionais, por pressão das matrizes (de origem americana, européia, japonesa), começaram no final da década de 80 a reorganizar a produção brasileira dentro dos novos paradigmas de inspiração japonesa: Just in Time, Kanban, Kaizen, organização celular, CEP-controle estatístico do processo, CCQ - círculos de controle da qualidade, Controle da Qualidade Total.

Segundo dados de pesquisa realizada em 20 empresas brasileiras, localizadas no estado de São Paulo e Rio Grande do Sul, de diversos segmentos de produção e porte variados, publicada por Maria Tereza Leme Fleury, do livro Novas Tecnologias, Trabalho e Educação – Um debate multidisciplinar, página 21, a autora refere que naquelas empresas onde houve a implantação de Programas de Qualidade e Produtividade, verificou-se que mesmo com as estratégias variando - umas mais profundas, outras menos - a implantação de programas de Qualidade interferiu e modificou a cultura organizacional.

Segundo o texto, as características das empresas brasileiras que se adaptaram às mudanças são:

- Pensamento integrativo; cooperação;
- Liderança inovadora;
- Orientação para um futuro próximo;
- Foco na solução de problemas;
- Gestão da Atividade humana.

Outras empresas, reativas à mudança, adotaram a inovação, mas não conseguiram alterar substancialmente o modo de interagir e seu padrão de relações externas. Num primeiro momento têm sucesso, mas passado esse efeito, manifestam reações conservadoras mantendo padrões vigentes. São características destas:

- Pequeno porte (de 150 a 250 funcionários);
- Gestão familiar;
- Adoção de ferramentas da qualidade só para o cliente ver;
- Altas taxas de rotatividade de funcionários (acima de 10% ao ano);
- Falta de qualificação da mão de obra;
- Ausência de treinamento; ceticismo aos programas de limpeza e organização;
- A busca pela sobrevivência imediata;
- A busca de clientes com menor exigência de Qualidade;

- Sofrerem grande pressão dos sindicatos para cumprimento mínimo dos acordos.
- As Políticas de gestão de recursos humanos não serem equacionadas para acompanhar o ritmo da modernização nas áreas técnicas; a visão do empresário ainda é taylorita.
- Ter um corpo gerencial e diretivo não preparado e capacitado para enfrentar um ambiente turbulento de mudança interna e externa.

Nas empresas com mudanças consolidadas verificou-se um denominador comum – as mudanças ocorreram tanto no sistema de produção como no de gestão de recursos humanos/relações de trabalho.

Reação à mudança, crise de investimentos e o retardo do processo de modernização (difusão de novas tecnologias e técnicas organizacionais) mantiveram a fragilidade tecnológica brasileira, a manutenção do taylorismo e o uso predatório do trabalho.

As empresas brasileiras se vêm agora com o desafio de provocar as seguintes mudanças:

- Mudança na organização em geral: relacionadas ao abrandamento das estruturas clássicas, enxugamento organizacional.
- Mudanças na organização da produção: redução do tempo de produção, redução de estoques, implementação de células de produção, just in time, aumento de capital de giro.
- Mudanças na organização do trabalho: abandono relativo das noções de tarefa e de posto de trabalho, análise crítica e interferência em todo o processo, implementação de várias formas de polivalência, junção de atividades de operação, inspeção de qualidade e ações manutenção preventiva, desenvolvimento de novo perfil comportamental profissional.

Os desafios são enormes, dada a história da escolarização e da formação profissional no Brasil. Em 1985 somente 50% dos trabalhadores do setor formal tinham o primeiro grau completo; na indústria de transformação este índice atingia 70%.

O ensino técnico profissional, de nível básico e tecnológico, cada vez menos implementado pelas instâncias governamentais, apresenta-se superado, na medida em que não dá conta das exigências com as novas habilidades e competências exigidas na era da Qualidade.

Por sua vez, as empresas não investem ou investem muito pouco em treinamento, repassando esta responsabilidade ao governo federal e estadual. Quando o fazem, acabam por transformar as novas ideologias, adaptando-as à sua própria realidade, fazendo com que percam grande parte dos seus efeitos.

A falta de preparo técnico e operacional da mão de obra brasileira para o desempenho das novas funções soma-se aos baixos salários, alta rotatividade de funcionários e staff técnico reduzido.

