

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO SESI E O *E-LEARNING*

Brasília-DF, 05/2009

Vilma Francisco de Oliveira
Serviço Social da Indústria – Sesi/DN
E-mail: voliviera@sesi.org.br

Sylvia Regina Trindade Yano
Serviço Social da Indústria – Sesi/DN
E-mail: sylvia.yano@sesi.org.br

Métodos e tecnologias
Educação Corporativa
Descrição de projeto em andamento
Experiência inovadora

RESUMO

O Programa de Desenvolvimento de Competência é uma iniciativa desenvolvida pelo Serviço Social da Indústria – SESI para o contínuo aperfeiçoamento dos seus colaboradores, adotando metodologia de cursos na modalidade a distância, auto-instrucionais, e com carga horária máxima de quatro horas, utilizando-se de plataforma de ensino na web e suas diversas ferramentas de aprendizagem. Percebendo ser uma estratégia de sucesso para a corporação decidiu expandir para o público externo, seu cliente, a indústria, ofertando gratuitamente, cursos que permitem ao empresário e ao trabalhador, terem acesso a informações vitais para promoção de uma Indústria cada vez mais saudável.

Palavras chave: *cursos de curta duração; auto-instrucional; e-learning; educação continuada;*

1. Introdução

Em um cenário de grandes e rápidas transformações, onde as empresas associam tempo a dinheiro, a educação corporativa vem ganhando espaço e adotando vários métodos e estratégias eficazes para elevar o nível de escolaridade e conseqüentemente, promovendo a contínua melhoria da qualificação profissional de seus empregados. Projetada a este cenário de expressivas mudanças, a educação a distância também ganha espaço nas instituições de ensino, do básico à pós-graduação e, ainda as empresas, promovendo a educação corporativa, ofertam a seus empregados uma série de cursos de aperfeiçoamento profissional.

Segundo Martins (MARTINS, 2009, apud LITTO e FORMIGA, 2009.), o avanço tecnológico dos meios de produção causou impacto na forma de como as pessoas aprendem dentro das organizações. Esse impacto veio por vários motivos, dois deles bastantes evidentes são a escassez de tempo do trabalhador e a necessidade de estarem se aperfeiçoando continuamente frente aos desafios demandados pelas novas formas de trabalho. Esta evolução tecnológica fica evidente quando se analisa tarefas que há alguns anos atrás eram feitas manualmente, sem exigir utilização de máquinas ou

equipamentos, no entanto, hoje só podem ser executados por meio de ferramentas, que em sua maioria, são computadorizadas.

A demanda por qualificação é contínua, mas fatores como custo e tempo são empecilhos para muitos funcionários, razão pela qual, muitas organizações inseriram em sua estrutura organizacional o setor de “educação corporativa”. Tais setores foram criados para promoverem continuamente a qualificação profissional dos seus funcionários por meio de ferramentas que favoreçam a maximização do tempo, diminuam desgastes como deslocamentos, reduzam o custo e sejam direcionadas para as necessidades específicas da organização.

Desta forma, com o objetivo de capacitar os seus profissionais para então levar soluções de grande valor agregado ao seu público-alvo, às indústrias, o Programa de Desenvolvimento de Competências tem como base a utilização de instrumentos tecnológicos como plataforma de ensino com várias interfaces de interatividades como: *chat*, fórum, vídeos, *webconference*, e sistema de infovia (rede corporativa de videoconferência, utilizado pelo Sistema Indústria), contanto com mais de 50 pontos de conexão distribuídas pelo país, permitindo a realização de videoconferências como ferramenta de aprendizado.

2. Estratégias do SESI para o Desenvolvimento de Competências

O SESI, criado em 1946 é uma Instituição de direito privado, mantida e administrada pela indústria brasileira. O Sistema SESI possui uma estrutura de vinte e sete Departamentos Regionais, localizados nas capitais dos estados e 1.215 unidades distribuídas por todo o território nacional. (SESI, 2009).

Em 2008, considerando a necessidade de investir no desenvolvimento de sua força de trabalho e ampliar as oportunidades de qualificação dos seus colaboradores, visando mantê-la totalmente alinhada aos avanços dos processos produtos e da tecnologia, sobretudo para ofertar às indústrias serviços de excelência, organizou um modelo de educação corporativa, disponibilizado por meio do Programa de Desenvolvimento de Competências.

Para que a educação corporativa responda às necessidades da organização, necessita estar alinhada aos seus objetivos estratégicos, sendo assim, desenvolver e gerir competências foram iniciativas previstas no Mapa

Estratégico do Sistema Indústria e do Departamento Nacional do Sesi. “Desenvolver competências” é base para cumprimento da missão e os objetivos estabelecidos pela indústria e pelo Sesi, ou seja, “promover a competitividade da indústria brasileira, influenciando a criação de um ambiente favorável aos negócios e estimulando o desenvolvimento humano e tecnológico” (SESI, 2007) e “Promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação, saúde, lazer, e estimular a gestão socialmente responsável.” (SESI, 2007).

