

ESTIMULANDO A EDUCAÇÃO CONTINUADA DE COLABORADORES EM UMA BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA: O CASO DO PROJETO BIBLIOTECA ESCOLA

Stimulating the staff continuing education in a university library:
the Biblioteca Escola project case

1

- Gerlane Lima de Miranda** Bibliotecária da Universidade de Fortaleza (UNIFOR). MBA em Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento pela Universidade Estácio de Sá. gerlanelm@gmail.com
- Morgana Ramos Albuquerque** Bibliotecária da Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Mestra em Ciência da Informação pela Universidade Federal do Ceará (UFC). morganaramos@gmail.com
- Valeska de Sousa Gomes** Bibliotecária da Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Gestão Estratégica em Unidades de Informação: Bibliotecas Universitárias, Escolares e Públicas pela Faculdade de Tecnologia do Nordeste. valeskasousabibliotecaria@

RESUMO

O presente artigo apresenta o caso do Projeto Biblioteca Escola. Essa proposta foi implantada por uma biblioteca universitária em Fortaleza, Ceará, com o intuito de incentivar a educação continuada em sua equipe de maneira leve e prazerosa na realização de cursos a distância, ofertados gratuitamente, em plataformas educacionais na internet. Os cursos sugeridos buscam aperfeiçoar as habilidades da equipe, e assim desenvolver a competência informacional de seus colaboradores tanto para o ambiente corporativo quanto para seu crescimento pessoal. O objetivo do trabalho é debater a relevância do projeto relatando a criação, adesão e dificuldades além de ressaltar os resultados obtidos com sua implantação. Para isso, foi realizada uma pesquisa com os participantes do projeto por meio de questionário aberto, no qual foi obtida a amostra de 40 respostas. Os resultados apresentam a análise das respostas com base em quatro categorias: adesão, dificuldades encontradas, resultados obtidos e relevância do projeto. Acredita-se que a implantação de projetos como esse possa contribuir para capacitação da equipe da biblioteca, bem como permitir a interação e motivação dos colaboradores, resultando no sentimento de satisfação no trabalho e crescimento pessoal.

Palavras-chave: Biblioteca Universitária. Gestão de Pessoas. Autoaprendizagem. Educação Continuada. Cursos Massivos Abertos Online (MOOC).

ABSTRACT

This work presents the Biblioteca Escola project case. The project was developed by a university library from Fortaleza, Ceará, in order to stimulate the employees towards the continuing education in a pleasant way through free e-learning courses offered by online education platforms,

also known as massive open online courses. The courses recommended by the project intend to improve the abilities of the staff in order to develop their information competence that is required for both work environment and personal life. This study aims to discuss the relevance of that project through reports about its creation, adherence, and difficulties. Thus, it was made a survey among the employees through an open questionnaire that obtained about forty answers. The results was analysed in four categories: the adherence, the difficulties encountered, the results obtained, and the relevance of the project. It is believed the implementation of projects like this can contribute to enhancing the staff performance, relationship and motivation, resulting in a sense of job satisfaction and self-development.

Keywords: University Library. People management. Self-learning. Continuing education. Massive Open Online Course (MOOC).

1 INTRODUÇÃO

As formas de ensinar a aprender estão se reinventando nos últimos tempos. A democratização da informação tem sido possível graças à popularização da internet e de dispositivos de acesso eletrônicos como computadores, celulares e *tablets*. Sendo assim, diversas fontes e recursos como plataformas de vídeos, bases de dados e os *Massive Open Online Courses* (MOOC), tornam a forma de aprender em infinitas possibilidades.

A autoaprendizagem, ou aprendizagem autodirigida, é um modelo de ensino baseado na autonomia do aluno. Nele, os estudantes têm liberdade para identificar suas necessidades de estudo, escolher o conteúdo e definir quais as formas de apreender o conteúdo. Para isso, o estudante precisa ser responsável pelo seu aprendizado, isso significa ter conhecimento das suas necessidades individuais de aprendizado, criar metas e objetivos a serem alcançados, selecionar recursos e materiais necessários e avaliar o que foi absorvido (GUGLIELMINO; GUGLIELMINO, 2001). Dessa forma, há uma personalização dos estudos, onde cada indivíduo cria o seu programa de aprendizagem.

