

Aprendizagem Inovadora: o Processo de Formação de Administradores para Sustentabilidade na Sociedade do Conhecimento do Século XXI

Resumo

O conhecimento, a criatividade humana e o capital intelectual podem ser considerados diferenciais para a obtenção da vantagem competitiva pelas organizações da sociedade atual. Assim sendo, a riqueza não é medida exclusivamente pelo capital financeiro, mas também por aspectos relacionados à capacidade continuada de criação. O conhecimento é central na atividade econômica, pois explora os avanços da ciência, da tecnologia e dos aspectos de aprendizagem. Para que o processo de aprendizagem se torne dinâmico e sustentável é importante o estímulo de habilidades de pensamento de ordem superior, trabalho em equipe e habilidades sociais e de comunicação. A pesquisa objetivou investigar aspectos relacionados com formação de administradores voltados para uma gestão sustentável. Por meio de abordagem qualitativa, buscou-se apresentar e analisar o pensamento de autores que tratam da sociedade do conhecimento, gestão sustentável, aprendizagem organizacional e ambientes de ensino. Como resultado conclui-se que a transmissão do conhecimento em sala de aula deve ser apoiada pelo uso de ferramentas, como os ambientes virtuais de aprendizagem. Entretanto, estes devem ser utilizados de forma a estimular a autonomia e o trabalho em equipe, promovendo o despertar de valores e princípios nos indivíduos como base da sustentabilidade na sociedade do conhecimento.

Palavras-chave: Sociedade do Conhecimento. Aprendizagem Organizacional. Gestão Sustentável.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Dumont, Istance e Benavides (2010), o capital humano é a essência da inovação. Capacitar as pessoas para inovar depende de um processo educacional que ultrapasse as barreiras da sala de aula, tornando-se relevante por ser vivido na experiência humana diária, e por desenvolver as habilidades que complementam a educação formal. A pedagogia dos programas escolares deve equipar os alunos com a capacidade de aprender a aplicar novas habilidades ao longo da vida, e deve dar ênfase ao pensamento crítico, a criatividade, a comunicação, a orientação para o trabalho em equipe.

É possível afirmar que a educação tradicional está fundamentada em ideais puramente individuais. Já, a educação para o século XXI analisa a aprendizagem em termos de quatro dimensões: construtiva, autorregulada, situada e colaborativa. A medida que a educação tradicional tem se mostrado inábil para lidar com os desafios de uma sociedade do conhecimento, surge a necessidade de que surjam novas formas de facilitar o processo de aprendizagem dos indivíduos.

Por sua vez, a aprendizagem organizacional está situada em duas dimensões: a tangível e a intangível. A dimensão tangível diz respeito ao aprendizado técnico, que é um processo de transformação da informação advinda de ambientes internos ou externos. A dimensão intangível orbita em torno da cultura organizacional, ligando a aprendizagem aos fenômenos sociais e explícita como os indivíduos atribuem significado às experiências do trabalho e a forma como eles compartilham isso em diversos ambientes.

A concepção de que a aprendizagem é um ato individual isolado é questionado pela concepção do sujeito que aprende, que enxerga o sujeito investido de capacidades múltiplas, e indissociável de sua cultura. A interação dinâmica entre cognição, motivação e emoção nos processos de ensino e aprendizagem, possibilitará a formação de administradores engajados em formas de desenvolver economias mais ricas e inclusivas, promovendo a sustentabilidade.

O fato de pensar que o ato de aprender é realizado basicamente pelo aluno é questionado por meio de uma nova concepção de sujeito que aprende: indissociável de sua cultura e possuidor de capacidades múltiplas. O estudante hoje está em interação ativa com seu ambiente. Um exemplo disso é a escola da Ponte, onde o processo educacional básico ocorre por interesse do próprio aluno em desenvolver projetos com os quais tem mais afinidade, conseguindo com isso, desempenho superior em termos de aprendizagem.

A urgência de uma interação dinâmica entre cognição, motivação e emoção nos processos de ensino e aprendizagem, possibilitará a formação de administradores engajados em formas de desenvolver economias mais ricas e inclusivas, promovendo a sustentabilidade. Por isso esse estudo objetiva investigar aspectos relacionados com formação de administradores voltados para uma gestão sustentável. Para tanto, buscaremos por intermédio de uma abordagem teórica e bibliográfica, analisar o pensamento de autores que tratam de temas como a sociedade do conhecimento, a gestão sustentável, a aprendizagem organizacional e os ambientes de ensino.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para melhor compreender o processo de formação de administradores na atual sociedade do conhecimento, é preciso explorar a literatura especializada disponível sobre aspectos relacionados à sociedade do conhecimento, características da sociedade do conhecimento, gestão sustentável, aprendizagem organizacional e ambientes de ensino.

