



COMPETÊNCIAS SOCIOAFETIVAS EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Tatiana Praça, PPGEDU/UFRGS - tatiedutech@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-2155-2118>

Ketia Kellen Araújo da Silva, EGN/RJ - ketiakellen@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4722-8072>

Patricia Alejandra Behar, PPGEDU/UFRGS - pbehar@terra.com.br
<https://orcid.org/0000-0001-6939-5678>

RESUMO

A Educação Corporativa (EC) é uma forma das organizações atenderem à demanda por atualização constante. Visto que as modalidades de trabalho remoto, híbrido e presencial coexistem no ambiente corporativo, a Educação a distância (EaD) atende as necessidades destas iniciativas contemplando a todos os colaboradores. No presente artigo, um programa de idiomas, implantado em uma empresa da área de Tecnologia da Informação (TI), serviu como estudo de caso para verificar como o desempenho e a percepção dos alunos sobre um curso EaD se relaciona com as suas Competências Socioafetivas (CSA). Os participantes responderam a um questionário após o final do curso, através do qual verificou-se que a construção das CSA, em especial da autogestão, pode garantir ou comprometer os resultados de um programa deste tipo.

Palavras-chave: educação corporativa, educação a distância, competências socioafetivas

SOCIO AFFECTIVE COMPETENCIES IN DISTANCE EDUCATION IN THE CONTEXT OF CORPORATE EDUCATION

ABSTRACT

Corporate Education (CE) is a way for organizations to meet the demand for constant updating. Since remote, hybrid and in-person work modalities coexist in the corporate environment, distance learning (DE) supports these initiatives, reaching all employees. In this article, a language program, implemented in a company of Information Technology (IT), served as a case study to verify how students' performance and perception of a DE course relates to their Socio-Affective Competencies. Participants responded to a questionnaire after the end of the course period, through which it was verified that the construction of these competencies, especially self-management, can guarantee or compromise the results of this type of program.

Key words: corporate education, lifelong learning, distance education, socio-affective competencies.

INTRODUÇÃO

Existe uma demanda crescente por profissionais que sejam competentes tecnicamente e também sejam capazes de lidar com suas emoções e se relacionar com



os demais de maneira saudável. O Fórum Econômico Mundial apurou que “as atitudes socioemocionais que as empresas consideram estar crescendo em importância de forma mais rápida são a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida; a resiliência; a flexibilidade e a agilidade; a motivação e a autoconsciência” (Future of Jobs 2023. p.7. Tradução própria). Através de treinamentos e capacitações, as empresas buscam contemplar as demandas por aperfeiçoamento e atualização dos profissionais e é cada vez mais recorrente que as Competências Socioafetivas (CSA) também sejam integradas à Educação Corporativa (EC). Essas iniciativas impactam positivamente a cultura e o clima organizacional, o trabalho em equipes e a saúde mental dos envolvidos, além de assegurar o bom desempenho nas atividades laborativas (Cavalcanti, 2023).

Desta forma, o presente estudo de caso sobre a Educação a Distância (EaD) no contexto corporativo, discute como as CSA estão presentes no processo de aprendizagem dos alunos participantes. Através dos dados coletados, pode-se refletir sobre como as CSA estão implicadas em uma iniciativa deste tipo. O presente artigo está organizado em quatro partes. Primeiramente, é apresentado o referencial teórico sobre os principais temas desta pesquisa, EaD no Ambiente Corporativo e as Competências Socioafetivas. Em seguida, a metodologia utilizada é apresentada. Na quarta parte, o programa de idiomas, chamado de Language Program (LP), e caso em questão, é descrito. Os dados coletados e os pontos levantados através do cruzamento com o referencial estudado estão na quinta seção. As considerações finais e sugestões para pesquisas subsequentes encerram este artigo.