Percebe-se que no contexto empresarial é imperativa a necessidade de inovação, resultando assim em constante competitividade. Frente a esse cenário, a necessidade de atualização constante e o conhecimento organizacional são requisitos essenciais para solução de desafios (LIMA; LIMA; FILGUEIRA, 2018).

Possibilitar uma cultura de aprendizagem dentro de uma empresa é o objetivo para se alcançar o desenvolvimento de pessoal. Para isso, deve-se criar oportunidades para que os funcionários possam ter contato com conteúdos e experiências que ajudem no crescimento profissional. Essas oportunidades podem ser ofertadas pelas empresas, mas também por fontes externas à esta.

Incentivar a autoaprendizagem em colaboradores pode ser a chave para a cultura de aprendizagem. Em um ambiente informacional como uma biblioteca universitária, a necessidade de habilidades e competências é o grande diferencial para garantir a competitividade.

Considerada templo do conhecimento acadêmico, as bibliotecas universitárias dão subsídio às atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas nas universidades. Em uma biblioteca universitária, a equipe deverá ser qualificada para atender qualquer necessidade informacional de seus usuários. Além disso, a qualificação da equipe reflete na

satisfação dos clientes e, por consequência, atribui valor ao serviço ofertado. Essa qualificação não deve ser percebida apenas por habilidades técnicas, mas deve ir além, e buscar o desenvolvimento pessoal dos colaboradores.

Diante disso, nos resta saber qual a importância e implicações para realização de projetos de autoaprendizagem com colaboradores de bibliotecas universitárias. Para isso, este artigo apresentará, através de estudo de caso, a iniciativa de uma biblioteca universitária para estimular a aprendizagem autodirigida dentre seus colaboradores. Como objetivo, será apresentada a relevância do projeto, relatando a criação, a adesão e as dificuldades, além de ressaltar os resultados obtidos com sua implantação.

2 EDUCAÇÃO CONTINUADA E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

As organizações estão em constante transformação para acompanhar as tendências do mercado. Todas as áreas se atualizam conforme as necessidades dos seus clientes, e para isso, é necessário que o corpo institucional esteja alinhado e capacitado para atender às novas demandas.

Uma equipe capacitada, atualizada e com um bom gerenciamento de conhecimento é um fator chave para o alcance de bons resultados. Assim como afirma Mósca, Cereja e Bastos (2014), o desenvolvimento de competências, para além da formação técnica, orienta o cumprimento de metas e contribui para a orientação estratégica da organização. Dessa forma, entende-se que as informações obtidas em uma capacitação devem passar a técnica, devem se transformar em conhecimento, potencializando as chances de serem colocadas em prática pelo colaborador em sua vivência profissional.

Existem muitas justificativas da grande valia e benesses que uma instituição pode alcançar investindo na qualificação dos seus colaboradores. Algumas podem ter retorno imediato, quando há uma qualificação mais técnica, e algumas podem ter retornos à longo prazo, onde geralmente está atrelado a novos conhecimentos que não faziam parte da vivência do colaborador, ou quando são sensibilizações voltadas à mudança de cultura/comportamento do indivíduo. Marchi, Souza e Carvalho (2013) versam sobre os objetivos das apostas empresariais em treinamentos e desenvolvimento de colaboradores, que vão desde a adequação dos colaboradores à cultura organizacional da empresa, ao desenvolvimento de novas competências e suas adequações às atualizações do mercado.

É importante entender que os treinamentos oferecidos precisam ser consoantes aos objetivos organizacionais da instituição. Todo esforço em capacitar o funcionário deve estar atrelado ao que se espera dele profissional e pessoalmente, como colaborador e como ser humano. Ressaltando esse discurso, Souza, Kanaane e Fernandez (2015), enfatizam que, os programas de treinamentos devem promover o fortalecimento da cultura da empresa nos comportamentos de seus trabalhadores, e não só focado na melhoria das competências de que cada um necessita para realizar suas tarefas.

Nesse novo momento, a contemporaneidade organizacional espera dos funcionários mais que contribuição técnica, horas trabalhadas e o mesmo produto oferecido tradicionalmente: espera-se que o colaborador empreenda no seu fazer novas ideias, agregue novidade e inovação visando a fidelização e atração do seu público. Souza, Kanaane e Fernandez (2015), apontam que o foco dos investimentos em treinamento e

desenvolvimento (T&D) está se deslocando da sustentação para a significação, da contribuição em horas trabalhadas para a contribuição com ideias, e o que muda nos próximos anos não é a importância do conhecimento, mas a democratização dele.

