APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL – ABORDAGEM INICIÁTICA

Congresso Brasileiro Online de Ciências Contábeis, 1ª edição, de 04/10/2021 a 06/10/2021
ISBN dos Anais: 978-65-89908-97-5

SANTOS; Adelcio Machado dos [1]

RESUMO

A palavra aprendizagem, na concepção da lavra de Duarte (2005, p. 142), consiste na capacidade que o indivíduo possui de aprender novos conhecimentos. O método de aprendizagem é dinâmico, ativo e global, uma vez que possibilita a troca de informações. O mesmo autor entende que ela pode ainda ser concebida como um processo de autoavaliação, isto é, de reflexão para a ação. Levar em conta a relação entre conhecimento e aprendizagem também significa salientar os tipos diferentes de conhecimento fundamentais nas situações de trabalho assim como a diversidade de tipos e níveis de aprendizagem. E como conhecimento e aprendizagem encontram-se conectados, esses tipos de conhecimento podem ser aprendidos e podem ser empregados num nível superficial ou num domínio mais profundo. Alguma aprendizagem ínfima pode fazer diferença em relação à perspectiva do indivíduo, enquanto que uma aprendizagem mais significativa pode conduzir a uma reconceitualização do que dá suporte às suas suposições e valores. Neste contexto, como objetivos, buscou-se apresentar modelos que se se propõem a analisar a dimensão individual do método de aprendizagem. Como forma de pesquisa, utilizou-se como método, a pesquisa bibliográfica que tem como objetivo reunir as informações e dados que servirão de base para a construção deste artigo. Como resultado, evidenciou-se que desde o início, os pesquisadores que atuam com base na concepção da socialização da aprendizagem individual, abordam o dilema existente entre aprendizagem individual e organizacional. Embora boa parte da literatura de aprendizagem organizacional e das organizações de aprendizagem não esclarece o que os autores e pesquisadores entendem por conhecimento, embora seja comum a declaração de que o propósito central da aprendizagem organizacional reside na produção do conhecimento. Desde o início as pesquisas corroboram uma ênfase profunda no papel da aprendizagem individual na aprendizagem organizacional. Sob essa perspectiva associada ao conhecimento, a aprendizagem organizacional pode ser entendida como um processo de mudança no estado do conhecimento, implicando sua aquisição, disseminação, refinamento, criação e implementação de conhecimento. Também pode ser entendida como a habilidade para adquirir informação diversa e compartilhar entendimento comum de forma que este conhecimento possa ser explorado. Além disso, a aprendizagem organizacional pode ser compreendida como uma habilidade para desenvolver insights e conhecimento, efetuado associações entre passado e atividades futuras. Conclui-se assim, que o sistema da aprendizagem organizacional depende completamente da aprendizagem individual, mantendo-se diretamente ligado ao conhecimento compartilhado por todos os membros da organização. Em parte o conhecimento organizacional é armazenado nos indivíduos na forma de experiência, habilidades e competências, e em parte na organização, na forma de documentos, registros, regras, regulamentos e padrões. Uma parcela do conhecimento entre uma

[1] UNIARP, advogadosc@gmail.com

organização e os indivíduos é complementar e parte incongruente em virtude do sistema de crenças de cada um.

PALAVRAS-CHAVE: Aprendizagem, Conhecimento, Organização

[1] UNIARP, advogadosc@gmail.com