Assim, os esforços mais substantivos no campo da formação profissional parecem encaminhar-se para propostas de educação continuada, que possibilitem a atualização constante das qualificações já adquiridas, envolvendo necessariamente mudanças nos sistemas formais de ensino, especialmente nas suas metodologias para que estas possam atender ao desenvolvimento de novas habilidades e competências não só comportamentais, mas sobretudo de comunicação, exigidas pelas novas formas de trabalho.

Os tipos de qualificações exigidas a serem desenvolvidas por parte dos formadores de recursos humanos no ambiente empresarial são:

1. conhecimento prático e teórico da função e dos procedimentos;
2. capacidade de abstração (leitura, interpretação de dados, decisão, comunicação);

3. qualidades comportamentais: responsabilidade, atenção, interesse pelo trabalho, confiança, cooperação, atenção à manutenção preventiva, pró-atividade, reflexão crítica, participação e sugestões.

Às empresas caberá a responsabilidade de desenvolver novas estratégias empresariais que contemplem políticas de recursos humanos voltadas para:

- a redução de níveis hierárquicos,
- eliminação de cargos de supervisão,
- estabilização do quadro de pessoal (rotatividade inferior a 10% ao ano),
- investimento significativo em treinamento,
- sistema de recompensas,
- intensas campanhas de conscientização e mobilização de todo o quadro de empregados,
- atenção especial aos supervisores,
- introdução de grupos de melhorias,
- visitas às clientes,
- envolvimento de todos com a discussão e solução dos problemas.

#### **V. Fragmentos de uma experiência pessoal em Educação Continuada:**

A partir do ano 2000, insatisfações profissionais; alterações no papel familiar; a dificuldade de manter espaço no mercado de trabalho, devido a idade; o novo perfil profissional exigido frente às mudanças organizacionais, o processo de amadurecimento/envelhecimento, levaram-me a uma reflexão e ao início de um processo de mudança nos rumos profissionais, primeiramente, extensivos ao plano pessoal. Um verdadeiro processo de transformação onde a crise gera novas oportunidades.

Nesse ano, eu trabalhava em uma instituição sem fins lucrativos, de apoio governamental, com a missão de atender socialmente o trabalhador da indústria. A minha função era supervisora da gestão da qualidade, e eu tinha como função implantar programas de qualidade no atendimento aos clientes – interno e externo. Trabalhava há 8 anos nessa instituição e uma sensação de rotina, de falta de desafios e de incompatibilidade com a estratégia institucional me deixavam desmotivada para o trabalho.

Eu poderia começar a esperar pela aposentadoria integral, que poderia ocorrer, em 5 ou 6 anos. Estava com 43 anos de idade, tinha 4 filhos ( 3 meninos e 1 menina) na faixa dos 18 aos 23 anos, um casamento estável, um bom cargo e um bom salário.

Neste cenário de insatisfação profissional, e satisfação pessoal, decidi mudar. Deixei o trabalho seguro, adiei o projeto de aposentadoria integral e passei a ser uma profissional liberal dia. Criei a Focus RH, Treinamento e Desenvolvimento Ltda, minha própria empresa de treinamento.

Inicialmente, fui prestar serviços em uma multinacional americana, do ramo metalúrgico, fundada em 1943, às voltas com graves problemas de falta de qualidade do produto e baixo comprometimento de seus

colaboradores. Não haviam sido treinados nos novos conceitos, não tinham o perfil polivalente necessário; resistiam às mudanças.

Trabalho nessa empresa até hoje como funcionária formal da área de Recursos Humanos, sendo responsável por implantar projetos especiais para o desenvolvimento de pessoas.

A minha empregabilidade, aos 45 anos, idade rejeitada pelos selecionadores brasileiros por acreditarem que o profissional dessa faixa etária não tem mais nada a oferecer, se deve, sobretudo, ao fato de eu sair da minha zona de conforto, e voltar a estudar.

Em 2002 fui fazer intercâmbio internacional, para melhorar a fluência da língua inglesa da língua inglesa. Foi uma vivência rica, pois durante 30 dias convivi de diferentes nações.

Voltei diferente. Estava feliz, mais segura e certa de que aquele tinha sido o primeiro passo para melhorar minha carreira, minha empregabilidade.

