



3º Simpósio Avaliação da Educação Superior
05 e 06 de setembro de 2017
Florianópolis – SC – Brasil
ISBN: 978-85-68618-04-2



“AS FUNÇÕES DA AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM NAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA”

Francini Martins Derosa

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
francini.martins@ufsc.br

Patricia de Sá Freire

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
patriciadesafreire@gmail.com

RESUMO

Com o crescimento no número das Universidades Corporativas (UC's), questionam-se os resultados obtidos perante a escolha delas para capacitar e formar. Desta maneira, este artigo busca compreender como se apresenta, na literatura científica, a avaliação da aprendizagem nas UC's, especialmente em relação às funções diagnóstica, formativa e somativa. Para isto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica na literatura seguida de uma análise bibliométrica, tendo a Scopus como banco de dados internacional e multidisciplinar. Perante os resultados obtidos, verificaram-se os aspectos sobre a aprendizagem em relação às UC's, sendo que as funções formativa e somativa quanto à avaliação foram as mais recorrentes nos estudos. Observa-se, diante disso, que a avaliação de aprendizagem nas UC's tem concentrado seu enfoque no controle (acompanhamento) e na classificação (valoração) dos alunos. Em relação à reduzida menção da função diagnóstica, nota-se que maiores estudos nesse sentido são necessários, pois proporcionariam uma compreensão mais ampla e detalhada do perfil dos estudantes de maneira prévia, servindo de incentivo ao processo de autodesenvolvimento. Inclusive, viabilizaria o planejamento mais eficiente de cada disciplina e dos cursos a serem ministrados.

Palavras-chaves: Universidade Corporativa; educação corporativa; avaliação; aprendizagem; avaliação da aprendizagem.

1. INTRODUÇÃO

As universidades são ambientes que, há muito tempo - desde o período medieval, preparam seus alunos para diferentes profissões. Além disso, assumem a responsabilidade de formar cidadãos que exerçam seu papel na sociedade com consciência e responsabilidade. A cada dia, tem-se difundido conceitos do universo acadêmico com o mercado de trabalho, promovendo o destaque das Universidades Corporativas. Estas, são instituições que buscam uma consonância direta entre a formação profissional e os interesses de organizações empregadoras.

Segundo Aromando (2002), é recente a origem e o destaque das Universidades Corporativas nos países da América do Sul. As influências se deram por meio, principalmente, da introdução de cursos para o desenvolvimento gerencial e de programas voltados às políticas específicas de grandes instituições americanas e européias, como a Motorola, a McDonald's, a Shell e a Ford.

O surgimento das Universidades Corporativas não visou apenas substituir o antigo conceito de Centro de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) por uma nova solução. Ao contrário, propôs um maior alinhamento entre os processos de T&D e os negócios da organização. Isso, através da implantação de sistemas educacionais para auxiliar e estimular a criação de métodos de aprendizagem contínua, em que toda a organização aprenda, tendo, contudo, como eixo os resultados organizacionais esperados (MEISTER, 1999).

Apesar das UC's terem objetivos muito claros, a verificação da aprendizagem costuma se dar com a utilização, na prática, dos conhecimentos adquiridos. Bem se sabe que o processo de ensino e aprendizagem, embora sejam tão ligados que pareçam uma coisa só, envolvem vários aspectos que podem fazer com que não se conectem. Desta maneira, poder apurar a aprendizagem, pesquisando meios e estabelecendo modelos de avaliação pode ser muito significativo. Diante desta motivação, este estudo foi elaborado com o objetivo de analisar a avaliação de aprendizagem nas universidades corporativas por meio de levantamento bibliométrico, identificando a presença das funções diagnóstica, formativa e somativa.

Neste artigo, primeiramente são apresentados aspectos gerais sobre a aprendizagem e a sua avaliação nas Universidades Corporativas. A seguir, descreve-se o método de pesquisa utilizado, abordando os critérios de inclusão, fonte de dados e seleção para a pesquisa. Procede-se com a análise bibliométrica da aprendizagem nas UC's e o enfoque nas funções avaliativas. Por fim, relata-se a conclusão, apontando os aspectos que se destacaram nos estudos e o apanhado geral sobre o tema.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Aspectos da Avaliação de Aprendizagem nas UC's

As UC's têm importante função no mundo empresarial, pois o ambiente a sua volta é influenciado e usufrui dos benefícios gerados. Segundo Meister (1999), as universidades corporativas são como laboratórios de aprendizagem, uma forma estratégica para o desenvolvimento dos colaboradores, clientes e fornecedores, visando ensinar técnicas para melhorar o desempenho organizacional. Senge (2004, p. 167) reforça essa ideia ao ressaltar que "as organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem".

No entanto, embora ocorra a aprendizagem individual, não significa dizer que a aprendizagem organizacional está garantida. Afinal, conforme Pantoja e Borges-Andrade (2002), a aprendizagem é um processo psicológico que acontece no nível do indivíduo. Além disso, para que a organização desenvolva um ambiente de aprendizagem, como destaca Boog

(2008), necessita disseminar o conhecimento em larga escala, através de um sistema de formação e desenvolvimento que engloba o universo dos colaboradores como um todo e não somente alguns “privilegiados”.

As técnicas de treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas (TD&E), na visão de Abbad e Borges-Andrade (2004), têm o intuito de contribuir para o bom funcionamento do processamento humano de informações – requisito necessário, embora não suficiente, para a geração de resultados individuais e organizacionais de desempenho. Além do apoio dos recursos pedagógicos, a seleção de estratégias instrucionais é um passo importante e, muitas vezes, essencial para que se possa verificar quando se deve utilizar práticas individuais ou grupais, ou mesmo ambas, dependendo da situação em questão (BOOG, 2008).

Conforme Abbad e Borges-Andrade (2004), os processos de TD&E são ações organizacionais que utilizam da tecnologia instrucional na promoção do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) para eliminar lacunas de desempenho no trabalho e preparar os colaboradores para novas funções. Para os autores, o treinamento é composto de eventos educacionais de curta e média duração, constituído por subsistemas de avaliação de necessidades, planejamento instrucional e avaliação, que focam na melhoria do desempenho funcional e no treinamento para a melhoria da tarefa. O desenvolvimento, por sua vez, constitui-se no conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionadas pela organização e que visam o crescimento do ser humano, sem necessariamente direcioná-lo para uma atividade específica, mas sim, desenvolver competência para que ele possa se manter alinhado à estratégia organizacional em qualquer tarefa que exerça. Já a educação, o nível mais abrangente das ações de aprendizagem, pode ser definida por conjuntos de eventos didáticos de média e longa duração com o intuito de formar e qualificar profissionalmente os empregados de maneira contínua.