2.1 SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

De acordo com Drucker (2007), se for realizada uma análise a respeito da evolução do conhecimento na sociedade, é possível identificar três fases. Na primeira, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, com a Revolução Industrial, o conhecimento era aplicado a ferramentas e produtos. Na segunda, denominada Revolução da Produtividade, que ocorreu de 1880 até o fim da Segunda Guerra Mundial, o conhecimento foi pela primeira vez aplicado ao estudo do trabalho, a sua análise e a sua técnica. Na terceira, dita a Revolução da Gestão, o conhecimento passou a ser aplicado ao próprio conhecimento como forma de obtenção de resultados sociais e econômicos, poder de transformação e de inovação.

A Sociedade do Conhecimento é aquela em que os meios de produção não são mais o capital, os recursos naturais e a mão de obra. O conhecimento passou a ser o próprio recurso e não um somente um recurso. É esta característica que torna a sociedade contemporânea uma sociedade pós-capitalista, na qual as empresas passam a ser o local onde se pensa ao invés de ser apenas um local no qual se produz. Assim, aos trabalhadores do conhecimento cabe o papel fundamental, o compromisso com soluções para a sociedade.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO

Segundo Dumont, Istance e Benavides (2010), a Sociedade do Conhecimento no século XXI, tem como características os avanços na ciência e tecnologia, em particular tecnologias da informação e de comunicações, o conhecimento como força central da atividade econômica, a aprendizagem ao longo da vida, as habilidades de pensamento de ordem superior, o trabalho em equipe e as habilidades sociais e de comunicação. Ao analisar os avanços na ciência e na tecnologia, O'Brien (2010), afirma que a primeira geração de computadores desenvolveu-se no início dos anos de 1950, que a segunda geração floresceu nos anos de 1960, que a terceira levou a computação para os anos 1970 e que a quarta foi a da tecnologia dos computadores nos anos de 1980 a 1990. Para Bolkin (1999), a economia da informação (1970-1995) é caracterizado por

altos níveis de investimento em força de análise para processar os dados e informações de forma mais rápida. Na era da informação, o emprego requer mais poder cerebral do que a potência muscular.

O conhecimento é uma força central para a atividade econômica, e as economias mais avançadas se fundamentam na maior disponibilidade de conhecimento e a vantagem comparativa é determinada cada vez mais pelo uso competitivo do conhecimento e das inovações tecnológicas (BERNHEIM, 2008). Esta centralidade faz do conhecimento um pilar da riqueza e do poder das nações, mas, ao mesmo tempo, encoraja a tendência a tratá-lo meramente como mercadoria sujeita às leis do mercado e aberta à apropriação privada. Para Goede, (2011), a economia do conhecimento, desde 1995 até hoje é caracterizado por poder compartilhar dados de conexão e informações de modo mais rápido e mais distante.. A tecnologia permite explorar a criatividade de cada um. A economia do conhecimento é o resultado da reunião de computadores poderosos com mentes bem-educadas, objetivando criação de riqueza.

Ao se tornarem forças produtivas, o conhecimento e a informação se integram ao próprio capital, que começa a depender desses fatores para a sua acumulação e reprodução. À medida que a hegemonia econômica pertence ao capital financeiro e não ao capital produtivo, a informação prevalece sobre o conhecimento propriamente dito, pois o capital financeiro funciona com a riqueza puramente virtual, cuja existência corresponde à própria informação (BERNHEIM, 2008), Do ponto de vista da informação, a sociedade do conhecimento é governada pela lógica do mercado, sobretudo o do financeiro,

De acordo com Alheit (2006), o conceito de "aprendizagem ao longo da vida" permanece mal definido. O mais importante documento europeu sobre a política de formação, o *Memorandum* sobre a educação e a formação ao longo da vida, ratificado em março de 2000 em Lisboa, pela Comissão Europeia, define: "a aprendizagem ao longo da vida (*lifelong learning*) não é apenas mais um dos aspectos da educação e da aprendizagem; ela deve se tornar o princípio diretor que garante a todos o acesso às ofertas de educação e de formação, em uma grande variedade dos contextos de aprendizagem" (*Commission of the European Communities*, 2000, p. 3).

