

O PROCESSO DE APRENDIZAGEM CORPORATIVA NA SOCIEDADE DO CANSAÇO

Aline Cristina Tavares Teixeira

Resumo

A aprendizagem no mundo corporativo compõe um grande desafio dentre os processos empresariais. Motivos estes possíveis resultado de (1) um histórico de importância velada e de estagnação, somada ao baixo investimento, pode ser uma das causas; (2) uma certa dificuldade em se ter atenção plena do ouvinte em cada treinamento por conta de automatismo, hipertexto, hiperexposição e hiperconsumismo trazidos pelo mundo virtual imprimir; (3) uma necessidade constante de modernização de conteúdo e do facilitador. Essa tríade proposta e refletida nesse artigo faz com que o time de desenvolvimento reflita e tenha por base esses aspectos para tomada de ação. Palavras-chave: aprendizagem, educação, andragogia, hiperativismo.

Desenvolvimento do Texto

O ensinar no mundo corporativo encara uma desafiadora tríade: Em primeira instância - convencer a alta gestão de que a metodologia de ensino atual precisa ser revista e aulas assíncronas gravadas e disponibilizadas como cardápio não são mais a saída para o aprendizado; Segundo – como realmente reter a atenção e fazer com que o outro converta as informações em conhecimento e os coloque em prática num momento em que a Sociedade se caracteriza pelo cansaço; Seguido de, não menos importante, – como o facilitador compete com as distrações do dia a dia.

Primeiro desafio: ter o aceite de um novo modelo de aprendizagem. O design instrucional (FILATRO, 2024) surgiu durante a Segunda Guerra Mundial, uma vez que os soldados norte-americanos estavam perdendo seus equipamentos e suas vidas, pelo fato de desconhecerem a maneira correta de seus equipamentos bélicos. No entanto, nos parece que a engenharia pedagógica, mesmo após algumas reinvenções, parou no tempo. Esse pode ser o caso do ensino corporativo.

A mesma estagnação se dá na gestão de pessoas. Em uma breve correlação com a filosofia, na qual a primeira cosmovisão se baseava na narrativa religiosa por meio de pensamentos em torno da fatalidade, a gestão de pessoas em muitos lugares se baseia em uma narrativa de culpa (onde o fatalismo aqui se entende pelo risco de desligamento, onde o colaborador de fato “morre” e simplesmente deixa de existir para a empresa). Por mais que o mundo vivencie uma sociedade voltada ao desempenho e não à culpabilidade, o erro e a hierarquização do poder ainda se fazem presentes no Brasil. Algumas empresas unicórnios surgem de maneira disruptiva com o processo de gestão de pessoas, mas este é um assunto para me aprofundar em outro momento.

Voltando a um dos aspectos do desafio da educação, diria que, em um país como o Brasil, cuja matriz social é escravocrata, o fato de que ensinar parte da conotação de que provém do servir ao outro e que se faz por obrigação, então há pouco incentivo no âmbito educacional em qualquer segmento. Associado a isso, os resultados da aprendizagem não são facilmente avaliáveis em um mundo

corporativo (em ambiente escolar as notas oriundas das provas fazem esse papel). Não é dada importância a um assunto desse bem intangível nas organizações.

Sendo o conhecimento o meio pelo qual o desenvolvimento de um indivíduo ocorre, seja ele por meio de métodos inovadores, recursos modernizados nos processos de ensino-aprendizagem, técnicas formais e informais, não é infrequente que as organizações, contrariamente, ainda assim permaneçam estagnadas em modelos jurássicos de educação corporativa. Essa assertiva é atual: não é infrequente, nas empresas cuja educação corporativa é instalada, a atualização seja inexistente. A saber que praticamente todo processo, equipamento e produto hoje em dia recebe modernizações frequentes, me pergunto como um dispositivo eletrônico pode ser substituído imediatamente ao se ter disponível no mercado um novo, um membro da equipe de tecnologia da informação é incorporado ao recurso humano da empresa por trazer uma nova macrovisão tecnológica, sem que, ao menos se permita o crescimento/desenvolvimento do time de educação corporativa. Não seria esse o primeiro ponto de desbalanceamento entre o desenvolvimento humano e a produção que o mundo capitalista tanto almeja?