De forma geral, a educação é direcionada para as atividades que serão realizadas em um futuro planejado pela organização. O desenvolvimento profissional estimula o processo de crescimento pessoal para esse fim e o treinamento visa melhorar o desempenho dos indivíduos no cargo atual em que se encontrem (Abbad e Borges-Andrade, 2004; Nadler, 1984; Sallorenzo, 2000).

Entretanto, Dutra (2004), chama a atenção para o fato de que possuir um conjunto de CHA não assegura que o indivíduo vai desempenhar suas atribuições e responsabilidades da forma esperada e agregar valor à organização. Assim, é importante que estejam muito claros os objetivos corporativos em relação às perspectivas individuais e organizacionais, buscando-se o alinhamento deles.

Comumente, a evolução do processo de ensino e aprendizagem apresenta ligação com os avanços tecnológicos. Com melhores ferramentas, o estudo tende a se tornar mais fácil, prazeroso e eficaz. Por isso, as salas de aulas deixaram de se limitar a estrutura física e passaram a ganhar apoio dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's). O aprimoramento das metodologias empregadas proporciona rapidez na aprendizagem e, ao mesmo tempo, questiona a qualidade neste processo.

Na visão de Ruas (2003), a universidade corporativa ganha maior sentido se trazer metodologias de ensino e aprendizagem mais dinâmicas e contextualizadas, criativas na forma de congregar as realidades de trabalho com as técnicas adequadas ao ambiente empresarial, com o intuito de facilitar aprendizagens efetivas. Deste modo, a avaliação dessas metodologias empregadas e o entendimento dos efeitos que alterações e melhorias ocasionam, permitem avanços na educação corporativa.

Para Abel e Li (2012, *apud* FREIRE et al., 2016), com base em uma pesquisa realizada pelas autoras com uma amostra de 210 participantes entre clientes de uma empresa de consultoria em educação corporativa e membros da Sociedade Americana de Treinamento e Desenvolvimento, identificaram-se cinco fatores prioritários para o sucesso de uma UC:

alinhamento à execução, desenvolvimento de habilidades para suportar as necessidades de negócio, avaliação de desempenho e de aprendizagem, parceria com as universidades e tecnologia para apoio à aprendizagem.

Em relação à avaliação da aprendizagem nas Universidades Corporativas, observa-se que ela costuma se dar de maneira independente por cada organização empregadora. Por isso, caso a universidade corporativa busque realmente colocar-se para além de uma estratégia mercadológica, há que rever a base do sistema que a sustenta, para que a aprendizagem se dê no trabalho e para o trabalho.

Marcondes e Paiva (2001) afirmam que as universidades corporativas têm se destacado por focar na imagem institucional e na rentabilidade de seus programas educacionais, afastando-se da proposta diferenciada de desenvolvimento profissional ligada às reais necessidades de competências das empresas. Os autores acrescentam que a maioria das UC's concentra suas atividades no ambiente interno, restrito à alta gerência e não extensivo à cadeia de valor. Desta forma, identificar e analisar as diferentes perspectivas quanto à avaliação nas UC's podem proporcionar agilidade e clareza quanto à necessidade de revisão de métodos e estruturas de ensino.

2.2 Alguns critérios para a avaliação de aprendizagem

A partir da pesquisa a respeito das formas para avaliar a aprendizagem, buscou-se tornar possível análises e comparações entre os diferentes modos encontrados para a sua realização e a sua aplicabilidade junto às Universidades Corporativas. Alguns critérios a serem considerados são apresentados a seguir.

Segundo Oliveira (2003), as avaliações devem refletir aqueles instrumentos imprescindíveis à constatação do aprendizado concreto realizado pelo aluno, além de dar suporte ao trabalho docente, direcionando o esforço empreendido no decurso de ensino e aprendizagem a fim de contemplar tanto a melhor abordagem pedagógica como o método didático mais apropriado à disciplina. Além disso, sempre que possível, o contexto sócio-político no qual o grupo está inserido e as condições individuais do aluno necessitam ser considerados.

Uma interessante observação feita por Perrenoud (1999) expõe que:

Na avaliação da aprendizagem, o professor não deve permitir que os resultados das provas periódicas, geralmente de caráter classificatório, sejam supervalorizados em detrimento de suas observações diárias, de caráter diagnóstico. A avaliação é um processo que deve estar a serviço das individualizações da aprendizagem.

Uma forma de se verificar a aprendizagem é por meio da análise das funções do processo avaliativo. Haydt (1988) considera que a avaliação da aprendizagem apresenta três funções básicas: diagnosticar (investigar), controlar (acompanhar) e classificar (valorar). Pautadas a elas, existem três modalidades de avaliação: diagnóstica, formativa e somativa.

A abordagem diagnóstica é tida como uma avaliação introdutória. Miras e Solé (1996) mencionam que a avaliação diagnóstica (ou inicial) é a que fornece informações relativas às capacidades do aluno antes de iniciar um processo de ensino/aprendizagem. Complementarmente, Blaya (2007, apud Oliveira et al, 2008) destaca que:

Avaliação Diagnóstica tem dois objetivos básicos: identificar as competências do aluno e adequar o aluno num grupo ou nível de aprendizagem. No entanto, os dados fornecidos pela avaliação diagnóstica não devem ser tomados como um "rótulo" que se cola sempre ao aluno, mas sim como um conjunto de indicações a partir do qual o aluno possa conseguir um processo de aprendizagem.

Para Barlow (2006), a avaliação diagnóstica é aquela que acontece antes da ação de

formação, permitindo estabelecer o perfil dos alunos, abrangendo seus pontos positivos e negativos, a fim de se estimar quais competências poderão ser utilizadas como pontos de apoio para a formação e quais ainda necessitam ser aprimoradas.

Ao tratar da modalidade formativa, Hadji (2001), esclarece que:

[...] uma avaliação formativa informa os dois principais atores do processo: O professor, que será informado dos efeitos reais de seu trabalho pedagógico, poderá regular sua ação a partir disso. O aluno, que não somente saberá onde anda, mas poderá tomar consciência das dificuldades que encontra e tornar-se-á capaz, na melhor das hipóteses, de reconhecer e corrigir ele próprio seus erros.

Perrenoud (1999) entende que a função formativa promove condições para as regulações retroativas das aprendizagens, considerando que as dificuldades dos alunos são identificadas após o processo de ensino-aprendizagem, normalmente, por meio de teste.