Mas, sabia que não poderia parar por aí. A empresa vinha exigindo de mim, não só uma melhoria na performance da gestão da comunicação interna, e a implementação de programas de qualidade, limpeza e organização, mas o desafio de propor novos projetos para associação da macro estratégica empresarial com a performance diária de cada operador. O foco agora era qualidade, prazo de entrega, lucro. Os clientes nos dizimavam com altas multas contratuais, em virtude da nossa falta de qualidade, atraso na entrega. Como ter idéias, como ser criativa em um ambiente de pressão contínua, como responder às solicitações da matriz tão exigente? Eu precisava me aperfeiçoar, eu precisava voltar a estudar.

Estudar? Na minha idade? Freqüentar escola diariamente, sendo que já viajava 130km/dia para ir trabalhar (percurso entre a cidade em que moro e São Paulo, onde trabalho). Estudar, quando minha filha caçula já estava indo para terceiro ano de faculdade e o primogênito já havia feito curso de pós-graduação?

Comecei a buscar um curso de pós graduação. Os cursos frequentiais não me atraíam, devido a extensa jornada diária de trabalho (10horas) e tempo utilizado no percurso para o trabalho, em média 4 horas/dia. Os programas também não atraíam, visto que eram mais voltados à administração de recursos humanos em geral. A minha necessidade era de um curso voltado à treinamento, comunicação interna, desenvolvimento de pessoas.

Por outro lado eu me graduei em 1979, em uma faculdade do interior do Estado de São Paulo, sem referência no meio acadêmico, e que já não existe mais. Eu não tinha, portanto, um curriculum atraente, quanto ao nome da instituição da graduação. Isso me levou a buscar um curso de pós em uma instituição reconhecida. Era precisava ampliar meu curriculum através da formação continuada, a partir de então.

A PUC-Campinas sempre foi uma referência positiva para mim desde a época em fiz a faculdade. Busquei em seu site um curso que me atendesse. E nessa pesquisa eu tive a grata surpresa de encontrar o curso de Educação e Formação de Recursos Humanos, com aulas presenciais e a distância. Inscrevi-me no processo seletivo imediatamente.

Em fevereiro de 2003, iniciei o curso de pós graduação lato sensu, educação a distância, juntamente com mais 23 colegas, em sua maior parte pedagogos e profissionais da área de recursos humanos.

Na aula inaugural, o primeiro de uma série de mitos sobre Educação a Distância, caiu por terra. Eu e tantos outros colegas imaginávamos que curso a distância, seria mais tranquilo, com aulas quinzenais e poucas atividades entre elas. Hoje, fico na Internet em média 1 hora/dia, lendo as colocações dos colegas e professores, além de estudar diariamente, durante as viagens para São Paulo (estou lendo em média 3



horas/dia). Enfim em qualquer lugar, em qualquer hora estou sintonizada com o curso. E a cada dia sinto mais disposição e vontade para estudar.

Desenvolvimento educacional e profissional, empregabilidade, maior motivação no trabalho, criatividade, auto-estima, sensação de rejuvenescimento e re-energização pessoal, são alguns dos benefícios já sentidos.

Do ponto de vista pessoal, foi uma retomada. Retomada de um novo projeto, de novos sentimentos. No momento em que os filhos, por estarem cuidando de seus projetos de vida, começam a deixar a casa para formar nova família, estudar, trabalhar, eu me vejo retomando meus projetos, adiados anteriormente, pela necessidade de prestar cuidados maternos, assim como colaborar para o suporte financeiro de uma família grande. Estou iniciando uma segunda fase de vida – a fase da meia idade – com novas oportunidades e possibilidades que me tornam produtiva, feliz e realizada.

O curso a distância vem atendendo a minha necessidade pessoal e profissional, assim como de outras colegas. E isso veremos a seguir.

## **VI. A experiência institucional e a turma 2003 do curso de Educação a Distância da PUC-Campinas**

### A Instituição - PUC-Campinas

A história da PUC-Campinas começou no dia 7 de Junho de 1941, quando nasceu a primeira unidade, da Universidade, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras. A Diocese de Campinas adquiriu, na época, o antigo casarão de propriedade de Joaquim Polycarpo Aranha, conhecido por Barão de Itapura.

