

A SEGUNDA GUERRA DO FOGO: EM BUSCA DO CONHECIMENTO DIALÓGICO

Dirlenvalder do Nascimento Loyolla¹

Rapidez e Multiplicidade

Convidado a desenvolver uma reflexão acerca da postura do homem ocidental em relação à vida e à arte no século XXI (ou àquilo que tomamos a liberdade de designar, aqui, como pós-modernidade), o escritor italiano Ítalo Calvino (1923-1985) iniciou um esboço daquelas que seriam suas Seis propostas para o próximo milênio: Leveza, Rapidez, Exatidão, Visibilidade, Multiplicidade e Consistência. Duas dessas perspectivas (Rapidez e Multiplicidade) merecem enfoque especial sobretudo pelo fato de serem conceituações de extrema importância dentro do cenário sócio-político-econômico da atualidade e que, nesse sentido, possuem grande valor em relação ao tema deste estudo.

¹ Bacharel (UFOP) e Mestre (UFMG) em Estudos Literários, Professor da UNIMONTES – Universidade Estadual de Montes Claros, Coordenador do Campus avançado da UNIMONTES em Unai.

Em linhas gerais, Calvino aborda o primeiro fenômeno profetizando que, no futuro (leia-se: nos tempos atuais), a habilidade dos homens em relação aos seus discursos será avaliada em função da “rapidez” com que eles os constroem. Na vida prática, o tempo é um bem precioso e o será ainda mais num sentido pós-moderno. A eficácia de um texto estaria diretamente ligada à sua estrutura, à sua “arquitetura”. Um bom produto textual seria aquele que pudesse ser eficaz sendo, ao mesmo tempo, breve. Ocorre que, para sê-lo, esse texto também terá a exigência de ser múltiplo, uma vez que, sendo breve, corre o risco de tornar-se vazio. A multiplicidade diz respeito à rede de abrangência do conteúdo dos discursos; ou seja: à capacidade de agradar a vários públicos, e, o que é mais difícil, de ser analisado sob várias perspectivas.

A Organização do futuro segundo Nadler e Tushman

As considerações de Calvino acerca da rapidez e da multiplicidade servem-nos como chave de entrada ao tema de nosso estudo, o qual tem como objetivo discutir o sentido de expressões como Interdisciplinaridade, Dialogismo e Educação a Distância face à démarche científica, tecnológica e econômica empreendida pela humanidade no século XX e sua projeção em relação ao futuro. Para tanto, faz-se mister balizarmos nossa investigação nas principais ideias trabalhadas por David A. Nadler e Michael Tushman em seu artigo “A organização do futuro”, publicado em 2000 pela revista HSM Management.

Os autores em questão são personalidades de renome internacional no que diz respeito a organizações. Nadler é presidente do Delta Consulting Group, o qual presta serviços relacionados a mudanças organizacionais estratégicas para grandes empresas, tais como a Xerox. Tushman, professor em Harvard, é reconhecido por seu trabalho na área de mu-

danças tecnológicas, liderança de executivos e adaptação organizacional. É consultor de empresas, sendo a Hewlett-Packard, a Hoffman-La-Roche e o Banco Mundial alguns de seus clientes. No texto ora em discussão, ambos elaboram um histórico do desenvolvimento empresarial no século XX e expõem suas ideias sobre como será a empresa do futuro. De certo modo, defendem a proposta de que, para se obter sucesso, toda corporação deverá voltar sua atenção para a chamada arquitetura organizacional, a qual revelará o valor competitivo de cada elemento da companhia.

Para Nadler e Tushman, o sentido da expressão “desenho organizacional” – organization design – surgiu após a Segunda Guerra Mundial e representa um avanço em relação às pesquisas sobre o conceito de organização das décadas de 1920, 1930 e 1940, ainda pautadas sobre o ponto de vista que entendia a empresa como uma máquina.

Cleto (2002, p. 38) identifica o ano de 1955 como o ponto inicial desse esgotamento do modelo conhecido como “produção em massa” em sua forma amadurecida. Tal modelo, que teve sua origem nos conhecimentos desenvolvidos por homens como Taylor, Ford e Sloan e que trouxe enormes avanços à produtividade empresarial dos Estados Unidos, baseava-se, em termos práticos, a:

- a) uma produção em grande escala e em grandes lotes com correspondente redução dos custos unitários;
- b) uma elevada especialização setorial do trabalho no chão-de-fábrica;
- c) uma inexistência de envolvimento do trabalhador com a qualidade, sugestões ou melhorias das operações;
- d) um máximo possível de verticalização da produção.