A educação continuada e o desenvolvimento de competências são fatores requeridos e observados pelas instituições ao contratar e após a contratação, pois como o termo elucida, o aprendizado deve ser continuado. Sendo assim, não adianta buscar capacitação somente para conseguir a vaga desejada. O contínuo aprimoramento de habilidades é necessário para sua permanência e crescimento dentro da instituição. Noe (2015) explica que:

O aprendizado precisa demonstrar de que forma contribui para a vantagem competitiva da empresa por meio da melhoria do desempenho dos funcionários, do apoio à estratégia de negócio (como o crescimento da empresa) e da colaboração significativa para os resultados da empresa, como qualidade, produtividade, desenvolvimento de novos produtos e retenção de funcionários importantes.

Dessa forma, entende-se a importância do estímulo e da indicação de capacitações e treinamentos para a educação continuada dos funcionários, de acordo com o perfil desejado para estes. Não é coerente incentivar uma formação na área administrativa financeira, quando é preciso que a equipe adquira expertise em bases de dados e atendimento ao cliente, por exemplo. As empresas, como maiores incentivadores da educação continuada de seus colaboradores, devem projetar formações que possam dar condições para que seu funcionário alcance o perfil que a instituição almeja.

Sabe-se que o capital intelectual é um bem intangível e de valor inquestionável, pois nele se encontra a maior riqueza pessoal e intransferível do ser humano: o conhecimento. Portanto, é preciso explorar e potencializar as habilidades encontradas na equipe a fim de proporcionar o desenvolvimento de pessoas. Para Chiavenato (2010, p. 409):

O desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro do que o treinamento. O desenvolvimento está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo atual.

Entende-se que é importante que esteja claro para os funcionários o que se espera destes, enquanto competências e habilidades técnicas. Entretanto, deve ser igualmente esclarecido que é necessário o aperfeiçoamento de habilidades humanas para o seu desenvolvimento pessoal, como empatia, aptidão para relacionamentos interpessoais, inteligência emocional, entre outras competências que servirão para qualquer ambiente e não apenas para o cargo atual.

Noé (2015) afirma que “o treinamento não é um luxo: é uma necessidade para as empresas que pretendem participar dos mercados globais e eletrônicos, oferecendo produtos e serviços de qualidade superior.” Logo, entende-se que a educação continuada no ambiente corporativo é a melhor forma de incentivar os funcionários, moldá-los e

aperfeiçoar suas competências, para o alcance de metas, melhoria das competências informacionais dos colaboradores e consolidação de uma equipe eficiente.

3 DESENVOLVENDO A AUTOAPRENDIZAGEM COM OS MOOCS

No contexto empresarial, a informação possui valor intangível. Esse insumo é o que permite que uma organização tenha excelência em seus serviços e produtos, destacando-se em meio às demais no mercado. É imperativo afirmar que para garantir a competitividade é necessário conhecimento constante.

Partindo disso, é possível entender a aprendizagem como um instrumento estratégico. Esse processo exige de cada indivíduo a capacidade construção de habilidades para que possam se adequar às transformações técnicas e organizacionais que surgirem. Para além do domínio das tecnologias, os indivíduos também devem ser capazes de usufruir das possibilidades de aprendizagem oferecidas pelas mesmas tecnologias (FARIA; RURATO; SANTOS, 2000).

A autoaprendizagem é uma competência desenvolvida através de uma atitude aberta em relação às oportunidades de aprendizagem (experiências do dia-a-dia). Também envolve a capacidade de aplicar de forma eficaz o conhecimento que essas experiências proporcionam. Desenvolver a autoaprendizagem é despertar competências de autossuficiência, autorresponsabilidade e autoconfiança na busca por objetivos (LIMA; LIMA; FILGUEIRA, 2018).

Nascendo da ideia de educação aberta, o processo de aprendizagem com os Cursos Online Massivos e Abertos, do inglês *Massive Open Online Course* (MOOC) ocorre através do contato com uma diversidade de objetos digitais que vão desde textos, vídeos, apresentações, e etc. Esses conteúdos estimulam a autoaprendizagem por meio do estudo flexível, da capacidade de reflexão crítica e troca de experiências com outros participantes em um ambiente online aberto. De acordo com Carvalho (2015) os MOOC surgiram com a proposta de distribuir o acesso ao conhecimento. Nele o estudante tem autonomia e a habilidade para aprender ativamente, buscando informação e utilizando-se de ferramentas digitais.

