

**FACULDADES INTEGRADAS SANTA CRUZ DE CURITIBA – FARESC**  
**IN LITTERAS – REVISTA DOS CURSOS DE LETRAS E PEDAGOGIA**

**Perfil dos profissionais que buscam cursos online para o seu  
desenvolvimento profissional.**

Luiza Janaina Maia Rosa<sup>1</sup>

Engenheira, Pós graduada em Liderança, inovação e gestão 3.0 pela PUC RS.

Karina Nalevaiko Rocha

Psicóloga, Doutoranda em Psicologia pela PUC Campinas, Docente da Faculdade Santa Cruz.

**Resumo**

Frente à magnitude das mudanças no século XXI, os profissionais do milênio buscam mais de uma formação profissional e aprimoramento constante, acompanhando a dinâmica e velocidade dos desafios que se impõem. O conceito de *lifelong learning* (*aprendizagem ao longo da vida ou aprendizagem contínua*) está cada vez mais presente nas discussões atuais, como uma nova forma de estudar e pensar, suprimindo a necessidade dos indivíduos manterem-se constantemente estudando e se desenvolvendo. Este trabalho teve como objetivo compreender o perfil dos profissionais que buscam educação continuada através de cursos de graduação e pós graduação. A amostra foi composta por 64 sujeitos que responderam um questionário de 14 questões. Os resultados encontrados indicam maior interesse dos profissionais em desenvolver habilidades comportamentais às competências tidas como técnicas e cognitivas, aumento na procura por atualizações de maneira não linear, priorizando estratégias de aprendizado além da sala de aula presencial e tradicional, sobressaindo a preferência por cursos online e palestras de profissionais que são referência no mercado de trabalho, sobretudo formações à distância (EAD).

Palavras - chave: *lifelong learning*, aprendizagem continua, profissional do século XXI, educação à distância.

## INTRODUÇÃO

Durante os últimos 50 anos, o homem tornou-se cada vez mais consciente da relação mutuamente transformadora entre a sociedade e as tecnologias que ela produz, apontando que as tecnologias são muito mais que apenas um conjunto de máquinas, ferramentas ou sistemas ligados à produção e consumo, antes, são atores poderosos que moldam os nossos valores e perspectivas sociais, essencialmente relacionado às possibilidades que enxergamos para o futuro (Schwab, 2018). As revoluções impulsionadas pelo desenvolvimento da tecnologia, os conceitos da indústria 4.0, assim como a transformação nos modelos de negócios impõem uma nova velocidade e maneira de administrar os problemas, exigindo respostas criativas e inovadoras para problemas desconhecidos até então. Segundo Benvenuto (2016) vivemos em uma época onde tudo fica obsoleto muito rápido e não só produtos ou serviços desaparecem substituídos por outros, mas indústrias inteiras são substituídas por formas mais eficientes de trabalho. Diante da magnitude e dinamismo destas transformações, não se podem utilizar padrões pré estabelecidos, havendo a necessidade de criar-se novas alternativas e soluções que visem às organizações obter vantagens competitivas sustentáveis, renovando-se constantemente (Meissner & Kotsemir, 2016; Lewandowska, et.al., 2016).

Neste contexto, diante de um cenário de incertezas, com desafios ainda desconhecidos, torna-se uma preocupação constante o desenvolvimento de competências para superar estes desafios e alcançar sucesso profissional e pessoal (Gatti, 2005).

Neste sentido, o conceito de *lifelong learning* (*aprendizagem ao longo da vida ou aprendizagem contínua*) está cada vez mais presente nas discussões atuais. Frente à velocidade das mudanças do mundo atual, estudos demonstram que os profissionais do século XXI entendem que uma formação apenas não é o suficiente, ou seja, frente a tantas demandas, a forma de estudar e pensar também devem ser aprimoradas. Passamos por uma nova revolução, saindo da revolução industrial, que era linear, repetitiva e previsível e entrando em um mundo digital, não linear, conectado, imprevisível e multidisciplinar (Ghermandi, 2017). Hoje o conhecimento tem se tornando algo cada vez mais compartilhado, as pessoas estudam mais, as dúvidas que tem podem ser solucionadas na palma de suas mãos, com os seus *smartphones*. O trabalho também está mudando, novas demandas têm surgido e a educação tradicional vem sido aprimorada para conseguir acompanhar estas mudanças, por isso a necessidade de se estudar sempre e continuamente faz-se necessária.

