
WORK-BASED LEARNING: a nova geração do E-learning?

Work-based learning: *the new era of E-learning?*

Carmem Maia

Doutora em Comunicação e Semiótica, Pós-doutorado em Educação pelo Instituto de Educação da Universidade de Londres, Londres, Reino Unido, e-mail: carmem@gmrpar.com.br

Resumo

Work-Based Learning ou Educação pelo Trabalho não é um conceito novo. No Reino Unido, surgiu há pelo menos 20 anos, com a proposta de ampliar o acesso da classe trabalhadora ao ensino superior. No Brasil, ainda é um conceito desconhecido, que acaba se confundindo, muitas vezes, com educação corporativa e até com educação a distância. A grande diferença, no entanto, é que na Educação **PELO** Trabalho, “work is the curriculum”: o próprio trabalho e o seu ambiente de trabalho são utilizados como conteúdo programático e como *case* e metodologia de aprendizagem para a formação do indivíduo/adulto trabalhador. Muito diferente da educação corporativa, que se utiliza do *e-learning* para fazer treinamentos focados, e da educação a distância oferecida na graduação de instituições de ensino superior, cujo modelo ainda se fundamenta no formato tradicional, ou seja, em um programa de curso pré-formatado, com disciplinas e conteúdos prontos. Nem uma coisa, nem outra. A idéia de “separar” o momento de aprender e de trabalhar está com os dias contados, porque a experiência de aprender está cada vez mais presente na vida de todos nós e fica difícil separá-la das atividades cotidianas. A proposta desse artigo é trazer ao leitor o conceito de *Work-Based Learning* e sugestões de como a metodologia pode ser aplicada como alternativa ao *e-learning* tradicional.

Palavras-chave: Educação pelo trabalho; Educação a distância; Educação corporativa; *E-learning*; Gestão do conhecimento.

Abstract

*Work-Based Learning or Learning through Work is not a new concept. It emerged in the United Kingdom at least 20 years ago as a scheme for making higher education much more accessible to the adult working-class. It is still an unfamiliar concept in Brazil where it is often confused with Cooperative Education or even e-learning. However, there are many crucial differences, as in Education **through** Work, "The work is the curriculum". Work itself and the work environment comprise the syllabus and provide the occasion and learning methodology for those who are already in the labor market but don't have the academic knowledge to understand and improve what they are doing at work. It is very different from Cooperative Education which is based in training the employees thorough e-learning or, even, e-learning in higher education, which courses model is still based on traditional teaching methods or rather a course with a format, subject-areas and content prepared in advance. It is neither one thing or the other. The idea of "separating" the time allotted for learning from work is now outmoded because the experience of learning is increasingly becoming a feature of all of our lives and it is hard to separate it from everyday activities. The aim of this article is to make the reader acquainted with the concept of Work-Based Learning and to make suggestions about how the methodology can be applied as an alternative to traditional e-learning.*

Keywords: *Education through work; Distance learning; Cooperative education; E-learning; Knowledge management.*

Work-based learning não é um conceito novo. No Reino Unido, o termo vem sendo utilizado há pelo menos 20 anos para designar diferentes alternativas de ampliação do acesso da classe trabalhadora ao ensino superior, desde a acreditação da experiência profissional anterior do aluno (*prior experience learning*) até programas de mestrado e doutorado realizados no ambiente de trabalho. Este capítulo pretende introduzir o leitor na metodologia de *work-based learning*, como proposta de alternativa para o atual modelo de educação *on-line* que vem sendo desenvolvido no Brasil.

Foi-se o tempo em que era possível se dar ao luxo de separar o momento de estudar do momento de trabalhar. A realidade do estudante universitário brasileiro não permite tal distinção. Para se ter alguma chance no mercado de trabalho, é preciso estudar e trabalhar ao mesmo tempo, o que, na maioria das vezes, torna-se extremamente desgastante e desestimulante para o aluno/trabalhador. Nem sempre o aluno não percebe, naquilo que está estudando, um significado real e de aplicação imediata no exercício de seu trabalho.

Vivemos em uma sociedade na qual o acesso à informação é extremamente fácil e rápido, independentemente da localização geográfica das pessoas. Estamos cada vez mais móveis, mais acessíveis, mais conectados. Não existe mais a necessidade de locomoção para este ou aquele lugar, se não houver uma razão para tal. Para o indivíduo que trabalha o dia inteiro, ir até a universidade “assistir às aulas” tem de valer muito a pena. Senão, não faz o menor sentido. Pelo menos para mim.

