

SEMINÁRIO SOBRE MUDANÇA E APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Artur Ferreira da Silva
IST
Janeiro de 2006

Introdução:

Os temas de “Mudança Organizacional” (ou da “Gestão da Mudança”), em particular quando potenciada por SI/TI, têm assumido uma crescente importância nas organizações e, portanto, também na formação e na prática dos Engenheiros Informáticos. Por outro lado, nos últimos anos, um novo e vasto conjunto de questões vem também assumindo significativa importância nas organizações: as questões da “Gestão do Conhecimento” e da “Aprendizagem Organizacional”, por um lado, e, por outro, formas de potenciar as anteriores, como “Comunidades de Prática”, mecanismos de “e-learning”, “mecanismos de trabalho cooperativo”, “comunidades e fóruns virtuais”, etc. O Anexo 1 contém uma explicação de alguns destes conceitos, que não pretende ser exaustiva, mas destinada apenas a efectuar uma introdução para quem ainda não conheça os conceitos.

Objectivos Gerais:

- Criar no DEI/IST uma Comunidade de Debate, Aprendizagem e Iniciação à Investigação, que vá produzindo progressivamente resultados, a disponibilizar (essencialmente via web), sobre os temas da Mudança e Aprendizagem Organizacionais.
- Dar um possível follow-up aos alunos de OGFI interessados nos temas propostos e permitir uma iniciação aos alunos, a partir do 3º ano, nestas problemáticas, com interesse crescente no mundo empresarial e organizacional, criando bases conceptuais para as abordar em trabalhos de TFC e Mestrado.

- Criar uma “Comunidade de Aprendizagem” baseada na web e em fóruns de trabalho cooperativo, que facilite e divulgue os trabalhos realizados, e que vá chamando progressivamente profissionais interessados na problemática em análise, alguns dos quais serão aliás convidados logo no início.

- Criar bases (Programas, Bibliografias, Materiais Pedagógicos, Métodos de Trabalho, Casos, Links, Contactos nacionais e internacionais com empresas e especialistas, etc.) que potenciem os processos de ensino e aprendizagem nas áreas mencionadas, e a eficácia de trabalho da “Comunidade de Aprendizagem” referida.

- Promover textos internos e Comunicações elaboradas pelos participantes para serem apresentadas a Conferências, Congressos e Revistas Científicas ou Profissionais;

- Criar as bases de um futuro Fórum Permanente (Comunidade de Aprendizagem alargada), aberto em regime livre a estudantes de licenciatura e mestrado, e aberto em modalidade a definir a profissionais e empresas.

- Inovar no plano pedagógico, dando ênfase à auto-aprendizagem, à aprendizagem pela prática reflexiva e à aprendizagem cooperativa, animando, os estudantes a:
 - fazerem trabalho cooperativo no quadro de Comunidades de Aprendizagem, assumindo co-responsabilidade sobre os domínios, objectivos, métodos e resultados das suas aprendizagens;
 - fazerem trabalhos em ligação com empresas e outras instituições, propiciando visitas, estágios e estudos em organizações pioneiras nestes domínios ou palestras realizadas por estas no IST;
 - fazerem trabalhos de iniciação à investigação e prepararem-se para a aprendizagem ao longo da vida;
 - explorarem teoricamente e através de TFC’s e Mestrados as áreas de intervenção da Engenharia Informática no domínio da Mudança Organizacional, da Gestão do Conhecimento, da Aprendizagem Organizacional e noutras áreas correlativas.

Metodologia

- O Seminário funcionará no Campus do TagusPark do IST, tendo uma sessão semanal de 1,5 horas, aberta a cerca de 20 a 30 estudantes de licenciatura ou mestrado, e ainda a mais 10 “estudantes correspondentes” (em geral, estudantes da Alameda que não possam deslocar-se regularmente ao Tagus). Serão ainda convidados a integrar os fóruns virtuais do seminário, vários profissionais que se distinguem por trabalho pioneiro nesta área, no sentido de, na medida da sua disponibilidade, poderem dar sugestões ou intervir nos debates.

- A participação no Seminário é “livre”, não corporificando o Seminário uma cadeira regular (embora dê crédito para Portfólio Pessoal aos alunos nessas condições); no entanto os alunos assumem o compromisso de:

- participarem pelo menos em 80% das sessões (participantes regulares) ou dedicarem um tempo equivalente aos estudo de materiais das sessões (participantes correspondentes);
- efectuarem investigação através da Internet, recenseamento de bibliografia e/ou de contacto com empresas em pelo menos um dos temas definidos adiante e irem divulgando esses trabalhos junto dos colegas;
- efectuarem numa sessão pública uma apresentação de grupo no final do Seminário, sobre os trabalhos realizados e, quando possível, produzirem textos colectivos (papers) que sistematizem esses resultados.

Temas (não exaustivo):

- Mudança Organizacional
- Psicossociologia das Organizações (Clima e Cultura Organizacional, etc.)
- Aprendizagem Organizacional
- Gestão do Conhecimento
- Comunidades de Prática
- e-learning
- Ferramentas de Trabalho Cooperativo
- Inovação Organizacional
- Metodologias Qualitativas de Investigação

Observações sobre os temas:

- Na análise destes temas deve ser tido em conta o contributo de disciplinas específicas, de âmbito psico-social, o contributo da Engenharia Informática (ou sub-domínios desta, nomeadamente da área de Sistemas de Informação Empresariais) e, bem assim, a relação e síntese entre esses diferentes domínios.
- Podem ser propostos por grupos de alunos outros temas integrados no mesmo universo temático.