Segundo Abrecht (1994), “[...] no fundo a avaliação formativa consiste sempre, essencialmente, na questão de saber se determinada aprendizagem teve sentido, e qual esse sentido”.

Em relação ao enfoque somativo, este ocorre ao final do processo de ensino. Por meio da avaliação somativa, torna-se possível ver o que o aluno aprendeu depois de todo conteúdo trabalhado pelo professor. Para Rabelo (1998), uma avaliação somativa normalmente é “uma avaliação pontual, já que, habitualmente, acontece no final de uma unidade de ensino, de um curso, um ciclo ou um bimestre, sempre tratando de determinar o grau de domínio de alguns objetivos previamente estabelecidos”.

Ainda conforme Rabelo (1998), a avaliação somativa “faz um inventário com o objetivo social de pôr à prova, de verificar. Portanto, além de informar, situa e classifica. Sua principal função é dar certificado, titular”.

Com base em Romanowski e Wachowicz (2003):

A avaliação somativa manifesta-se nas propostas de abordagem tradicional, em que a condução do ensino está centrada no professor, baseia-se na verificação do desempenho dos alunos perante os objetivos de ensino estabelecidos no planejamento. Para examinar os resultados obtidos, são utilizados teste e provas, verificando quais objetivos foram atingidos considerando-se o padrão de aprendizagem desejável e, principalmente, fazendo o registro quantitativo do percentual deles.

A partir das informações e referidos conceitos apresentados até agora, tendo como base as três funções da avaliação da aprendizagem, busca-se identificar quais destas funções são sugeridas pela literatura científica para consideração pelas universidades corporativas. Na seção a seguir serão apresentados os procedimentos metodológicos para este estudo.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa, de abordagem qualitativa e objetivo exploratório, utilizou-se de meio bibliográfico com o método de revisão sistemática da literatura, respeitando os passos indicados pelo Manual Cochrane¹. Após o levantamento crítico dos dados, realizou-se uma análise bibliométrica para se identificar e reconhecer os estudos sobre a avaliação da aprendizagem nas UC's e, por fim, procedeu-se com a metanálise da amostra encontrada.

Foram utilizados uma sequência de passos a partir da seguinte questão norteadora: Como se apresenta, na literatura científica, a avaliação da aprendizagem nas Universidades Corporativas?

- 1º Passo: Escolha do banco de dados – definiu-se pela base de dados SCOPUS, considerada uma das maiores na literatura científica. Ela apresenta uma visão abrangente

¹ <http://brazil.cochrane.org/como-fazer-uma-revis%C3%A3o-sistem%C3%A1tica-cochrane>

da produção de pesquisas em diferentes áreas do conhecimento. Além disso, a Scopus oferece ferramentas inteligentes para acompanhar, analisar e visualizar dados da pesquisa.

- 2º Passo: Escolha das palavras-chave – Utilizou-se o termo “*corporate University*”. A busca realizada em títulos, resumo (*abstract*), palavra-chave (*keywords*) resultou em 240 documentos a partir de 1983 até 2016. Para melhor detalhamento, acrescentou-se por meio do operador lógico “AND” outra palavra-chave “*evaluation*” retornando 44 documentos, a partir de 1998 até 2016. Por fim, para maior especificidade, se acrescentou o operador lógico “AND” e a palavra-chave “*learning*”. Encontrou-se 35 documentos, a partir de 1998 até 2016. Até este momento, enfatiza-se que foram utilizadas todas as publicações em todos os tipos de documentos e nas seguintes subáreas: *life sciences, health sciences, physical sciences, social sciences e humanities*.
- 3º Passo: seleção dos periódicos – Após a leitura do título e do *abstract* dos 35 documentos, observou-se a possível relação com o assunto desta pesquisa. Todos os *abstracts* analisados apresentaram indícios de ligação. Aplicando o critério de exclusão “disponibilidade de artigo completo” e “gratuidade de acesso”, restaram 12 documentos, datando a partir de 1998 até 2013, configurando-se na amostra final do estudo.
- 4º Passo: análise bibliométrica e metanálise dos 12 documentos para responder a questão de pesquisa.

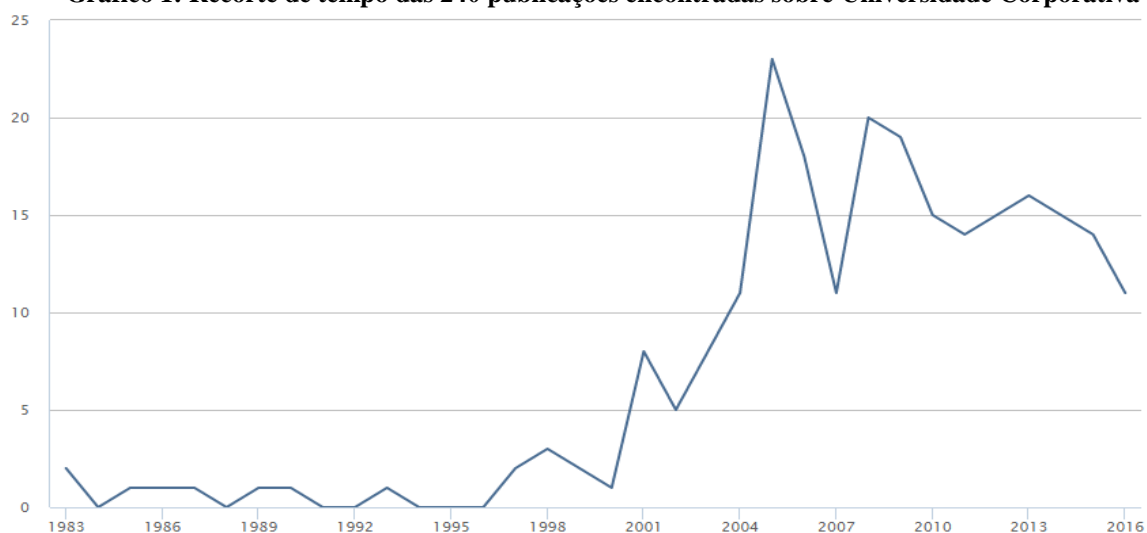
Diante dos resultados, apuraram-se as associações entre os documentos analisados em busca das três funções da avaliação da aprendizagem: diagnóstica, formativa e somativa. A seguir, são apresentados os resultados encontrados.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Análise Bibliométrica sobre a Avaliação de Aprendizagem nas UC's

A partir dos documentos encontrados buscou-se traçar um panorama geral sobre o tema em abrangência e em relação ao enfoque proposto. A seguir, apontam-se gráficos, tabelas e esclarecimentos sobre os dados obtidos.