Em 1955, a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras passou a ser Universidade Católica, reconhecida pelo Conselho Federal de Educação. O título de Pontifícia foi concedido pelo Papa Paulo VI em 1972.

Não demorou para o casarão construído no final do século XIX, se tornar pequeno para agrupar todos os cursos da Universidade. Assim, os novos campi foram surgindo de acordo com a necessidade de espaço: o Campus I, o Campus II, o Seminário e o Instituto de Letras.

A PUC-Campinas, Universidade fez e continua fazendo história através de seus cem mil formados, homens e mulheres que ali iniciaram o caminho do sucesso profissional.

### A PUC – Campinas e o Ensino a Distância

O Ensino a Distância na PUC-Campinas vem sendo oferecido na Universidade, desde o início de 1998, com origem no Curso de Mestrado em Informática. Atualmente, oferece cursos na modalidade semi-presencial, mediados por computador, envolvendo mais de 700 alunos, de diversas localidades do país.

A metodologia utilizada para o oferecimento dos cursos foi desenvolvida na própria Universidade. O Núcleo de Atendimento Remoto (NAR) fornece o apoio tecnológico ao oferecimento do Ensino a Distância.

O curso de Educação e Formação de Recursos Humanos é coordenado pelo Prof. Dr. José Oscar F. de Carvalho, Doutor em Tecnologia, com a assessoria pedagógica da Profa. Dra. Suely Galli Soares, Doutora em Educação.

Segundo este Coordenador, em entrevista recente publicada na Revista Galileu, de maio/2003, a PUC-Campinas, nos cursos de Educação a Distância, tem a menor taxa de evasão, não atingindo a casa dos 4%, o que representa o menor índice de evasão dos cursos de graduação. Isso se deve especialmente aos docentes,

que são tutores e desenvolvedores do conteúdo, ao mesmo tempo, o que possibilita fazer alterações no programa da disciplina sempre que necessário; e a interação entre os alunos que é amplamente estimulada, sendo as turmas constantemente organizadas para realização de trabalhos em equipes.

As aulas são 25% presenciais e 75% virtuais. Constitue o conteúdo programático desse curso:

- o entendimento dos pressupostos e fundamentos da relação entre a educação e o trabalho,
- a importância da educação como fator crítico para o sucesso das empresas, e a metodologia para o desenvolvimento do planejamento didático,
- o conhecimento e desenvolvimento de projetos em recursos humanos dentro do novo cenário econômico mundial.

### A turma/2003

O curso Educação e Formação de Recursos Humanos - turma 2003 tem hoje 24 alunos inscritos e participantes.

São características predominantes dessa turma:

- faixa etária média acima dos 30 anos;
- sexo feminino predominante – há 19 mulheres e 5 homens.
- Os alunos são graduados em Pedagogia, Psicologia, Serviço Social, Administração de empresas;
- residem em Campinas (cidade onde está instalada a PUC), mas cerca de 50% viaja em média 50 km para assistir as aulas presenciais ( origem: São Paulo, Jundiaí, Bragança Paulista, Itatiba, Piracicaba, Ribeiro Preto);
- a maior parte dos alunos é casada e tem filhos;
- nem todos dominavam a tecnologia da informática – estão se desenvolvendo no desenvolver do curso;
- todos, com exceção de uma aluna, estão trabalhando no momento;
- trabalham em instituições escolares e empresariais, sobretudo na área de recursos humanos;
- buscaram a PUC-Campinas por ser uma instituição de grande referência no estado de São Paulo e no país;
- optaram por Educação a Distância pelo fato de precisarem adequar sua jornada de trabalho e pessoal/familiar à necessidade de estudar;
- têm como objetivo a educação continuada para crescimento profissional e maior garantia da empregabilidade.

Abaixo, referências e relatos de alguns desses alunos, sobre suas experiências, sobretudo quanto aos benefícios já sentidos no decorrer dos 4 primeiros meses de realização.

