

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: PERSPECTIVAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA*

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria- Universidade de Fortaleza

Mônica Mota Tassigny – Universidade de Fortaleza

Maria Aparecida da Silva – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-
Brasileira

RESUMO

Este artigo objetiva analisar a Educação a Distância (EaD) como estratégica de educação continuada em processos de aprendizagem organizacional. Para tanto, busca-se fundamentos nos seguintes marcos referenciais: EAD, aprendizagem organizacional e competência organizacional de forma a identificar as interseções nestes processos e abordagens, no sentido de produzir um diálogo relevante para a introdução da EaD nos processos formativos. Portanto, caracteriza-se como um ensaio teórico na busca de aprofundamento sobre a Educação a Distância (EaD) e aprendizagem organizacional. Como principais considerações finais, aponta para o crescente uso da EAD na educação continuada de profissionais em organizações, bem como ressalta a pertinência da modalidade de EAD para o desenvolvimento de competências sociais e pessoais específicas e fundamentais para o profissional inserido numa sociedade em constante mudança.

Palavras-chave: Educação a Distância (EaD), Aprendizagem Organizacional, Formação Continuada.

INTRODUÇÃO

Os desafios do mundo globalizado apresentam um componente importante de análise: a virtualidade. A sociedade do conhecimento, concebida como uma nova etapa do desenvolvimento humano caracteriza-se pelo uso intenso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), (RAPOSO, 2012). Com o advento das novas TICs e a abundância de informações veiculadas pela internet, as redes de comunicação são cada vez mais utilizadas. Por meio das redes, aumentam-se as possibilidades de diálogos entre pessoas que se encontram distantes e esse aspecto potencializa a solução de problemas por grupos que não se encontrariam sem a mediação da rede. (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004).

A intensa rapidez com que se processam as mudanças tecnológicas no trabalho torna essencial que comunidades de aprendizagem sejam constituídas, para que se possa enfrentar, por meio de estruturas organizacionais, a produção de novas ideias e a resolução de problemas e, assim, favorecer a empregabilidade. Assim, com a utilização nas novas ferramentas tecnológicas, a aprendizagem se processa por meio de experiências distintas, visto que a utilização destas ferramentas exige, cada vez mais, o protagonismo do educando.

Uma das principais questões envolvidas com o grande volume de informações, diz respeito à transformação desse conteúdo em conhecimento. Para tanto, é necessário o envolvimento das organizações na busca de construir alternativas para apreender informações e transformá-las em conhecimento e, assim, agregar à instituição maior valor por meio das múltiplas possibilidades de inovações e soluções. Além de possuir informação, as organizações precisam desenvolver competências, por meio de duas concepções sobre aprendizagem: “a informação que deve ser acessada e o conhecimento que deve ser produzido” (VALENTE; ARANTES 2011, p. 14).

Além da criação de espaços interativos, tem sido objeto de intervenções frequentes por parte das organizações, no sentido de buscar fomentar “o compartilhamento de valores, conhecimentos, habilidades e atitudes (...) para aumentar a velocidade e a eficácia dos

* XI EVIDOSOL e VIII CILTEC-Online - junho/2014 -

processos de difusão e transferência de conhecimento” (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004, p. 268). Diferentes tecnologias se relacionaram com os modos de interagir, de conhecer e de fazer do ser humano desde os primórdios da humanidade. As tecnologias modificam e produzem novos modos de relacionamento social e de vida, tanto quanto são produzidas e modificadas por eles (LÉVI, 1993).

Nesse sentido a investigação proposta vislumbra apresentar a Educação a Distância (EaD) como estratégica de educação continuada em processos de desenvolvimento de pessoas. Para tanto, se objetiva buscar encontrar fundamentos na teoria da aprendizagem organizacional e da EaD, de forma a dialogar sobre interseções nestes processos, no sentido de produzir uma discussão relevante para a introdução da EaD nos processos formativos.