Considerando a dimensão geográfica do Brasil, a diversidade de demandas de aprendizado e a necessidade de ofertar serviços das mais diferentes formas, adotou-se a estratégia de gestão compartilhada por meio de uma rede de interlocutores que desempenham o papel de articulador junto aos demais profissionais de sua região, identificando necessidades de capacitação, dirimindo dúvidas quanto a utilização das ferramentas e recursos pedagógicos e ainda, incentivando a que se inscrevam e concluam os cursos.

A metodologia utilizada pelo Programa prioriza a oferta de cursos de curta duração, no formato auto-instrucional, semi-presencial e presencial, otimizando o aprendizado de temas específicos, embora existam cursos de média e longa duração, estes voltados para situações muito específicas, geralmente quando se necessita formar um perfil inexistente ou raro no mercado. Esta metodologia está baseada na preocupação em promover educação em lugares e horários que sejam convenientes para os alunos. (MOORE, 1996, apud ROESLER, Org. 2006).

Inicialmente este Programa visou desenvolver um sistema de capacitação, por meio de um banco de cursos, na área de saúde, que atendesse as demandas de formação profissional dos Departamentos Regionais. Visava beneficiar os colaboradores em qualquer lugar e que não demandasse muito tempo para concluir os cursos propostos, com esse intuito foram criados cursos de curta duração, ou seja, com carga horária entre uma a quatro horas de duração, no formato auto-instrucional utilizando várias ferramentas de interatividade, conteúdo de fácil assimilação e linguagem de fácil entendimento. Todos os cursos foram estruturados no seguinte formato: Título, Descrição do curso, Escopo, Amostra de Tabela de Conteúdos, (composto por introdução e objetivos do curso, tópicos principais e conclusão),

Objetivos de Aprendizado, Público-alvo e Pré-requisito. Ao final do curso, aplica-se o questionário de satisfação e avaliação final, após finalizar todas essas etapas, atingindo a média de aproveitamento de 70% o aluno recebe automaticamente a certificação.

Por se tratarem de cursos curtos que podem ser realizados no ambiente de trabalho, sem ter que se ausentar por muito tempo do ambiente laboral, em casa ou em *lan houses*, e ainda por serem de fácil assimilação, esses cursos tiveram grande repercussão e aceitação junto aos colaboradores do Sistema SESI que com apenas um mês da disponibilização na rede, teve 534 profissionais matriculados.

Por atingirem tamanho sucesso o SESI decidiu ampliar essa iniciativa para as suas demais áreas de negócios, desenvolvendo cursos com os mais diversos temas, abrangendo as áreas de educação, lazer e responsabilidade social, criando assim um portfólio de Educação Continuada - educação ao longo da vida. Além disso, percebeu-se que esta mesma estratégia poderia ser utilizada para dar acesso à informação nos mais variados temas, a empresários e trabalhadores da indústria. Dentro da linha Acesso ao Conhecimento, de serviços prestados à indústria, iniciou a produção de cursos, na mesma metodologia, auto-instrucionais e de curta duração, no tema de segurança e saúde do trabalho, disponibilizados por meio do site de informação www.sesi.org.br/pro-sst, ao público industrial. Destaca-se que com dez dias de disponibilização, ofertando 12 cursos, foram feitas 600 matrículas com um índice de conclusão médio, neste mesmo período, de 26%.

5. Resultado

A área de Saúde do SESI, em um período de um ano, disponibilizou uma carteira de vinte e um cursos para seus colaboradores, por meio dos sites do Programa de Desenvolvimento de Competência e do Pró-SST, este último destinado exclusivamente à disponibilização de informações sobre Segurança e Saúde do Trabalho. O portfólio de Educação Continuada da área de Saúde do SESI oferta, atualmente, cursos com diversos temas de Promoção da Saúde e Segurança e Saúde do Trabalho.

Em virtude de o Programa ofertar cursos de curta duração, de baixa complexidade e de fácil assimilação, alguns profissionais fazem em média três cursos por mês, tornando o aprendizado uma prática habitual.

Para validação do Programa e conhecimento do índice de aceitação dos cursos, foi aplicada nos alunos uma pesquisa de opinião. O questionário foi realizado com questões objetivas e de múltipla escolha, sobre: clareza e adequação dos objetivos do curso; linguagem de fácil entendimento; carga horária; assimilação dos conhecimentos adquiridos e conhecimento e habilidades adquiridos no curso frente às atividades desenvolvidas em seu ambiente de trabalho.

O resultado geral da pesquisa apontou que 70% dos entrevistados concordam totalmente com o formato e abordagem dos cursos. 70,98% dos entrevistados indicam os cursos do Programa a outros profissionais.

Referências Bibliográficas

LITTO, Fredric M. FORMIGA, Marcos. **Educação a distância**: o estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009. p.224.

ROESLER, Jucimara (Org.). **Programa Interamericano de Aperfeiçoamento em Educação a Distância**: administração e planejamento em EAD. Santa Catarina. UnisulVirtual, 2006. p. 73.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI). **Educação para a Nova Indústria**: uma ação para o desenvolvimento sustentável do Brasil. Brasília, 2007.

_____. **Posicionamento Estratégico do SESI 2007 – 2015**. Brasília, 2008.

_____. **Relatório anual do SESI 2008**. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.sesi.org.br/infografico/relatorioanual/SESI.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2009.