Para valer a pena, é preciso terminar com a hipocrisia das grades curriculares. Dos currículos de graduação. Dos planos de ensino e ementas de curso. Isso vale tanto para o ensino presencial como para a educação *on-line*, que reproduz o mesmo modelo da sala de aula tradicional, só que em vez da exposição oral do professor, a entrega é feita via tela em formato “pdf” ou em um ambiente virtual de aprendizagem, com todas as animações e recursos multimidiáticos que o aluno tem direito para sentir-se “motivado” a estudar.

Mas quem disse que a motivação para o estudo, ou melhor, para aprender, está diretamente ligada a uma tela multimidiática?

A motivação para aprender tem de vir de dentro, mas é preciso ter consciência de que, para manter-se competitivo e útil ao mercado, deve-se estar em constante processo de aprendizagem, saber aprender a aprender, ter prazer em aprender, sentir-se feliz por perceber que a aprendizagem não tem fim; sentir que precisamos tirar vantagem de todos os recursos tecnológicos existentes, que nos possibilitam realizar ações cotidianas com muito mais agilidade, facilidade e rapidez.

Parto do princípio de que, para início de conversa, aprender deve ser prazeroso. Não pode ser visto como um sacrifício. Uma obrigação. O aluno tem de perceber o quanto é importante ter consciência de seu processo de aprendizagem, sua forma de lidar com o conhecimento, com dados, com informação. Essa vantagem pode ser fundamental e tornar-se seu diferencial competitivo. Aprender não pode ser chato, maçante, tedioso. Tem de ter significado para quem aprende. Em uma sociedade na qual a informação está por toda parte (*ubiquitous learning*) e o acesso ao conhecimento se dá em tempo real, o papel e a responsabilidade da universidade devem ir além do oferecimento de currículos padronizados, formatados em grade, que pouco têm a ver com a realidade do

indivíduo e que não trazem nenhuma motivação; muito pelo contrário. A Instituição de Ensino Superior que não se der conta disso agora e nos próximos anos está com seus dias contados.

Isso vale tanto para cursos a distância como para os cursos presenciais, já que o formato, ou melhor, o princípio, é o mesmo.

É preciso, portanto, reinventar a universidade.

Reinvenção da universidade

Barnett (2000) diz que a universidade não é mais, apenas, o lugar do conhecimento, mas deve ser o local das possibilidades. Possibilidade de se adquirir e construir conhecimentos. E ainda que a Universidade sempre teve um papel de destaque na sociedade e, agora, está correndo o sério risco de “perder seu posto”, já que as novas mídias possibilitam o acesso a todo tipo de informação a partir de qualquer lugar.

Segundo Barnett, um dos maiores teóricos do ensino superior do Reino Unido:

O mundo globalizado espera três coisas de suas Instituições de Ensino Superior: a criação contínua de novas histórias, novos produtos e novos conhecimentos para adicionar aos que já existem (e que essas novas histórias tornem-se produtivas de alguma maneira), uma visão crítica e muitas vezes contrária das idéias existentes; e o desenvolvimento e aprimoramento das capacidades humanas para que consigam lidar tanto com as incertezas como com a originalidade. Todos esses três pontos a universidade pode promover, mas, primeiramente, deve assumir que precisa ainda conhecer e produzir novas idéias e conhecimentos, e que não é uma autoridade nessa matéria. Vivemos em um mundo surpreendente, e é papel da universidade nos ajudar a viver nesse mundo de incertezas.¹ (BARNETT, 2000, tradução nossa).

¹ “The wider world is looking for three things from its universities: a continuing flow of new stories to add to those that we already have in the world (and it will help if the new stories are cashable in some way); a critical interrogation, and even rebuttal, of existing ideas; and the development of the human capacities to live both at ease and purposively amid such uncertainty. All this the university can provide; but first, it needs to rid itself of its pretentiousness, of its claims to know things, of its inner sureness about being an authority on matters and of its tendency to conduct inner conversations of the elect. We live in a perplexing world, a perplexity that is partly of the university’s making. The university had better help us to live in that world”. (BARNETT, 2000).