Belanger e Thornton (2013 apud CARVALHO, 2018) ressaltam quatro motivações que os indivíduos possuem para participar de um MOOC. A primeira motivação seria a necessidade de aprendizagem continuada e conhecimento de assuntos específicos, isso tudo sem a obrigação de completar o curso ou garantia de aprovação/certificado; a segunda seria apenas por diversão, entretenimento, experiência social e estímulo intelectual; a terceira motivação parte da conveniência de acesso, algumas vezes em conjunto com barreiras a outras opções de educação tradicional; a quarta e última motivação parte do desejo de explorar um formato diferente do tradicional, a educação online.

Para adquirir conhecimento, espera-se que os participantes assumam um papel ativo e responsável pela autoaprendizagem, mas isso depende, além de um conjunto de atividades de coparticipação, do envolvimento e disciplina de cada um. Acredita-se que experiências como esta permitem que os participantes experimentem formas de aprendizado transformadoras.

4 METODOLOGIA

O desenvolvimento desta pesquisa se deu por meio de estudo de caso. Para Yin (2005) o estudo de caso propõe examinar e analisar o “caso” com detalhamento e profundidade no seu contexto natural. Pode ser entendido ainda como “um método de observação, de construção de raciocínio e de relato de informações que entrelaça teoria com observações de fatos, possibilitando a reflexão e a formulação de hipóteses, abrindo portas para novas descobertas” (CAPITÃO; VILLEMOR-AMARAL, 2016, p. 290).

A revisão de literatura foi a etapa para localização e seleção de fontes que pudessem auxiliar a compreensão da temática. De acordo com Bento (2012), a revisão da literatura é indispensável para ajudar na definição do problema, mas também para apresentar um panorama preciso sobre um determinado tema, suas lacunas além de sua contribuição para o desenvolvimento do conhecimento. Para este trabalho a revisão foi construída através artigos de periódicos, livros e dissertações/teses coletados do Portal de Periódicos da Capes e Google Acadêmico.

O presente estudo apresenta como caso a análise de um projeto intitulado de “Biblioteca Escola”. Nele, colaboradores de uma biblioteca universitária são incentivados a buscar novos conhecimentos através da participação de cursos massivos online gratuitos. O estímulo parte da gestão da equipe e é acompanhado mensalmente. Ao final de cada edição os participantes com maior número de horas/aula são bonificados.

Para mensurar qual o impacto do projeto, foi elaborado um questionário aberto com 8 perguntas. O questionário foi criado utilizando a plataforma *Google Forms* e enviado aos participantes através de um aplicativo de mensagens instantâneas. Os resultados foram tabulados em planilha e organizados por nome do participante. As perguntas tiveram por base quatro tópicos que refletem o objetivo proposto. São eles: adesão dos cursos, dificuldades encontradas, relevância do projeto e, resultados obtidos. Uma descrição do caso também foi elaborada para apresentar detalhes sobre a criação, objetivos iniciais e metodologia de implantação do projeto.

4.1 O CASO DO PROJETO “BIBLIOTECA ESCOLA”

O projeto Biblioteca Escola foi idealizado no ano de 2018 pela equipe de bibliotecários de uma biblioteca universitária da cidade de Fortaleza - CE. O projeto surge com o propósito de estimular a equipe na realização de cursos que possam contribuir na sua formação profissional, social e humana. A ação foi pensada como forma de encorajá-los a ampliarem seus conhecimentos e aprimorarem o desempenho das suas atividades.

O projeto tem como objetivo incentivar a formação continuada do colaborador, não apenas para melhoria de sua rotina de trabalho, mas para seu aperfeiçoamento pessoal e social. A didática do projeto se dá através da disponibilização de uma grade cursos de interesse da biblioteca para que sejam consumidos pelos colaboradores. Os cursos vão desde de treinamentos da área de biblioteconomia, bem como áreas multidisciplinares, pois o crescimento profissional dos colaboradores em outros campos é visto como fator

positivo para a gestão. Ter uma equipe com conhecimentos diversos, torna o grupo mais habilitado para novos desafios e mantém ativo o senso criativo.