Com o passar do tempo, no sentido de se visar o bem de uma empresa, todos os itens correspondentes aos tópicos

a, b, c e d listados acima deveriam sofrer profundas alterações. Principalmente nos países desenvolvidos, a partir da década de 1960, vários avanços na tecnologia de processamento de informações possibilitaram o desenvolvimento de sistemas de gerenciamento das operações industriais, “inicialmente com o objetivo de se gerenciar o fluxo de materiais e, posteriormente, como objetivo de se gerenciar também os recursos humanos, máquinas, instalações, etc” (CLETO, 2002, p. 39). Ao mesmo tempo em que isso ocorria, algumas inovações na área de gestão empresarial também proliferavam.

Dentre essas inovações, os autores citam os princípios duplos de integração e diferenciação, segundo os quais as empresas mostram-se mais eficientes quando suas características são adequadas ao ambiente. De acordo com essa postura, a qual ofereceu à ideia de organização (antes vista como máquina) uma flexibilidade inédita, caso duas unidades da mesma organização operem em ambientes diferentes, cada uma delas terá características diferentes. Tanto isso está de acordo com a realidade que é sabido que muitas filiais de multinacionais instaladas no Brasil apresentam níveis de produtividade e qualidade compatíveis e até superiores aos de suas matrizes (CLETO, 2002, p. 41).

De modo geral, uma vez da complexidade das organizações modernas, afirma-se que a integração e a diferenciação são hoje em dia mais relevantes do que nunca.

Como podemos perceber, o avanço em relação à estrutura empresarial concentra-se necessariamente em dois pontos: um que diz respeito às inovações tecnológicas que serviram de suporte para uma melhoria em todos os âmbitos da empresa, e um que diz respeito às inovações teóricas ou metodológicas acerca daquilo que podemos chamar de “filosofia” da empresa, tendo como foco a figura do gestor.

Para Nadler e Tushman, tais mudanças fizeram com que entrássemos realmente na economia pós-industrial. Estamos passando rapidamente de uma economia baseada em manufatura e commodities para outra, que valoriza mais as informações, os serviços, a assistência e a distribuição. No sentido de tentarmos esclarecer alguns aspectos referentes à inovações tecnológicas empreendidas por uma empresa, faz-se importante explorarmos o recente conceito de Tecnologia da Informação, que se entende, em linhas gerais, pelo conjunto de conhecimentos aplicados na utilização da informação envolvendo-a na estratégia da corporação para obter vantagens referentes à concorrência. A competitividade gerada pelo mercado exige estratégias e decisões rápidas, fundamentadas em históricos, gráficos e projeções que somente a informática pode agilizar em tempo hábil e com a segurança exigida.

Um fator relevante nos últimos 45 anos foi o impacto que a abertura de mercado, a partir dos anos 90, ocasionou à gestão das médias e grandes empresas no Brasil. A elevada interação com fornecedores, clientes e empresas subsidiárias do mesmo grupo localizadas no exterior tornou o mundo bem menor e provocou uma atualização forçada nas organizações que ainda não se adequavam ao novo cenário globalizado da economia. E, nesse sentido, algo muito importante foi o desenvolvimento da internet, as telecomunicações, os sistemas de informação e o novo Código de Defesa do Consumidor (CLETO, 2002, p. 41).

Sendo assim, quando pensamos na expressão “empresa do futuro”, imaginamos uma empresa caracterizada, num primeiro momento, por dois aspectos, a saber:

a) um alto grau de automação, sendo a empresa organizada necessariamente em torno do computador (o qual integrará, através de softwares especialmente desenvolvidos, praticamente todas as atividades);

b) a alta produtividade, uma vez que número de atividades que não agregam valor ao produtor será reduzido a zero. A questão tecnológica mostra-se como algo imprescindível ao sucesso empresarial. Mas, para Nadler e Tushman, a organização do futuro somente será bem sucedida se levar em consideração um outro fator além do aspecto técnico, o qual se faz entender pelo aspecto humano. A teoria de Nadler e Tushman tem como ponto de partida a estratégia organizacional, sendo o desenho organizacional um passo posterior dentro desse método. Para eles, a organização é a combinação de sistemas sociais humanos e de sistemas técnicos.