Assim, entende-se ser relevante investigar sobre a necessidade de construir aprendizagens necessárias para lidar com as constantes mudanças do ambiente interno e externo as organizações. (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004). Para isso, serão discutidas concepções que atravessam a temática das novas TICs e das Competências Organizacionais, buscando inferir que a EaD pode revelar-se como um mecanismo importante para o desenvolvimento organizacional, considerando, também, a nova configuração proposta pela sociedade do conhecimento.

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A Educação a Distância (EaD) é sugerida como um dos mecanismos viáveis para o desenvolvimento da organização por meio da aprendizagem corporativa. A EaD está sendo adotada tanto nos programas de qualificação e formação profissional, como na educação corporativa. “Escolas de governo na Europa, no Canadá e no Brasil estão adotando a educação à distância, em todas as suas formas, na oferta de cursos para servidores públicos e comunidade”. (ABBAD, 2007, p. 351).

Mesmo com a constatação de resistências, a aprendizagem em torno da EaD tem mobilizado às instituições de ensino (públicas e privadas) a adotar o uso intensivo de tecnologias em rede e ambientes virtuais de aprendizagem. Para as instituições públicas, tem-se o desafio da expansão da educação no Brasil e, para as instituições privada, a busca crescente de adequação às necessidades de treinamento e desenvolvimento no mundo do trabalho. (VALENTE; ARANTES, 2011).

Valente e Arantes (2011, p.46) elencam as seguintes possibilidades de atuação da EAD, quais sejam: “a educação continuada, o treinamento em serviço, a formação supletiva, a formação profissional, a qualificação docente, a especialização”, EaD. Raposo (2012, p. 71), por sua vez, acrescenta que a EaD pode relacionar-se à formação básica e superior, além da “formação social e cidadã, ou mesmo ao enriquecimento do capital cultural dos sujeitos”. Estas aplicações revelam que a EaD tem significados complexos, atividades diversificadas, conteúdos diferenciados e modelos variados que respondem a concepções pedagógicas e organizacionais distintas e a demandas variadas.

A utilização das TICs transformou o modo de pensar e de fazer educação corporativa. Hoje se pode inferir que seja difícil vislumbrar estratégias de treinamento sem a interface da EaD. Dados do Anuário Brasileiro de Educação Aberta e a Distância (ABRAEAD, 2007), mostram o panorama da EAD em instituições de ensino e na educação corporativa no Brasil:

- a duração média dos cursos a distância oferecidos pelas empresas giram em torno de 41 horas (mínimo de 8 horas e máximo de 255 horas).
- o grau de adesão dos funcionários aos cursos à distância é “excelente” (33,3%) ou “bom” (48,10%).
- o grau de satisfação dos funcionários com os cursos à distância é bastante favorável, pois na maior parte das empresas a avaliação atinge o conceito “bom” (59,30%) ou “excelente” (37%).
- o índice de evasão dos cursos é variável nas empresas. Os dados mostram que 59,30% das empresas registraram até 20% de evasão, enquanto que 18,50%

registraram evasão de 20% a 30%, e 22,20% das empresas registraram um índice preocupante maior do que 30%. (ABBAD, 2007, p. 354).

Segundo estimativa apresentada pela 24ª Pesquisa Anual do Uso de TI, realizada pelo Centro de Tecnologia de Informação Aplicada da Fundação Getúlio Vargas, em 2013, com 2.220 empresas que representam 66% das 500 maiores, até 2016 o Brasil terá 1 computador para cada habitante. Hoje esse número já chega a 3 para cada 5 habitantes. Além disso, o gasto e investimento em TI atinge 7,2% da receita nas empresas, indicando que triplicou em 18 anos.

Pesquisa realizada com 272 organizações de diversos segmentos sobre o “Retrato do Treinamento no Brasil”, realizada pela Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, em 2012, identifica algumas tendências nesse setor. Alguns dados ilustram a relevância do treinamento para as empresas pesquisadas e a crescente inserção das TICs na educação corporativa (ABTD, 2012)

A pesquisa indica que o treinamento vem revelando-se como um investimentos estratégicos na gestão do conhecimento e que a média de crescimento do orçamento dos investimentos em Treinamento e Desenvolvimento (T&D) foi de 15,3% em relação ao ano anterior. Ressalta que há uma multiplicação e integração de diferentes mídias para tornar o treinamento mais atrativo e versátil, atendendo a diferentes gerações e estilos de aprendizagem (ABTD, 2012).