**Valéria Júlia Patriani:** 40 anos, casada e mãe de 2 filhos (9 e 11 anos). Trabalha em uma multinacional com 2800 funcionários, na área de Recursos Humanos e reside em Piracicaba, cuja distância da PUC é de 65 km. Refere que: “O curso já provocou mudanças positivas na minha área profissional, devido o contato com

o mundo acadêmico, extremamente rico em bibliografia; pela possibilidade da discussão e troca de experiências, e devido o relacionamento entre os colegas, que tem sido ponto importante. A preocupação dos docentes em repassar conceitos importantes e atuais para o grupo é grande e muito produtiva.

Espero receber uma nova proposta de trabalho na empresa onde atuo, espero realizar um curso de docência para atuar em universidades. Creio que voltar a estudar foi uma atitude extremamente positiva neste ano da minha vida.”

**João Pereira:** é administrador de empresas, trabalha em um banco estatal, e atua na área de recursos humanos. Tem 39 anos, é casado e tem 1 filha de 9 anos. Reside em Campinas, e está distante da universidade por um percurso de 5 km. Optou pela educação virtual, devido a possibilidade de estudar pela Internet, pois sua jornada diária no banco é extensa. Desta forma pode estudar nos finais de semana. O principal benefício do curso vem sendo a possibilidade de colocar na sua prática profissional os conceitos aprendidos.

**Ester Piza de Almeida Barros:** 31 anos, solteira, residente em Campinas, graduada em Terapia Ocupacional e Pedagogia, refere que o curso lhe traz muitos benefícios, pois a possibilita questionar suas atuações, assim como vislumbrar novas oportunidades profissionais. Percebe que na empresa onde trabalha, seus questionamentos estão levando à reflexão e provocando mudanças nas estratégias adotadas.

**Elaine Maria Gonzaga de Souza:** trabalha com educação para adultos em uma grande empresa metalúrgica. Tem 35 anos, é casada e mãe de 2 filhos (10 e 8 anos). O curso de especialização é o primeiro passo para o mestrado. Refere que vem realizando um trabalho diferenciado em sala de aula, desde que passou a frequentar o curso. Sente-se ensinante e ao mesmo tempo aprendiz. Sua sintonia com a administração da empresa é maior agora, conseguindo entender certas decisões estratégicas da empresa onde trabalha, que interferem em seu trabalho.

**Marcos Wandercil:** 29 anos, trabalha como analista de recursos humanos em uma universidade. Mora em Jaguariuna, distante 20 km da PUC. Decidiu fazer um curso de pós graduação devido exigências de mercado e necessidade de estar constantemente em processo de desenvolvimento intelectual. A escolha pelo curso virtual decorreu da necessidade de administrar bem seu tempo entre trabalho, família, vida social e educação continuada.

**Célia Luiza Motta Alvarenga Rangel:** 57 anos, viúva, um filho de 30 anos, é professora especializada em educação infantil e viaja cerca de 230 km para assistir as aulas presenciais. Refere que após iniciar o curso, sente-se mais valorizada na instituição onde trabalha, e com mais “poder” e responsabilidade nas decisões. É mais ouvida nos momentos de decisão. Após a realização do primeiro trabalho, por meio de chat comentou “Gente, crescemos bastante! Tenho até a confessar que no início estava temerosa do nosso envolvimento; acho a máquina fria, mas posso afirmar que dou mãos à palmatória... Sucesso!”

**Isabella Bastos:** Psicóloga. 25 anos, solteira, residente em Ribeirão Preto, há 230 km da PUC, já trabalha com educação à distância, em uma universidade, e cita que: “As mudanças positivas estão relacionadas a um olhar mais treinado em torno da minha prática profissional, dos multi -fatores atrelados a formação de pessoal seja em uma instituição educativa, industrial, etc. E na área pessoal, ao questionamento do que realmente quero para mim, se o que faço é o que quero continuar fazendo... Diante disso, já consegui definir algumas coisas sobre as quais não abro mão, que é a de trabalhar com formação de professores, de pessoal, que eu adoro!”

**Elizabete Elias Silva:** Pedagoga, 31 anos, solteira, operadora de telemarketing em uma instituição educacional, residente em Itatiba, há 25 km de distância, refere que optou pelo curso de pós: “Para expandir meu conhecimentos visando uma melhor oportunidade no mercado de trabalho, além de poder ter uma visão macro da educação nas diferentes organizações humanas, não restringindo somente à sala de aula.A

realização deste curso tem um duplo desafio – é um curso novo através de um sistema também novo para mim”.

