

6 Conclusões

A pesquisa desenvolvida nesta dissertação, ancorada no objetivo de integrar práticas de gestão de pessoas por competências ao Ambiente AulaNet de Aprendizagem Colaborativa identificou que, para poder auxiliar atividades como a formação de grupos de trabalho, a localização de peritos e o planejamento estratégico pessoal e corporativo, um modelo de competências precisa lidar com os seguintes aspectos: o Interesse e a Habilidade (Qualificação e Performance) das pessoas; as Evidências de Performance, as influências do Tempo nos conhecimentos pessoais e a organização hierárquica das Competências.

O *QuIP Model* foi desenvolvido para abordar estas questões e seu uso especificamente na atividade de formação de grupos de trabalho foi objeto de um experimento com 3 turmas de aprendizes ao longo do ano de 2003. Recomendações de como formar grupos são importantes em disciplinas integralmente a distância, como é o caso de TIAE, posto que mediadores e aprendizes não se conhecem presencialmente. Mas também podem ser úteis em disciplinas praticamente presenciais, como Inf-CH, visto darem aos aprendizes a chance de declararem seus interesses e habilidades, sendo agrupados com colegas cuja competência poderiam desconhecer e que passaria despercebida dada a dificuldade de familiarizar-se em pouco tempo com todos na turma, mesmo em turmas razoavelmente pequenas.

Os resultados do experimento mostraram que a estratégia geral de formar grupos privilegiando o interesse das pessoas mas sem descuidar de suas habilidades se demonstrou satisfatória para a grande maioria dos aprendizes. As regras específicas usadas em TIAE 2003.1 – formar um ranking geral dos aprendizes através do somatório dos coeficientes de competências em todos tópicos – e em TIAE 2003.2 – atribuir prioridade aos tópicos – geraram resultados semelhantes em termos de satisfação dos aprendizes, competências pessoais aproveitadas e qualidade dos trabalhos entregues. Aliás, apesar de haver relação entre as competências (seus coeficientes e distâncias percentuais) e os conceitos que os grupos receberam, só saber a competência não possibilita saber se o

trabalho do grupo será um sucesso. Outros fatores, dentre os quais o tempo empregado na tarefa e a intensidade da colaboração entre os membros (cujo número de mensagens trocadas é um indicador) influenciam decisivamente na prática do trabalho. Já a regra de formação de grupos usada em Inf-CH – escolher os maiores coeficientes individuais independentemente dos tópicos – levou aos maiores valores de aproveitamento das competências individuais. Mas isto só foi possível porque a menor complexidade da tarefa a ser feita assim o permitiu. Nas turmas de TIAE, em contraposição, o fato dos tópicos serem não técnicos e bem parecidos diminui a clareza dos mesmos para aprendizes e mediadores. A maioria dos aprendizes disse achar que os tópicos de TIAE eram ambíguos. Este fato, somado à análise das competências, que revelou baixo incremento no interesse e habilidade das turmas de TIAE ao longo do semestre letivo, sugere que se deva investigar mais extensamente como está acontecendo o aprendizado desta disciplina.

Os aprendizes demonstraram saber se auto-avaliar relativamente bem (2/3 das auto-avaliações foram condizentes com a performance no caso concreto). À propósito, os aprendizes se guiaram tanto pelos nomes quanto pelos valores das escalas de qualificação e interesse para preencher seus perfis de competência, o que leva à recomendação de que ambos os tipos de rótulos devem ser mantidos.

Um mini-exame para rapidamente levantar a qualificação dos aprendizes mostrou-se um desafio, dada a dificuldade de se obter precisão sem sobrecarregar os aprendizes de perguntas. Uma solução é transformar a avaliação em parte da cultura da instituição, onde tempo é especificamente alocado para atividades de auto-conhecimento e onde participantes avaliam a si mesmos e uns aos outros.

O uso relativamente intenso de ferramentas de bate-papo e mensagens instantâneas fora do AulaNet pela turma de TIAE 2003.1 e de e-mail para troca de arquivos com a tarefa em progresso pela turma de Inf-CH sugere que vale a pena investir, no futuro, na pesquisa de como criar dentro do Ambiente AulaNet uma seção com serviços exclusivos para cada grupo.

Outros experimentos sugeridos para prosseguir os estudos desta dissertação incluem: testes de outros critérios e regras para formação de grupos; comparações em outras disciplinas; e o acompanhamento das competências dos aprendizes ao longo de um curso de vários anos e não apenas de uma disciplina semestral. Como os temas da gestão de pessoas por competências e sua conjugação com o *e-learning*

são extensos e na sua maior parte ainda inexplorados, espera-se que a contribuição que esta dissertação buscou gerar ao trazer e analisar aspectos da gestão por competências no AulaNet venha a render ainda muitos frutos no futuro.