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO AMBIENTE CORPORATIVO

A aprendizagem ao longo da vida (*lifelong learning*) é uma realidade, visto as transformações tecnológicas que precisam ser assimiladas por indivíduos e organizações. O conceito de “organização que aprende” (Senger, 1990), aquela onde as pessoas “aprendem continuamente a aprender juntas”, surge no final do século XX para suprir a demanda das empresas por atualização constante. O Future of Jobs Report de 2023 aponta que 27% dos treinamentos serão oferecidos dentro das organizações, e que para lidar com as lacunas de competências dos colaboradores, a preferência dos mesmos é por iniciativas oferecidas pela própria empresa. A EC vem atender às solicitações de gestores e às exigências do próprio negócio, a partir da análise de lacunas de desempenho dos seus colaboradores (Filatro et al, 2019). Segundo Vieira e Francisco (2012), a EC foca “nas competências do empregado e alcança sua missão de desenvolver programas educacionais adequadamente conectados aos objetivos do negócio e estratégia organizacional”. De acordo com Campos e Fonseca (2023), em estudo sobre o uso de *learning analytics* na gestão da EC, uma particularidade deste contexto é que existe uma cobrança mais forte por resultados, que devem corresponder aos investimentos realizados.

Em lidando com aprendizes adultos, a EC segue indicadores próprios deste público. A Andragogia enfatiza aspectos como a experiência do aluno, suas motivações e necessidades específicas. Knowles (Knowles et al. 2005) identificou as características próprias dos aprendizes adultos e definiu 6 princípios para que o ensino direcionado a este público seja bem sucedido. Destacam-se o respeito pela autonomia do aluno, a existência de propósito e utilidade para o que será ensinado; o aproveitamento da experiência do aluno como base para novos conhecimentos; o uso de situações reais (problem-based); a motivação intrínseca e ligadas a seus valores e objetivos pessoais.



As soluções educacionais na modalidade a distância atendem às demandas do cenário atual, onde os formatos remoto, híbrido e presencial convivem dentro das empresas. Segundo Moreira e Schlemmer (2020), a EaD consiste em um processo de construção e socialização do conhecimento, independente de tempo e espaço, onde cada indivíduo é “agente da sua aprendizagem”, através do uso de materiais próprios desta modalidade, de interação síncrona ou assíncrona e do trabalho colaborativo/cooperativo. Nesta definição, o protagonismo do aluno se sobressai como característica intrínseca à EaD e está de acordo com a autonomia dos aprendizes adultos e princípios da Andragogia mencionados anteriormente.

A EaD é apoiada por suportes tecnológicos que permitem a interação entre os participantes e o acesso a diversos recursos digitais. Estes recursos estão presentes nas organizações e, assim, sua utilização para a finalidade educacional se torna mais acessível. No entanto, usar a tecnologia para o trabalho e para a educação constituem propósitos distintos, e o comportamento dos sujeitos envolvidos pode ser diferente dependendo de qual a proposta. O estudo de Albertini e Brauer (2012), mostra que a maior resistência a cursos EaD no contexto corporativo surge quando a capacidade de aprender sozinho e realizar o que planeja (autoeficácia) são menores. A descrença de que o sistema de ensino vai agregar valor ao seu trabalho também influenciam esta atitude contrária a modalidade. Assim, percebe-se que existem condições para que o ensino a distância aconteça no ambiente de trabalho e é possível perceber que as competências socioafetivas estão envolvidas neste processo.

COMPETÊNCIAS SOCIOAFETIVAS

O vencedor do Prêmio Nobel de Economia do ano 2000, James Heckman, afirmou: *As soft skills definem o sucesso na vida* (tradução livre). O conceito de *soft skills* surgiu nos anos 70, pelos estudos de David McClelland (1973) e segue em transformação. No Brasil, o termo foi traduzido para competências emocionais ou socioafetivas (CSA). No contexto da EaD, é preciso considerar quais CSA são manifestadas no ambiente digital. Segundo Oliveira (2022), as CSA são definidas como o conjunto de elementos composto por conhecimentos, habilidades e atitudes, baseados em aspectos sociais e afetivos - menos voláteis que os emocionais, segundo a autora -, necessários para o enfrentamento de situações no contexto da EaD. De acordo com Behar et al. (2022) todas as CSA são necessárias e constituem a atividade social e afetiva do sujeito na EaD. As definições de CSA adotadas neste estudo, são apresentadas na figura 1.