**Daniela Garcia:** Administradora de Empresas, 27 anos, divorciada, sem filhos, morando há 80km da PUC, refere que optou pelo curso de pós pelo fato de ter sido promovida à supervisora de Recursos Humanos, na empresa do ramo alimentício em que trabalha, na cidade de Bragança Paulista: “A responsabilidade no novo cargo vem exigindo que eu me atualize e o fato de ter escolhido um curso a distância se deve ao fato de poder estudar sem tem que viajar com frequência para as aulas presenciais.” Com relação aos benefícios do curso, Daniela comenta: “... sinto um enorme amadurecimento como profissional e como pessoa também, venho adquirindo uma visão mais ampla da realidade à minha volta e, uma imensa vontade de mudar tudo ao meu redor!”

Diferentes pessoas, diferentes carreiras, diferentes situações de vida, mas referências comuns quanto aos benefícios da educação continuada na formação do profissional dos formadores de recursos humanos e a praticidade do método a distância, on line, para as pessoas inseridas no mercado de trabalho, ansiosas por crescimento profissional, manutenção da empregabilidade e, essenciais à administração afetiva e financeira da vida doméstica/familiar.

Demais generalizações sobre os benefícios e facilidades da Educação a Distância apontam que:

- A Educação a distância possibilita o respeito ao estilo individual de aprender;
- A mediação, a troca, a multidimensionalidade humana, e colaboração acontecem frequentemente e de forma democrática;
- O respeito mútuo, a interdependência, o conviver é fonte de reflexão e aprendizado;
- Sentimentos de valorização, compreensão, tolerância, diálogo e cooperação são desenvolvidos no perfil do aluno e desta forma aplicados no perfil profissional;
- Cada membro do grupo é responsável pela própria aprendizagem e co-responsável pelo desenvolvimento do grupo;
- Os desafios de criação de conteúdos e respeito aos prazos são vencidos pela motivação, responsabilidade e integração entre os alunos e professores;
- Ocorre redução dos info-analfabetos, que constituem um grande contingente de pessoas no Brasil;
- A prática associada à teoria leva ao desenvolvimento das capacidades de observação, investigação e reflexão.

## **Capítulo VII: Perspectivas positivas para a Educação Continuada, a Distância, no Brasil**

Em 2001 havia no Brasil, 3 milhões de alunos matriculados no nível superior, em 12.155 cursos oferecidos por 1391 escolas (universidades, faculdades, centros tecnológicos). Para uma população de 170 milhões, distribuídos em pouco mais de 5000 municípios, somente 2% da população, sobretudo aquela instalada nos grandes centros urbanos, tinha acesso à educação formal à época.

Concorrem para essa baixa inserção, inúmeros fatores, desde os de ordem econômica - social como altos custos da mensalidade escolar, a necessidade prioritária de trabalhar e colaborar no sustento financeiro da família, até os de natureza geográfica como a concentração das escolas em grandes centros urbanos, a distância a ser percorrida para se chegar à escola, e outros.

Tanto a área governamental, assim como institucional (escolas, empresas, ONG's) se esforçam para minimizar e reverter essa situação, criando projetos de inclusão escolar e educação continuada.

A Educação a Distância tem papel importante e constitui ferramenta adequada nesse processo, podendo ser desenvolvida em todas as instâncias. E este deve ser o ano do treinamento a distância no Brasil.

O Ministério da Educação vê a Educação a Distância como a única maneira de tirar da casa de 2% o número de universitários no país. Com esse intuito pretende criar nos próximos 4 anos, 250 mil vagas em universidades públicas nessa modalidade de ensino. Para tanto, em parceria com o BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento, vem dinamizando recursos destinados ao financiamento de projetos de combate ao analfabetismo e de ensino superior à distância, o Universidade Aberta. – Fonte: Panorama Brasil – 13/03/03.