Dentro das organizações podemos identificar diversos sintomas, tais como problemas de velocidade e conflitos de papéis. Tais sintomas apontam para a necessidade de se organizar um redesenho da estrutura da corporação. O que os autores do artigo em questão aconselham é que o ponto de partida, nesse caso, sempre seja a estratégia, pois antes de implementar qualquer mudança faz-se necessário saber o que se quer como organização e até que ponto seu desenho permitirá isso. Seu desenho poderá dar o suporte adequado para o modelo de negócios ou, pelo contrário, impedir que se alcancem os objetivos almejados.

Sabemos que o sucesso das organizações depende basicamente das decisões tomadas por seus gestores antes mesmo que se apresentem ao mercado seus produtos ou serviços. Ocorre que muitas vezes más decisões são tomadas não pela inexistência do conhecimento para se tomar decisões melhores e sim porque o conhecimento não estava disponível no tempo e lugares certos para ser utilizado (PEREIRA et al., 2000, p. 1).

O modelo convencional de informações está baseado na divisão hierárquica da organização entre o operacional, o gerencial e o estratégico, sendo que sua operação está cen-

trada no processamento dos dados e transações executadas pelas funções empresariais; sendo assim, os sistemas construídos a partir deste modelo não são adequados à gestão do conhecimento. Os conceitos de gestão do conhecimento pressupõem o mapeamento dos ativos intelectuais da organização, e sua disseminação por toda a organização, procurando impulsionar a espiral do conhecimento através da socialização das melhores práticas (PEREIRA et al., 2000, p. 4). A perfeita utilização de um modelo dinâmico de sistemas de informação na gestão do conhecimento, capaz de capturar, mapear e distribuir as melhores práticas empresariais auxilia no aprendizado organizacional e na construção e crescimento do capital intelectual que poderia, em parte, explicar a diferença dos valores contábeis e de mercado das empresas da nova economia.

Nadler e Tushman defendem a existência de dois desafios organizacionais que possuem destaque especial em relação ao modelo de empresa sobre o qual estão refletindo. Esses desafios dizem respeito à questão de como gerenciar a empresa do futuro à medida que ela muda para atender às exigências cada vez maiores de velocidade (lembremo-nos da rapidez de Calvino), desenho de negócio variável, ciclos estratégicos abreviados, maior flexibilidade com o mercado, inovação competitiva e canibalismo empresarial. Segundo os autores, tais desafios estão relacionados à coerência organizacional e às equipes de executivos.

À medida que as unidades de negócios operacionais das empresas se tornam mais autônomas, a ponto de tornarem-se concorrentes diretas (como vimos, acima, em relação às filiais brasileiras de multinacionais), a própria natureza organizacional passará por uma transformação radical, a qual fará uma verdadeira desconstrução em relação à maneira tradicional de se enxergar uma estrutura administrativa (cargos, estruturas formais e procedimentos burocráticos

terão cada vez menos importância dentro dessa nova concepção).

A escolha dos profissionais que irão gerenciar essas organizações é um problema que preocupa os autores, uma vez que ambos colocam tal questão como uma das mais delicadas. Isso se dá porque o aparato da empresa estará centrado numa equipe de executivos. Para os autores, é virtualmente impossível imaginar uma única pessoa, mesmo que seja um presidente executivo, que possua uma combinação tão incrível de habilidades gerais para atender todos os desafios estratégicos explorados em seu estudo.

Nos últimos anos, os recursos humanos ganharam um papel estratégico nas organizações. Não há um perfil típico entre os melhores profissionais, mas todos eles têm em comum um elevado nível de confiança e também apresentam semelhanças em termos de comportamento, atuando como membros das equipes que estão construindo, e dando a seus colaboradores a última palavra. Para esses profissionais, que podem ser vistos como os gestores de recursos humanos do século XXI, o líder é o guardião dos valores da empresa, cabendo a ele atrair gestores e quadros de primeira linha que tenham as mesmas crenças e preocupações, além de definir objetivos ambiciosos para a corporação e garantir aos empregados uma grande margem de ação.

De modo geral, Nadler e Tushman entendem que, para alcançar o sucesso, a organização do futuro deverá ser menos dependente das ações de indivíduos, funcionando como uma única estrutura “inter-comunicativa”, a qual resolverá seus problemas de forma ágil e segura justamente por conta de sua composição dinâmica e da figura de seus líderes, os quais estarão organizados em equipes executivas que terão como arma principal a veiculação e a socialização do conhecimento.

A educação a distância

Justamente no ponto referente à questão da informação é que se abre um espaço importante para a discussão da chamada Educação a Distância – EaD, uma vez que, dentro da nova conjuntura sócio-econômica, os trabalhadores devem fazer o máximo para buscar o aperfeiçoamento contínuo, e, para tanto, devem conciliar trabalho e estudo de modo que ambos os alvos sejam alcançados e que nenhum dos dois acabe prejudicando o desenvolvimento do outro.

Como o ensino totalmente presencial exige uma dedicação muito grande em relação à questão tempo (e tempo é justamente o que as empresas não querem perder em relação a seus funcionários), uma estrutura de ensino que possibilite uma aprendizagem sem a necessidade de um deslocamento do estudante de seu lar ou local de trabalho é extremamente conveniente a essa situação.

Uma outra perspectiva está ligada à não-atratividade da escola atual em relação ao trabalhador, uma vez que as suas necessidades imediatas não são totalmente contempladas dentro da estrutura educacional tradicional. A EaD vem ao encontro dos anseios desse trabalhador quando, por exemplo, possibilita uma organização das leituras e das atividades avaliativas de acordo com o seu tempo, ritmo e interesse.

O ensino a distância já é uma realidade em muitos países do mundo, sendo empregado desde o ensino médio até a pós-graduação. No Brasil, seu campo de atuação ainda é pequeno dentro das instituições tradicionais, mas a rapidez de sua proliferação nos últimos anos indica um futuro promissor. No que diz respeito à história da EaD no país, seu caminho vem sendo aberto sobretudo através de iniciativas de órgãos do Governo em parceria com sistemas

de rádio e teledifusão. Principalmente a partir da década de 70, muitos programas educativos vêm sendo produzidos e direcionados a alunos do ensino fundamental, médio e de nível pré-vestibular. Pelo fato do estímulo ao ensino a distância estar relacionado ao período do regime militar no Brasil, sua postura ainda não é bem vista por boa parte dos educadores, o que explica muito da resistência em relação à divulgação/aceitação do fenômeno enquanto uma realidade dentro do panorama educacional brasileiro contemporâneo.

A definição da Educação a Distância como uma modalidade do processo ensino-aprendizagem na qual a interação entre educadores e educandos tende a superar as limitações de tempo e espaço ainda está baseada num modelo, por assim dizer, tradicionalista de educação, pois simplesmente analisa o fenômeno focalizando sua perspectiva apenas em relação à expressão ‘à distância’.

Para que discutamos tal situação apropriadamente, faz-se necessário remontar às bases etimológicas dos vocábulos ensinar (‘conduzir o signo/conhecimento para dentro daquele que aprende’ e educar (‘conduzir o signo/conhecimento de dentro para fora daquele que aprende’). A educação tradicionalista, herdada do Positivismo do fim do século XIX, entende o processo apenas como ensino: ou seja: o professor simbolizaria o acúmulo de todo o conhecimento possível sobre sua matéria e sua função estaria ligada à ‘distribuição’ de tal conhecimento aos seus alunos (entendidos, nessa situação, como meros ‘depósitos’ de informação).

A crise desse paradigma (principalmente ligada às mudanças ocorridas no panorama global político-social iniciadas nos anos 1960) acarretou uma revolução no modelo de

educação, a qual tendia a substituir o padrão ensinar pelo educar. Ou seja: haveria de ser levado em consideração que os seres humanos, por natureza, nascem com um aparato gnosiológico que lhes proporciona ‘colher’ e inter-relacionar conhecimentos à medida que crescem. Nesse sentido, cumpre ao professor não somente introduzir informações em seu aluno, mas também, e principalmente, tentar ajudá-lo a administrar, a coordenar o seu conhecimento de mundo. Essa concepção, herança do método socrático, é explicada por Preti (2005) através do mecanismo da maiêutica (termo proveniente do verbo grego *maieuomai*: ‘agir como parteira’): no momento do parto, é à mãe que cabe parir o filho, reservando-se à parteira o dever de observá-la, orientá-la e ajudá-la. A mãe é quem faz o parto e não a parteira, mas a presença da parteira e sua ajuda não podem ser dispensadas. Ambas vivenciam juntas, mas de maneiras diferentes, o ato do parto. Do mesmo modo, no momento da aprendizagem, cumpre ao professor, através de um sistema de perguntas e respostas, induzir o aluno a desenvolver sua inteligência sobre as coisas.

Uma vez focada a questão do conhecimento não mais sobre o ‘professor-detentor-de-conhecimentos’ mas sim sobre o ‘aluno-possuidor-de-conteúdos’, temos a estrutura através da qual mais ou menos todos os atuais parâmetros educacionais são avaliados e organizados. Tal organização visa à edificação do intelecto do aluno através de um sistema de interdependências, moldando, através da prática da crítica, uma personalidade reflexiva, dialógica (isto é: que está apta a organizar diálogos entre os mais variados campos da informação).

Nesse sentido, uma vez que o modelo que rege a prática educacional está voltado para a questão do educar, não convém diferenciarmos um tipo de educação que seja ‘à distância’ de outra que seja ‘presencial’, pois ambas, sendo

educação, compartilham do mesmo ideal de que o seu processo se dá pelo desenvolvimento de uma contínua reflexão sobre as coisas aprendidas/apreendidas e, principalmente, por uma profícua interconexão entre tais conhecimentos.

A Interdisciplinariedade

De acordo com Kahmann (2005), em suas origens, a interdisciplinaridade está vinculada aos setores intelectuais anticapitalistas dos anos setenta que pleiteavam modificar as formas da atividade científica, visando integrar o conhecimento à prática com fins a vislumbrar a estrutura social em seu conjunto, rompendo com o pregado isolamento do trabalho intelectual e com a hierarquização entre os profissionais.

Para reforçar a turbulência das origens da interdisciplina, cabe assinalar que no fim dos anos sessenta estudantes universitários, em várias partes do mundo, foram protagonistas de uma série de eventos que, entre outros fatores, questionavam o funcionamento das universidades, a falta de relevância social dos conteúdos curriculares e o lugar do saber no capitalismo:

Na França de 1968, estudantes de Letras de Nanterre ocupam o prédio da administração e fecham a universidade aos 22 dias do mês de março, iniciando uma série de enfrentamentos que culminam na “Noite das barricadas” entre os dias 10 e 11 de maio, com a participação de vinte mil estudantes. Com ajuda do setor obreiro, os universitários conseguem desestabilizar o conservadorismo do General De Gaulle e promover uma série de mudanças. Era a queda de uma primeira peça a conformar o “efeito dominó”: em Espanha, Alemanha, Itália e outros tantos países da Europa, armam-se protestos contra a tirania. Do outro lado da cortina de ferro, a “Primavera de Praga” vive seus dias de glória antes de sucumbir à força bruta das tropas do Pacto de Varsóvia,

em agosto. Em outubro, no México, dezenas de estudantes são mortas durante protestos, evento conhecido como o “Massacre de Tlatelolco”. Nos Estados Unidos, emergem movimentos universitários em Berkeley, Colúmbia e Los Angeles, enquanto no Japão, surgem as zengakuren, milícias universitárias que enfrentam a polícia protegidas com capacetes e escudos. Em 1969, os protestos têm sequência: os argentinos protagonizam o Cordobazo, enquanto os brasileiros amarguram a tirania do Ato Institucional no 5, de dezembro de 68, e do Decreto-Lei 477, de fevereiro de 69, que se aplica a todo o corpo docente, discente e administrativo das escolas, proibindo qualquer manifestação de caráter político ou de protesto no âmbito das universidades. A Constituição Brasileira, outorgada em 1967, é reformada, recebendo contornos ainda mais autoritários (KAHMANN, 2005).

No contexto em pauta, como observa Fazenda (apud KAHMANN, 2005), resta impossível falar em interdisciplinaridade, pois ela está comprometida com a filosofia e engajada com a busca da totalidade a partir de um caráter crítico, imparcial em seu posicionamento, capaz de denunciar um sistema educacional enraizado nas premissas da segurança nacional e da ideologia tecno-cientificista e desenvolvimentista, calcada no crescimento quantitativo, essencialmente econômico. Nesse sentido, resta-nos afirmar que a luta por interdisciplinaridade, é, antes de tudo, a luta contra uma pedagogia do saber objetivo, quantitativista e profissionalizante, interessada em não formar cidadãos e menos ainda que sejam críticos. É, nesse contexto, a luta por uma nova escola e por uma nova universidade comprometidas com as estruturas sociais.