Segundo a pesquisa da feita pela PewResearch Center (2006) cerca de 87% dos trabalhadores americanos acreditam que manterem-se atualizados será essencial em suas carreiras profissionais. A mesma pesquisa revela que nas últimas décadas houve um aumento de 77% de empregos que exigem habilidades analíticas, incluindo pensamento crítico e domínio das tecnologias. Assim, grande parte dos profissionais acreditam que não têm as habilidades que precisarão para progredir em seu trabalho e que precisarão de formação contínua para superar as dificuldades que virão.

Neste contexto surge o conceito de aprendizagem ao longo da vida, ou seja, a capacidade de continuar a aprender depois de terminada a nossa

formação escolar tradicional, superando a dicotomia entre adquirir conhecimento (na escola) e aplicar o conhecimento (no local de trabalho). Para Fisher (2000), a capacidade de aplicar os conhecimentos na prática é o aspecto central na construção de uma nova ordem social, ou seja, apostar no *lifelong learning* é uma necessidade da qual depende o futuro da sociedade da informação e do conhecimento.

A nossa sociedade tem mudando e se tornando cada vez mais horizontal, mas para isso acontecer são necessários novos parâmetros de busca por aprendizagem, como os citados por Fabela (2005):

- **Desafio** – Trata-se de situações até então não vivenciadas pelo aprendente que irão impulsioná-lo a buscar formas diferenciadas de conceber e construir o conhecimento, alicerçado em redes interpessoais e sociais, em que a comunicação bidirecional assume valor significativo;
- **Significado** – a aprendizagem tem que vir ao encontro dos anseios e necessidades dos alunos, para que, a cada nova associação de conteúdos às suas estruturas cognitivas, tenha ganhos e significado.
- **Integração** – Processo de apropriação e elaboração de caráter pessoal, que pode ser traduzido como sendo o momento em que se constrói ordem e estrutura na relação entre o aprendente e o mundo vivido, através de um quadro mais flexível e de significação pessoal;
- **Contexto relacional** – O processo de desenvolvimento da aprendizagem envolve elementos emocionais e cognitivos de

desconforto gerados pelo confronto com a incerteza, a dúvida e o questionamento pessoal. Deste modo, a construção de um contexto relacional securizante assume-se como um ambiente de expressão, partilha e, simultaneamente, de testagem de novas formas de ação e intervenção social.

Em 2000 a Comissão da União Européia elaborou um memorando que visa à implementação de uma “estratégia de aprendizagem ao longo da vida”, (Conselho Europeu de Lisboa, 2000). Tem como objetivo reforçar a necessidade de mudanças econômicas e sociais através de uma nova abordagem da educação. A grande contribuição portanto, foi evidenciar a promoção da cidadania e o fomento da empregabilidade, alcançando um crescimento econômico dinâmico, reforçando simultaneamente a coesão social (Pires, 2002). O relatório *The Future Jobs*, o Fórum Econômico Mundial (2016), reforça que as principais mudanças que enfrentaremos serão a diminuição do número de postos de trabalho devido à substituição de algumas funções por softwares de inteligência artificial e indica aos novos profissionais a orientarem as suas carreiras para desenvolver as habilidades comportamentais que serão valorizadas neste novo contexto. Ainda segundo o relatório, os profissionais devem investir na atualização e no aprimoramento de suas competências e conhecimentos, estes pontos foram nomeados como *reskillinge upskilling*..

Esta é uma realidade que evidencia-se no mercado de trabalho, em que as mudanças relacionadas a quarta revolução industrial demonstram que as competências criativas e intrapessoais estão ganhando importância, em um momento onde um grande número de postos de trabalho podem ser

automatizados e os novos trabalhos requerem conhecimentos técnicos e habilidades não cognitivas, sugerindo a importância de capacitar futuras gerações à resolução de problemas, a gestão de competências e as habilidades criativas, de forma a prosperar frente aos desafios desta nova revolução (Schwab, 2018).

Os conceitos de cidadania ativa – articulada com a participação em todas as esferas da vida social e econômica –, e de empregabilidade – enquanto a “capacidade de assegurar um emprego e de o manter”-, constituem os dois objetivos da aprendizagem ao longo da vida, que “estão dependentes da existência de competências e conhecimentos adequados e atualizados indispensáveis à participação na vida econômica e social” (Pires, 2002).

A aprendizagem ao longo da vida é identificada como um processo “contínuo ininterrupto”, que considera por um lado a dimensão temporal da aprendizagem (lifelong) e, por outro, a multiplicidade de espaços e contextos de aprendizagem (lifewide) (Pires, 2002). Desta forma, os profissionais estão buscando a sua excelência profissional ao longo da vida através de uma formação continuada e melhoria no seu desenvolvimento pessoal. Assim, o objetivo deste trabalho foi investigar o perfil dos profissionais que buscam atualização ou formação através dos cursos de pós graduação à distância.