Abaixo, a situação atual e os objetivos pretendidos pelo novo governo, segundo reportagem de João Vianney, autor do livro A Universidade Virtual no Brasil, e publicada no jornal Estado de São Paulo, de 04/05/2003:

O que existe hoje no ensino superior:

- 60 cursos, entre graduação e pós graduação lato sensu;
- 56 deles em instituições públicas, com 99,01% de alunos matriculados;
- total de 84.397 alunos;
- 1,2 milhão de pessoas participam de cursos a distância no País, em todos os níveis de ensino;
- US\$ 80 milhões foram movimentados por empresas no País, em todos os níveis de ensino

O que pretende o Ministério da Educação:

- Criar 250 mil vagas no ensino superior a distância em 4 anos;
- 10 mil delas no ano de 2003.

As empresas também estão descobrindo ano a ano os benefícios do serviço, que permite capacitar funcionários sem a necessidade e os custos de reunir todos em horários em locais determinados. O resultado dessa tendência é um investimento estimado em R\$ 280 milhões, o dobro do que foi movimentado em 2002.

O número de companhias que investem em e-learning e a importância desse serviço dentro da estratégia de treinamento de funcionários também vem crescendo. Hoje, são aproximadamente 250 empresas a utilizar as técnicas de aprendizagem on line, no Brasil (53% no estado de São Paulo), quando em 2000 eram apenas 60. Pesquisa revela que 53% de uma amostra de 780 empresas brasileiras consultadas pretendem definir um orçamento específico para treinamento à distância, sendo que 41% já pretendem utilizar essa verba a partir de 2003. Esse aumento se deve aos benefícios imediatos:

- menor gasto em locação de espaços e movimentação de pessoal;
- maior rapidez em transmitir conteúdos aos funcionários;
- possibilidade desses em absorver, já que escolhem o horário de estudo;
- a possibilidade de disponibilizar um determinado curso de imediato para um grande número de funcionários.

As pequenas e médias empresas que fornecem conteúdo e infra-estrutura para o serviço, no rastro do aquecimento do mercado, devem ser as principais beneficiadas. Para se ter uma idéia, o número de empresas prestadoras de serviços de e-learning passou de 10 em 1999 para quase 50 em 2000, segundo levantamento do IDC, instituto especializado no mercado de tecnologia da informação.

- 1 mil professores - tutores formados neste ano;
- R\$ 600 milhões em investimentos em 4 anos.

A perspectiva de geração de novos cursos, promovidos tanto pela instituição governamental como por iniciativas privadas; o cenário atual brasileiro, que comporta e precisa dessa retomada; a demanda de alunos que encontram a possibilidade da inclusão escolar por meio da Educação a Distância e os inúmeros casos positivos que buscam o processo de mudança pessoal e profissional exigidos pela nova forma de gestão organizacional, nos faz acreditar que o Brasil poderá ser, em pouco espaço de tempo, o grande modelo latino-americano de desenvolvimento da Educação Continuada, a Distância.

Referência bibliográfica:

- ALMEIDA, Fernando José de (coord.)/ Projeto Nave. *Educação a distância: Formação de professores em ambientes virtuais e colaborativos de aprendizagem*. São Paulo:s.n.,2001. 184 p.
- BRASSARD, Michael. *Qualidade: Ferramentas para uma Melhoria Contínua*. Tradução PROQUAL consultoria e Assessoria Empresarial. Rio de Janeiro: editora Qualitymark, 2002. 87p.
- BOOG, Gustavo G. (coord.). *Manual de Treinamento e Desenvolvimento: um guia de operações*. Tradução Makron Brooks. São Paulo: Makron Books, 2001. 284p.
- CARELLI, Gabriela. Com filhos no Currículo. *Veja*, São Paulo, n.6, p. 59-65, Fev., 2003.
- DRUCKER , Peter F. *Administrando em tempos de Grandes Mudanças*. 5º ed. Tradução: Nivaldo Montigelle Jr. São Paulo: Pioneira, 1996. 230 p.
- FERRETI, Celso João et al. *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. 8º ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. 220p.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: editora Gente, 2002. 306 p.
- MEGGINSON, Leon C., Mosley, Donald C., PIETRI, Paul H. Jr. *Administração: conceitos e aplicações*. Tradução: Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: editora HABRA, 1986. 543 p.
- SOUZA, Ana de Fátima. Ensino a distância. *Galileu*, Rio de Janeiro, n.142, p. 39-50, Mai., 2003.
- VASSALO, Cláudio. Viva a diferença. *EXAME*, São Paulo, n.18, p. 153-164, Set., 2000.