Imagino que a resposta resida no fato de que, o vínculo da aprendizagem se dá ao de servir, como exposto no nosso terceiro parágrafo, bem como a atual visão ‘datacêntrica’ de mundo.(NUNES, 2021). A mudança de paradigma do ensino pode ainda ser feita mediante explicações e reflexões profundas sobre o tema: como na alegoria das Cavernas, proposta por Platão, onde basicamente foi exposto que ‘o mapa não é território’, o profissional encarregado por tal área poderia buscar apoio do time que a alta gestão compõe para tal ampliação da visão do mundo do ensino, no entanto, recairíamos na mesma afirmativa proposta anteriormente - quem daria ouvidos a um processo que não atinge os aspectos tangíveis da organização? Os acionistas se interessam pelos bens intangíveis que o desenvolvimento de pessoas foca?

Segundo desafio: ter alguém não ‘cansado’ como aprendiz: Muitas pessoas utilizam de seu tempo em vigilância das redes sociais e hiperconsumismo. É o automatismo que gera inicialmente um reflexo condicionado e parte a uma alienação. Segundo Filatro, 2018, como recurso temporal, cujo aspecto é de inelasticidade, a problemática que o profissional da área de ensino enfrenta é ter o foco do aprendiz inteiro para a proposta de ensino-aprendizagem, já que a atenção humana se apresenta como recurso finito, e vem sendo destinada a esse imediatismo previsível inautêntico, explosão de conteúdos, notificações e correspondências constantes produzidos e/ou padronizados pela inteligência artificial do mundo digital.

Essa soma de hipertexto, hiperexposição e hiperconsumismo leva à falta de importância dos conteúdos realmente significativos que possam promover reflexão e aprendizado. A mente se torna cansada para a absorção de conteúdos de relevância e longos períodos em atenção. (COSTA, 2017)

A explicação disso é que o hiperativismo pós-moderno força os agentes da sociedade a se superarem a todo o momento. É inadmissível não se apresentar melhor com tantos canais sobre automaquiagem e moda. É impossível que não se saiba cuidar da casa com tantos *job aids* nas redes sociais. É improvável não perder o pouco de tempo que se tem com dicas que talvez nunca venha a usar, só porque a mente já foi acondicionada a clicar na barra de rolagem para ver deliberadamente e de forma libertadora o que se passa com o mundo.

A liberdade, todo esse contexto no qual ela está inserida, e a superficialidade que ela traz consigo, se traduz em um acúmulo de conteúdos tal que superficializa o poder de raciocínio do indivíduo. Dada a realização de inúmeras tarefas ao mesmo tempo (ou a falsa sensação de realizá-las visto que é superficial), o homem tenta as respostas imediatistas e se aproxima da vida selvagem, (NUNES, 2021), deixando a meta-aprendizagem cada vez mais distante. (COSTA, 2017)

É esta mesma liberdade que traz consigo a positividade: “Você não tem nenhum obstáculo a superar a não ser você mesmo”. Soando liberdade, a perseguição da meta violenta psíquica e corporalmente o indivíduo (CORBANEZI, 2018). A positividade do poder é mais eficiente que a negatividade do dever (ainda quando ambos estão presentes o efeito da busca pelo desempenho seria ainda mais evidente). A coação de desempenho força o sujeito a produzir cada vez mais no ambiente capitalista não coletivista, e este jamais alcança um ponto de repouso da gratificação, vivendo constantemente num sentimento de carência e de culpa, de esgotamento e de cansaço. (NUNES, 2021 & COSTA, 2017)