Acredito que o papel da universidade é o de ser um despertador. Despertador dos sentidos. Despertador da atenção. Despertador da consciência para a importância da aprendizagem. Para que os indivíduos tomem consciência de que é pela aprendizagem que será possível conhecer, melhorar, aprimorar a informação, agregar valor e dar sentido às rotinas do dia-a-dia. Mas para isso a Universidade tem também de despertar para essa nova função na sociedade.

Nesse contexto, o papel do ensino superior, seja presencial ou a distância, é bem mais abrangente que o simples oferecimento de cursos de graduação ou pós-graduação, ou até cursos sequenciais e de extensão.

É preciso ir além dos cursos e do ambiente físico da universidade para entender que o papel do ensino superior é de – nesse atual contexto de mobilidade tecnológica, de aprendizagem por toda parte e de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente de atualização, permanente e atualizado – oferecer aos indivíduos, à sociedade e ao mercado as mais diversas condições e opções de construção e desenvolvimento de sua aprendizagem, e de fazer o melhor uso dessa “habilidade”.

A proposta de se implantar o conceito de *work-based learning* no ensino superior brasileiro vem ao encontro dessa necessidade de se reinventar a universidade. De se procurar alternativas e possibilidades para o papel e a função da universidade. Para que ela não morra, não caia no vazio e faça sentido.

Assim, a proposta é trazer o conceito de educação pelo trabalho para o contexto brasileiro, seja como uma alternativa para o *e-learning*, seja como uma alternativa para o ensino superior. Como forma de ampliar os horizontes do ensino superior, para ir além de cursos e modelos pré-formatados e resgatar nos princípios da realidade o papel da instituição universitária.

Work-Based learning ou educação pelo trabalho

Na Inglaterra, o conceito de *work-based learning* é utilizado de forma bem abrangente, dependendo do enfoque da universidade ou do contexto do programa onde está sendo usado. Basicamente, abrange desde o oferecimento de “cursos-sanduíche”, nas empresas, os chamados cursos *in company*, até o oferecimento de módulos de aprendizagem estruturados para oferecer ao estudante uma visão generalista sobre como é organizado um ambiente de trabalho, em uma perspectiva mais inovadora de otimizar o tempo do aluno/empregado. Isso se denomina *Learning Through Work*, ou seja, é dirigido àqueles que já se encontram no mercado de trabalho e não teriam tempo de freqüentar uma universidade no modelo tradicional.

Entre as Instituições que oferecem o *work-based learning* e *learning through work* na Inglaterra, podem-se destacar os seguintes projetos, atuais focos dessa pesquisa: *Middlesex University*, que fundou o *National Centre for Work Based Learning*, *University College of Chester*, *University of Derby*, *Thames Valley University*, *University of*

West England e, mais recentemente, o tradicional *Institute of Education* da *University of London*, que inaugurou seu Centro de Excelência em *Work-Based Learning*.

Na Inglaterra, o conceito de *work-based learning* surgiu a partir do *Dearing Report* do governo britânico, que tinha como objetivo apontar e traçar estratégias para os próximos 20 anos do ensino superior no Reino Unido, baseando-se nos seguintes princípios:

- por uma maior participação, no ensino superior, de estudantes jovens e maduros para a promoção da educação continuada, em função das necessidades de atualização permanente dos indivíduos, de acordo com os próprios interesses da nação, e em prol do desenvolvimento do mercado de trabalho;
- os estudantes devem ter à sua disposição uma diversidade de cursos superiores, instituições, localidades e formas de aprendizagem para escolher a que mais se adequar às suas necessidades e possibilidades;
- cursos de graduação básicos e outras possibilidades de cursos de ensino superior devem ser mantidos e seu oferecimento assegurado;
- a capacitação e o desenvolvimento de estratégias e metodologias de ensino-aprendizagem devem ser estimulados e incentivados;
- a aprendizagem deve estar relacionada às necessidades de empregabilidade dos indivíduos, tanto no desenvolvimento e fortalecimento de habilidades básicas de trabalho e habilidades, como em suas especificidades, de forma a estarem aptos para o ingresso no mercado de trabalho;
- que o ensino superior contribua para o desenvolvimento e pesquisa de estratégias e metodologias de ensino para o desenvolvimento, em particular, de áreas onde o Reino Unido seja reconhecido como Centro de Excelência em Pesquisa;
- que as condições de manutenção e suporte para financiamento dos estudantes sejam claras e equivalentes para todos;
- que o ensino superior esteja apto para recrutar, selecionar, manter, capacitar e motivar seu *staff* para dar seqüência e andamento às suas atividades;
- que o custo-benefício dessas ações seja efetivo, de forma que todos tenham acesso aos recursos obtidos. (DEARING, 1997, tradução nossa).