Ao longo de suas três edições o projeto vem se reinventando, o objetivo segue o mesmo, a educação continuada dos colaboradores, mas todos os anos há uma novidade para que a equipe se sinta sempre motivada em investir o seu tempo nas capacitações sugeridas.

Todos os anos ao longo dessas três edições, onde a terceira segue em curso, é disponibilizado um novo regulamento para que os colaboradores possam se orientar quanto as horas estipuladas para a bonificação, os cursos sugeridos e as regras de aplicação, uma vez que o não cumprimento destas pode inviabilizar a bonificação do funcionário, ainda que atinja as horas estabelecidas.

Algumas regras foram pré-estabelecidas com a equipe para um melhor entendimento e percurso do projeto:

- Os cursos devem ser realizados de acordo com a grade sugerida pela gerência. Caso um funcionário queira indicar algum, o curso passa pela análise da gestão e pode ser inserido na lista oficial;
- Caso o funcionário já tenha realizado algum dos cursos indicados em edições anteriores do projeto, ele não poderá realizar o mesmo curso em 2020, visto que o propósito é que o colaborador possa se munir de mais conhecimento, e não apenas acumular certificados;
- Cada funcionário é responsável pela gestão de seu tempo, onde se responsabiliza em realizar os cursos sem prejudicar suas atividades na biblioteca;
- Quando concluído os cursos o funcionário é responsável por enviar os certificados comprobatórios para o e-mail indicado no regulamento, o não envio acarreta a não-contabilização de horas, perdendo assim o direito de gozar dos possíveis benefícios de premiação. Salienta-se que há um prazo específico para envio dos certificados.

Após o término do prazo ofertado para a conclusão dos cursos sugeridos, há uma contabilização das horas e dos cursos realizados por estes. Através de um ranking, identifica-se o funcionário que mais contabilizou horas em cursos e este é premiado como forma de valorizar a equipe por meio da representatividade de um ganhador. Além do ganhador por maior quantificação de horas, todos os funcionários que atingirem a meta de horas mínimas estipuladas são beneficiados com uma folga para o ano seguinte.

As premiações para os colaboradores nas duas primeiras edições foram ofertadas em forma de folgas. O colaborador que atingisse a meta de horas estipulada seria contemplado com uma folga no trabalho, e aquele que fizesse a maior quantidade de horas no ranking ganharia uma folga extra. Para a edição de 2020 foi utilizada para além da folga ofertada aos que atingem a meta, uma bonificação bônus, um “voucher experiência”.

O voucher experiência foi pensado e definido como prêmio visando proporcionar ao ganhador uma recompensa que fosse intangível, visto que uma experiência é algo que pode ser vivenciado, que aguça sentidos, emoções e por si só traz momentos que refletem unicamente em sua vivência. Dessa forma, ao instituir um voucher experiência como prêmio, o projeto propicia ao colaborador um prêmio com um valor que vai além de um bem material.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

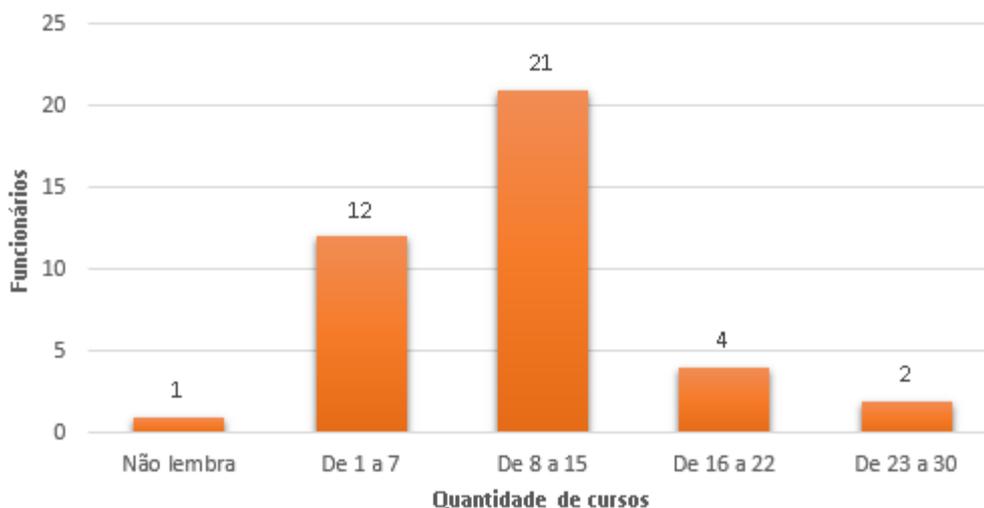
Com a finalidade de obter resultados concretos, aplicou-se um questionário aos funcionários da biblioteca universitária com nove perguntas abertas. As questões levantadas tiveram o propósito de debater a relevância do projeto para os participantes expondo a adesão e dificuldades além de ressaltar os resultados obtidos com sua implantação.