À medida que a economia global se integra, as redes do valor buscam competências para realizar suas atividades intelectuais (QUINN, 1992). Cada atividade de cadeia de valor do produto pode, conseqüentemente, ser realizada por um fornecedor que possui o *know-how* em um campo específico. A internet e a outras ferramentas interorganizacionais da integração, como *softwares* da gerência da cadeia de fornecedores (SCM), as interações eletrônicas entre *players* de negócio na cadeia de valor do produto, são agora uma realidade. Estas ferramentas tecnológicas permitem que as atividades baseadas no conhecimento sejam realizadas e coordenadas em uma maneira virtual, tornando-as mais acessíveis e confiáveis (DUARTE; SNYDER, 1999, LIPNAK; STAMPS, 1997). Conseqüentemente, o custo de coordenar atividades descentralizadas da cadeia de valor do produto diminuiu significativamente e a colaboração internacional *real time* pode ser realizada em redes abertas globais. De acordo com Rayport e Sviokla (1995), as empresas estão competindo em dois mundos: o físico e o virtual.

Portanto, o trabalho em equipe e as habilidades de comunicação podem ser consideradas como parte integrante da vida na sociedade do conhecimento. Katzenbach e Smith (1994), introduziram o conceito de curva de performance da equipe. Equipes têm o potencial de aumentar a produtividade das organizações e ajudar na redução de custos por meio da reunião de talentos, da promoção de criatividade, e da criação de uma atmosfera de solução de problemas.

Ainda, segundo estes autores, a equipe real trata-se de um pequeno número de pessoas com conhecimentos complementares, que se encontram igualmente compromissadas com propósito, metas e abordagens de trabalho comuns, pelos quais permanecem mutuamente

responsáveis. Baseadas nas potencialidades das equipes, as últimas duas décadas têm presenciado mudanças no modelo organizacional das empresas: ao invés de organizar o trabalho com base simplesmente em funções e departamentos as empresas estão adotando estruturas baseadas em equipes (MCDERMOTT, 1999). Numa equipe formada para o desenvolvimento de um novo produto, por exemplo, podem estar contribuindo especialistas de vendas, marketing, engenharia e manufatura.

Seguindo esta tendência, é crescente o interesse das organizações sobre técnicas de como formar e gerenciar equipes – como aumentar a motivação, criar empatia e coesão entre os membros do time, melhorar a comunicação, e principalmente, formar “líderes” capazes de estimular a participação e obter uma equipe aonde exista sinergia. Entretanto, e apesar das muitas potencialidades que as equipes oferecem, muitos obstáculos devem ser superados antes que um grupo de pessoas se torne, efetivamente, uma equipe de alta performance. Também na prática observa-se que, muitas vezes, o desenvolvimento de uma verdadeira filosofia de trabalho em equipe é um processo difícil de ser administrado e nem sempre bem sucedido.

2.3 GESTÃO SUSTENTÁVEL

Drucker (2007), afirma que o recurso econômico básico deixou de ser os meios de produção, o capital, os recursos naturais ou o trabalho para ser o conhecimento. As atividades centrais criadoras de riqueza não são nem a alocação do capital pelas áreas produtivas, nem o “trabalho” – os dois polos da teoria econômica do século XIX e XX, quer clássica quer marxista, keynesiana ou neoclássica. Agora o valor é criado pela “produtividade” e “inovação” qualquer delas aplicações do conhecimento no trabalho. Os grupos sociais líderes da sociedade do conhecimento serão os “trabalhadores do conhecimento” – executivos do conhecimento que sabem como alocá-lo para uso produtivo, tal como os capitalistas alocaram o capital para uso produtivo – ou seja, os profissionais do conhecimento ou empregados do conhecimento.

Segundo Raich e Dolan (2010), o maior valor na economia atual é o conhecimento tácito aliado ao empreendedorismo e criatividade. Empreender é a habilidade humana de se apropriar de uma ideia e transformá-la em algo concreto, criando artefatos úteis para sua sobrevivência e conforto. Ainda de acordo com estes autores, o sociólogo alemão Max Weber afirma que existem três possibilidades de motivar as pessoas: a espada, o dinheiro e as palavras. A espada representa a força, o dinheiro representa a ambição desmedida e as palavras representam os sonhos. O uso abusivo da força nos séculos passados foi utilizado sem resultados sustentáveis.