A proposta do *work based learning* no *Dearing Report* surgiu como forma de ampliar o acesso ao ensino superior por parte de uma população mais madura,

já atuante no mercado de trabalho, mas que ainda não possuía necessariamente uma formação acadêmica e que, devido a inúmeros fatores – como falta de motivação, de interesse, de tempo e de incentivo por parte da empresa em que trabalham –, não tinham interesse em frequentar uma instituição de ensino nos moldes tradicionais. Os chamados *working adults*, ou “adultos trabalhadores”, além de se considerarem um pouco “amadurecidos demais” para fazer um curso superior, possuíam uma qualificação profissional de alto nível e um alto grau de conhecimento de suas funções no trabalho, mas não tinham a certificação acadêmica, o que acabava trazendo uma série de problemas para sua carreira profissional.

Uma alternativa para a educação *on-line*?

A educação *on-line* repete o modelo da educação presencial. Surgiu como “alternativa”, como “possibilidade”, como “oportunidade” e acabou virando a “falsa esperança” de todo esse processo.

Surgiram os LMS, as plataformas de aprendizagem, os grandes portais de informação, os conteúdos, as discussões e a questão da interatividade, mas o que vimos, nesses 15 anos de educação *on-line*, foi a mera transposição de conteúdos disciplinares para as telas. Pouco se inovou em termos de metodologia de aprendizagem. Nada se inovou em termos de currículo e formatação de grade curricular. Muito pelo contrário. O modelo de um curso superior a distância tem, basicamente, o mesmo currículo de um curso presencial tradicional.

O modelo de educação *on-line* proposto pouco acrescenta à aprendizagem do aluno. Pouco acrescenta de inovação à mudança que se espera na universidade tradicional. Pouco acrescenta para aqueles que não podem ter acesso ao ensino superior, por falta de tempo ou por falta de condições financeiras. A educação *on-line*, esperança de mudança, chega à adolescência deixando a desejar, mas com potencial de mudança, desde que:

- parta do princípio de que o aluno é o principal interesse do processo e suas necessidades e objetivos devem prevalecer nesse processo;
- utilize as tecnologias com foco nesse princípio e não com a finalidade ou justificativa tecnológica;
- definam-se os papéis – professores, alunos, instituição de ensino – de forma que todos saibam suas responsabilidades, deveres e direitos;
- a Instituição de Ensino entenda que, para seu próprio bem, é preciso se reinventar e oferecer outras alternativas de aprendizagem para se manter útil à sociedade.

Não se trata, portanto, de mais um “delivery” de conteúdos pré-formatados que atendem, basicamente, aos interesses desse ou daquele grupo, mas, sim, de um acordo de aprendizagem, no qual todos devem ganhar e cada um participa com o que tem de melhor.

Rede de educação pelo trabalho

Lave (1991), Billett (2001) e Stevenson (1994) acreditam que o ambiente de trabalho, qualquer que seja ele, é o local ideal para promover a aprendizagem e a integração dos grupos. Literalmente, eles sugerem: “Não existe nada melhor que o próprio ambiente de trabalho para oferecer uma riquíssima experiência de aprendizagem, cujo potencial de conexão entre teoria e prática é infindável e insubstituível”. Para Stevenson (1994), a metodologia de educação pelo trabalho é uma forma bastante consistente e concreta de o aluno entender o porquê dessa ou daquela teoria, no momento em que tem de realizar essa ou aquela tarefa. Ora, o conhecimento produzido no local de trabalho muitas vezes se perde nos entremeios do próprio ambiente, ou não chega a ser analisado como procedimento, nem chega a ser acompanhado como um processo de aprendizagem. Na Gestão do Conhecimento, sistemas administram as informações conforme as necessidades e características do trabalho e dos objetivos propostos, mas não chega a se formar uma rede de aprendizagem. Conhecemos o sentido de rede no sentido de relacionamento, *networking*. Redes de aprendizagem dizem respeito a pessoas que estão interessadas em aprender sobre uma mesma área. Mas como processar esse conhecimento? Até da própria rede? Imagino uma rede de educação pelo trabalho como uma rede formada por empresas, instituições de ensino superior, profissionais do mercado e desenvolvedores de tecnologias. Seu objetivo principal seria a formação acadêmica, a complementação profissional e a aprendizagem continuada acompanhada e monitorada por Instituições de Ensino Superior capacitadas para esse fim, possibilitando, assim, o acesso ao ensino superior por parte da classe trabalhadora. A rede seria a responsável por oferecer cursos e certificações acadêmicas para profissionais que já se encontram no mercado de trabalho e não possuem tempo, motivação ou recursos pessoais suficientes para freqüentar uma universidade tradicional e obter uma certificação de ensino superior. A rede seria responsável pelo cadastramento e certificação de empresas e instituições interessadas em adotar a metodologia da educação pelo trabalho e oferecer os cursos que se encaixam nessa metodologia. A rede capacitaria, por meio de uma equipe de especialistas, as IES interessadas em desenvolver a metodologia.