As perguntas abordaram a opinião de cada funcionário sobre o projeto, a média de cursos realizados, as dificuldades enfrentadas na conclusão desses cursos e a opinião acerca dos mesmos, onde cada colaborador apontou qual deles foi o de maior aproveitamento na sua jornada profissional na biblioteca e também pessoal. Uma pergunta bastante significativa abordou as trocas de experiências entre os colaboradores no período do projeto, referindo-se também aos benefícios que foram adquiridos. Questionou-se ainda se era de conhecimento do funcionário projetos semelhantes em outras empresas ou unidade de informação.

Nesse sentido, obteve-se 40 respostas de funcionários com experiências distintas com o projeto, entre os quais estão participantes desde a primeira edição e os que estão na edição corrente.

As perguntas seguintes referem-se a **adesão** ao projeto, como a média de cursos concluídos e o de maior destaque dentre todos os realizados. O gráfico abaixo exhibe a quantidade média de cursos realizados por cada funcionário.

Gráfico 1 - Quantidade de cursos por funcionários



Fonte: Autoras (2020).

As médias são atribuídas por números no gráfico. Logo abaixo estão a quantidades de colaboradores por grupos. Entende-se pelo gráfico exposto acima que a média está em torno de 11 cursos por colaborador, considerando assim um número significativo, tendo em vista que algumas pessoas estão no seu primeiro ano de projeto. Seis funcionários se destacam com médias de 16 a 30 cursos concluídos. Quanto aos cursos que mais citados

estão o de “Introdução à Libras”, “Atendimento ao Cliente”, “Língua Portuguesa” e “Desconstruindo o Racismo”.

Um ponto de bastante relevância na pesquisa se refere às **dificuldades** encontradas em realizar os cursos. Foram mencionados vários obstáculos, porém o que gerou uma surpresa foi o número considerável de 14 pessoas que relataram que não tiveram nenhuma dificuldade. Segue abaixo algumas respostas:

“Reservar tempo para fazê-los”. (Funcionário 2).

“Não tive dificuldades e sim apoio, os gestores sempre nos estimulavam a estudar”. (Funcionário 11).

“A minha dificuldade é fato de estar sem computador.” (Funcionário 40).

Seguindo adiante, as próximas três perguntas estão relacionadas aos resultados adquiridos com o projeto. Entre elas está o questionamento se o funcionário considerava que os cursos o auxiliaram profissionalmente. De forma unânime, todos confirmaram e deram várias justificativas de que forma essa contribuição veio somar na sua jornada profissional.

Varela (2007, p. 29) considera que a qualidade de vida de uma sociedade envolve diretamente a habilidade de produzir conhecimento, mas também de aproveitar os já existentes, com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento científico e social.

As respostas abaixo confirmam a citação acima, pois os funcionários citam o fato da descoberta de novos conhecimentos e do desenvolvimento profissional que adquiriram com a realização dos cursos:

“Sim, todos os cursos que fiz me fez experimentar um pouco do que não tinha conhecimento e ver algo melhor profissionalmente”. (Funcionário 3).

“Com certeza. Aprimorou muito mais a forma como atendo, como escrevo e como me comporto diante do público”. (Funcionário 13).

“Na verdade, acredito que todos eles influenciam em minha vida profissional, desde o ‘Atendimento ao público’ (mostrando como se portar com o cliente) até a ‘Otimização do tempo’ (que nos ensina a otimizar o tempo com relação ao trabalho e com a vida pessoal também)”. (Funcionário 31).

Segundo Chiavenato (2005, p. 53), “conhecimento: é o saber. Constitui o resultado de aprender a aprender, aprender continuamente e aumentar continuamente o conhecimento”. Ampliar o conhecimento diz respeito não só ao lado profissional, mas sobretudo ao lado pessoal, desse modo a próxima pergunta se assemelha muito a anterior, porém diz respeito a colaboração dos cursos no lado pessoal do colaborador. Novamente foram dadas respostas positivas e justificativas como observamos abaixo:

“Sim. Me ajudou no conhecimento e no entendimento de vários assuntos”. (Funcionário 6).

