

ESTRATÉGIAS PARA A UTILIZAÇÃO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

STRATEGIES FOR THE USE OF TECHNOLOGICAL RESOURCES IN CORPORATE EDUCATION

ESTRATEGIAS PARA LA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICO EN LA
EDUCACIÓN CORPORATIVA

Késia Carvalho Junqueira Reinert ¹

Nathalie Assunção Minuzi ²

Manuscrito recebido em: 29 de janeiro de 2021.

Aprovado em: 23 de junho de 2021.

Publicado em: 08 de julho de 2021.

Resumo

Este artigo apresenta o relato de uma pesquisa que teve como objetivo principal produzir recursos educacionais voltados à educação corporativa. O questionamento central encontra-se na apuração das potencialidades das tecnologias digitais na referida modalidade educacional. Considerando que a educação corporativa se trata de uma temática ampla, optou-se por estabelecer-se um recorte delimitativo e explorar a aplicação de específicas ferramentas educacionais no processo *onboarding* em um contexto organizacional. O trabalho apresentou como metodologia de investigação uma abordagem exploratória, de cunho qualitativo apresentado no formato de relato de experiência. Para o desenvolvimento dos produtos educacionais foi utilizado o *Design Thinking*. Como resultado principal, percebemos a importância e a demanda em desenvolver materiais com o recorte no processo *onboarding* com a perspectiva de inovação no processo de educação corporativa.

Palavras-chave: Educação Corporativa; Atualização profissional; Tecnologia educacional.

Abstract

This article presents the report of a research whose main objective was to produce educational resources aimed at corporate education. The central question is to determine the potential of digital technologies in this educational modality. Considering that corporate education is a broad theme, it was decided to establish a delimitative cut-out and explore the application of specific educational tools in the Onboarding process in an organizational context. The study presented as a research methodology an exploratory, qualitative approach presented in the experience report format. Design Thinking was used for the development of educational products. As a main result,

¹ Especialista em Tecnologias para Educação Profissional pelo Instituto Federal de Santa Catarina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7590-0463>

Contacto: kesjunqueira@gmail.com

² Doutoranda em Informática na Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Mestra em Educação Profissional e Tecnológica pela Universidade Federal de Santa Maria. Professora no Instituto Federal de Santa Catarina e na Universidad Tecnológica del Uruguay.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6465-7587>

Contacto: nathalieminuzi@gmail.com

we realized the importance and the demand in developing materials with the cut-out in the Onboarding process with the perspective of innovation in the corporate education process.

Keywords: Corporate Education; Professional Update; Educational Technology.

Resumen

El artículo presenta el relato de una investigación que tuvo como objetivo general, producir recursos educativos con una mirada para la educación corporativa. El eje está en la verificación de las fortalezas de las tecnologías digitales en esa modalidad de enseñanza. Teniendo en cuenta que la educación corporativa es una temática muy amplia, elegimos hacer la delimitación y explorar la aplicabilidad de herramientas educativas específicas en el proceso de onboarding en un contexto organizacional. Ese informe presenta como metodología de investigación un abordaje exploratorio, del tipo cualitativo en el formato de relato de experiencia. Para el desarrollo de los productos educativos hemos utilizado la metodología del Design thinking. Como resultado principal hemos visto la importancia y la necesidad en desarrollar materiales con énfasis en el proceso de onboarding con la mirada hacia la innovación en la educación corporativa.

Palabras clave: Educación corporativa; Actualización profesional; Tecnología educativa.

Introdução

O uso das tecnologias digitais (TD) na educação corporativa apresenta-se como uma estratégia para potencializar o processo de ensino e aprendizagem com o objetivo de torná-lo significativo para o aprendiz. Para que esse processo ocorra, conhecer quais são as TD que terão maior adesão dentro da proposta da educação corporativa, refere-se à seleção de recursos que promovam um envolvimento colaborativo da equipe. Neste sentido, faz-se necessário propor metodologias ativas (MA), que apresentam como principal característica ter o aprendiz como o protagonista neste processo. Esta estratégia é uma maneira de ressignificar o processo de ensino e aprendizagem no ambiente empresarial, uma vez que, tal ambiente necessita de constante formação para os trabalhadores. Dentre as metodologias ativas destaca-se o modelo sala de aula invertida, no qual o aprendiz trabalha em momentos síncronos e assíncronos. A sala de aula invertida na sua aplicação permite realizar a personalização do ensino, com objetivo de atender a demandas individuais, processo que é delineado pelo gestor organizacional.