A ambição desmedida é crescente e já contaminou políticos no mais alto nível e muitos CEO's de multinacionais. Observa-se hoje que o ingrediente-chave para motivar as pessoas é o dinheiro. A chamada Nova Economia se deu principalmente pela ganância. Então é chegada a hora de se utilizar a terceira das possibilidades apresentadas por Weber: palavras (sonhos). A sociedade e as pessoas que a formam são o que são devido ao resultado de decisões tomadas, de ações e experiência passadas. Neste sentido, o futuro dependerá muito das decisões atuais, das ações tomadas e de como está sendo feito o acúmulo de experiências. Entretanto, tudo isto é guiado pelos sonhos. Os sonhos podem levar ao uso da espada ou ao uso do dinheiro, mas também podem guiar a sociedade para um futuro novo e melhor. É preciso trabalhar os sonhos porque eles definem o futuro (RAICH; DOLAN, 2010),

De acordo com Grassi (2006), a educação é a única possibilidade que temos de resgatar essa compreensão da vida e o seu senso de conexão. A sensibilização para problemas mundiais e a noção de que somos parte do organismo vivo que é a terra - e não meros proprietários ou passageiros - são, mais do que nunca, tarefas do processo educacional.

São nas universidades, escolas técnicas e escolas de negócios que se preparam os profissionais que irão atuar nas empresas. Precisa-se, portanto oferecer uma educação transformadora, capaz de despertar a consciência coletiva dos indivíduos, reacender o seu senso

de participação e, sobretudo, ensinar ao homem como criar e garantir a perenidade de sua existência (GRASSI, 2006)

O desafio que se impõe ao educador é a utilização de uma linguagem adequada a cada especialidade, que revele os aspectos em que cada uma delas lida com a vida. Enxergar um novo sentido no trabalho e na carreira, ver a empresa como um ser social e perceber-se como motor de mudanças no seu entorno são algumas das "lentes" especiais que devem ser passadas aos alunos (GRASSI, 2006)

Somente a partir dessa educação progressista será possível transformar líderes empresariais pautados pela sustentabilidade, com alguns desafios-chave: pensar e agir em um contexto global, ampliar seu propósito corporativo de modo que reflita sua prestação de contas para sociedade, colocar a ética no centro de seus pensamentos e ações e, finalmente, orientar sua formação para incorporar a responsabilidade corporativa (GRASSI, 2006).

2.4 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Pesquisadores tendem a retratar o processo de aprendizagem organizacional como fenômeno causal e eclético com diferentes causas, efeitos e domínios. Dentro desses diferentes maneiras de abordar o mesmo fenômeno algumas perspectivas sobre o processo de aprendizagem organizacional se sobressaem. A perspectiva da aprendizagem organizacional que se baseia principalmente na figura do indivíduo (individual-based) concentra-se na existência de um processo cognitivo voltado para indivíduos-chave na organização. Já a perspectiva cognitiva-individual (individual-cognitive) hipotetiza que as organizações aprendem por intermédio de mudanças constantes e dos esquemas de relacionamentos dentro das estruturas cognitivas dos indivíduos. Para a perspectiva baseada na organização (organizational-based) as organizações aprendem num processo linear e mecanizado com memória cognitiva e comportamental, e o processo de aprendizagem é manifestado por intermédio de processamento de informação e conhecimento. Com a intenção de contribuir com a compreensão da Aprendizagem Organizacional, Huber (1991) elaborou quatro construtos que estão extremamente ligados ao seu conceito, que são: aquisição de conhecimento, distribuição de informações, interpretação de informações e memória organizacional.

Fleury (1995), destaca que um dos marcos na gestão de pessoas foi a introdução do Taylorismo e Fordismo nas empresas. A partir disso, foram definidos os cargos e suas tarefas, que designavam como seriam as contratações. Nessa época, o treinamento era visto como uma forma de aprendizagem, no modelo Fordista, ele era realizado para que os funcionários soubessem executar corretamente e sem falhas as tarefas que eram exigidas.

Com o passar do tempo esse paradigma do treinamento foi ganhando novas formas, e passou a ser encarado como aprendizagem. O Quadro 1 demonstra a mudança de paradigmas de treinamento para aprendizagem:

Antigo paradigma de treinamento	Paradigma de Aprendizagem do século XXI
Prédio	Aprendizagem disponível sempre que solicitada em qualquer lugar, a qualquer hora
Atualizar qualificações técnicas	Desenvolver competências básicas do ambiente de negócios
Aprender ouvindo	Aprender agindo
Funcionários internos	Equipes de funcionários, clientes e fornecedores de produtos
Professores/consultores de Universidades Externas	Gerentes Seniores Internos e um consórcio de Professores Universitários e consultores
Evento único	Processo Contínuo de aprendizagem
Desenvolver o Estoque de qualificações do indivíduo	Solucionar problemas empresariais reais e melhorar o desempenho no trabalho