A falta de negatividade impede o olhar para outro e, assim, a alteridade. A todo o momento pesquisas semelhantes às que fizemos nos enchem a tela dos dispositivos móveis. Buscar apenas o que é semelhante, como em um funil, leva a mente à alienação, a uma visão única e centrada no mesmo critério e ponto de vista já existente. Não se abrange a racionalidade. Não se estimulam as reflexões profundas. Por fim, não se desenvolve. A positividade dessa liberdade não permite espaço para as diferenças e a sociedade segue um caminho de baixa tolerância dada pela característica do desaparecimento da diferença do outro e da estranheza. Se todos fossemos iguais não haveria crescimento. A razoabilidade do desenvolvimento humano é de crescermos apesar do sofrimento, apesar da dor e dos conflitos.⁵ Aprender a contemplar, conhecer a si, e conhecer o outro, para assim conhecer as virtudes do outro, aprender com alteridade do olhar é o que define uma real sociedade. (CORBANEZI, 2018)

Assim, o desejado ‘entrar de cabeça no que precisa ser feito, abandonar todas as distrações e fazer o trabalho, não importa o que aconteça’ e ‘aprender com os demais’(CORBANEZI, 2018) fica cada vez mais limitado e a formação de conhecimento no processo ensino-aprendizagem de maneira efetiva se torna imprevisível. As distrações tomam muita energia e o cansaço é inevitável. (COSTA, 2017)

No contexto do hiperconsumismo, é presente a fetichização da mercadoria, onde tudo é referente ao poder de compra do dinheiro. Esse forte impacto do capitalismo resulta na busca incessante do melhor emprego e do maior salário. Para o economista Herbert Simon, nesse cenário onde a informação é abundante, a mercadoria escassa é a atenção humana.(SIMON, 1971)

Seria hoje, então, uma idiossincrasia ter freio moral frente às distrações inerente à vida artificial?

Se cabe ao agente da sociedade essa decisão, sob a perspectiva da narrativa do “tetralema” (SURHONE, 2010) , seriam as quatro seguintes opções: (i) prestar atenção ao treinamento; (ii) não prestar atenção ao treinamento; (iii) associar o ‘assistir’ ao treinamento com outra atividade; ou (iv) nenhuma dessas alternativas.

Pois bem, dadas as possibilidades do tetralema, partiria um facilitador, no processo de aprendizagem corporativa, apenas (e no máximo) 25% de chances de eficácia do conteúdo a ser aprendido?

E se esta é uma realidade, o que esperar dos futuros profissionais oriundos da geração pós-Millennials, cuja referência se dá às tecnologias individuais (iPod; iTunes, iPad; iPhone)? Seria realmente o futuro o reflexo de uma iDesorder? (ROSEN, 2010) Imagino que esses profissionais nascidos por volta dos anos 2000 adentraram recentemente ou adentrarão o mercado e trarão consigo ainda maior limitada capacidade de processamento humano que o que presenciamos hoje em dia e que já se é relatado como sobrecarga cognitiva. (COSTA, 2017)

Terceiro desafio: como ser um formador na área de ensino atualmente (quem dirá no futuro!). Já que o cansaço é um sintoma da sociedade atual, (COSTA, 2017) como a reflexão e ação adaptativa a fim de permitir maior senso de propriedade e aprendizagem melhorada é um desafio para o conteudista e facilitador hoje em dia. (CORBANEZI, 2018 b) De acordo com o autor O'Malley, 2005) seriam os modos *m-learning* e *u-learning* bem como o aprendizado autodirigido realmente oportunidades oferecidas pela tecnologia móvel?

Apesar de recente no Brasil, estas estratégias para o ensino são oriundas da década de 70. (FILATRO, 2018) Já apontado pelo filósofo Byung-Chul Han, que o falso controle e autonomia do aprendiz sobre sua própria aprendizagem, tanto em termos de conteúdo, quanto em termos de lugar e conectividade, reforça o excesso de positividade trazido pelo capitalismo. (COSTA, 2017)

Outro desafio é o de como elaborar os conteúdos para as modalidades educacionais. Qualquer que seja a escolhida, o conceito de que cérebro só conseguia se concentrar por 90 minutos sem pausa (Universia, 2021) caiu por terra uma vez resultados mais recentes fomentam de que a faixa de tempo de concentração reside entre 10 e 18 minutos. (MonkeyBusiness. 2021).