A rede certificaria e cadastraria as IES, as empresas interessadas na metodologia. Os centros de educação pelo trabalho podem ser máquinas, servidores, empresas, órgãos públicos, escolas, universidades, casas. Pode ser qualquer lugar, desde que:

- existam pessoas interessadas em aprender e em fazer com que aquilo que estão aprendendo seja útil e relevante para suas vidas;
- exista uma Instituição de Ensino superior que acredite nesse modelo e disponibilize seu corpo docente para atender à demanda por esse tipo de aprendizagem;
- exista uma metodologia de ensino para se atestar e monitorar a aprendizagem a distância e fornecer a devida certificação e acreditação para isso;
- a legislação vigente torne possível esse tipo de metodologia e aprendizagem;
- as empresas participantes entendam que não se trata, apenas, de um aprimoramento da formação do trabalhador, mas sim, de uma forma de se melhorar a própria rotina de trabalho da empresa, o próprio processo de desenvolvimento de uma atividade de trabalho.

Como um contrato de aprendizagem deve ser um contrato “ganha-ganha”, é preciso enxergar benefícios para todos.

Benefícios para as empresas:

1. além de ter profissionais mais qualificados e certificados, a empresa colabora, de alguma forma, para a inclusão social e para o desenvolvimento do país;
2. os empregados são assessorados em suas funções por especialistas do mercado que estão nas Instituições de Ensino participantes, como se a empresa estivesse contratando os melhores e maiores consultores e especialistas do mercado para prestar assessoria ao desenvolvimento do trabalho de seus funcionários;
3. ficam à disposição da empresa, acessíveis a qualquer hora, informações sobre o andamento dos trabalhos e projetos que estão sendo desenvolvidos. Assim a empresa tem total controle e gestão sobre a forma, o andamento e o desenvolvimento deles, bem como da avaliação do “consultor externo” (no caso a universidade e seus tutores);
4. a empresa tem sob sua gestão, e em seus registros, todo o processo de criação e desenvolvimento do conhecimento para a solução de problemas, o encaminhamento de tarefas, bem como o desenvolvimento de novos produtos. Um processo de “geração de conhecimento” que, anteriormente, ficava perdido, pode agora ser gerenciado, acompanhado, supervisionado e registrado pela empresa em todas as suas etapas;

5. a empresa não precisa mais contratar consultores externos para a capacitação e /ou treinamento de seus funcionários. Isso é feito em comum acordo com as universidades. Não precisa mais investir em treinamentos corporativos, viagens, deslocamentos e horas extras fora do horário de trabalho, bem como em tecnologia e consultores externos ou formação de universidades corporativas;
6. também a empresa conveniada não precisa mais ter custos de treinamento ou de ajuda para graduação de seus funcionários ou qualquer outro tipo de curso ou capacitação;
7. a Empresa tem à sua disposição um grande número de cursos, certificações e universidades cadastradas com a metodologia à sua disposição;
8. ao contrário da educação corporativa, na qual onde o profissional pode ir embora e levar o conhecimento construído, nesse caso, a empresa, a instituição e o funcionário fazem um contrato de aprendizagem monitorada.