A pesquisa revela, ainda, que 18% do investimento anual em T&D estão diretamente relacionados à utilização de algum recurso tecnológico (treinamento a distância assíncrono ou por vídeo conferência e *e-learning*). Na pesquisa anterior este número era de 13%. O treinamento presencial clássico é utilizado como único processo de T&D para 24% dos participantes da pesquisa (39% na pesquisa anterior). Para os demais 53%, observou-se programas com a utilização de recursos diversificados, mistos, *blended learning*. O modelo de treinamento remoto, à distância, assíncrono, com apoio de satélite, videoconferência ou Áudio conferência são utilizados por 19% dos participantes da pesquisa. Nessas organizações, estas soluções são utilizadas em 39% dos programas de treinamento (ABTD, 2012).

DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

Na sociedade da informação, ou sociedade do conhecimento, a difusão do conhecimento se dá de forma exponencial (CASTELLS, 2005). Esse aspecto subsidia a concepção da educação ao longo da vida, como condição necessária para gerar competências para que se possa atender exigências de um mundo em constante processo de mudança. Assim, nesse modelo de sociedade “a informação é a matéria prima a ser transformada e as TICs, as ferramentas responsáveis pelo seu processamento” (RAPOSO, 2012, p. 71).

As organizações precisam aprender a aprender. Impõe-se às instituições o desenvolvimento de filosofias mais abertas e habilidades para atender aos desafios da sociedade da informação. De acordo com Senge (2006, p. 37), as organizações que aprendem são aquelas "nas quais as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam, onde se estimulam padrões de pensamento novos e abrangentes, a aspiração coletiva ganha liberdade e onde as pessoas aprendem continuamente a aprender juntas".

A EaD como princípio norteador da aprendizagem organizacional deve partir do pressuposto que instituições são criações ou ferramentas sociais que correspondem a ações individuais e coletivas, com variados níveis e procedimentos tecnológicos. Suas interações revelam processos dinâmicos e construções sociais com significados partilhados intersubjetivamente (ZANELLI; SILVA, 2008) e que “as tecnologias são produtos de uma sociedade e de uma cultura” (LÉVI, 1999, p. 22).

Infere-se que a EaD ter como princípios a interconexão permanente com comunidades

virtuais, por meio de redes, também denominada de “ciberespaço”

representa o novo meio de comunicação que surge da interconexão mundial dos computadores. O termo especifica não apenas a infra-estrutura material da comunicação digital, mas também o universo oceânico de informações que ela abriga, assim como seres humanos que navegam e alimentam esse universo. Quanto ao neologismo “cibercultura”, especifica aqui o conjunto de técnicas (materiais e intelectuais), de práticas, de atitudes, de modos de pensamento e de valores que se desenvolvem juntamente com o crescimento do ciberespaço. (LÉVI, 1999, p. 17).

Amplia-se também a espacialidade na direção de uma nova fronteira: o espaço virtual criado por redes computacionais como a internet, também denominado de ciberespaço. E, neste contexto, desenvolvem-se crenças, valores, costumes e práticas próprias, característicos daquilo que se convencionou chamar de cibercultura (LÉVI, 1993, 1999).

Essas interações são interdependentes do processo de aprendizagem organizacional. “Os processos de aquisição e de socialização dos conhecimentos (...) ocorrem por meio de processos formais e informais (...), em reuniões, cursos, congressos e demais eventos em geral” (ZANELLI; SILVA, 2008, p. 95). A integração de ações permite a convivência de acessos variados e um trânsito facilitado, por meio da flexibilidade da adaptação de cada sujeito envolvido.