“Sim, teve curso que era sobre organização pessoal, achei legal pois coloquei em prática no trabalho e em casa”. (Funcionário 9).

“Sim, o curso de libras pois tenho uma tia surda e me ajudou a me comunicar melhor com ela”. (Funcionário 19).

Ainda no tocante aos resultados do projeto, foi questionado se havia troca de experiências entre os participantes, sendo considerada uma pergunta importante na avaliação dos resultados obtidos com o Biblioteca Escola. Se fosse constatada essa troca, seria muito significativa e importante considerando que eles podiam conversar sobre os cursos que fizeram em comum e até mesmo discutir sobre os que não realizaram, recebendo assim conhecimento do colega que concluiu o curso.

Brown e Duguid (2000) salientam que em grupos de comunidades, apesar de todos aprenderem e acompanharem os mesmos conteúdos simultaneamente, as diferentes habilidades e experiências individuais permitem que conhecimentos distintos sejam gerados.

“Sim. No término de cada curso, sempre procurei saber a opinião dos colegas. O de português instrumental, várias vezes tiramos dúvidas ou explicava aquele determinado assunto”. (Funcionário 1).

“Sim! Aos colaboradores que fizeram os mesmos cursos, podemos conversar sobre e tirar dúvidas, ensinar e aprender mais”. (Funcionário 16).

“Não, não presenciei casos de trocas de experiências em relação aos cursos”. (Funcionário 2).

Como visualizado acima, houve troca de experiências para a grande parte dos colaboradores, onde eles relataram que conversaram com os colegas sobre os conteúdos e até mesmo tiraram dúvidas. Dois funcionários consideraram que não tiveram e não presenciaram trocas de experiências, justificando ainda que entendem que essas trocas acontecem em outros projetos da biblioteca.

O último ponto de discussão do questionário refere-se a relevância do projeto para os participantes e o entendimento que eles possuem sobre essa atividade, onde foram alcançados de forma unânime e com respostas positivas.

“Acho o projeto de suma importância para nosso crescimento, tanto profissional quanto pessoal. Uma ideia inovadora e com incentivo para os funcionários”. (Funcionária 16).

“Inovador e de grande incentivo ao crescimento”. (Funcionário 36).

“O projeto foi mais um passo importante na Biblioteca, pois veio para colaborar e ampliar os conhecimentos em relação às atividades desenvolvidas no setor”. (Funcionário 37).

Ainda sobre a **relevância**, foram citados os benefícios do projeto na biblioteca universitária que ele é realizado. Sendo capaz de fazer uma referência direta com os resultados obtidos, onde de forma unânime, novamente, todos os colaboradores confirmaram que os cursos realizados os auxiliam profissionalmente.

“Incentivo à formação/capacitação continuada. Demonstra interesse e valorização do funcionário”. (Funcionário 2).

“Contribui para o crescimento e conhecimento dos funcionários, sendo assim o funcionário pode exercer o seu trabalho ainda melhor, assim contribuindo também para uma qualidade de atendimento melhor para as pessoas que frequentam a biblioteca”. (Funcionário 4).

“A oferta de aperfeiçoamento ajuda a melhorar as habilidades e competências dos funcionários, tanto habilidades pessoais quanto interpessoais”. (Funcionário 21).

Como exposto acima, as considerações acerca do projeto são positivas, onde a grande maioria cita o crescimento profissional e pessoal como maior vantagem do projeto e o vasto conhecimento adquirido.

Finalizando o questionário, a última pergunta se refere ao conhecimento dos funcionários sobre projetos semelhantes em outras instituições. Todas as respostas foram negativas, onde é compreendido que nenhum colaborador tem ciência de atividades similares em outras empresas. Desta maneira, entende-se que o projeto Biblioteca Escola é inovador e vem alcançando resultados significativos na biblioteca universitária onde é realizado, evidenciando uma grande adesão dos participantes e impactos positivos no lado profissional e pessoal do colaborador.