Abertura ao novo	Estar aberto a novas ideias, conhecimentos e mudanças que podem ocorrer a qualquer momento, sendo intra ou interpessoal na interação com objetos digitais;
Autogestão	Gerir objetivos, responsabilizar-se pelas suas ações perante o grupo e para si mesmo, cumprir prazos e obedecer às regras pré-estabelecidas sem prejudicar o próximo em AVA;
Engajamento	Estabelecer e construir as interações, no intuito de desenvolver um vínculo social e afetivo entre os sujeitos em AVA;



Empatia	Compreender os sujeitos, entendendo e respeitando suas necessidades, opiniões e diferença, interagindo com afeto, apoio e responsabilidade através de ambientes virtuais de aprendizagem;
Resiliência	Adaptação do sujeito às necessidades ou dificuldades provenientes de situações-problema inesperadas que podem acontecer durante sua atuação ou nas relações estabelecidas em AVA

Tabela 1 - Definições das competências socioafetivas adaptado de Oliveira 2022.

A construção destas competências depende da exposição do sujeito a problemas que o desafiem para que, assim, ele as manifeste (Behar 2022). Neste sentido, o ingresso em um curso EaD em si, coloca o sujeito diante de situações próprias do ambiente digital, às quais ele reage, demonstrando que domina ou não as CSA. E através deste estudo de caso, percebe-se que as CSA foram determinantes para o sucesso do aluno EaD. Desta forma, a seguir será descrita a metodologia desta pesquisa.

METODOLOGIA

Este artigo, apresenta um estudo de caso que, segundo Michel (2009), “trata-se de uma técnica utilizada em pesquisas de campo que se caracteriza por ser o estudo de uma unidade, ou seja, de um grupo social, uma família, uma instituição, uma situação específica, uma empresa, um programa, um processo, uma situação de crise, entre outros, com o objetivo de compreendê-los em seus próprios termos, ou seja, no seu próprio contexto” (p.53). A autora acrescenta que este método de pesquisa que “trabalha com a participação do aluno” (p. 54), que se envolve na discussão e solução do problema.

Na presente pesquisa, foi construído um questionário (<https://forms.gle/buY9XXwovTnGKh7g6>) para coleta de dados. A aplicação deste foi realizada após dois meses do término do programa e no período de férias da maioria dos colaboradores. O questionário incluiu 6 perguntas a respeito do perfil dos participantes e 17 questões opinativas, das quais 13 eram de múltipla escolha e 04 abertas a comentários. Assim, o questionário estava dividido por assuntos, como segue:

1. Perfil dos participantes,
2. Frequência nas aulas e a relação deste aspecto com a auto avaliação dos alunos sobre o seu desempenho, aprendizado e CSA envolvidas.
3. Uso do material digital e a relação deste aspecto com a auto avaliação dos alunos sobre o seu desempenho, aprendizado e CSA relacionadas.
3. Satisfação dos alunos quanto ao seu desempenho, aprendizado e experiência no LP.
4. CSA que os alunos identificam como mais importante para um aluno EaD.

Na descrição do questionário constavam as definições de CSA conforme o referencial apresentado anteriormente. O link do Google Forms foi enviado por email aos alunos, após permissão do CEO da empresa. Todos os participantes aceitaram o termo de consentimento. A seguir, descreve-se o estudo de caso, através do detalhamento do Language Program.

O LANGUAGE PROGRAM

Os participantes do LP eram de diferentes faixas etárias e somavam um total de 52 alunos no início do projeto, em 2022. No entanto, após uma série de desligamentos e



novos desafios da empresa que demandaram dedicação extra dos funcionários em 2023, houve uma evasão significativa. Um total de 15 alunos concluíram o segundo semestre.