Segundo Abbad (2007, p. 352), o profissional que se insere nessa discussão (o do presente e do futuro) terá que desenvolver um conjunto de competências necessárias para o seu contínuo processo de aprendizagem. Essa autora faz referência a Delors (2005), na definição de alguns pilares que definem esse conjunto de atributos. São eles: o aprender a conhecer; o aprender a fazer; o aprender a viver junto; o aprender a ser. Esses pilares oferecem os rumos para um processo educacional em que o aprender a aprender torna-se essencial, na medida em que o conhecimento baseado na compreensão da realidade assume posição de destaque no atual mundo do trabalho.

Valente e Arantes (2011) apontam para a necessidade de flexibilidade, no sentido de adaptar as características individuais, observando os diferentes ritmos de aprendizagem, integrando, principalmente, os aspectos regionais e os contextos culturais.

Cabe, também, a sensibilidade em relação a esse sujeito-trabalhador

cujos métodos de trabalho foram subitamente alterados, para determinada profissão tocada bruscamente por uma revolução tecnológica, que torna obsoletos seus conhecimentos e *savofaire* tradicionais (tipógrafo, bancário, piloto de avião), ou mesmo a existência de sua profissão, para as classes sociais ou regiões do mundo que não participam da efervescência da criação, produção e apropriação lúdica dos novos instrumentos digitais, para todos esses a evolução técnica parece a ser a manifestação de um “outro” ameaçador. (LÉVI, 1999, p. 27, 28).

Esse ciberespaço se configura com suporte na perceptiva da inteligência coletiva que representa o “estabelecimento de uma sinergia entre competências, recursos e projetos, e (...) opõem-se à separação estanque entre as atividades, às compartimentalizações, à opacidade da organização social” (LÉVI, 1999, p. 28, 29).

O aluno adulto de forma diferenciada exige formas de conhecimento que privilegie a educação ao longo da vida. A andragogia, que estuda a especificidade dos processos de aprendizagem dos adultos, indica essa aprendizagem contínua precisa direcionar o desenvolvimento de competências que sejam utilizadas no papel social e profissional do adulto. Para isso, quatro pilares se revelam como essenciais nesse processo: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser (DELORS, 1996).

Para favorecer os pilares citados, as competências para a oferta de EaD parecem ganhar contornos importantes. O papel de professores e tutores é elementar, desde a compreender as diversas tecnologias de modo mais aprofundado para se entender as dinâmicas cognitivas e suas implicações para o processo de ensino-aprendizagem. Isso se diferencia do simples conhecimento das ferramentas, o que ainda parece prevalecer.

Além da compreensão das ferramentas, o aspecto orientador é o outro ponto chave,

que distingue, inclusive, a EaD da educação presencial. O apoio e a presença, são elementos que se relacionam com o conceito de distância transacional, que determina a medida em que educadores e aprendizes interagem simultaneamente (por meio do diálogo) e também ao longo da execução das atividades. Assim, o papel de ativar experiências e mediar processos de aprendizagem está relacionada a uma maior intercomunicação entre alunos, professores e tutores, diminuindo a distância transacional (MOORE; KEARSLEY, 1996).

A gestão dos cursos também deve ser entendida como importante no processo de aprendizagem, pois as formas de gestão são essenciais para a sustentabilidade das ações implementadas. A gestão contribui informando diretrizes, negociando regras, resolvendo questões pertinentes ao curso e avaliando resultados, além de planejar e propor estratégias para alcançar objetivos esperados.

Apenas ofertas de cursos, sem que sua filosofia esteja alinhada ao planejamento maior da instituição não parece ser uma decisão assertiva. Pelo contrário, o avanço que as organizações privadas tem demonstrado em relação à incorporação da EaD em suas estratégias de educação corporativa revela seu potencial nos processos de T&D.

Assim, a reflexão proposta se situa na possibilidade de agregar maior valor às estratégias de desenvolvimento organizacional de instituições, por meio de competências organizacionais geradas em processos de aprendizagem organizacional. Esse princípio pode ser balizador para diversas ações de T&D, utilizando o suporte das novas TICs e aproveitando as diversas possibilidades citadas no quadro acima.