## **MÉTODO**

### **Participantes**

A amostra foi composta por 64 alunos (F=19 e M=45) de cursos pós graduação da área de negócios (Engenharias, Administração, Ciências Contábeis) da cidade de Curitiba, com idades entre 18 a 44 anos.

### **Instrumento**

Utilizou-se um questionário com 14 questões abertas e fechadas, que consideravam temas relacionados às competências do século XXI, formas de atualização utilizadas pelo profissional, projetos profissionais futuros e percepção sobre mercado de trabalho.

### **Procedimento**

Realizou-se contato com os coordenadores de curso de diferentes instituições de ensino, explicou-se os objetivos da pesquisa e solicitou a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido para a Instituição. Na sequência foi enviado o formulário para ser respondido pelos alunos, com termo de consentimento para participação na pesquisa, sendo que a qualquer momento os profissionais poderiam deixar a pesquisa ou não responder a uma pergunta..

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Buscou-se entender o perfil dos profissionais que estão inseridos em cursos de pós graduação à distância. Os dados indicam que 55% dos profissionais que responderam a pesquisa já possuem uma pós graduação

completa e estão em uma segunda pós graduação. Ainda, 97% destes estão trabalhando atualmente em cargos, como exposto no gráfico 01.

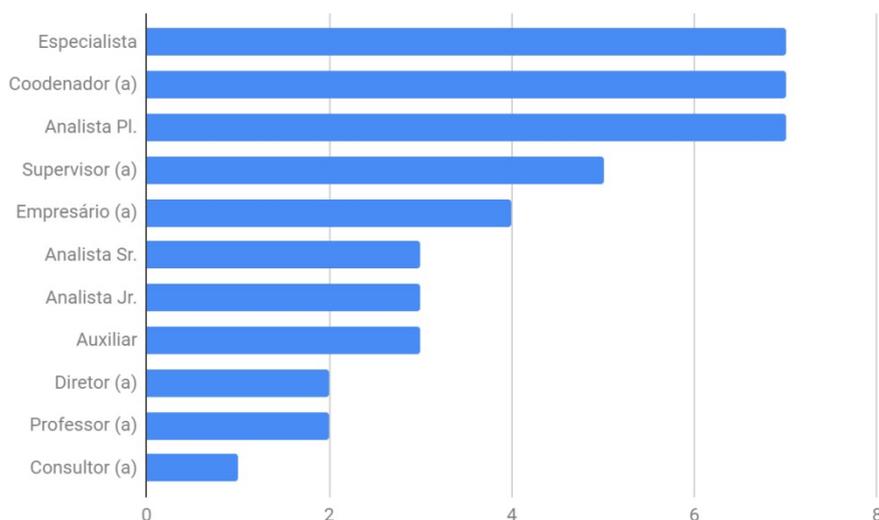


GRÁFICO 1. Cargos exercidos pelos profissionais que cursam pós graduação EAD.

Assim, como aponta o gráfico acima, o maior número de profissionais ocupam posições de especialista, coordenação e analista Pleno, que indicam posições que demandam maior conhecimento, experiência e senioridade.

Sobre as competências que acreditavam que um profissional deveria ter no século 21, segundo a ordem de importância apontada pelos participantes da pesquisa, os dados podem ser organizados da seguinte forma::

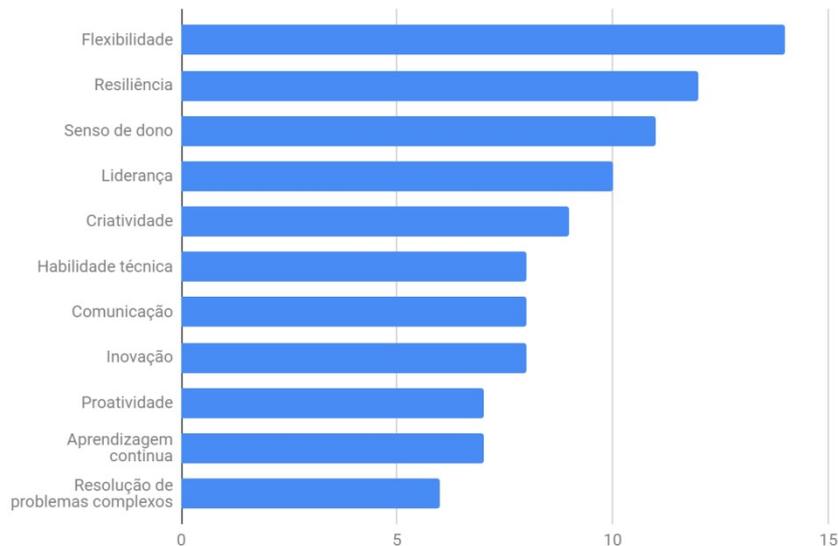


GRÁFICO 2. Competências do século XXI apontadas pelos profissionais participantes da pesquisa.