O programa foi implantado e colocado em prática em uma empresa de TI, entre os anos de 2022 e 2023. A ideia do LP surgiu da necessidade da empresa em encontrar profissionais proficientes no idioma inglês, que pudessem atender clientes internacionais. Percebendo que este perfil de profissional é escasso no Brasil, o CEO da organização decidiu oferecer aulas como um benefício. Assim, os objetivos do LP eram: a) integrar o uso de língua estrangeira à rotina e à cultura da empresa; b) oferecer um benefício e uma oportunidade de aperfeiçoamento e desenvolvimento aos colaboradores; c) expandir a atuação e eficiência da empresa no mercado internacional.

A empresa conta com colaboradores trabalhando presencialmente, no formato híbrido e remotamente a partir de diferentes cidades e países. Por este motivo, as aulas eram 100% online. As turmas foram criadas a partir de nivelamento individual realizado pela professora. Eram grupos heterogêneos quanto à idade e formação, e reuniam profissionais de diferentes áreas da empresa.

O horário das aulas era parte do turno de trabalho. Esta decisão, de manter as aulas integradas à rotina dos profissionais, foi pensada como um elemento motivador para maior adesão às aulas. Entendia-se que, no longo prazo, se os alunos precisassem assistir às aulas antes ou após o turno de trabalho, acabariam por desistir do curso.

O programa se dividia entre aulas síncronas e assíncronas. Os encontros síncronos aconteciam através do aplicativo de comunicação Microsoft Teams, que já era a ferramenta de comunicação padrão na empresa. Os momentos assíncronos aconteciam através da plataforma Cambridge One, onde os alunos acessavam o material didático adotado, o Evolve Digital. Buscou-se um material didático que estivesse adequado ao público do LP e estes foram adotados porque atendiam a diversas demandas, a saber:

- o acesso a distância e com autonomia por parte dos alunos;
- a possibilidade de recuperar os assuntos das aulas síncronas através de aulas assíncronas, caso os alunos precisassem se ausentar das aulas;
- os assuntos abordados deveriam corresponder aos interesses dos alunos, levantados através de sondagem realizada na fase de planejamento do LP;
- a necessidade da professora de acompanhar os alunos a distância e gerir turmas através do ambiente virtual;
- o valor do material precisava ser acessível e estar em concordância com o que a diretoria da empresa considerava justo como investimento dos colaboradores;

O material contava com funções operadas por inteligência artificial como correção de exercícios escritos e diálogos em que os alunos interagem com a máquina, e também na correção de testes incluídos no material. Também haviam tarefas de produção de fala e escrita que eram recebidas e avaliadas pelo professor, com feedback individualizado para cada aluno.

Durante os dois semestres de realização do LP, foram realizadas pesquisas de satisfação via canais de comunicação da empresa, onde os participantes avaliavam as aulas e a si mesmos, através de perguntas objetivas e descritivas. Foi através destas avaliações que as CSA foram mencionadas em comentários feitos pelos participantes. Para o presente estudo, um novo questionário foi elaborado e aplicado. A seguir, são elencados os resultados e a discussão a respeito do que foi averiguado.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados aqui apresentados foram coletados através de questionário descrito anteriormente e aplicado em fevereiro de 2024, após o encerramento das aulas. Foram



obtidas respostas de 26 alunos, alguns deles participantes desde o início do LP, outros que evadiram no meio do percurso e outros que ingressaram no segundo semestre.

Entre os respondentes, 53,8% tinham Ensino Superior, 34,6% eram pós-graduados, 7,7% fizeram apenas o Ensino Médio e 3,8% (1 respondente) formou-se em curso técnico. A maior parte dos participantes é da área de desenvolvimento (34,6%) e consultoria (30,3%), áreas que concentram o maior número de colaboradores da empresa, visto que são seu foco de atuação. Dos 26 respondentes, 10 deles têm mais de 10 anos de carreira em TI e 9 estão na faixa de 0-3 anos de experiência na área. Estes dados sinalizam a heterogeneidade do grupo sob vários aspectos.