Quadro 1 - Mudança de paradigmas de treinamento para aprendizagem

Fonte: (MEISTER, 1999, p. 22)

Senge (2006) se concentra em qual tipo de liderança é necessária para construir organizações que aprendem. Ele também aborda o conceito central que está por trás da conceitualização de Senge sobre a organização que aprende. O autor faz uma distinção entre o aprendizado adaptativo e o generativo ressaltando a importância dos sistemas de pensamento. Senge captura verdades fundamentais relativas a modelos mentais e visão compartilhada e também reforça a idéia de que a aprendizagem em equipe está implícita na perspectiva dos sistemas. Peter Senge argumenta que, em mundo cada vez mais dinâmico e imprevisível, deve existir a integração do pensamento e da ação em todos os níveis da organização. Isto providenciará a habilidade para explorar continuamente oportunidades organizacionais e de negócios e para criar novas fontes de crescimento.

Em relação ao tratamento da Aprendizagem organizacional (AO) na Administração, Pawlowsky (2001) fala sobre a necessidade de se saber mais sobre a transformação dos recursos informacionais e de conhecimento integrados ao sistema de trabalho. Um dos maiores desafios é a compreensão do papel do conhecimento e da aprendizagem para mudanças organizacionais e sucesso nos negócios. O autor cita cinco perspectivas em AO: tomada de decisão; teoria dos sistemas; cognitiva; cultural; e aprendizagem de ação. As variáveis dependentes dos modelos de AO precisam receber mais atenção se a comunidade científica e os empresários quiserem compreender mais sobre a necessidade econômica e os valores da aprendizagem e do conhecimento. Portanto, falta conhecimento em relação às consequências que esses fatores têm sobre as organizações.

2.5 AMBIENTES DE APRENDIZAGEM

Um ambiente de aprendizagem que desperte nos alunos as aptidões e predisposições necessárias à sociedade do conhecimento e ao novo perfil de organizações que emergem, tem que considerar a aprendizagem não como um processo passivo e individual de absorção de conhecimentos e treino de competências básicas, mas como um processo de construção de conhecimento significativo. De Corte (1994), aponta as principais características deste processo, aprendizagem construtiva, auto regulada, situada e colaborativa:

A aprendizagem construtiva significa dizer que os alunos não são meros receptores de informação, mas que constroem ativamente seus próprios conhecimentos e habilidades. Desta forma, o professor não deve impor a sua estrutura e estilo de pensamento aos alunos, mas antes criar situações, problemas e exercícios que conduzam os alunos para níveis superiores de conhecimento (DE CORTE, 1994)

A aprendizagem autorregulada refere-se aos aspectos metacognitivos de uma aprendizagem efetiva, sobretudo as atividades de gestão e monitorização feitas pelos próprios alunos. A constante vigilância do professor no início de uma aprendizagem, sugerindo leituras, exercícios e corrigindo erros, deve ser gradualmente transferida para o aluno levando-o a elaborar estratégias de procura de informação e de correção do seu trabalho (DE CORTE, 1994)

A aprendizagem situada, quer dizer, contextualizada. Diferentemente da ideia de que a aquisição do conhecimento é um processo puramente cognitivo, esta característica destaca que a aprendizagem ocorre essencialmente na interação de contextos e agentes sociais e culturais; e, sobretudo por meio de participação em atividades e práticas culturais (DE CORTE, 1994)

Aprendizagem colaborativa significa que a aprendizagem se faz em grande parte pelo processo de interação social. Estas atividades referem-se a tornar o estudante capaz de cooperar com os outros, ouvindo os seus argumentos e contra argumentando. As relações são entre professor e estudante e, também, entre estudante e estudante (DE CORTE, 1994).

De acordo com Marangon (2004), em termos de metodologia de ensino, pode-se citar um exemplo de escola que sai no modelo tradicional. A Escola da Ponte é uma instituição

pública de ensino, localizada em Vila das Aves, no Distrito do Porto, em Portugal. A instituição de ensino básico surgiu na década de 1970, do desejo de se fazer uma escola que respeitasse as diferenças individuais dos alunos. Em 1976, as respostas a algumas interrogações deram origem a profundas mudanças na organização da escola, na relação entre ela, instituição, e os encarregados de educação dos alunos e nas relações estabelecidas com diferentes parceiros locais.