Gráfico 1: Recorte de tempo das 240 publicações encontradas sobre Universidade Corporativa



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Observa-se no gráfico acima que a primeira referência à Universidade Corporativa nas publicações disponibilizadas pela base de dados SCOPUS ocorreu no ano de 1983. Desta data até 2001, a média de publicações sobre o tema não ultrapassou três ao ano. No entanto, a partir de 2002 ocorre um grande crescimento no número de publicações, alcançando o seu

ápice de 23 documentos em 2005.

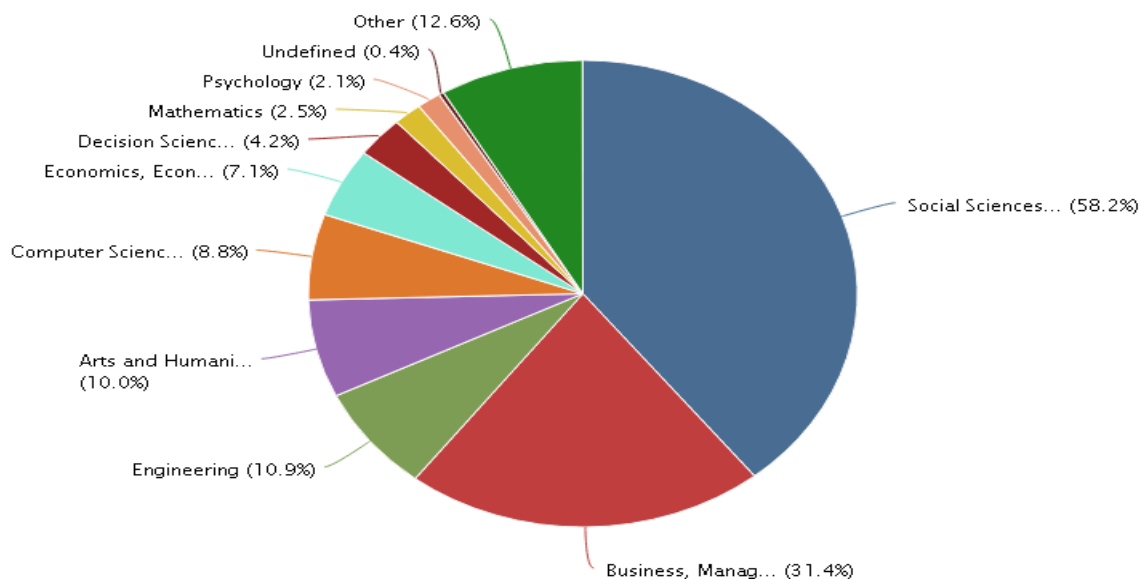
Tabela 1: Autores que mais publicaram sobre UC entre os 240 documentos encontrados

Autores	Nº de publicações
Dealtry, R.,	8
Buchbinder, H.,	3
Li, J.,	3
Rolfe, G.,	3
Allen, M.,	2
Baek, I.,	2
Chiueh, T.C.,	2
Gardner, B.E.,	2
Gardoni, M.,	2
Gearon, C.J.,	2
Giroux, H.A.,	2
Hanft, A.,	2
Haskins, M.E.,	2
Hoheb, A.C.,	2
Homan, G.,	2
Knust, M.,	2
Lafer, G.,	2
Lopes, M.T.,	2
Newson, J.,	2
Oliveira, J.,	2
Oshima, A.,	2
Rhéaume, L.,	2
Rubin, D.K.,	2
Sharma, S.,	2
Storey, J.,	2
Taylor, S.,	2
Outros Autores	1

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Conforme a Tabela 1, os destaques vão para o autor mais mencionado que é Dealtry, com oito documentos, seguido de Buchbinder, Li e Rolfe com três documentos cada.

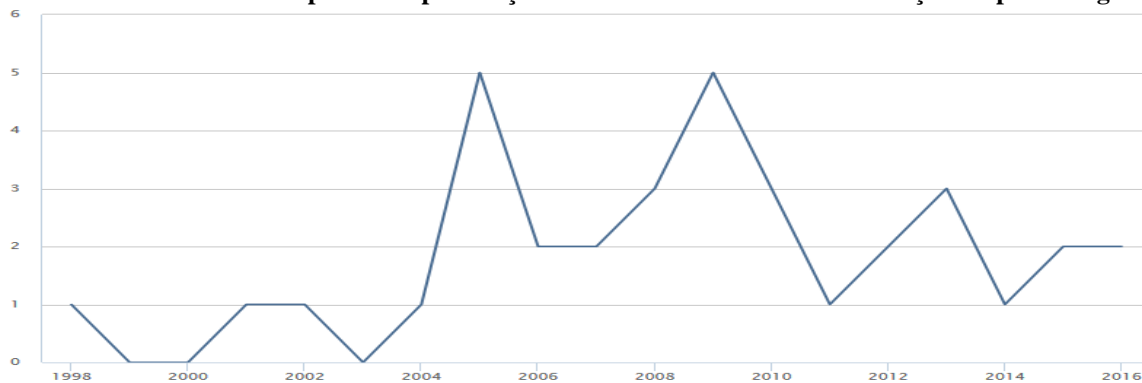
Gráfico 2: Recorte das áreas de estudo dentro as 240 publicações encontradas sobre Universidade Corporativa



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Diante da abrangência em diversificadas áreas do conhecimento, fica evidente, como demonstrado no Gráfico 2, o forte destaque nas Ciências Sociais (58,2%), seguido pela área de Gestão e Negócios (31,4%). As menções em outras áreas diferentes das pesquisadas (12,6%), Engenharia (10,9%), Artes e Humanas (10%), Computação Científica (8,8%), Economia (7,1%), obtiveram valores relativamente próximos entre si. Poucas alusões foram observadas nas áreas de Pesquisas Científicas (4,2%), Matemática (2,5%), Psicologia (2,1%). Além disso, houve uma pequena parte em que não se identificou alguma área específica, sendo Indefinida (0,4%).

Gráfico 3: Recorte de tempo das 35 publicações encontradas sobre UC e Avaliação e Aprendizagem



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A observação do Gráfico 3 demonstra que a primeira referência à Avaliação e Aprendizagem em relação às Universidades Corporativas, nas publicações disponibilizadas pela base de dados SCOPUS, ocorreu no ano de 1998. Desta data até 2004, a média de publicações sobre o tema não ultrapassou uma ao ano. No entanto, a partir de 2004 o tema passa a ser mais estudado e é possível notar o crescimento no número de publicações, alcançando o seu ápice de cinco documentos em 2005 e 2009. Entre 2004 e 2016, a média de publicações fica em torno de três ao ano.