Sobre os motivos para participar do LP, os alunos se dividiram entre “melhorar fluência” (57,7%) e “aprender um idioma” (38,5%), o que demonstra que a maioria dos participantes já tinha algum conhecimento da língua mas boa parte se considerava iniciante. Esta estatística está em concordância com o nivelamento feito no início do programa, quando os inscritos se dividiram entre iniciantes e pré-intermediários quanto à proficiência, de acordo com o Common European Framework Reference (CEFR), base internacionalmente aceita para o nivelamento de aprendizes de língua estrangeira.

A maioria dos alunos tinha experiência prévia como aluno EaD (57,7%), mas para uma parte importante dos participantes (42,3%) era a primeira vez nesta modalidade. As experiências anteriores em cursos online eram na área de TI. De acordo com pesquisa encomendada pelo Google (Oliveira, V. 2022), o número de brasileiros que considerava fazer um curso a distância aumentou de 40% para 78%, e dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) atestam que a procura por cursos EaD cresceram no pós pandemia.

Os alunos precisavam atingir 75% de presença nas aulas para concluírem o curso, portanto, a pergunta a respeito da participação nas aulas, teve como opções de resposta esta referência - próximo de 100% de frequência, superior a 75%, equivalente a 75% e inferior a 75%. A maioria (30,8%) atingiu o mínimo necessário. A relação entre a participação nas aulas e seu desempenho e aprendizado foi percebida por 92,3% dos respondentes, e as CSA relacionadas que se destacaram neste tema foram a autogestão (34,6%) e o engajamento (30,8%), como observamos no Gráfico 1.

Qual competência socioafetiva você acha que está relacionada a sua frequência nas aulas?

26 respostas

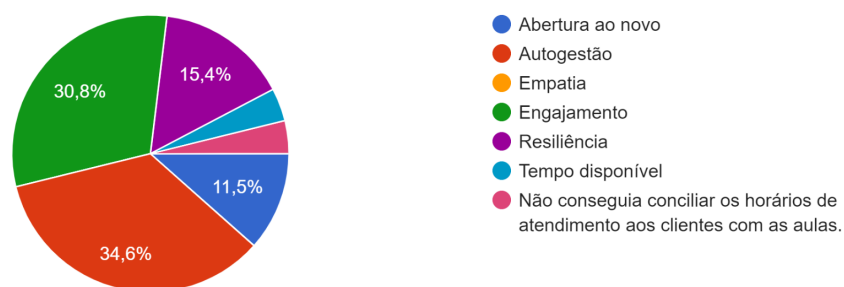


Figura 1 - Gráfico das respostas sobre a relação entre CSA e frequência em aula.

O uso da plataforma e do material digital foi um dos pontos sensíveis do programa. Um número significativo de respostas (69,3%) demonstra uma frequência abaixo do ideal no acesso a este recurso - menos de 1x por semana. Apenas um participante optou pela resposta “outro” e disse ter feito uso do material digital “diariamente”. Os alunos se mostraram conscientes a respeito. A grande maioria



(92,3%) disse perceber a relação entre o uso da plataforma e o seu desempenho e aprendizado. Quanto à CSA identificada com este tema, quase metade dos respondentes (46,3%) optaram pela autogestão. O engajamento (26,9%), a abertura ao novo (15,9%) e a resiliência (11,5%) também aparecem associadas a este comportamento.

Na pergunta seguinte, sobre satisfação quanto ao desempenho e aprendizado, a maioria dos alunos (46,2%) ficou próximo de “muito satisfeito”, seguindo a escala *Likert*, onde 1 corresponde a muito satisfeito e 5 insatisfeito. Nos comentários, os alunos fizeram observações sobre o quanto poderiam ter aprendido e aproveitado mais a oportunidade não fosse a falta de dedicação e participação, foco e “esforço próprio”. Mas sobretudo, os alunos falaram da dificuldade em administrar o próprio tempo e que o pouco uso da plataforma prejudicou o aprendizado, como ilustram os comentários:

Acredito que só não tive um resultado melhor, por falta de esforço próprio.

Poderia ter sido melhor caso eu treinasse mais a parte de conversação nas atividades propostas dentro da plataforma

Pouco tempo para me dedicar, muita demanda dentro e fora da empresa (...)

(...) Manejar o meu tempo foi a parte mais difícil.

A avaliação dos alunos sobre a experiência no LP era a pergunta seguinte e as respostas foram, na maioria, positivas. Em questão aberta, os participantes puderam comentar suas respostas anteriores tentando fazer uma relação com as CSA. Os alunos demonstraram entusiasmo e fizeram diversos apontamentos a respeito do seu envolvimento e da sua autogestão no decorrer do curso. O equilíbrio entre as tarefas do trabalho e a participação nas aulas foi um desafio da experiência, como fica claro nos comentários:

(As aulas) Foram muito boas, mas como meu trabalho necessita de bastante concentração, às vezes não consigo parar uma tarefa em andamento para entrar em outra, visto que tira-se o foco e o andamento da tarefa desanda.

Não obtive frequência nas aulas e nem nas tarefas via plataforma, acredito que se tivesse acompanhado teria evoluído melhor.

A experiência foi boa, tive dificuldades em alguns momentos em conseguir gerenciar a participação (n)as aulas. Entendo que faltou autogestão (sic) para conseguir acompanhar o aprendizado em aula e através dos materiais acessados online e Engajamento para ter se aprofundado mais na turma e interagido com maior ênfase.

Não tive uma frequência muito boa, mas o pouco que atuei foi sensacional. (sic) Conheci novos colegas e me familiarizei mais com o idioma.

Precisa de muita autogestão.

Para o Aprendizado a distância acontecer, é necessário comprometimento e dedicação aos estudos, além das aulas online.



Alguns participantes também falaram sobre a atmosfera positiva das aulas, e os aspectos “integração” e “descontração” foram percebidos como aspectos salutareos do programa. Em um destes comentários, a CSA empatia é mencionada:

O ambiente virtual proporciona a facilidade de estar em contato com pessoas em qualquer lugar do mundo, para o aprendizado de uma língua acredito ser um facilitador. Em relação ao conteúdo e aprendizado a autogestão e empatia acabam sendo beneficiadas porque conseguimos estabelecer contato com pessoas que nunca teríamos oportunidade de encontrar. O curso acaba estabelecendo vínculos entre as pessoas independente de estarem ou não na mesma área de atuação dentro da empresa. Pode criar oportunidade de melhor relacionamento pelo fato que já não trataremos com uma pessoa completamente estranha, no caso de precisar ter algum contato profissional.

Quando questionados sobre a CSA que na opinião deles é a mais importante para o sucesso de um aluno EaD, 42,3% dos respondentes optaram pela autogestão e 38,5% pelo engajamento, como ilustrado no Gráfico 2.

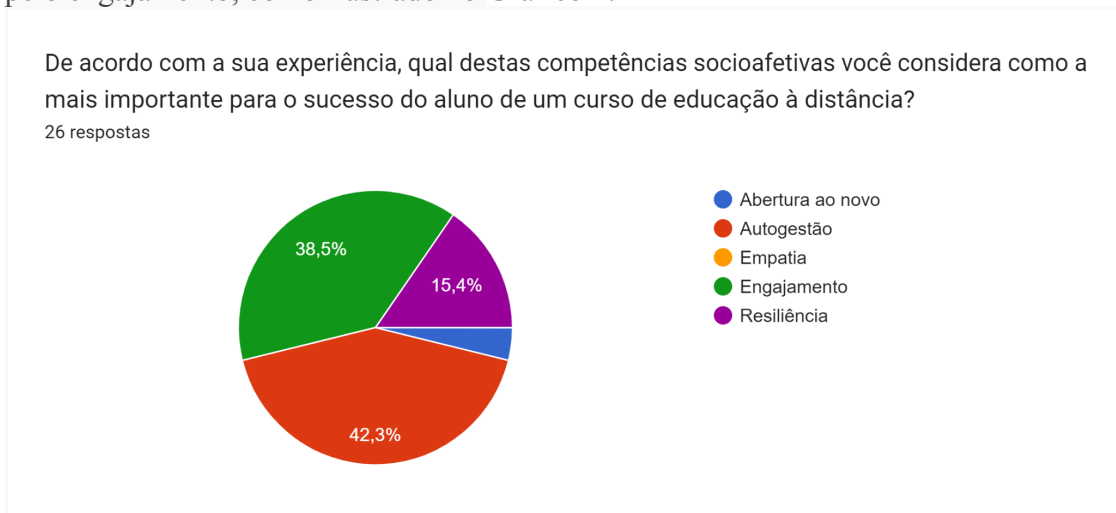


Figura 2 - Gráfico das respostas sobre a CSA mais importante em um curso EaD.

De acordo com pesquisa realizada por Zerbini et al. (2015), o controle das emoções e da ansiedade faz parte do esforço que os alunos empreendem para estudar no ambiente de trabalho, o que demanda concentração, auto regulação e habilidades cognitivas específicas para conciliar demandas profissionais com os estudos. O Instituto Ayrton Senna (IAS) caracteriza a autogestão como uma macrocompetência que “indica a capacidade de ser organizado, esforçado, ter objetivos claros e saber como alcançá-los de maneira ética” (IAS, XXXX, p. 6). O planejamento e a organização também são competências digitais esperadas do aluno EaD (Silva e Behar, 2018) e envolvem a administração do tempo de estudos através da utilização de recursos tecnológicos, como lembretes no celular, e o estabelecimento de metas de aprendizado.

Neste sentido, um dos comentários finais, transcrito abaixo, resume o que alunos adultos vivenciam ao participar de um curso EaD e sobre a sua relação com as CSA:

Eu acredito que a simbiose dessas competências geram uma experiência (sic) de qualidade na educação a distância (sic). Mas a vida é imprevisível e várias (sic) situações do nosso dia a dia podem nos desestabilizar, então é importante manter a resiliência, superar as adversidades e recomeçar de outra forma mas não desistir.



Percebe-se que os alunos estavam cientes da importância das CSA na modalidade EaD e, visto a satisfação com o programa, sabem que apesar dos desafios, o esforço contribui para o seu desenvolvimento. Do contrário, como vimos na teoria andragógica, os adultos não investem em oportunidades como a descrita neste estudo. Assim, é preciso considerar as particularidades desse público e do EaD para que o potencial de iniciativas como estas seja melhor explorado, resultando em benefícios aos participantes e às organizações onde estão inseridos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os alunos adultos estão conscientes de que a aprendizagem ao longo da vida é uma exigência da realidade atual, assim como as empresas também estão dispostas a promover iniciativas que possam melhorar sua atuação no mercado, proporcionar bem estar e o desenvolvimento de seus colaboradores. No entanto, o aprendiz adulto tem suas particularidades, ele precisa se preparar e também ser preparado para integrar a EC a sua rotina, conciliando os estudos com o trabalho. Assim, a EaD desafia os alunos a construir competências específicas para que a aprendizagem seja efetiva.

Através deste estudo de caso, foi possível verificar a relação das CSA com o desempenho e a percepção dos alunos sobre um curso EaD. Percebe-se que as CSA são parte determinante da experiência em EaD, podendo comprometer o envolvimento e o aprendizado dos participantes. A construção das CSA, com destaque para a autogestão, deve preceder o decorrer do curso em si e permear o seu desenvolvimento. É necessário levar isso em consideração desde o planejamento do curso, sobretudo quando elaborado para o público adulto.

As pesquisas sobre as CSA no EaD ainda são muito recentes e, por isso, demandam aprofundamento. Além disso, no contexto da EC, deve-se considerar as particularidades do ambiente de trabalho. Conclui-se este estudo sugerindo que as pesquisas futuras investiguem maneiras de incluir a construção de CSA na elaboração de um curso EaD, assim como estratégias pedagógicas para abordar estas competências, a fim de que os seus objetivos sejam plenamente alcançados.

REFERÊNCIAS

ALBERTINI, A. Brauer, M. Resistência à educação a distância na educação corporativa. In Revista de Administração Pública 46 (5). Out 2012.

BEHAR, P.; R. MACHADO, L.; T. LONGHI, M. Competências socioafetivas em ambientes virtuais de aprendizagem: uma discussão do conceito. In Revista Novas Tecnologias na Educação, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 389–398, 2022.

CAMPOS, A. T.; FONSECA, R. C. B. da. Learning analytics e academic analytics nas instituições de ensino superior como paradigma para a gestão da educação corporativa. Revista Novas Tecnologias na Educação, Porto Alegre, v. 21, n. 2, p. 382–392, 2023.

CAVALCANTI, C. Aprendizagem Socioemocional com Metodologias Ativas: um guia para educadores. São Paulo: SaraivaUni, 2023.



FILATRO, A. DI 4.0: inovação em educação corporativa / Andrea Filatro, Carolina Costa Cavalcanti [et. al]. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

INSTITUTO AYRTON SENNA. Ideias para o desenvolvimento de competências socioemocionais - Autogestão. 2020

KNOWLES, M. S.; HOLTON, E. S. & SWANSON, R. A. The Adult Learner. Butterworth-Heinemann, 2005.

MANTOVANI, A.; SANTOS, B. Comunicação e aprendizagem ubíqua: reconfiguração das práticas pedagógicas na cibercultura. Revista Diálogo Educacional, Curitiba, v. 17, n. 55, p. 1619-1638, out./dez. 2017.

MOREIRA, José Antônio; SCHLEMMER, Eliane. Por um novo conceito e paradigma de educação digital onlife. Revista UFG, 2020, V.20, 63438.

MCCLELLAND, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14. Em GONÇALVES, Claudia Cristina Re(pensar) a empregabilidade: a importância das soft skills. 2021 Dissertação de Mestrado.

MICHEL, M. Helena. Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, A. W. Competências socioafetivas em ambientes virtuais de aprendizagem: um estudo com alunos de graduação. Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2022. Dissertação de Mestrado.

OLIVEIRA, V. Pesquisa do Google mostra brasileiros cada vez mais interessados em cursos online. Porvir - Inovações em Educação. Agosto de 2022. Disponível em: https://porvir.org/pesquisa-google-mostra-que-brasileiros-estao-cada-vez-mais-interessados-em-cursos-online/?utm_campaign=shareaholic&utm_medium=copy_link&utm_source=bookmark

PERRENOUD, P. Construir as competências desde a escola. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

SENGE, P. A Quinta Disciplina - Arte e Prática da Organização que Aprende. Edição Revista e Ampliada. São Paulo: Editora Best Seller 1998.

SILVA, Ketia Kellen Araújo.; BEHAR, Patrícia Alejandra. Modelo de Competências Digitais em Educação à Distância com foco no aluno. 2018.

VIEIRA, F., FRANCISCO, A. Etapas da implementação da educação corporativa e seus impactos em empresas brasileiras: um estudo multicaso. Production, v. 22, n. 2, p. 296-308, mar./abr. 2012

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF 2023). Future of Jobs Report 2023. WEF

ZERBINI, T. et al. Estratégias de Aprendizagem em Curso Corporativo a Distância: como estudam os trabalhadores? In Psicologia: Ciência e Profissão. (Impr.) 35 (4). Dez 2015.