Benefícios para o indivíduo:

1. obtém formação acadêmica, graduação, cursos seqüenciais, tecnológicos ou até certificações parciais sem ter de freqüentar uma universidade no modelo tradicional nem se locomover após o horário de trabalho, economizando tempo e energia;
2. sua experiência de trabalho anterior é avaliada e conta créditos para uma certificação melhor;
3. não precisa perder tempo com locomoção desnecessária;
4. tem acesso aos conteúdos e consultores em tempo real e *off-line*;
5. participa de um processo de construção de conhecimentos e aprendizagem reflexiva. O aluno/profissional não aprende somente teoria ou conteúdos, aprende pelo ato de refletir sobre o fazer e tem mais segurança ao resolver problemas no trabalho;
6. aprende também com os outros, em grupo, a lidar também com situações do próprio trabalho;
7. não está sozinho, tem tutores nas universidades conveniadas e mentores no trabalho para auxiliá-lo no desenvolvimento das atividades e supervisioná-lo, monitorá-lo, alimentá-lo, nutri-lo;
8. percebe-se enquanto aprendiz, pode rever, pelo sistema, as decisões que tomou, como tomou, porque tomou e os resultados. Aprende a tomar decisões e com a tomada de decisões;

9. será avaliado não por provas, mas pela forma como encaminhou e desenvolveu seu aprendizado;
10. tem um registro de desempenho que pode servir para uma promoção ou mudança de emprego;
11. faz com a empresa e com a instituição escolhida seu próprio contrato de aprendizagem;
12. tem à sua disposição uma série de cursos e instituições credenciadas e especialistas do mercado à sua escolha;
13. tem uma outra forma de obter uma certificação de ensino superior;
14. aprende a desenvolver pesquisa e melhora seu desempenho de todas as formas;
15. poupa tempo;
16. economiza recursos, já que a empresa pode se responsabilizar por parte de sua certificação (conforme o contrato de aprendizagem, claro).

Para as instituições de ensino superior:

1. inovam no oferecimento de novas metodologias de ensino superior à distância;
2. quebram, finalmente, o paradigma do quem ensina e quem aprende;
3. mantêm seu posto de Instituição do Saber;
4. têm a certificação do governo para oferecer a metodologia e o apoio de empresas competindo pela lei do livre mercado para oferecer o melhor produto com as melhores condições;
5. passam a oferecer não apenas mais cursos, como também uma aprendizagem por toda a vida;
6. podem oferecer diversos tipos de cursos, desde extensão e pós até disciplinas e módulos;
7. inovam no ensino superior a distância;
8. é uma forma de financiamento dos estudos com a ajuda das empresas e governo;
9. não precisam investir em *marketing* desnecessário;
10. capacitam seu corpo docente em metodologia de ensino inovadora.

CONCLUSÃO

Como toda mudança de paradigma, a metodologia de educação pelo trabalho tem inúmeros desafios para enfrentar, mas pode ser oferecida como uma alternativa ou oportunidade de aprendizagem a distância, ou até presencial, por Instituições de Ensino Superior que tenham sido capacitadas e tenham desenvolvido um corpo docente e pedagógico que suporte o oferecimento dessa metodologia de ensino.

São 10 os pontos fundamentais para se refletir a respeito da implantação de *work-based learning*:

1. educação pelo trabalho pressupõe que a pessoa esteja no ambiente de trabalho, ou seja, trabalhando, desenvolvendo uma função, uma atividade. Podem ser profissionais com ou sem experiência no desenvolvimento daquele trabalho;
2. pode, ou não, ter a participação (colaboração) da empresa onde o indivíduo trabalha;
3. deveria ter a “recompensa formal”, ou seja, a “acreditação”. Nesse caso, é preciso ter formas de avaliação da aprendizagem no trabalho e uma instituição de ensino envolvida para dar a acreditação e validação desse aprendizado;
4. deveria ter um “contrato de aprendizagem” entre quem aprende (aluno) e quem estará dando o suporte para essa aprendizagem (instituição de ensino/universidade). Nesse contrato, estariam especificadas e mapeadas as necessidades de aprendizagem do indivíduo e os meios que serão utilizados para o que este atinja seus objetivos;
5. a universidade deve dispor dos recursos, humanos e tecnológicos, para dar suporte a essa aprendizagem e cumprir com seu papel nesse acordo. Portanto, a instituição universitária que se predispõe a oferecer como metodologia a educação pelo trabalho deve ser capacitada e acreditada para isso, bem como dispor de corpo docente capacitado para essa função. Seus serviços e produtos devem ser desenhados e concebidos para isso;
6. não significa ter de sair do ambiente do trabalho para ir até a universidade, ou até a sala de treinamento ao lado, ou ainda, até o *web site* do curso para “aprender”. A interatividade acontecerá entre os sujeitos (professores e aluno) em função do que foi acordado entre eles. A tecnologia será responsável pela comunicação entre as partes e pelo armazenamento, registro, organização e distribuição do material produzido;