6 CONCLUSÃO

A implantação de projetos de incentivo a educação continuada em empresas pode criar uma cultura de aprendizagem e despertar nos funcionários o interesse para a autoaprendizagem. A iniciativa apresentada pelo caso do projeto Biblioteca Escola tem trazido resultados interessantes ao grupo de participantes e não possui ônus para a instituição, tendo em vista que os cursos selecionados são gratuitos. Muitos participantes revelaram que os cursos online ajudaram a melhorar seus conhecimentos, habilidades e competências de forma pessoal e profissional.

Cursos online como os MOOCs possuem flexibilidade, pois os participantes não ficam presos a conteúdos predefinidos como em cursos tradicionais. A liberdade em decidir qual curso poderá estimular a curiosidade em aprender coisas novas, pois o participante ganha autonomia para se aprofundar e absorver conhecimento de forma livre. Há liberdade também na escolha de horários e locais de estudo com uso de computadores ou smartphones. Nos caso dos participantes da “Biblioteca Escola”, a falta de acesso à um computador foi uma das dificuldades relatadas. Diante disso a gestão do projeto disponibilizou alguns computadores institucionais para uso com a finalidade de estudo.

Acredita-se que empresas que promovam esse tipo de incentivo também fomentam a troca de ideias, resultando em funcionários que compartilham experiências e conhecimento com seus colegas, criando assim um ambiente de aprendizado na organização.

REFERÊNCIAS

BENTO, A. Como fazer uma revisão da literatura: considerações teóricas e práticas. **Revista JA:** Associação Acadêmica da Universidade da Madeira, Madeira, ano VII, n. 65, p. 42-44, maio 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2YL4S1s>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BROWN, J. S.; DUGUID, P. Balancing act: how to capture knowledge without killing it. **Harvard Business Review**, n.3, may/june 2000. Disponível em: <https://bitly.com/O9cOg>. Acesso em: 20 jun 2020.

CAPITÃO, C. G.; VILLEMOR-AMARAL, A. E. Pesquisa qualitativa com estudo de caso. In: BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. **Metodologias pesquisa em ciências:** análise quantitativa e qualitativa. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016. cap 21.

CARVALHO, M. J. S. De que nos servem os Cursos Online Massivos e Abertos? In: SEMINÁRIO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 9., 2015, Florianópolis. **Anais eletrônicos [...]**. Florianópolis: CEAD/UEDESC, 2015. Disponível em: <https://bitly.com/QfJaU>. Acesso em: 20 jun. 2020.

CARVALHO, L. F. **Mediação de cursos online abertos e massivos (MOOC) e seus efeitos na participação e desempenho dos estudantes.** 2018. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2Vyuv3B>. Acesso em: 20 jun. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FARIA, L.; RURATO, P.; SANTOS, N. L. Papel do auto-conceito de competência cognitiva e da auto-aprendizagem no contexto sócio-laboral. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 18, n. 2, p. 203-219, jun. 2000.

GUGLIELMINO, P. J.; GUGLIELMINO, L. M. Moving toward a distributed learning model based on self-managed learning. **SAM Advanced Management Journal**, [s.l.], v. 66, n. 3, p. 36-43, 2001.

LIMA, A. C.; LIMA, M. C. de; FIGUEIRA, A. J. A. Aprendizado autodirigido, aprendizado organizacional e competitividade. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT, 15., 2018, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: CONTECSI, 2018. v. 15. Disponível em: <https://bit.ly/3ih2R5a>. Acesso em: 20 jun. 2020.

MARCHI, M. O.; SOUZA, T. M; CARVALHO, M. B. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Cadernos de Graduação:** ciências humanas e sociais, Aracajú, v. 1, n.16, p. 29-40, mar. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3gbg1Pa>. Acesso em: 20 jun. 2020.

MÓSCA, H. M. B.; CEREJA, J. R.; BASTOS, S. A. P. **Gestão de pessoas nas organizações contemporâneas**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

NOE, R. A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática**. Porto Alegre: AMGH, 2015.

SOUZA, J. M. de; KANAANE, R.; FERNANDEZ, S. Treinamento e desenvolvimento: uma visão do tema nas empresas de recrutamento e seleção. *In: WORKSHOP DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA DO CENTRO PAULA SOUZA*, 10., 2015, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo: Centro Paula Souza, 2015. Disponível em: <https://bityli.com/RTOjE>. Acesso em: 20 jun. 2020.

VARELA, A. **Informação e construção da cidadania**. Brasília: Thesaurus.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.