No âmbito corporativo, as ações de qualificação do trabalhador ocupam um dos papéis centrais no conjunto de práticas que denomina-se gestão de pessoas. Essas ações proporcionam orientação para o recrutamento de novos trabalhadores, assim como

servem de parâmetro para orientar o aperfeiçoamento profissional destes; e constitui para os gestores uma ferramenta para impulsionar o desenvolvimento de equipes. Dentre as incumbências da gestão de pessoas, incluem-se o recrutamento, a seleção, a admissão de um novo trabalhador e respectiva capacitação deste para o papel ocupacional que lhe cabe. O *onboarding*, termo em inglês que significa ‘embarcando’ atua no sentido de promover a integração deste novo empregado com o ambiente laboral, propiciar socialização de modo que este venha compreender suas atividades de trabalho.

De iniciativa corporativa e alinhado à missão, visão e cultura institucional, o treinamento deste novo trabalhador, pretende atuar na construção das competências laborais com vistas ao cumprimento dos objetivos organizacionais. Nesse sentido, o modelo de sala de aula invertida pode ser aplicado durante todo um treinamento ou ainda como uma prática isolada para uma determinada temática específica. Com isso, o objetivo é que o aprendiz consiga assimilar um determinado tema e aplicá-lo em sua prática profissional. O *onboarding* de novos trabalhadores é fundamental para agilizar o sentimento de pertencimento, estimular o engajamento e passar aspectos importantes do dia a dia da empresa, da cultura organizacional e dos valores da mesma. Nesse sentido, a proposta da educação híbrida através do modelo de sala de aula invertida vai ao encontro das necessidades tanto dos trabalhadores, os quais assumem o papel de aprendizes assim que admitidos, quanto da empresa como instituição que forma o trabalhador.

Ao disponibilizar previamente informações em ambiente virtuais, o que posteriormente será abordado em ambiente presencial, há estímulo ao compartilhamento das experiências digitais e vice-versa. Neste caso, o processo de *onboarding* é realizado com o objetivo de minimizar inseguranças, evitar a sobrecarga de informações iniciais e inserir gradativamente os trabalhadores às demandas que lhe são pertinentes. A partir das leituras realizadas junto com a experiência da pesquisadora observou-se a seguinte demanda para pesquisar: Quais são as potencialidades das TD na educação corporativa? Considerando que a educação corporativa se trata de uma temática ampla, este trabalho apresentado no formato de relato de experiência, tem o recorte do processo de *onboarding*.

Deste modo, o presente estudo teve como objetivo apresentar o desenvolvimento de recursos digitais para o processo de *onboarding* na educação corporativa. No que concerne à organização estrutural este artigo está dividido nas seções de: introdução; referencial teórico; procedimentos metodológicos, resultados e discussão, e considerações finais.

Referencial Teórico

- Sala de aula invertida

De acordo com Bes (2017), para garantir a participação do aluno e favorecer seu comprometimento em sala de aula, é necessária a elaboração de processos educativos que promovam o envolvimento deste no planejamento, desenvolvimento, construção de projetos e propostas. Uma metodologia ativa se baseia na ideia de reconstrução, ressignificação de objetos e fatos pelo aluno. Há uma problematização e respectiva construção de projeto como estratégia de ensino-aprendizagem. Deste modo, a aprendizagem é centrada no aprendiz e não no instrutor. Este, em cooperação com o gestor do setor no qual o trabalhador está ingressando, auxiliará na construção das trilhas de aprendizagem, roteiro necessário a ser cumprido pelo novo trabalhador conforme missão organizacional. Necessariamente, a proposta metodológica pré estabelecida pelo instrutor precisa ser significativa e transformadora, estar envolta num clima de acolhimento, incentivo e colaboração.

Assim, utilizamos dos recursos tecnológicos para gerar um processo de ensino e aprendizagem para o aprendiz com o objetivo de gerar práticas que contemplem os objetivos educacionais propostos na educação corporativa. De acordo com Kenski (2015) a ampliação do acesso às tecnologias digitais se apresenta de forma cada vez mais intensa e veloz. Nesse sentido, faz-se pertinente o emprego de recursos tecnológicos que tanto respondam às demandas do mundo do trabalho, o qual é competitivo e acelerado; assim como ferramentas tecnológicas que contribuam na capacitação dos trabalhadores para a execução de tarefas inerentes às suas funções dentro do ambiente laboral.

De acordo com Moran (2015), concentrar no ambiente virtual aquilo que é informação básica e deixar para a sala de aula as atividades mais criativas e supervisionadas, é um modelo interessante para se fazer avanços dentro de uma proposta instrucional. É o que o autor chama de aula invertida. No modelo da aula invertida, o instrutor planeja a sua prática em dois principais momentos. Inicialmente, o instrutor disponibiliza os materiais de apoio e faz a mediação para que o trabalhador possa apropriar-se da temática fora do ambiente laboral. Neste momento ocorre o estudo do tema proposto, o aprendiz então pesquisa sobre o assunto em ambiente virtual utilizando mídias como suporte para o seu aprendizado. Em uma proposta de aprendizagem invertida, a instrução direta é alocada inicialmente em um espaço virtual individual e os aprendizes são responsáveis pelo primeiro contato com os novos conceitos. Conforme Bes (2017) nesse modelo instrucional a autodisciplina, o esforço e a iniciativa do aluno serão fundamentais para sua própria aprendizagem.

O aprendiz deve se organizar de modo que estabeleça um cronograma de estudos onde sejam atendidas as demandas de conteúdos propostos no ambiente virtual, pois grande parte das situações de aprendizagem propostas será executada longe do contato físico com o instrutor. Por esse motivo, cabe ao próprio trabalhador, a busca por explicações junto aos canais de comunicação que são utilizados para essa finalidade, caso não tenha entendido algum conceito. O objetivo com a aprendizagem invertida é a de que o aprendiz desenvolva competências com o auto ensino e com a aprendizagem autorregulada, de modo que estas atendam às demandas das atividades laborais. Para que este modelo se efetive dentro do ambiente corporativo deve haver canais de acesso e comunicação como: *chats* em Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA). Estes canais servem para realizar o processo de mediação pedagógica no qual o aprendiz possa fazer perguntas, buscar esclarecimento dentro do que está aprendendo.

No modelo de sala de aula invertida busca-se instigar o aprendiz a trazer as dúvidas sobre o assunto, para diagnosticar o que foi aprendido e os pontos que necessitam mais explicações. O papel do instrutor é elucidar o sentido das metas institucionais e utilizá-las para determinar prioridades. Em sala de aula/ ambiente físico, o instrutor orienta o aprendiz para que possa avançar na atividade proposta. É necessário aplicar os conhecimentos já

adquiridos e relacioná-los com a realidade corporativa. De acordo com Santos (2015) o mais importante dessa modalidade de ensino híbrido é possibilitar ao aprendiz autonomia no aprendizado, pois ele conduz o ritmo e a busca de informações que precisa para aprender. Nesse modelo, a casa do aprendiz virou sala de aula, e esta, local para a prática daquilo que aprendeu.

A partir da abordagem do autor a proposta de inserir a sala de aula invertida objetiva ressignificar o espaço de aprendizado, tanto físico, presencial quanto ou virtual, *on-line*. Integrar o processo de ensino e aprendizagem e personalizar os modelos pedagógicos utilizados.

- O processo de *onboarding*

A partir das leituras realizadas e experiência como pesquisadora com a realização do processo de *onboarding* observou-se o seguinte desafio para pesquisar: Quais são as potencialidades das TD na educação corporativa? A educação corporativa trata-se de uma temática ampla. Neste relato, será apresentado o recorte do processo de *onboarding*. De acordo com Arins (2019), o *Onboarding* é definido como “o processo de integração que visa introduzir o colaborador na empresa, reforçando a missão, a visão e os valores da organização, bem como apresentá-lo aos departamentos e seus times. Seu objetivo é transmitir os conhecimentos e ferramentas necessárias para o bom desempenho de uma nova função”.

Este processo cada vez mais faz-se necessário nas empresas. Com o foco em interligar a universidade corporativa, previamente estabelecida em ambiente virtual, com o ambiente físico da empresa para que ambos sejam espaços oportunos para aprendizagem relevantes, presenciais e digitais, que motivem os trabalhadores a aprender ativamente, a serem proativos e interagir. Como aponta Oliveira (2017), para o fortalecimento da relação entre trabalhador e empresa é muito importante orientar o trabalhador quanto a tarefas, colegas, cultura e objetivos organizacionais. Ressalta o autor que isso atenua a ansiedade, reduz o receio de fracasso por parte do trabalhador, racionaliza o tempo, pois promove redução no tempo de auxílio do novo funcionário.

Essas ações proporcionam direcionamento preciso e necessário no pós recrutamento/seleção de novos trabalhadores, assim como serve de parâmetro para orientar o aperfeiçoamento profissional destes; e constitui para os gestores uma ferramenta para promover o desenvolvimento de equipes.

Métodos

Este estudo apresenta uma abordagem qualitativa dos fatos. A pesquisa considerada como exploratória, segundo Lakatos e Marconi (2003) define que tratam-se de:

estudos que usam procedimentos específicos para coleta de dados para o desenvolvimento de ideias são aqueles estudos exploratórios que utilizam exclusivamente um dado procedimento, como, por exemplo, análise de conteúdo, para extrair generalizações com o propósito de produzir categorias conceituais que possam vir a ser operacionalizadas em um estudo subsequente. (p. 188)

A partir da demanda em desenvolver produtos educacionais com o foco no processo de *onboarding* utilizou-se a metodologia do *Design Thinking*, proposta por Brown (2021). Conforme define este autor, trata-se de uma abordagem centrada no usuário direcionada para a inovação, onde empregam-se ferramentas para integrar as necessidades das pessoas, as possibilidades da tecnologia e atender condições para potencializar o desenvolvimento de produtos e serviços.

Esta metodologia tem como objetivo desenvolver produtos ou serviços com o foco nas demandas do usuário. Neste caso os usuários caracterizam-se como trabalhadores (funcionários de empresa náutica). Com base neste público, observou-se a necessidade em desenvolver seguintes recursos/produtos/materiais educacionais digitais para a utilização no processo de *onboarding* e a utilização das respectivas ferramentas:

- **Recurso 1:** Roteiro + Vídeo - Loom, Google Imagens, Google Docs para roteiro
- **Recurso 2:** E-book - Canva, Google Docs (roteiro)
- **Recurso 3:** Podcast - Audacity, Google Docs (roteiro)
- **Recurso 4:** Relato de experiência - Google Docs, Material bibliográfico

Os recursos foram construídos com o auxílio de aplicativos e softwares livres com o objetivo de fomentar o processo de criação colaborativo em momentos futuros na empresa. Estes recursos geraram os produtos educacionais supracitados que serão apresentados e discutidos na seguinte seção.

Resultados e Discussão

Os materiais instrucionais podem assumir a forma de vídeos, manuais, *e-books*, *podcast*, etc. estes materiais em alguns casos são auto-instrucionais, ou seja, ele fomenta o processo de ensino e aprendizagem autônomo. Quando um aprendiz utiliza um vídeo ou qualquer outro recurso digital como forma de instrução, essa informação pode ser acessada em qualquer momento ou ambiente, porém, só se tornará significativa quando compreendida e interpretada.

Nas metodologias ativas, o processo de ensino e aprendizagem ocorre com ênfase no aprendiz. Estas têm como base a utilização de problemas e situações reais, os mesmos que os aprendizes experimentarão depois ao longo na trajetória profissional. No modelo de sala de aula invertida tal processo ocorre a partir da antecipação do conteúdo a ser trabalhado. Este processo é realizado pelo instrutor responsável pela mediação pedagógica do conteúdo no processo de ensino e aprendizagem. Além do papel do instrutor, os recursos digitais utilizados são relevantes para a efetivação deste processo.

Nesse sentido, este estudo apresentado no formato de relato de experiência, teve como objetivo a elaboração de uma proposta educacional voltada ao ensino híbrido na educação corporativa e a aplicação do modelo de sala de aula invertida no processo *onboarding*. O foco é a inversão de processos (primeiro a ambientação *on-line*, ou seja, o reconhecimento do ambiente laboral através de interface digital; e posteriormente, a integração em ambiente físico).

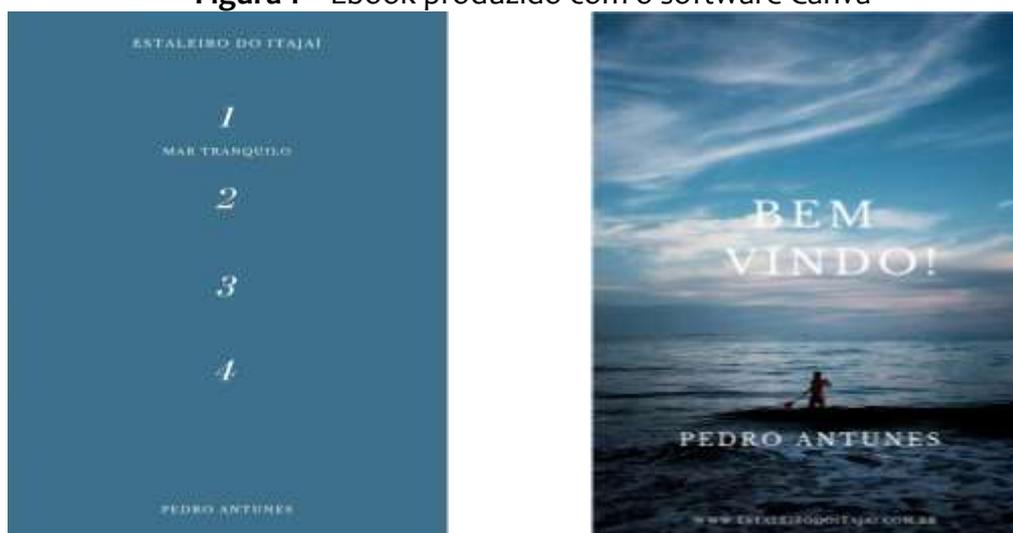
Portanto, a proposta desta pesquisa é proporcionar através do *onboarding* um programa de ensino híbrido no qual o aprendiz assimila o conhecimento organizacional, pelo menos em parte, por meio do ensino *on-line*, e posteriormente em uma localidade física supervisionada pelo instrutor.

Na aprendizagem invertida, o primeiro contato com o material novo geralmente ocorre antes da aula, assim há tempo para que os aprendizes assimilem o novo material e façam perguntas antes que sejam solicitados. São também incitados a aplicarem essas informações a uma tarefa mais avançada.

O primeiro recurso que os aprendizes tiveram contato foi o *ebook*. Sua elaboração deu-se a partir da criação de roteiro no Google Docs, e posteriormente sua construção no CANVA. A proposta para produção desse recurso educacional foi iniciar as primeiras experiências de contato do trabalhador fora do ambiente físico laboral, de modo que esse aprendiz pudesse assimilar gradativamente o fluxo de informações organizacionais. Nesse sentido, atribui-se ao processo de *onboarding*, a tarefa de conduzir essa trilha de aprendizagem de modo que não seja algo exaustivo para o aprendiz.

A ideia central para alocação desse material é em um ambiente virtual de aprendizagem (AVA). Disposto neste, a universidade corporativa, espaço onde o aprendiz terá acesso ao recurso produzido, assim como instruções referentes à colaboração. Inicialmente, apenas o primeiro capítulo do *e-book* foi elaborado pelos gestores da corporação, sendo o seguinte à cargo do novo trabalhador. Portanto, uma jornada colaborativa de ambas as partes, empresa e trabalhador.

Figura 1 – Ebook produzido com o software Canva



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Segundo Moran (2015), as metodologias precisam acompanhar os objetivos pretendidos. Conforme pontua o autor, para desenvolvimento da proatividade discente é fundamental o apoio de materiais relevantes na implementação de atividades nas quais o aprendiz se envolva e que o auxiliem na tomada de decisões e avaliação de resultados. Através de ferramentas de criação de conteúdo como o Canva, é possível observar que as TD contribuem de maneira positiva para a assimilação dos conteúdos.

A partir de propostas que contemplem a aprendizagem ativa do trabalhador observa-se a necessidade em oportunizar canais inovadores de aprendizagem para que este possa contribuir com informações relevantes sobre seu ponto de vista referente a possíveis mudanças. Além disso, ao considerar um espaço no qual o trabalhador aponta melhorias seja no seu ambiente de estudo ou ainda na empresa e nos produtos que esta desenvolve, gera o engajamento através de colaborações adicionais, relevantes e agregadoras.

Para Moran (2015), em etapas de formação, é preciso que os aprendizes sejam acompanhados de profissionais mais experientes, para que assim àqueles sejam auxiliados no sentido de se tornarem conscientes de alguns processos, superação de etapas de um modo mais acelerado e também no estabelecimento de conexões não percebidas. Nesse sentido, foi desenvolvido o recurso digital *Podcast*, onde o aprendiz recebe instruções verbais de como proceder em uma determinada etapa. Busca-se através da aplicação desse recurso a expansão de habilidades cognitivas e relacionais, o trabalhar em grupos heterogêneos na execução de tarefas. Na condução dessa etapa, o instrutor assumirá um papel decisivo.

O instrutor não deve ser apenas um transmissor do conteúdo, mas um orientador, mediador ou facilitador na construção do conhecimento; uma ponte de auxílio para os aprendizes. O papel do instrutor é construir sinergia entre o *e-learning* e a instrução presencial. De acordo com Zabala e Arnau (2014), uma aprendizagem será mais ou menos significativa quando for possível sua aplicação em contextos diferenciados e, portanto, for uma aprendizagem que possa ajudar a melhorar a interpretação ou a intervenção em todas as situações em que se fizerem necessárias.

Para Moran (2015, p.33):

a aprendizagem se constrói em um processo equilibrado entre a elaboração coletiva - por meio de múltiplas formas de colaboração em diversos grupos - e a personalizada - em que cada um percorre roteiros diferenciadores. A aprendizagem acontece no movimento fluido, constante e intenso entre a comunicação grupal e a pessoal, entre a colaboração com pessoas motivadas e o diálogo de cada um consigo mesmo, com todas as instâncias que o compõem e definem, em uma reelaboração permanente.

A partir da construção destes recursos educacionais com foco na educação corporativa é possível perceber que a utilização de tecnologias digitais otimiza a experiência inicial do trabalhador em contexto organizacional. Através do uso de recursos tecnológicos no processo *onboarding* busca-se atenuar a ansiedade do novo contratado ante o significativo fluxo inicial de informações que esse recebe, incrementar nesse o sentimento de pertencimento e torná-lo protagonista e agente ativo na construção do saber ocupacional. Desse modo, potencializa-se a criticidade e a colaboração.

Considerações Finais

A utilização de recursos educacionais associados a ferramentas tecnológicas contribui na capacitação dos trabalhadores para a execução de tarefas inerentes às suas funções dentro do ambiente laboral. Cabe à instituição fornecer os direcionamentos necessários e as oportunidades reais de aprendizagem.

Com o objetivo de ressignificar o processo de ensino e aprendizagem no contexto organizacional, através da educação corporativa, este artigo buscou apresentar a aplicação das tecnologias digitais como estratégia para potencializar o processo de ensino utilizando o modelo híbrido da sala de aula invertida.

Na aplicação do modelo de aprendizagem invertida, proposto por este artigo, abordou-se os principais objetivos pedagógicos do ensino profissional inserido na educação corporativa: não somente dominar competências do conteúdo proposto, mas também desenvolver competências essenciais ao exercício das atividades laborais. Simultaneamente, estreitar as relações pessoais com os instrutores; gestores e demais

trabalhadores, e incentivar a composição de uma disposição do discente como aprendiz permanente.

Referências

ARINS, Bruno. Programa de onboarding: como a integração impacta o colaborador. **Great Place to Work**, 2019. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/programa-de-onboarding-impactos/>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BES, Pablo. **Andragogia e educação profissional** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

BROWN, Tim. **Ideo Design Thinking**. Disponível em: <https://designthinking.ideo.com/#design-thinking-in-context> / Acesso em: 24 jan.2021.

KENSKI, Vani Moreira. A urgência de propostas inovadoras para a formação de professores para todos os níveis de ensino. **Revista Diálogo Educacional**, v. 15, n. 45, p. 423-441, maio/ago. 2015
<https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/1963/1864>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAN, José. Educação Híbrida: um conceito-chave para a educação, hoje. In: BACICH, Lilian; TANZI NETO, Adolfo; TREVISANI, Fernando de Mello. **Ensino híbrido: personalização e tecnologia na educação** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2015. e-PUB.

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. **Gestão estratégica de recursos humanos** [recurso eletrônico]. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

SANTOS, Glauco de Souza. Espaços de Aprendizagem. In: BACICH, Lilian; TANZI NETO, Adolfo; TREVISANI, Fernando de Mello. **Ensino híbrido: personalização e tecnologia na educação** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2015. e-PUB.

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia. **Como aprender e ensinar competências** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2014.