Dentre os 35 documentos sobre Avaliação e Aprendizagem nas Universidades Corporativas, a grande maioria (71,4%) tem como tipo Artigos. Em seguida, aparecem os Capítulos de Livros (14,3%), Documentos de Conferências (8,6%), Livros (2,9%) e Revisões

(2,9%).

Tabela 2: Os doze documentos analisados sobre Aprendizagem e Avaliação em relação às UC's, disponíveis na íntegra de maneira gratuita - Base de Dados SCOPUS

Título	Tipo de Documento	Ano	Periódico/Livro	Autor
The academy in a wired world	Artigo	1998	Futures	Abeles, T. P.
Commodification of Education and Academic Labour: using the balanced scorecard in a university setting	Revisão	2002	Critical Perspectives on Accounting	Lawrence, S., Sharma, U.
Participation in corporate university training: its effect on individual job performance	Artigo	2004	Canadian Journal of Administrative Sciences.	Morin, L., Renaud, S.
The implications of the Chinese learner for the internationalization of the curriculum: an Australian perspective	Artigo	2006	Critical Perspectives on Accounting	McGowan, S., Potter, L.
Educating novices at the workplace: transformation of conceptions and skills of students on a metal industry course	Livro	2009	Towards integration of work and learning: Strategies for connectivity and transformation	Murtonen, M., Sahlström, S., Tynjälä, P.
Expanding the value of corporate universities: the stakeholder approach	Livro	2009	Dynamic Learning Networks: Models and Cases in Action	Allen, M.
Design of blended training for transfer into the workplace	Artigo	2010	British Journal of Educational Technology	Lee, J.
Training evaluation in Italian corporate universities: a stakeholder-based analysis	Artigo	2010	International Journal of Training and Development	Guerci, M., Bartezzaghi, E., Solari, L.
Exploring the corporate university phenomenon: development and implementation of a comprehensive survey	Artigo	2012	Human Resource Development Quarterly	Lui Abel, A., Li, J.
Fast food for thought: how to survive and thrive in the corporate university	Artigo	2012	Nurse Education Today	Rolfe, G.
The Crisis in Credit and the Rise of Non-Credit	Artigo	2012	Innovative Higher Education	Arena, M. L.
Consuming an edge: ADHD, stimulant use, and psy culture at the corporate university	Artigo	2013	Transcultural Psychiatry	Levinson, J., McKinney, K. A.

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

De acordo com a Tabela 2, os doze documentos analisados têm como tipos: artigos (9), capítulos de livro (2) e revisão (1). Destes, dois documentos são do “Journal Critical Perspectives on Accounting”, sendo os outros de diferentes fontes. As publicações do ano de

2012 são as que apresentam maior representatividade, obtendo três documentos analisados, seguidas dos anos de 2009 e 2010 com dois documentos analisados para cada período. Nos anos de 1998, 2002, 2004, 2006 e 2013 apenas um documento foi estudado por período. Entre os autores que mais publicaram sobre Universidade Corporativa, conforme exposto na Tabela 1, foram examinados os documentos de Li, J., Rolfe, G., Allen, M. como se observa na Tabela 2. Cada autor apresentou três publicações sobre UC, sendo que somente um documento de cada foi pesquisado em profundidade. Os outros nove autores analisados possuíam apenas uma publicação tratando de UC's, como pode se inferir ao verificar a Tabela 1 junto com a Tabela 2.

Na seção seguinte serão feitas reflexões sobre os doze documentos selecionados, traçando-se paralelos com os critérios de avaliação da aprendizagem.

4.2. Metanálise: verificação das Funções da Avaliação de Aprendizagem nas UC's

A partir da leitura aprofundada dos doze documentos selecionados por meio da análise bibliométrica, extraiu-se a ideia central de cada um, relacionando com as três funções da avaliação da aprendizagem: diagnóstica, formativa e somativa. A seguir, expõem-se as concepções obtidas no estudo.

Aspectos da visão diagnóstica podem ser notados em Levinson e McKinney (2013), quando analisam como as características psicológicas interferem no modo de ser e agir das pessoas perante a organização em que fazem parte. Em relação às universidades corporativas, questões sobre a vida na instituição são tratadas com base na história dos serviços de saúde, entrevistas, históricos e informações das mídias sociais.

Em relação à função formativa, Murtonen, Sahlström e Tynjälä (2009), enfatizam a integração do trabalho à aprendizagem. Muitas vezes, as experiências individuais são significativas e embora uma pessoa seja novata na instituição, não quer dizer que não tenha algo para contribuir. A aceitação desta visão de que diferentes níveis de conhecimento se congregam e formam o sistema organizacional viabiliza o progresso institucional de forma sólida. Frequentemente, a dificuldade em lidar com as constantes mudanças afetam de maneira drástica as instituições. Poder minimizar os efeitos negativos e fortalecer as oportunidades de evolução são maneiras para que o crescimento seja possível.

Ainda sob o olhar formativo, Allen (2009) explora elementos do aprendizado dinâmico em rede, com enfoque para as universidades. A aprendizagem é um dos principais meios através do qual os indivíduos e as instituições podem mudar e inovar. A diferenciação no processo de aprender a níveis individual e organizacional é peça importante no desafio de transformar habilidades e competências individuais em aptidões organizacionais. Quando uma competência está em declínio, emerge a necessidade de desenvolvê-la ou melhorá-la, o que exige processos de aprendizagem contínua e prática e não somente a procura por conhecimentos puramente teóricos ou científicos. Desta maneira, os autores enfatizam dois componentes importantes na aprendizagem: o núcleo de competência e o desenvolvimento da capacidade de melhoria contínua. A formação de redes sociais acelera a troca de conhecimentos e permite identificar nichos de mercado a serem explorados e melhor distribuídos. Além disso, permite que se encontrem soluções integradas para dificuldades e problemas na rede.

Lee (2010) apresenta características da função formativa por meio da análise sobre a aprendizagem com a utilização de técnicas tradicionais (face-a-face) em conjunto com mecanismos *on-line* a fim de aproximar o ambiente acadêmico do local de trabalho, com base no modelo desenvolvido por Holton e Baldwin. Segundo dados de sua pesquisa, em relação ao papel da universidade corporativa na promoção de uma educação continuada e interligada à prática profissional, observou-se certa falta de encadeamento. Foram notadas lacunas entre

os módulos de ensino de um mesmo curso ou cursos correlatos, podendo, este fato, comprometer a formação dos alunos.