A escola encontra-se em uma área aberta. Os alunos formam grupos heterogêneos, não estando classificados, agrupados ou distribuídos por turmas nem por anos de escolaridade que, na prática, não existem. Não há salas de aula, mas sim espaços de trabalho, onde não existem lugares fixos. Essa subdivisão foi substituída, com vantagens, pelo trabalho em grupo heterogêneo de alunos. Do mesmo modo, não há um professor encarregado de uma turma ou orientador de um grupo; em vez disso, todos os alunos trabalham com todos os orientadores educativos.

As crianças e os adolescentes que lá estudam - muitos deles violentos, transferidos de outras instituições - definem quais são suas áreas de interesse e desenvolvem projetos de pesquisa, tanto em grupo como individuais. A cada ano, as crianças e os jovens criam as regras de convivência que serão seguidas inclusive por educadores e familiares. É fácil prever que problemas de adaptação acontecem, há professores que vão embora e alunos que estranham tanta liberdade. Entretanto, o sistema tem se mostrado viável por pelo menos dois motivos: primeiro, porque os educadores estão abertos a mudanças; segundo, porque as famílias dos alunos apoiam e defendem a escola. De acordo com seu idealizador, Prof. José Pacheco, a questão inquietante que deu origem ao projeto foi: por que a escola ainda reproduzia um modelo criado há 200 anos? Na busca por uma resposta, chegou-se à reflexão de que enquanto a educação estivesse com tudo por fazer, as áreas de conhecimento também teriam menos a descobrir.

3 MÉTODO DE PESQUISA

De acordo com Gil (2002), pesquisa bibliográfica ou exploratória é toda a pesquisa desenvolvida com material já elaborado, como por exemplo, livros e artigos científicos. Com isso, entende-se que o presente estudo é uma pesquisa bibliográfica, exploratória.

Visando propor uma reflexão teórica sobre aspectos relacionados com formação de administradores voltados para uma gestão sustentável. Com o objetivo de encontrar suporte e embasamento científico estruturante para o artigo, as fontes bibliográficas pesquisadas foram livros de leitura corrente, obras literárias, de referência informativa e publicações periódicas em revistas.

Para Marconi e Lakatos (2007), uma teoria é um conjunto de constructos inter-relacionados, definições e proposições que apresentam uma concepção sistemática com o propósito de justificá-los e predizê-los. O estudo foi baseado em conceitos e teorias, passando pelos aportes teóricos que tratam sobre os temas: sociedade do conhecimento, características da sociedade do conhecimento, gestão sustentável, aprendizagem organizacional e, por fim, ambientes de ensino.

Trata-se, portanto, de uma pesquisa exploratória qualitativa com a intenção de proporcionar ao pesquisador maior familiaridade com o problema em estudo, buscando torná-lo mais explícito dado a sua complexidade, permitindo a construção de hipóteses mais adequadas (VIEIRA, 2002). De acordo com Gil (2002), pesquisa bibliográfica ou exploratória é toda a pesquisa desenvolvida com material já elaborado, como por exemplo, livros e artigos científicos. Com isso, entende-se que o presente estudo é uma pesquisa bibliográfica, exploratória. Dessa forma buscou-se investigar os conceitos importantes relacionando-os com os autores e sistematizando as principais ideias intencionado gerar dos resultados deste artigo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A economia da informação é caracterizada por altos níveis de investimento em força de análise para processar os dados e informações de forma mais rápida. Na era da informação, o emprego requer mais poder cerebral do que a potência muscular. Nesse contexto, o conhecimento constitui-se como uma força central para a atividade econômica. As economias mais avançadas se fundamentam na maior disponibilidade de conhecimento e a vantagem comparativa é determinada cada vez mais pelo uso competitivo do conhecimento e das inovações tecnológicas.

A economia do conhecimento é caracterizada por poder compartilhar dados de conexão e informações de modo mais rápido e mais distante. A tecnologia nos permite explorar a criatividade de cada um. A economia do conhecimento é o resultado da reunião de computadores poderosos com mentes bem-educadas, objetivando criação de riqueza. Ao se tornarem forças produtivas, o conhecimento e a informação se integram ao próprio capital, que começa a depender desses fatores para a sua acumulação e reprodução. Do ponto de vista da informação, a sociedade do conhecimento é governada pela lógica do mercado, sobretudo o do financeiro.

