

PROJETO DIA T

VITÓRIA/ES MAIO/2017

**JULIANA RIBEIRO CARDOSO - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS -
jrcardoso@correios.com.br**

**ROSANA MATHIAS RUFINO FRAGA DE CASTRO - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E
TELÉGRAFOS - rcastro@correios.com.br**

Tipo: RELATO DE EXPERIÊNCIA INOVADORA (EI)

Categoria: MÉTODOS E TECNOLOGIAS

Setor Educacional: EDUCAÇÃO CORPORATIVA

RESUMO

Pretende-se neste projeto abordar uma inovação metodológica na prática dos treinamentos a distância que ocorre no Ambiente Virtual de Aprendizagem da Universidade Corporativa dos Correios, no polo do Espírito Santo.

Com as alterações no cenário econômica nacional e a necessidade iminente do desenvolvimento das competências dos empregados, os Correios passaram a adotar o EaD como principal metodologia de capacitação. Contudo não havia a cultura da educação a distância implantada na empresa, imperando o preconceito e o descrédito com esta metodologia.

Estava diante da seguinte situação: o único recurso disponível era este e as pessoas não reconheciam o método como eficaz.

Diante desta situação foi necessário criar uma estratégia que atendesse a demanda educacional da organização e resgatasse a credibilidade da metodologia. Foi então implantado o Dia T, Dia do Treinamento. Neste dia o instrutor vai a campo, com objetivo de promover a educação a distância, engajar o gestor como líder educador e fomentar o autodesenvolvimento das equipes. É um dia em que a educação é o destaque da unidade.

Palavras-chave: Dia T, Treinamento, EaD, UniCorreios.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos os empregados dos Correios, lotados no polo de educação do Espírito Santo, por acreditarem na nossa prática.

1 - INTRODUÇÃO

A Educação Corporativa se reinventa a cada dia. As variações no cenário econômico nacional alavancaram muitas mudanças, dentre elas a forma de fazer educação: do presencial para o EaD.

Contudo, a simples modificação de método não altera a cultura da educação organizacional. Diante desse cenário percebeu-se a necessidade de buscar estratégias para valorização da metodologia, surgindo assim o Dia T – o Dia do Treinamento.

Na prática, corresponde a visita do instrutor em uma unidade, no intuito de dialogar com gestores e sua equipe, despertando em todos a conscientização sobre a importância das ações de Educação Corporativa na rotina de trabalho, principalmente, na metodologia EaD.

Nesse dia, o instrutor esclarece o que é o PAEC (Plano Anual de Educação Corporativa), apresenta a plataforma da UniCorreios e identifica as necessidades de desenvolvimento profissional, dando-lhes todo o apoio necessário.

O objetivo maior dessa ação foi estabelecer uma aproximação da área de educação com as áreas finalísticas, com a, conseqüente, melhoria dos resultados.

Durante a avaliação do ano 2014, os instrutores observaram que algumas ações de educação não atingiram as metas propostas, principalmente aquelas referentes às áreas operacionais. Em contato posterior com algumas unidades com baixos índices de resultados, identificou-se os motivos do não cumprimento das metas e coletou-se as principais dificuldades enfrentadas.

Essas informações revelaram a necessidade de se criar uma metodologia de trabalho que possibilitasse um apoio mais efetivo às áreas operacionais por parte da equipe de treinamento regional, estreitando o relacionamento com as áreas finalísticas e fazendo acontecer a Educação Corporativa.

2 - OBJETIVOS

Esse projeto tem como objetivos:

- Aumentar a efetividade dos treinamentos em EaD, no Polo de Educação do Espírito Santo;

- Aproximar a área de educação das áreas clientes;
- Desenvolver as competências necessárias nas equipes para o alcance dos resultados da Organização;
- Resgatar a credibilidade da modalidade EaD, no Polo de Educação do Espírito Santo.

3 - REFERÊNCIAL TEÓRICO

Existem diversos conceitos de Ensino a Distância, para esse estudo adota-se a definição de Reis (1996, p.13), como sendo “a forma de educação em que o professor/instrutor se encontra geograficamente distante do aluno/treinando”.

A utilização da web como ferramenta de educação propiciou a abertura de uma gama de possibilidades de ensino e aprendizado, criando um cenário favorável para a diversidade de formas e integração de diferentes recursos.

Uma série de benefícios são oriundos dessa prática, de acordo com Reis (1996), pode-se citar: Facilidade de uso; Eliminação de barreiras geográficas; Interações em variadas formas; Possibilidades ilimitadas de busca de informações; Enormes possibilidades de atualização de informações; Moderno instrumento de motivação para o aprendizado; Incentivo ao aprender-a-aprender.