A avaliação formativa é notada em Morin e Renaud (2004) ao estabelecerem um comparativo entre a típica formação tradicional e a Universidade Corporativa, destacando, nesta última, a procura pelo crescimento em equipe e o enfoque na gestão estratégica e planejada. Geralmente, a formação acadêmica tradicional depende de um esforço isolado e visa encontrar soluções para problemas genéricos. A educação por meio da Universidade Corporativa tende a influenciar positivamente o desempenho no trabalho, não somente por estar relacionada a perspectivas de crescimento funcional, mas por proporcionar resultados organizacionais mais significativos em longo prazo. Um aspecto interessante sobre a aprendizagem é que uma UC pode colaborar para uma mudança de atitude que não necessariamente vai se traduzir em maior desempenho no trabalho individual, mas pode contribuir para fortalecer a instituição empregadora e auxiliar na sua sobrevivência.

Em Lui Abel e Li (2012), o caráter formativo se apresenta por meio de um amplo estudo sobre as UC's junto a 210 universidades da América do Norte. No levantamento, identificou-se que existem UC's em todos os tipos de organizações e em diferentes tamanhos e formas. No entanto, a maioria das Universidades Corporativas são iniciativas isoladas diante de demandas empresariais específicas. Os encarregados de treinamento e desenvolvimento em uma organização devem estar em estreita relação com o setor de pessoal para que juntos possam encaminhar e acompanhar o funcionário à uma efetiva formação pela UC. Algumas vezes, indivíduos em funções operacionais apresentaram grande potencial tático e estratégico. Assim, o reconhecimento e a valorização do empregado são pontos cruciais para que uma organização possa ser bem sucedida e consiga enfrentar a elevada competitividade do mercado global.

Rolfé (2012) contempla tanto aspectos da função formativa quanto da somativa ao apresentar a ameaça que a educação e, em especial, as universidades vêm sofrendo perante os interesses corporativos no Reino Unido. O autor expõe que as UC's têm se assemelhado a um negócio de *fast-food* e que para sobreviver e prosperar profissionalmente é preciso um esforço a fim de não comprometer os valores profissionais e, principalmente, humanos. Alerta para a venda de qualificações, sendo que as universidades, em sua essência, são locais destinados à aprendizagem.

A avaliação somativa é notada em Abeles (1998), sendo que apesar de seu artigo não tratar especificamente sobre as Universidades Corporativas, apresenta o grande negócio em que o ensino superior se tornou, principalmente nos Estados Unidos, nos anos 90, com um crescimento médio de 30% ao ano. A informação passou a estar a cada dia mais facilmente disponível e o conhecimento a ser compartilhado de maneira, praticamente, ilimitada. Isto se deu, especialmente, devido a ampliação do acesso à internet e a motivação dos usuários em produzir conteúdos complementares aos que já existiam e também novos. Estes fatos promoveram mudanças e, até mesmo, verdadeiras revoluções na maneira de ensinar e aprender. O ensino superior passou a estar inserido no competitivo mercado global, onde os clientes escolhem o que desejam adquirir, em vez de aceitar os ditames das instituições de ensino. A tirania da certificação, como um dispositivo de controle, perdeu muito de seu poder em um mundo onde o conhecimento específico tem, além de grande valor comercial, elevada importância para as organizações empregadoras.

Ainda em relação ao enfoque somativo, Lawrence e Sharma (2002) realizam uma análise da maneira como as universidades têm procurado se reestruturar sob a influência da lógica econômica e contábil do mercado. Na busca pela redução de custos e o aumento da eficiência e eficácia, as universidades têm sido incentivadas a adotar técnicas gerenciais, tais como a *Total Quality Management (TQM)* e o *Balanced Scorecard (BSC)*. Estas, tendem a produzir uma mentalidade empresarial nas universidades e podem tornar os estudantes uma

espécie de “clientes” do ensino. Assim, a educação pode acabar por se assemelhar à compra de um bem material, como um carro, por exemplo. Os alunos precisam pagar por sua educação, levando o benefício a ser considerado um bem privado e não, como deveria ser, um bem social.

McGowan e Potter (2006) expõem sobre a função somativa ao tratarem sobre a internacionalização do ensino superior e o grande mercado de pós-graduação. Eles apresentam certa preocupação em relação aos alunos que, muitas vezes, são vistos como consumidores. A partir deste aspecto, o desenvolvimento dos currículos tem sido manipulado pela máquina de marketing das instituições de ensino, visando maior retorno financeiro, ao invés de valorizarem a aprendizagem. A questão das notas dos alunos e o receio em reprová-los, visto que estão pagando altos valores pelo “canudo”, põe em xeque a qualidade do ensino. Com base nisto, o mercado de trabalho acaba recebendo profissionais problemáticos e pouco produtivos. O fato de as notas e até o resultado de algumas avaliações posteriores ao processo de formação apresentarem divergências quanto às competências esperadas dos alunos, torna questionável o ensino e, principalmente, a aprendizagem.

Também em Guerci, Bartezzaghi e Solari (2010) a abordagem somativa é apontada ao examinarem como se dá a avaliação do treinamento nas Universidades Corporativas da Itália tendo por base a análise dos *stakeholders*. Há a possibilidade de os interesses e objetivos entre os atores serem diferentes e, quando isso ocorre, é muito importante encontrar uma mediação. Geralmente, o cliente (interno e externo) está mais interessado no fato de as UC’s serem menos onerosas do que outras soluções disponíveis no mercado, enquanto que a organização está mais focada no fato de que a UC pode possibilitar a sua manutenção no mercado e alavancagem financeira. Desta maneira, se o sistema de avaliação tem como objetivo satisfazer as necessidades das partes interessadas, é preciso que seja projetado considerando as possíveis diferenças de perspectiva.

Arena (2012) traz concepções da função somativa ao apresentar aspectos da crise em que a educação superior americana vem passando. As dificuldades encontradas tanto para ingressar em uma graduação como para se manter e concluir os estudos parecem estar aumentando. Isto pode se dar pelas mudanças na transmissão e acesso às informações e nas tendências profissionais à valorização do conhecimento, mesmo que por vias diferentes da educação formal. Assim, a busca por títulos acadêmicos têm reduzido perante outras maneiras de formação mais acessíveis (“sem-crédito”). Apesar de apresentar desvantagens, os cursos “sem-crédito” têm potencial para expandir o acesso ao ensino superior para um segmento maior da população de uma forma orientada e flexível. Desta forma, só quando as instituições de concessão de “crédito” entenderem e realizarem o que as que “não concedem créditos” se propõem, realmente poderão recomeçar a educar a população em geral.