O gráfico acima demonstra que as competências flexibilidade, resiliência e senso de dono são as principais competências demandadas no século XXI, sobrepondo-se as habilidades técnicas. Este é um dado que corrobora com os dados da pesquisa realizada pela PEW (2006), onde aponta um crescimento de habilidades analíticas, incluindo pensamento crítico e domínio de tecnologias. Na presente pesquisa, as habilidades técnicas ocupam o 6º lugar, depois das habilidades comportamentais. Assim, os dados indicam que os profissionais entendem que as habilidades comportamentais serão mais importante que as habilidades técnicas.

Quanto a forma que os profissionais utilizam para manterem-se atualizados, as respostas podem ser visualizadas no gráfico 3.

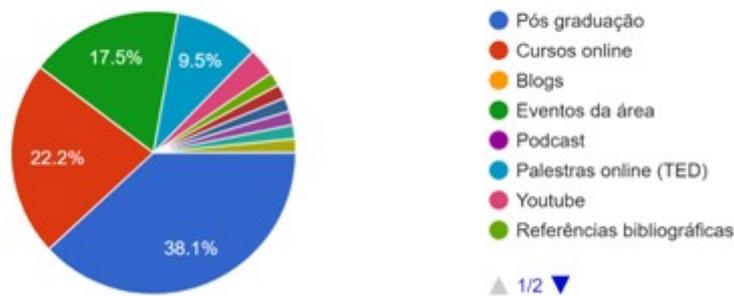


GRÁFICO 3. Meios utilizados para atualização profissional.

Os dados indicam que 38% buscam a pós graduação à distância como forma de atualização, 22% buscam cursos online, 17% eventos da área e 9,5% palestras online. Um dado interessante é que somar a porcentagem de pessoas que buscam métodos on line não formais tem-se 31,5% dos profissionais que utilizam de aprendizagem não linear para se manter atualizados.

Quanto ao futuro profissional, os dados indicam um desejo de manter formação contínua, representando 34,4% dos entrevistados gostariam de fazer uma pós graduação, 26,6% gostariam de fazer um mestrado e 17,2% mais uma graduação, revelando o interesse em manter uma aprendizagem continua ao longo da vida.

Quanto a importância e relevância que estes profissionais atribuem a uma pós graduação para sua carreira, 66% respondeu uma nota acima de 8, o que indica um número expressivo. Ainda, o nível percebido pelos profissionais da aplicabilidade dos conteúdos aprendidos na pós graduação em suas carreiras, considerando uma nota de 0 a 10, 58% aponta uma nota acima de 8.

O gráfico 04 indica projetos e planos quanto a seu futuro profissional.

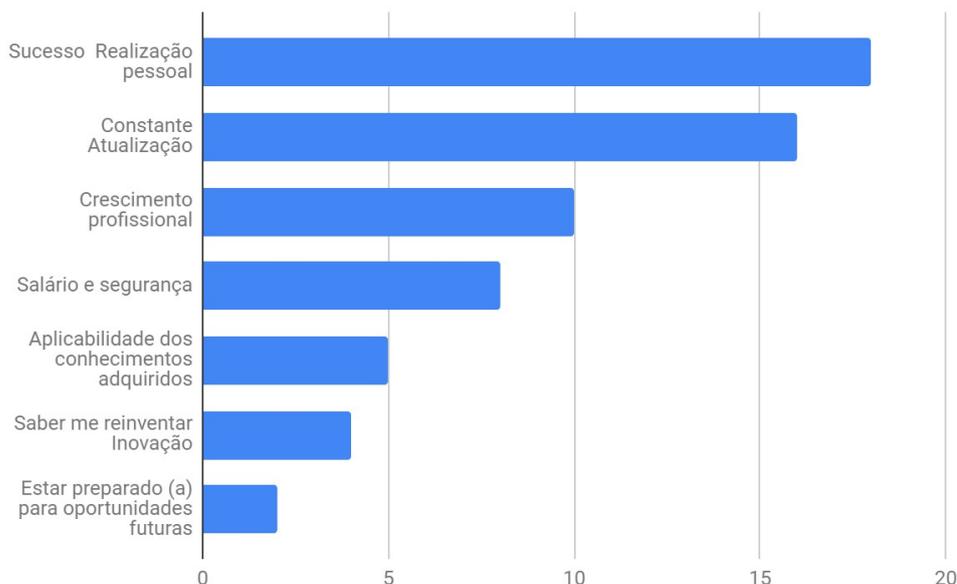


GRÁFICO 4. Projetos e prioridades profissionais

Os dados do gráfico 04 indicam que os profissionais priorizam como planos futuros a realização profissional/sucesso, constante atualização e crescimento profissional. Fatores relacionados a salário/segurança financeira ocupam o 4 lugar, indicando que os profissionais entrevistados consideram aspectos não monetizados de maior importância e relevância para o seu futuro.

## DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

O presente estudo buscou entender o perfil dos profissionais que buscam cursos de atualização além do formato tradicional presencial. Os dados indicam uma realidade que corrobora com estudos anteriores, onde os profissionais do século XXI, identificam a necessidade de aprimoramento constante, considerando como uma das principais competências do século XXI. Há um predomínio e valorização de competências e habilidades tidas como não cognitivas, sobrepondo-se a competências essencialmente técnicas. No

presente estudo, as competências flexibilidade, resiliência e senso de dono foram percebidas como as principais competências demandadas no século XXI. Este é um dado que corrobora com os dados da pesquisa realizada pela PEW (2006), onde aponta um crescimento de habilidades analíticas, incluindo pensamento crítico e domínio de tecnologias. Na presente pesquisa, as habilidades técnicas ocupam o 6º lugar, depois das habilidades comportamentais. Assim, os dados indicam que os profissionais entendem que as habilidades comportamentais serão mais importante que as habilidades técnicas. Desta forma, os dados apontam para a necessidade de que os currículos e conteúdos programáticos dos cursos de atualização e pós graduação, contemplem metodologias e conteúdos transversais que busquem desenvolver competências além das habilidades cognitivas.

Os dados apontam também que há um grande interesse dos profissionais em buscar formação contínua ao longo de sua carreira e um numero expressivo de profissionais que buscam recursos online como forma de atualização. Desta forma, identifica-se uma tendência por atualização de maneira não linear, o que demanda um olhar diferenciado das instituições de ensino para suprir esta nova demanda.

Outro aspecto identificado refere-se a prioridade de projetos que estes profissionais tem em relação a seu futuro, onde conclui-se que a realização profissional não está relacionada ao salário, mas sim com algo que muitas vezes não é monetizado, ou contabilizado como sucesso e aprendizagem continua. Este é um dados que indica possíveis tendências de relação homem x trabalho, fundamentando-se em valores, propósitos e perspectivas.

Como limitações e direcionamentos futuros, considera-se a limitação da amostra, sendo que melhor entendimento do tema poderia considerar uma amostra maior contemplando outros estados.

## REFERÊNCIAS

Fabela, Sérgio (2005). **A vida toda para Aprender**. In: **Portal dos psicólogos**. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0321.pdf>. Acessado: 10/03/2019

Fischer, G (2000). **Lifelong Learning – More than training**. In: *Journal of Interactive Learning Research*, Vol. 11 Issue (3/4), pp. 285- 29

FORUM, World Economic (Ed.). **The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution**. 2016. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf). Acesso em: 16/03/2019.

GARCIA, Dra. Lenise Aparecida Martins. **Competências e Habilidades: você sabe lidar com isso?** 2005. Disponível em: [http://www.miniweb.com.br/Atualidade/entrevistas/Profa\\_Lenise/competencias.pdf](http://www.miniweb.com.br/Atualidade/entrevistas/Profa_Lenise/competencias.pdf). Acesso em: 04/05/2019.

GHERMANDI, Filippo. **O Lifelong Learning chegou para ficar. Adapte-se!** 2017. Disponível em: <https://medium.com/fala-clara/o-lifelong-learning-chegou-para-ficar-adapte-se-c70f68841065>. Acesso em: 20/03/2019.

PEW Research Center (2006): **The State of American Jobs**. Disponível em: <http://www.pewsocialtrends.org/2016/10/06/the-state-of-american-jobs/>. Acessado: 10/03/2019

PIRES, Ana Luisa de Oliveira. **EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA: ANÁLISE CRÍTICA DOS SISTEMAS E DISPOSITIVOS DE RECONHECIMENTO E VALIDAÇÃO DE APRENDIZAGENS E DE COMPETÊNCIAS**. 2002. Disponível em: [https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/pires\\_2002.pdf](https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/pires_2002.pdf). Acesso em: 27/03/2019

QLD, Lifelong Learning Council. **What is Lifelong Learning?** 2019. Disponível em: <http://www.llcq.org/resources/>. Acesso em: 04/05/2019