Nos debates dos últimos trinta anos sobre política da formação, o conceito de aprendizagem ao longo da vida tomou uma dimensão estratégica e funcional. É a ele que se recorre para definir as missões de formação das sociedades pós-modernas. Ao longo da vida, competências de ordem superior de pensamento são necessárias. A nova sociedade é caracterizada pela gestão de processos e informações complexas. À medida em que a economia global se integra, as redes do valor buscam competências para realizar suas atividades intelectuais. Cada atividade de cadeia de valor do produto pode, conseqüentemente, ser realizada por um fornecedor que possui o *know-how* em um campo específico.

Ao revermos a teoria da aprendizagem organizacional notamos que o conceito de aprendizagem pela experiência, aparece como um componente genuíno e presente em muitas das perspectivas estudadas sobre o tema. A noção da exploração do pensamento e da reflexão, bem como as noções de aprendizagem baseadas na realimentação da ação, associam contribuições significativas para a reflexão a respeito da natureza do processo de aprendizagem organizacional baseado na experiência.

No processo de aprendizagem organizacional os símbolos contribuem para moldar o pensamento dos indivíduos sobre as organizações. A cultura organizacional é expressa em termos de símbolos públicos, e ela os utiliza para criar um senso de solidariedade entre os indivíduos. Isso faz com que a gestão possa usar a cultura corporativa da organização para dirigir seus membros em direção aos objetivos estratégicos que a beneficiam. Os símbolos organizacionais expressam a ideologia da organização, e eles podem ser considerados como a reação das pessoas ao seu ambiente e a outros indivíduos na organização.

Com a análise à respeito da evolução dos valores empresariais, desde à época da Revolução Industrial, pode-se perceber o recente interesse no sentido da promoção da sustentabilidade na sociedade. Antes o capital era medido apenas com base no desempenho da produtividade das indústrias. Agora, com a necessidade de um pensamento voltado para a continuidade dos negócios, questões como o valor do conhecimento têm ganhado importância.

Entretanto, o perfil profissional necessário para promoção de mudanças na forma de gerir os negócios, em prol da sustentabilidade, não é facilmente identificado no mercado. Este fato passa pelo atual modelo educacional que está sendo passado de geração para geração. Neste modelo os princípios tradicionais que dão ênfase ao individualismo, imediatismo, bloqueio da capacidade criativa e promoção da desigualdade são cultivados.

O apoio de ferramentas da área de tecnologia como os ambientes virtuais de aprendizagem podem auxiliar, no sentido de tornar o processo educacional mais dinâmico e interativo. Porém estes, por si só, não constituem a base para as mudanças que se fazem necessárias.

Faz-se necessário explorar outros modelos, que estejam voltados à aprendizagem e construção do conhecimento por meio das experiências e habilidades acumuladas ao longo da vida. A construção do senso crítico por parte dos alunos, para escolher os projetos que desejam desenvolver e o treino para que estes possam avaliar seu próprio desempenho com relação a aprendizagem, também é outro fator que promoverá a construção do domínio pessoal.

A ativa interação com colegas, professores e sociedade fará com que valores relacionados à conquista de resultados coletivos e preocupação com aspectos sustentabilidade sejam valorizados e levados para toda a vida pessoal e profissional dos indivíduos. Consequentemente este efeito será percebido pelas empresas e transmitido para a sociedade em forma de condições melhores e mais justas de distribuição e preservação dos recursos utilizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Sociedade do Conhecimento do século XXI, em escolas de administração, pode-se perceber a permanência, inferência de modelos de Taylor e Fayol. Os alunos são treinados, submetidos, conforme apontado por Senge, às instalações das universidades, por meio de aulas expositivas, onde é estimulado o processo de "aprender ouvindo". Também, atuam individualmente, num formato professor, aluno no momento da aula.

De acordo com as características da atual sociedade, onde o processo de aprendizagem se refere ao aprendizado contínuo e ao longo da vida, e o trabalho em equipe é colocado como fator determinante para o desempenho organizacional, surge a necessidade de agregar outros elementos ao atual modelo educacional.

Assim, os alunos, futuros administradores, poderão explorar um processo de aprendizagem contínua, por meio do trabalho integrado, em equipe. Elimina-se também o paradigma da sala de aula. Neste modelo a aprendizagem ocorre na sala de aula, na rua, no trabalho.