Diante dos diferentes enfoques observados nos doze documentos analisados, na Tabela 3 são destacadas as ideias centrais dos autores com a correspondente função da avaliação de aprendizagem identificada na pesquisa.

Tabela 3: Funções da avaliação de aprendizagem identificadas e ideias centrais de cada um dos doze documentos analisados por meio da Base de Dados SCOPUS

Função da Avaliação de Aprendizagem Identificada	Autor e Ano	Ideias Centrais
Diagnóstica	Levinson e McKinney (2013)	As características psicológicas interferem no modo de ser e agir das pessoas perante a organização em que fazem parte.
Formativa	Murtonen,	Diferentes níveis de conhecimento individual e de grupo se

	Sahlström e Tynjälä (2009)	congregam e formam o sistema organizacional.
Formativa	Allen (2009)	Enfoque em dois componentes importantes na aprendizagem: o núcleo de competência e o desenvolvimento da capacidade de melhoria contínua.
Formativa	Lee (2010)	Papel da universidade corporativa na promoção de uma educação continuada e interligada à prática profissional.
Formativa	Morin e Renaud (2004)	Comparativo entre a formação tradicional e a UC, destacando, nesta última, a procura pelo crescimento em equipe e o enfoque na gestão estratégica e planejada.
Formativa	Lui Abel e Li (2012)	Os encarregados de treinamento e desenvolvimento devem estar em estreita relação com o setor de pessoal para o efetivo encaminhamento e acompanhamento do funcionário em formação pela UC.
Formativa e Somativa	Rolfe (2012)	A educação e, em especial, as universidades vêm sendo ameaçadas perante os interesses corporativos. Alerta para a venda de qualificações, sendo que as universidades, em sua essência, são locais destinados à aprendizagem.
Somativa	Abeles (1998)	O conhecimento específico têm assumido maior valor comercial e importância para as organizações empregadoras do que a mera certificação.
Somativa	Lawrence e Sharma (2002)	Na busca pela redução de custos e o aumento de eficiência e eficácia, as universidades têm sido incentivadas a adotar técnicas gerenciais e, por isso, algumas vezes acabam assumindo uma mentalidade mais empresarial do que educacional.
Somativa	McGowan e Potter (2006)	Com a internacionalização do ensino superior e o grande mercado de pós-graduações, há o receio das instituições de ensino em reprovar os alunos, visto que estão pagando altos valores pelo “canudo”. Com base nisso, a qualidade fica comprometida e o mercado de trabalho acaba recebendo profissionais problemáticos e pouco produtivos.
Somativa	Guerci, Bartezzaghi e Solari (2010)	A avaliação do treinamento nas UC’s pode encontrar perspectivas bem diferentes em relação aos atores internos e externos à organização. Uns, por exemplo, visam tornar a UC menos onerosa, enquanto outros buscam a sua manutenção no mercado e alavancagem financeira. A mediação é muito importante.
Somativa	Arena (2012)	A busca por títulos acadêmicos vem reduzindo perante outras maneiras de formação mais acessíveis (“sem-crédito”). A orientação mais focada e a flexibilidade se destacam no avanço dos cursos “sem-crédito”.

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

5. CONCLUSÃO

Diante da pesquisa realizada, foi possível alcançar o objetivo proposto de analisar a aprendizagem nas universidades corporativas, sob o enfoque das funções da avaliação - diagnóstica, formativa e somativa. Observou-se a presença abrangente das características formativa e somativa sobre os aspectos da avaliação de aprendizagem nas UC’s. A pouca menção ao quesito diagnóstico, mostra-se um campo a ser explorado, especialmente pela

viabilidade de se identificar mudanças e aprofundamentos necessários de maneira prévia e mais planejada.

Medir o nível de aprendizagem é algo mais amplo que a mera atribuição de um conceito. Percebeu-se, com este estudo, que questões individuais, como psicológicas e de relacionamento, afetam o ato de aprender e, muitas vezes, a avaliação não leva isto em conta e acaba por deturpar a realidade. Além disso, instrutores com habilidades e conhecimentos específicos não são, muitas vezes, facilmente identificáveis, não se desenvolvem rapidamente e nem estão sempre disponíveis (MEISTER, 1999; SCHANK, 2002).

Desde a concepção das UC's, nota-se o intuito em proporcionar um elo entre o ensino superior e as exigências profissionais das empresas e do mercado como um todo. No entanto, com o passar do tempo, vem ocorrendo certa desvirtuação do objetivo com a prática. Logo, em alguns casos, os interesses corporativos têm sobrepostos os ideais de uma educação de qualidade.

Promover a aprendizagem não quer dizer apenas aplicar recursos financeiros na área de TD&E, mas, sobretudo, oportunizar a mudança de atitude, a aquisição de novos conhecimentos e habilidades que possam melhorar, efetivamente, o desempenho do funcionário e fazer com que ele possa colaborar no alcance dos objetivos estratégicos da organização. Assim, o enfoque em questões formativas e somativas pelas UC's, averiguado neste estudo, indica que a aprendizagem tem voltado seu olhar ao aproveitamento das disciplinas e dos cursos e, também, ao resultado obtido com a formação. Ao se destacar a função formativa, demonstra-se a preocupação em analisar o sentido que se teve com a aprendizagem e se ela foi válida, enquanto ao quesito somativo, busca-se classificar e certificar.

De maneira geral, observa-se que a avaliação de aprendizagem nas UC's tem concentrado seu enfoque no controle (acompanhamento) - caráter formativo e na classificação (valoração) - caráter somativo. Os aspectos examinados nesta pesquisa mostram-se pontos determinantes a serem ponderados pelas UC's e instiga a necessidade de estudos mais aprofundados voltados à função diagnóstica da avaliação de aprendizagem. Afinal, por meio desta, investigam-se os requisitos e as competências e como eles podem ser mais bem explorados na capacitação.