Plano Preliminar

- As duas ou três sessões iniciais do Semestre destinam-se à Introdução de Conceitos e Metodologia e terão carácter magistral.
- As sessões subsequentes serão essencialmente sessões de apresentação e debate de estudos e investigações em curso, feitas com base nos trabalhos de grupo ou de participantes individuais, devendo os resultados serem também divulgados na web; como suporte às sessões poderão discutir-se livros ou textos publicados, sites na Internet, textos elaborados pelos próprios participantes, experiências de empresas, etc.
- O Seminário terminará com uma sessão pública de apresentação dos principais resultados alcançados no Semestre.

Coordenação:

- O Seminário será coordenado por Artur Ferreira da Silva, Prof. Associado Convidado do DEI, regente de Portfólios Pessoais e de OGFI.
- O Seminário será co-coordenado por um corpo de monitores voluntários, em geral mestrandos.

Candidatura:

- Os alunos interessados devem enviar uma carta de candidatura, explicando as razões do seu interesse, e tendo como anexo o seu CV, para artfsilva@gmail.com, começando o Subject obrigatoriamente por SMAO-... Os alunos deverão explicitar se pretendem frequentar o Seminário na modalidade regular ou por correspondência.
- A selecção é essencialmente documental, podendo realizar-se entrevistas em caso de necessidade.

Anexo

Genericamente, pode dizer-se que os Engenheiros Informáticos planeiam, concebem e desenvolvem Sistemas Informáticos e gerem o suporte prestado à organização por esses sistemas e pelas infra-estruturas tecnológicas em que eles assentam.

No entanto, quer eles trabalhem em empresas utilizadoras, quer em empresas de consultoria e serviços que prestam serviços a empresas utilizadoras, quando se olha da perspectiva destas últimas o que elas valorizam e pagam não são “aplicações” ou “infra-estruturas”, mas sim os resultados que esperam obter com elas – quaisquer que estes sejam: lucro, eficácia, aumento da produtividade, melhoria da qualidade, etc.

Em suma, essas organizações pretendem **mudar** de um modo de funcionamento anterior que considerem ter problemas ou limitações, para um modo de funcionamento que ultrapasse esses problemas e/ou realize novas oportunidades. Quer se trate de transformar os processos organizativos da empresa (reengenharia de processos), quer se trate de outras situações, estamos sempre perante projectos ou processos que não são apenas tecnológicos, mas sim sócio-técnicos e em que a componente de mudança organizacional é relevante e tem de ser gerida ou cultivada.

Muitas vezes, os projectos informáticos falham porque os Engenheiros Informáticos os equacionam essencialmente na vertente técnica e não foram preparados para a dificuldade da mudança organizacional, que é a finalidade última que o cliente pretende.

A problemática da Mudança Organizacional ou da Gestão da Mudança, que implica a compreensão de questões conceptuais como a psicossociologia das organizações, cultura e clima organizacionais, mudanças planeadas e emergentes, resistência à mudança, técnicas para potenciar a mudança, etc. tornou-se assim indispensável para a actuação da Engenharia Informática nas organizações empregadoras e/ou clientes.

Por outro lado, o ritmo da inovação científica e tecnológica, e o ritmo da mudança criada pela globalização e pelas mudanças no ambiente externo às organizações, fazem com que a mudança já não seja apenas algo que tem de se pensar de tantos em tantos anos, mas uma constante da vida organizacional. Nesse sentido, a mudança assenta na

capacidade das organizações para aprenderem e se adaptarem rapidamente aos ambientes em mudança. Não espanta pois que a problemática da Aprendizagem Organizacional, potenciada muitas vezes por Sistemas e Tecnologias de Informação, seja hoje um tema chave na formação dos Engenheiros Informáticos que intervêm nas Organizações.

Em parte devido à importância da Aprendizagem Organizacional, e em relação com ela, e, por outro lado, devido ao êxito dos SI/TI para melhorarem a Gestão da Informação nas Organizações, vários autores começaram a defender que os SI/TI poderiam ser usados para melhorar a “Gestão do Conhecimento” nas organizações. Numa primeira fase, falava-se principalmente de técnicas de data mining, document management, sistemas periciais, etc. Mas, numa 2ª fase, uma melhor reflexão sobre o conhecimento organizacional levou a colocar a ênfase nos processos de produção de conhecimentos novos e de inovação.

Entre os conceitos mais relevantes no quadro da gestão do conhecimento e da aprendizagem organizacional estão as Comunidades de Prática, uma forma de “aprendizagem situada”, resultante da reflexão de “practitioners” de uma determinada actividade, que podem reunir presencialmente e/ou por processos mediados por meios electrónicos e que muitas empresas procuram cultivar. Outros tipos de Comunidades (Comunidades de Aprendizagem, Comunidades de Interesse) procuram emular as comunidades de prática, por vezes com algum êxito.

Entre muitos outros temas que poderiam ser chamados à colação neste quadro geral, referiremos aqui mais dois. Por um lado, várias organizações tentaram resolver parte dos seus problemas de formação, com redução de custos e eficácia por vezes significativa, usando técnicas de e-learning ou, mais correntemente de blended learning, combinando sessões presenciais e a distância. Por outro lado, a disponibilidade de informação sobretudo na Internet (por vezes até em excesso ou de valor muito variável) e a existência de múltiplas formas de trabalho cooperativo e de debate usando meios electrónicos, estão a mudar as perspectivas sobre aprendizagem, centrando cada vez mais a aprendizagem sobre os sujeitos aprendentes (e não sobre os professores ou formadores), quer no que se refere aos processos tradicionais da educação académica e da formação profissional, quer no que se refere à aprendizagem ao longo da vida.