Da mesma forma o professor é estimulado no sentido de diversificar e transformar suas práticas educativas, pois muitas vezes não são os alunos que possuem dificuldades de aprendizagem, mas sim o professor no ato de ensinar. É preciso aprender a desaprender, iniciar, revendo conceitos, práticas, abordagens, pois a cada desafio uma nova perspectiva poderá ser criada como solução, e aplicada de forma eficiente. A isso podemos chamar de autonomia, pois sem regras e burocracias impostas pelo próprio sujeito o educador ganha espaço e demonstra isso em sala de aula, aos seus alunos.

A educação que liberta e que desaprende que desperta valores e princípios éticos, sustentáveis. É dela que jovens formadores de opinião precisam para que se tornem bons líderes e gestores, capazes de alavancar a economia sustentável de um país.

É incontestável, pois, o poder da escola. Afinal de contas, até hoje, ela é a única instituição da modernidade que qualquer criança jovem tem que com ela conviver. Tanto em nome de seu resguardo como de seu isolamento – para apropriarem-se da cultura fidedigna, como ela é também, de outra maneira, o local onde vários modos de socialização e constituições culturais se defrontam. A escola é a única organização social que, pela especificidade, dispõe de um conjunto de pessoas sempre presente. Uma escola de qualidade só poderá ser construída na tensão entre os saberes universais – erigidos e socialmente repartidos – e as suas peculiaridades.

Esta educação que liberta e que desaprende que desperta valores e princípios éticos, sustentáveis. É dela que jovens formadores de opinião precisam para que se tornem bons líderes e gestores, capazes de alavancar a economia sustentável de um país.

6 REFERÊNCIAS

ALHEIT, P.; DAUSIEN, B. Processo de formação e aprendizagens ao longo da vida. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.32, n.1, p. 177-197, jan.-abr. 2006.

BERNHEIM, C. T.; CHAUI M. de S. **Desafios da universidade na sociedade do conhecimento**: cinco anos depois da conferência mundial sobre educação superior. Brasília: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), 2008.

BOLKIN, J. **Business strategies in different economies**, disponível em: <www.1000ventures.com/business_guide/crosscuttings/knowledge_based_enterprise.html>. Acesso em: 9 mar. 2014.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. **A memorandum on lifelong learning**. Lissabon. 2000.

DE CORTE, E. Learning theory and instructional science. To appear in P. Reimann & Spada (Eds.), *Learning in Humans and Machines. Towards an Interdisciplinary Learning Science*. Pergamon, 212-227. 1994.

DRUCKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. Lisboa: Actual, 2007.

DUARTE, D. L.; SNYDER, N. T. **Mastering virtual teams**: Strategies, tools, and techniques that succeed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999.

DUMONT, H.; ISTANCE D.; BENAVIDES F. **The nature of learning**: Using Research to Inspire Practice, Educational Research and Innovation. Paris: Publishing, 2010.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional**: as experiências de Japão, Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas, 1995.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOEDE, Miguel. **The wise society**: beyond the knowledge economy, foresight, v.13, n.1, p. 36 – 45, 2011.

GRASSI, M. R. **Educação para Sustentabilidade**. Minas Gerais, jun. 2006.

HUBER, George P. Organizational learning: the contributing processes and the literatures. **Organization Science**, Providence, v. 2, n. 1, p. 88-115, Feb.,1991.

KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. **A força e o poder das equipes**. São Paulo: Makron, 1994.

LIPNACK, J.; STAMPS J. Virtual teams: reaching across space, time, and reorganizations with technology. John Wiley & Sons, Usa. Computer's Michael Dell. **Harvard Business Review**, Mars-Abril, 73-84. 1997.

MARANGON, C. José Pacheco e a Escola da ponte. **Nova Escola**, Abr. 2004.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**: São Paulo: Atlas, 2008.

MCDERMOTT, R. Learning accross teams: the role of communities of practice in team organizations. **Knowledge Management Review**, May/June 1999, p. 28-36

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

O' BRIEN, J. A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da internet**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAWLOWSKY, P. The treatment of organizational learning in management Science. In: DIERKES, M. et al. **Handbook of Organizational Learning and Knowledge**. New York: Oxford, 2001, p. 61-88.

QUINN, J.B. **Intelligent enterprise**. New York, NY: The Free Press, 1992.

RAICH, M.; DOLAN, S. **Adiante**: as empresas e a sociedade em transformação. São Paulo: Saraiva, 2010.

RAYPORT, J.F.; SVIOKLA J. J. Exploiting the virtual value chain. **Harvard Business Review**, November-December 1995, Pages 75-85. 1995.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. 21. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2006.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de Marketing. **Revista da FAE**, Curitiba, v.5, n.1, p.61-70, jan./abr. 2002.