Nesse sentido, o resultado do capitalismo na menção: 'Tanto faz. O que fizer sentido para você' (DURKHEIM, 2021) me instiga imaginar se, em pouco tempo esses máximos 18 minutos serão substituídos por mínimos segundos e se tal mensagem será encurtada fortemente para 'Tanto faz'. De fato, as pessoas passariam a ser completamente substituídas e descartáveis, já que o que mais importa são apenas dados e isso a inteligência artificial faz muito bem.

Onde residirá o papel do professor, do educador? A superficialidade do conteúdo e o minimalismo descartarão também a existência desse profissional? Seria também o cansaço explorado no segundo tópico deste trabalho, um sintoma desse profissional que tampouco se atualizará?

Acredito que, para sair desse redemoinho que nos afundará à insignificância da humanidade, a decisão de manter o foco e a atenção em algo relevante é a chave do sucesso de todos os *stakeholders*, onde a força de vontade implica no destino. (HECKMAN, 2006)

Conclusão

Caso a metodologia de ensino corporativo não venha a ser atrelado a uma inovação, a aprendizagem estará fadada ao descaso e ao fracasso. O fracasso do ser humano também se dará com o excesso de positividade, fruto da liberdade, hipermídias, hiperlinks e hiperconsumismo. Criar um conjunto de conexões ricas e idiossincráticas é a única maneira de reverter o hipodesenvolvimento da sociedade a qual enfrentamos hoje em dia, manter os recursos intangíveis a dispor da organização para um resultado operacional desejável. Esse é o papel do processo ensino-aprendizagem.

Referência Bibliográfica

- ¹ Filatro, A. Design instrucional contextualizado: educação e tecnologia. São Paulo: SENAC, 2004. p. 65.
- ² Nunes, J. M. Entre a névoa e a neblina. MIT Technology Review. 2021
- ³ Filatro, A. Cavalcanti, C.C. Metodologias ágeis. In: Metodologias inovativas na educação presencial, à distância e corporativa. 1ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 81.
- ⁴ Corbanezi E. Resenhas. Tempo Social, revista de sociologia da USP, 2018 v. 30, n. 3, p. 337.
- ⁵ Frankl E. V. Em Busca de Sentido Um Psicólogo no Campo de Concentração. Editora Vozes. 1993.
- ⁶ Corbanezi E. Resenhas. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 3, P. 313
- ⁷ Corbanezi E. Resenhas. Tempo Social, revista de sociologia da USP, 2018, v. 30, n. 3, P. 314
- ⁸ Simon, H. Designing organizations for an information-rich world, in computers, communication and the public interest. Baltimor: Johns Hopkins University Press, 1971. p.109.
- ⁹ Surhone, L. M. Tennoe, M. T. Henssonow, S. F. Tetralemma. Betasprint. 2010.
- ¹⁰ Rosen, L. D. Rewired: understanding the iGeneration and the way they learn. New York: Palgrave Macmillan, 2010.
- ¹¹ O'Malley, Giasemi Vavoula, Jp Glew, Josie Taylor, Mike Sharples, et al. Guidelines for learning/teaching/tutoring in a mobile environment. 2005.
- ¹² Filatro, A. Cavalcanti, C.C. Metodologias imersivas. In: Metodologias inovativas na educação presencial, à distância e corporativa. 1ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 130.
- ¹³ UNIVERSIA. Seu cérebro só consegue se concentrar por 90 minutos. Disponível em <https://www.universia.net/br>. Acessado em 18/04/2021.
- ¹⁴ MonkeyBusiness. A ciência por trás dos 18 minutos de apresentação do TED. Disponível em <https://www.monkeybusiness.com.br/blog/ciencia-apresentacao-do-ted>. Acessado em 18/04/2021.
- ¹⁵ Durkheim. SOCIOLOGY - (mídia em vídeo). Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=z9W0GQvONKc&t=1s> Acessado em 21/04/2021.
- ¹⁶ Heckman, J. J. Skill formation and the economics of the investing in disadvantaged children. Science, 2006; 312, P. 1900-1902.