Para que o processo citado possa atender as potencialidades da EaD, é preciso, além de outros fatores que, exista um alinhamento dos conteúdos à cultura organizacional, às estratégias e aos objetivos organizacionais; controle de qualidade dos cursos, por meio de sistemas de avaliação; viabilidade de processos de aprendizagem organizacionais, e, principalmente, o desenvolvimento e promoção do capital intelectual, contribuição com a gestão do conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões propostas neste artigo partem da premissa que a EaD se constitui num processo de mudança. Numa nova forma de fazer educação que pede novas concepções sobre construção de conhecimento mediado pelas novas TICs. Essas mudanças apontam para novos processos, produtos e serviços, que surgem diante de demandas, cada vez mais crescente, de formação continuada.

A sociedade do conhecimento, que se configura em redes mediadas pela interface homem-máquina-homem, coloca em questão os modos tradicionais, não só de se fazer educação, mas de se pensar como a EaD pode ser conhecida pela sua efetividade, e não, apenas, pela sua popularidade. Assim, sugere-se que elaborações teóricas possam emergir de forma paralela a expansão das TICs e da EaD, para que possa sustentar a prática dessa modalidade de ensino. Esse aspecto parece essencial, visto que ainda se percebe uma tendência a transpor modelos do ensino presencial, para o ensino a distância. Além disso, o pouco conhecimento sobre diversas formas de aprendizagem favorecidas por meio de instrumentos tecnológicos gera preconceitos e resistências.

Sendo as organizações construções sociais, produtos de ações individuais e coletivas, suas dinâmicas se entrelaçam com os processos de grupos em espaços e tempos delimitados (ZANELLI; SILVA, 2008). Assim, o cyberspaço inscreve novas formas organizacionais mediadas pela flexibilidade.

O que pode ser inferido dos dados levantados neste artigo é que os programas de T&D, de forma geral, introduziram a ideia da educação a distância como instrumento de desenvolvimento de competências organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G.; BORGES-ANDRADE, J.E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap.7, p.237-275.
- ABBAD, Gardênia da Silva. Educação a distância: o estado da arte e o futuro necessário. In: **Revista do Serviço Público**, Brasília. 351-374 Jul/Set 2007. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2492>. Acesso em jun.2013.
- ABDT. Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. Relatório do Retrato do Treinamento no Brasil, 2012. Disponível em <http://portal.abtd.com.br/portal/home.html>. Acesso em jun.2013.
- ABRAEAD. São Paulo. Instituto Monitor, 2007. Disponível em <http://www.abraead.com.br/>. Acesso em: mai.2013.
- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede: do conhecimento à ação política**. Conferência promovida pelo Presidente da República 4 e 5 de Março, Centro Cultural de Belém Imprensa Nacional - Casa da Moeda. 2005.
- DELORS, Jacques. Educação: Um Tesouro a Descobrir. In: **Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI**, 1996. disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590por.pdf>. Acesso em 01.jul.2013.
- LÉVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência**. Rio de Janeiro: Ed.34, 1993.
- LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. ed. 34, Tradução: Carlos Irineu da Costa.1999.
- MOORE, M. G. e KEARSLEY, G. Distance education: a systems view. Belmont, C. A: Wadsworth,1996.
- RAPOSO, Mariana Reis. Competência digital e a EAD. In: LITTO, Fredric M., FORMIGA, Marcos (Org.) **Educação a Distância: o estado da arte**. São Paulo: Pearson, 2012. Cap. 9, p. 71-74.
- SENGE, Peter. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2006.
- VALENTE, José Armando; Moran José Manuel; ARANTES, V. A. **Educação a Distância: pontos e contrapontos**. 1. ed. São Paulo: Summus Editora, 2011. v. 1. 134p .
- ZANELLI, José Carlos; SIVA, Narbal. **Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo.