**ANDRAGOGIA NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA:**

**CONTRIBUIÇÕES E DESAFIOS DA APRENDIZAGEM EM MICROLEARNING DE UMA INSTITUIÇÃO SOCIAL DE PORTO VELHO – RONDÔNIA**

 *Laura Sousa Pinto[[1]](#footnote-1)*

 *Adriana Gomes Alves[[2]](#footnote-2)*

**Eixo Temático: Educação e Tecnologias**

A educação corporativa é a ponte entre o progresso dos colaboradores e das organizações, diagnosticando pontos fracos e contribuindo para o avanço profissional alinhado a cultura, missão e estratégia de cada empresa. Trabalhar com o conhecimento de forma coesa e integrada aos processos de negócios da empresa deve compreender um conjunto de diretrizes e recomendações básicas, fortemente inter-relacionadas e válidas para qualquer abordagem de Gestão do Conhecimento, que foram sintetizadas em Silva (2002). Onde presumimos que a gestão do conhecimento utiliza de processos e ferramentas para melhoria da comunicação entre os colaboradores, minimiza a burocracia dos processos, otimiza o tempo para que seja utilizado em atividades estratégicas voltadas a educação corporativa e potencialização dos resultados. O Sesc Rondônia tinha a rotina presencial de desenvolvimento intelectual dos colaboradores voltados a gestão do conhecimento através de treinamentos e capacitações utilizando do conhecimento através da andragogia que Knowles, em 1970, trouxe à tona as ideias de Linderman e introduziu em 1973 esse termo como “a arte e a ciência de ajudar adultos a aprender” com o foco na educação de adultos que se encaixa no desenvolvimento e inovações de ações que viabilizam que o profissional seja o sujeito da sua própria aprendizagem. O cenário de rotina presencial foi modificado a partir da pandemia Covid-19 que adiantou avanços tecnológicos sem que as empresas pudessem preparar seus colaboradores, a partir disso tivemos que entender e testar quais ferramentas eram aceitas mais facilmente pelos colaboradores da instituição, tendo em vista que a participação deveria ser completamente remota, bem como o trabalho estava sendo 100% em *home office*, termo que veio à tona com mais frequência desde o início do cenário pandêmico. Entre as ferramentas utilizadas, uma que se destacou dentro da instituição foi a ferramenta de aprendizagem microlearning explicado por Hug(2005) como unidades de aprendizagem relativamente pequenas e atividades focadas em curto prazo. Basicamente, essa abordagem suporta o aprendizado repetitivo, incorporando o processo de aprendizado às rotinas diárias a partir de conteúdos fragmentados, porém completos e independentes com curto tempo de duração, os conteúdos são chamados também de pílula do aprendizado utilizado dentro das organizações como uma técnica que os colaboradores recebem o conteúdo diagnosticado como necessário em curtos períodos, alinhado as estratégias da organização. Para isso, o conteúdo disponibilizado deve ser aplicável e útil para a rotina de trabalho dos colaboradores. Como se tratam de usuários que apresentam certas experiências e conhecimentos em vários campos do mercado de trabalho, o que for fornecido precisa ter a capacidade de agregar valor. Por se tratar de uma ferramenta onde o material é fragmentado e considerando o cenário pandêmico, a instituição priorizou por um formato em que os colaboradores pudessem ter acesso em qualquer lugar, inclusive com dispositivos móveis. Azevedo (2012) escreve que a tecnologia denominada mobile learning, ou simplesmente M-Learning, permitiu à Educação a Distância penetrar na chamada terceira onda tecnológica, onde são usados equipamentos portáteis, a exemplo dos já conhecidos computadores de mão. O mobile learning é uma estratégia associada a inovação tecnológica que se encaixa facilmente as necessidades institucionais e foi utilizada juntamente com a ferramenta microlearning. Ao voltarmos as atividades institucionais presenciais, continuamos utilizando da ferramenta tecnológica introduzida na rotina de desenvolvimento durante o período de trabalho em home office, mas com a possibilidade de análise sobre a adesão dessa ferramenta surgiram questionamentos em torno dos desafios que os colaboradores encontram ao utilizarem a técnica microlearning na educação corporativa do Sesc Rondônia. A pesquisa em andamento tem como objetivo identificar a relação entre a andragogia e a educação corporativa, mapeando os desafios encontrados pelos colaboradores em relação a aprendizagem tecnológica para os adultos através da ferramenta microlearning. Utilizando de uma metodologia qualitativa através de questionários focados em dimensionar os desafios que os colaboradores encontraram ao utilizarem a técnica microlearning na educação corporativa do Sesc Rondônia, será possível entender qual a perspectiva de continuidade de aplicação desta técnica no cenário pós-pandêmico.

**Palavras-chave**: Andragogia. Educação Corporativa. Microlearning. Mobile Learning.

**Referências**

AZEVEDO, Wilson. **Panorama Atualizado da educação a distância no Brasil.** Disponível em http://222.aquifolium.com.br/educacional/artigos/panorama2.html.

HUG, Theo. **Micro learning and narration: exploring possibilities of utilization of narrations and storytelling for the designing of "micro units" and didactical micro-learning arrangements.** 2005. Disponível em: <http://hugweb.at/drupal/sites/default/files/2005_Microlearning-and-Narration_Hug.pdf>.

KNOWLES, M. **The modern practice of adult education: andragogy versus pedagogy.** New York: Association Press, 1970.

SILVA, S. L. **Informação e competitividade: a contextualização da gestão do conhecimento nos processos organizacionais.** Ciência da Informação, v. 31, n. 2, p. 142-151, maio/ago. 2002.

1. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGE da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI.

E-mail laurasousapinto90@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Professora Orientadora do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGE da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI.

E-mail: adriana.alves@univali.br [↑](#footnote-ref-2)