7. tem de ser, literalmente, centrada no sujeito, no aluno. Nesse caso, não se trata mais, apenas, do famoso “aluno como centro do processo de aprendizagem”, mas o aluno e seus interesses pessoais e profissionais como base para o processo de aprendizagem. A partir do que o aluno se interessar e precisar, a aprendizagem será constituída;
8. o professor tem um papel fundamental de orientador dessa aprendizagem, para que o aluno não perca o foco nem a motivação para atingir os objetivos. Tem de ter domínio do conteúdo a ser trabalhado, as referências e fundamentações para a complementação da aprendizagem e a capacidade de alimentação e monitoramento do progresso do aluno, no sentido de dar sempre os subsídios para que o aluno atinja os objetivos propostos;
9. *work is the curriculum*. Já que o ambiente de aprendizagem é o próprio local de trabalho e que não é preciso sair do trabalho para aprender alguma coisa, é possível aproveitar a própria rotina laboral para o desenvolvimento da aprendizagem. Enquanto se trabalha, se aprende e vice-versa. As atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho são utilizadas como exemplo, como *cases* reais para a aprendizagem;
10. com os recursos tecnológicos existentes, fica muito natural dar assistência e monitoramento ao adulto trabalhador. A maioria das empresas possibilita o acesso ao computador e não é preciso inventar nenhum LMS para esse tipo de aprendizagem, já que a própria intranet pode servir como ambiente de aprendizagem.

Hoje, mais do que nunca, é preciso aproveitar ao máximo o tempo útil de todos. Assim como as empresas precisam constantemente qualificar melhor seu quadro de funcionários, eles também sentem a necessidade de uma formação continuada e de acordo com o trabalho que já estão realizando.

Parto do princípio de que o ambiente de trabalho é um local perfeito para aprendizagem. Aprendemos fazendo, refletindo sobre o que estamos fazendo e atuando no que estamos desenvolvendo. A teoria é de fundamental importância, desde que seja entendida a razão dessa fundamentação. Senão cai no vazio, não tem aplicabilidade.

O ideal, a meu ver, seria que empresas e universidades tradicionais pudessem oferecer o que cada uma tem de melhor para o desenvolvimento e aprimoramento do indivíduo, do aluno, do trabalhador. Todos sairiam ganhando.

A Educação PELO Trabalho pode ser uma alternativa, desde que as Instituições de Ensino Superior tradicionais adaptem seus currículos e seus planos de ensino para essa nova metodologia e se disponham a mudar sua didática de ensino-aprendizagem.

As empresas também precisam entender que não se trata apenas de um benefício para o funcionário. Ele poderá obter uma graduação ou pós-graduação por intermédio do próprio desenvolvimento do trabalho, mas também será uma forma de “monitoramento” e gestão do conhecimento e da produção do conhecimento existente no local de trabalho.

Para o indivíduo, adulto trabalhador, além da certificação acadêmica conferida pela universidade participante do projeto, a aprendizagem reflexiva e significativa promove um sentido muito mais amplo para o trabalho desenvolvido, como também para os conceitos teóricos apreendidos.

Cada um entende de seu próprio negócio e tem de procurar a sua adaptação do conceito e da metodologia para benefício e proveito próprio.

REFERÊNCIAS

BARNETT, R. **Realizing the university in an age of supercomplexity**. London: Open University Press, 2000.

BILLET, S. **Learning throughout working life: interdependencies at work**. Routledge: United Kingdom, 2001.

DEARING, R. **Report of the national committee**. 1997. Disponível em: <<http://www.ncl.ac.uk/ncihe/>>. Acesso em: 20 jan. 2007.

LAVE, W. **Building communities of practice**. Cambridge: University, UK, 1991.

STEVENSON, J. **Cognition at work: the development of vocational expertise**. Australia: National Centre for Vocational Education Research, 1994.

Recebido: 11/02/2008

Received: 02/11/2008

Aprovado: 25/03/2008

Approved: 25/03/2008