A Educação a Distância tem crescido cada dia mais dentro da Educação Corporativa, atendendo as mais diversas necessidades de aprendizagem e mostrando-se como uma ferramenta capaz de alavancar excelentes resultados operacionais na Organização.

Segundo Malheiros (1992), é cada vez maior o número de empresas que descobrem as vantagens do treinamento a distância para a capacitação e atualização de seus funcionários, não somente por conta da redução dos custos, mas principalmente pela possibilidade de envolver um grande número de pessoas ao mesmo tempo e em regiões distantes.

Em se tratando de uma empresa das dimensões dos Correios, é impossível pensar Educação Corporativa sem a Educação a Distância, cabendo à sua Universidade Corporativa o importante papel de fomentar essa metodologia.

Segundo definição de Meister (1999, 29), a Universidade Corporativa pode ser definida como "um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais da

organização", podendo também funcionar como "meios de alavancar novas oportunidades, entrar em novos mercados globais, criar relacionamentos mais profundos com os clientes e impulsionar a organização para um novo futuro".

Neste contexto, a Universidade Corporativa deixa de ter um papel exclusivamente educacional para corroborar com o desenvolvimento da Organização e manutenção da empregabilidade dos colaboradores.

Esse é o desafio da UniCorreios (Universidade Corporativa dos Correios). Promover a educação orientada aos objetivos organizacionais, garantindo a homogeneização do conhecimento e a implantação da cultura do autodesenvolvimento. Dessa forma, o presente projeto se mostra como uma estratégia de massificação e sedimentação da EaD como solução educacional e ferramenta apta a motivar e desmistificar a modalidade de ensino.

4 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A organização dessa pesquisa se deu através do uso do método de pesquisa bibliográfico e campo com o objetivo de elaborar uma relação entre os aspectos teóricos e práticos abordados no estudo que se refletem na Educação Corporativa.

A opção por esse método ocorreu pela ampla gama de análises possíveis do material coletado e a segurança científica que transferem para o estudo, proporcionando um esclarecimento mais aprofundado do assunto abordado.

Os dados obtidos através dessa pesquisa foram tratados de maneira qualitativa e quantitativa, verificando o posicionamento da doutrina quanto ao tema tratado.

5 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em um primeiro momento, os instrutores optaram por, em 2015, visitar e acompanhar uma ação específica de uma unidade próxima à sede da Seção de Educação, no caso, o CDD Praia do Canto, utilizando-a como piloto.

Assim sendo, realizaram visita à unidade, procurando trabalhar ao máximo as principais dificuldades apresentadas. Nesse contexto, os instrutores disponibilizaram o laboratório de informática aos empregados do CDD Praia do Canto para que eles realizassem o EaD Moto Frete, bem como deram orientações caso estes empregados optassem por realizar o curso na própria unidade. O resultado foi excelente: 90% do efetivo da

Unidade concluiu o EaD.

Em seguida, os instrutores reuniram-se para interpretar a experiência e, assim, apontar as oportunidades de melhoria possíveis e necessárias para aplicação do projeto, ainda em 2015, às demais unidades.

Desse modo, eles se organizaram para visitar todas as Unidades (os CDD e as Agências Próprias) da Grande Vitória/ES, distribuindo-as entre si pelo critério maior proximidade da à residência. Tal estratégia objetivava minimizar os custos com deslocamento.

Para que houvesse padronização nas visitas às Unidades, foi criado o seguinte roteiro:

1. A equipe de educação do polo encaminha email marketing sensibilizando o gestor da unidade sobre o projeto;
2. O instrutor contata esse gestor, via telefone ou e-mail, e agenda a melhor data e horário para a visita;
3. O gestor comunica à equipe acerca da visita dos instrutores;
4. O instrutor se programa para as visitas de acordo com a data e horário acordados com o gestor;
5. O instrutor providencia, junto à área técnica, a liberação/desbloqueio das senhas dos empregados para o acesso à plataforma virtual da UniCorreios;
6. O instrutor prepara a fala sobre o porquê de sua visita, organiza orientações sobre o acesso à plataforma da UniCorreios, os cursos disponíveis e os cursos obrigatórios definidos pelas áreas finalísticas, e escreve uma sugestão de cronograma de estudos para toda a equipe;
7. Na visita, o instrutor inicialmente dialoga com o gestor, explicando o projeto e o auxiliando na definição do cronograma de estudos da unidade, na emissão da lista de presença no sistema, no acompanhamento da realização dos treinamentos pela equipe e na definição da data para revisita, com objetivo de verificação dos resultados do Dia T.
8. Também no dia da visita, o instrutor promove uma fala com toda equipe abordando o objetivo da visita, a definição do PAEC, a forma de acesso à plataforma da UniCorreios, a apresentação e a disponibilização dos cursos pelas escolas, os cursos disponibilizados, dentre eles, os obrigatórios, a forma correta de finalização de cada curso, realizando a avaliação de reação e gerando o certificado. É realizado também atendimento individual aos empregados que apresentam qualquer dificuldade com tecnologia, de forma a apoiar e incentivar o uso da plataforma da UniCorreios e agenda uma nova data de visita, se preciso,

para auxílio individualizado a todos que demonstrarem tal necessidade.

Importante destacar que ao longo do ano eram realizadas reuniões mensais entre os instrutores para alinhamento das ações, exposição de resultados alcançados em cada unidade e implementação de melhorias.

5.1 - RESULTADOS ESPERADOS

Para esse projeto, os resultados esperados eram:

- Aproximar a área de educação corporativa aos demais empregados;
- Apoiar o gestor na condução e realização dos treinamentos obrigatórios;
- Disseminar a cultura do EaD nas Unidades Operacionais;
- Familiarizar a plataforma da UniCorreios entre os empregados;
- Estimular o autodesenvolvimento entre os empregados;
- Apoiar o desenvolvimento das competências necessárias das equipes atendidas;
- Disseminar o PAEC;
- Atingir os resultados do PAEC.

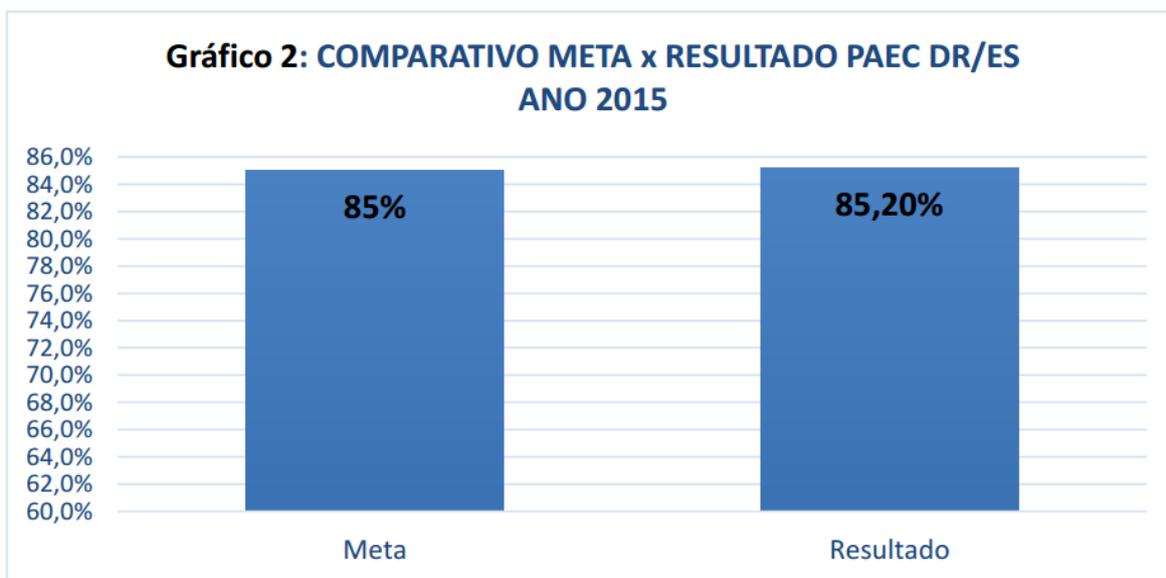
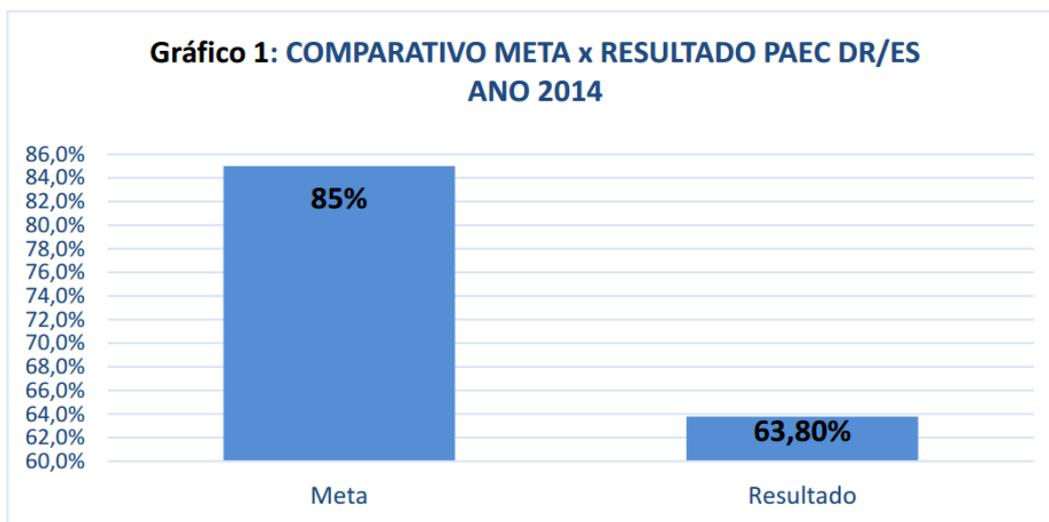
5.2 - RESULTADOS OBTIDOS

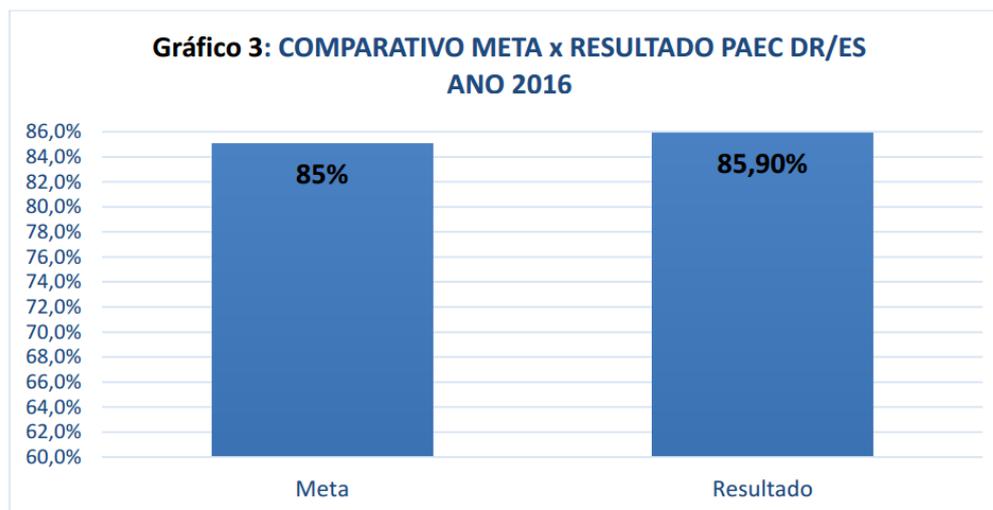
Após realização das visitas, orientação aos gestores e monitoramento das ações realizadas e revisitas, nos anos 2015 e 2016, obteve-se os seguintes resultados:

- Grande aceitação do Dia T e apoio por parte dos gestores e equipe;
- Integração da equipe;
- Ajuda mútua entre pares;
- Colegas unidos auxiliando aqueles com maior dificuldade;
- Interesse em autodesenvolvimento por parte dos empregados;
- Realização dos treinamentos propostos no PAEC;
- Elevação do índice de aproveitamento nas ações de educação;
- Consciência do autodesenvolvimento pessoal/profissional;
- Esclarecimento do PAEC;
- Gestão do conhecimento.

HISTÓRICO DE RESULTADOS ACUMULADOS - DR/ES

Fonte: UniCorreios, planilha <1_PAEC_2017_Relatório_de_Acompanhamento_Consolidado_12.2016.xlsx>





Obs: O valor apontado como “Resultado” neste Gráfico 3 ainda está sob análise da UniCorreios, pois, devido à implantação do sistema SAEC em 2016, há evidências de que o resultado de fato alcançado é superior a este resultado informado.

5.3 - DEPOIMENTOS

Coleciona-se o depoimento dos empregados que participaram do piloto do projeto:

“Para nossa unidade, CDD Praia do Canto, foi de grande valia as ações do Dia T, pois, a partir desta data, tivemos um despertar coletivo na Unidade. Os colaboradores e a gestão foram abraçados com orientações técnicas e didáticas, estreitando assim o relacionamento da área de Distribuição com a área de Educação.” (Gláucia Dutra – Gerente do CDD Praia do Canto).

“A aproximação com os instrutores foi importante para entendermos como funciona a área de educação, os cursos que podemos realizar e os recursos que temos disponíveis.” (Marilane Boniconte – Carteiro do CDD Praia do Canto).

6 - REFERÊNCIAS

MALHEIROS, Rosa Maria. "FEPLAN: uma escola sem paredes". In: **O Comunitário**. FEPLAN, 29ª ed., maio/junho, 1992.

MEISTER, J. C. **Educação Corporativa**. Tradução de Maria Claudia Santos Ribeiro Ratto. São Paulo: Makron Books, 1999.

REIS, A. M. V. **Ensino a Distância: megatendência atual**. São Paulo: Editora

Imobiliária,1996.