Este artigo vem contribuir para a averiguação, de maneira mais detalhada, dos meios utilizados para se avaliar a aprendizagem nas Universidades Corporativas a partir das diferentes funções identificadas, identificando inclusive a lacuna do conhecimento científico sobre o tema. Desta forma, proporcionou-se uma visão ampla e objetiva dos aspectos relevantes para que uma capacitação por UC's venha a obter os resultados esperados, encontrando caminhos para medir a qualidade do aprendizado a fim de que evolua de maneira sólida e segura.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G., & BORGES-ANDRADE, J.E. *Aprendizagem humana em organizações de trabalho*. In J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade, & A.V.B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho*. São Paulo: Artmed. p. 237-275, 2004.
- ABELES, T.P. *The academy in a wired world*. *Futures*. n. 30, p. 603-613, 1998.
- ABRECHT, R. *A avaliação formativa*. Rio Tinto. Portugal: Edições Asa, 1994.
- ALLEN, M. *Expanding the value of corporate universities: the stakeholder approach*.
- ARENA, M. L. *The crisis in credit and the rise of non-credit*. *Innovative Higher Education*. n. 38, p. 369-381, 2013.
- AROMANDO, J.L. *A missão das Universidades Corporativas*. HSM, 2002. Disponível em: <<http://www.hsm.com.br>>. Acesso em 08 nov. 2016.
- BARLOW, M. *Avaliação escolar: mitos e realidades*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

- BOOG, G. BOOG, M. (Org.). *Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias*. São Paulo: Prentice Hall, 2008.
- BUFREM, L.; PRATES, Y. *O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação*. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 34, n. 2, p. 9-25, 2005.
- CLARKE M., OXMAN A.D. *Cochrane Reviewers' Handbook 4.1* [updated March 2001]. in: Review Manager (RevMan) [Computer program]. Version 4.1. Oxford, England: The Cochrane Collaboration, 2001. Disponível em: <<http://www.cochrane.dk/cochrane/handbook/handbook.htm>> Acesso em: 15 nov. 2016.
- CUNHA, M. V. *Os periódicos em ciência da informação: uma análise bibliométrica*. *Ciência e Informação*, Brasília, v. 14, n. 01, p. 37-45, 1985.
- DUTRA, J. S. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.
- FREIRE, Patricia de Sá et al. *Universidade Corporativa em Rede: Considerações Iniciais para um Novo Modelo de Educação Corporativa*. *Revista Spacios*. v. 37, n. 5, 2016. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a16v37n05/163705e5.html>>. Acesso em: 30 nov. 2016.
- GUERCI, M., BARTEZZAGHI, E., SOLARI, L. *Training evaluation in Italian corporate universities: a stakeholder-based analysis*. *International Journal of Training and Development*. n. 14, p. 291-308, 2010.
- HAYDT, R. C. C. *Avaliação do processo ensino-aprendizagem*. São Paulo: Ática, 1988.
- LAWRENCE, S., SHARMA, U. *Commodification of Education and Academic Labour: using the balanced*. *Critical Perspectives on Accounting*. n. 13, p. 661-677, 2002.
- LEE, J. *Design of blended training for transfer into the workplace*. *British Journal of Educational Technology*, n. 41, p. 181-198, 2010.
- LEVINSON, J., MCKINNEY, K. A. *Consuming an edge: ADHD, stimulant use, and psy culture at the corporate university*. *Transcultural Psychiatry*. n. 50, p. 371-396, 2013.
- LUI ABEL, A. LI, J. *Exploring the corporate university phenomenon: Development and implementation of a comprehensive survey*. *Human Resource Development Quarterly*. n. 23, p. 103-126, 2012.
- MARCONDES, R. C.; PAIVA, J. A. *Afinal, a universidade corporativa é uma T&D revisitada?* In: Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad), 25, 2001, Campinas. *Anais...* Campinas: ANPAD, 2001.
- MCGOWAN, S., POTTER, L. *The implicatons of the Chinese learner for the internationalization of the curriculum: an Australian perspective*. *Critical Perspectives on Accounting*. n. 19, p. 181-198, 2008.
- MEISTER, Jeanne. *Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*. São Paulo: Makron Books, 1999.
- MIRAS, M., SOLÉ, I. *A Evolução da Aprendizagem e a Evolução do Processo de Ensino e Aprendizagem* in COLL, C., PALACIOS, J., MARCHESI, A. *Desenvolvimento psicológico e educação: psicologia da educação*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- MORIN, L. RENAUD, S. *Participation in corporate university training: its effect in individual job performance*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. n. 21. p. 295-306. 2004.
- MURTONEN, M., SAHLSTRÖM, S., TYNJÄLÄ, P. *Educating novices at the workplace: transformation of conceptions and skills of students on a metal industry course*. *Towards integion of work and learning: Strategies for connectivity and transformation*. p. 93-113, 2009.
- NADLER, L. *The handbook of human resources development*. New York: Wiley, 1984.
- OLIVEIRA, I. B. de (2003): *Currículos praticados: entre a regulação e a emancipação*. Rio de Janeiro: DP & A. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/canales5/fin/avalica.htm>>.

Acesso em 17 de janeiro de 2017.

OLIVEIRA et al. *Avaliação: conceitos em diferentes olhares, uma experiência vivenciada no curso de pedagogia*. Congresso Nacional de Educação (EDUCERE), 8, 2008, Curitiba. Anais. Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/510_223.pdf>

Acesso em: 15 fev. 2016.

PANTOJA, M.J., & BORGES-ANDRADE, J.E. *Uma abordagem multinível para o estudo da aprendizagem e transferência nas organizações*. Anais do ENANPAD, Salvador, 2002.

PERRENOUD, P. *Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens, entre duas lógicas*. Porto Alegre: Artmed, 1999.

RABELO, E. H. *Avaliação: novos tempos e novas práticas*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

ROLFE, G. *Fast food for thought: how to survive and thrive in the corporate university*. Nurse Education Today. n. 32, p. 732-736, 2012.

ROMANOWSKI, Joana P., WACHOWICZ, Lílian A.. *Processos de ensinagem na universidade: Pressupostos para as estratégias de trabalho em aula*. In: ANASTASIOU, Lea das Graças Camargo. SC: UNIVILLE, 2003.

RUAS, Roberto. *Gestão por competências: uma contribuição à perspectiva estratégica da gestão de pessoas*. In: Encontro Nacional da Anpad, 2003, Atibaia: *Anais...* Atibaia: Anpad, 2003.

SALLORENZO, L.H. *Avaliação de impacto de treinamento no trabalho: analisando e comparando modelos de predição*. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2000.

SENGE, P.M. *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. São Paulo: Ed. Best Seller, 2004.

SCHANK, Roger C. *Designing world-class e-learning: how IBM, GE, Harvard Business School & Columbia University are succeeding at e-learning*. Estados Unidos: McGraw Hill, 2002.