Conhecimento dialógico: a segunda guerra do fogo

Um dos mais belos panoramas artísticos estruturados acerca da relação entre o poder e o conhecimento pode ser observado no filme *A guerra do fogo*, dirigido por Jean-

Jacques Annaud. Em linhas gerais, a obra trata da estória de dois grupos de homens pré-históricos: um que cultuava o fogo como um elemento sobrenatural e outro que o dominava enquanto uma técnica. O domínio sobre a técnica de se produzir fogo (entendido aqui como esclarecimento ou luz ou logos ou razão ou sabedoria) acaba engendrando uma guerra que põe em risco a harmonia do mundo caracterizado na película.

Com efeito, a história da humanidade é a própria história do conhecimento; não se pode falar de um sem que mencionemos o outro. Desde a ‘descoberta’ do fogo até o chamado espanto filosófico (momento em que o homem se apercebe de sua capacidade de fazer reflexão sobre as coisas), desde a gradativa ‘higienização’ da prática científica e sua separação (quase) completa de outras tradições do conhecimento até os dias atuais, o conceito não se esgota; contrariando a lei da finitude, expande-se.

Faz-se comum entre nós uma voz popular que afirma que, no futuro, não será o petróleo nem outro material energético o grande bem de valor no mercado, mas sim o Conhecimento. De certo modo, podemos concordar com tal prognóstico e acrescentar que tal futuro já chegou quando assistimos à crescente busca por uma mão de obra, além de superespecializada, afeita à transformação ou à constante capacitação de suas potencialidades. A exigência de um diploma de conclusão do ensino médio para um trabalho braçal ou a chamada exclusão digital, comum hoje em dia, são outros dois bons exemplos do fenômeno.

Essa concepção descrita acima preconizava a Guerra do fogo empreendida pela civilização ocidental do século XX. Ocorre que, a partir das ideias desenvolvidas no decorrer deste artigo, estamos aptos a concordar que a ordem do momento não é mais por uma guerra pelo Conheci-

mento, mas sim de uma guerra por aquilo que batizamos aqui como Conhecimento Dialógico – pelo saber múltiplo requerido pela máquina política, econômica e social deste novo milênio.

O saber tradicional, disciplinar, é um bem à disposição de quem quer que o ambicione; dentro da internet e de um mundo globalizado, ele diluiu-se de tal forma que não há mais barreiras para caçá-lo, apreendê-lo e dominá-lo. O problema justamente se dá na correta categorização desse conhecimento dentro de um universo maior, mais amplo. Para exemplificarmos a questão, poderíamos supor que o conhecedor dialógico levaria dois minutos para organizar uma pesquisa que um conhecedor normal faria em meia hora. Isso porque sua rede de interconexões entre os mais variados saberes o capacita a agir mais rápido e de forma mais abrangente. Voltamos, aqui, à questão da rapidez, que nos leva à questão tempo (a qual será, no futuro, ainda mais similar à questão dinheiro, fazendo jus à eternidade do famoso mote inglês “time is money”).

Nesta Segunda Grande Guerra do Fogo, os favoritos à vitória serão, ironicamente, aqueles menos afeitos às tradições, à rigidez de certos códigos indispensáveis à vida de um homem, de uma família ou de uma empresa. A modernidade assistiu à crise da razão e à morte de Deus, mas apostou na técnica como tábua de salvação escolhendo o núcleo do átomo (e seus mistérios) como refúgio. Seu fruto, a pós-modernidade, em seu afã tecnológico, gradativamente parece querer abandonar os átomos em função dos bytes, virtualizando a vida comum e apostando nesse refúgio em rede.

Costuma-se afirmar que a antiga civilização grega já pensou e refletiu sobre todos os problemas possíveis abarcados pelo conhecimento humano, legando às gerações posteri

ores apenas a possibilidade de criar ‘adendos’ ou ‘notas de rodapé’ às suas pesquisas. De fato, a brincadeira possui seu fundo de verdade. É importante citar os gregos nesta ocasião porque estamos lidando, neste caso, com um povo que cultivava uma espécie de saber interdisciplinar e que legou à humanidade as mais importantes experiências acumuladas desde o início de sua caminhada sobre a Terra. Apostar na interdisciplinaridade, no conhecimento dialógico, é organizar um retorno à época em que o conhecimento era uno e múltiplo ao mesmo tempo.

Ao término deste ensaio, gostaríamos de retomar a problematização acerca da Educação a Distância especificamente no que diz respeito ao estímulo à constante busca em relação ao conhecimento. Nesse sentido, propomos uma alegoria: a do motor auto-suficiente. Sonho de todos os engenheiros mecânicos, o motor auto-suficiente (que apenas precisaria de um primeiro impulso para movimentar-se ad infinitum) pode ser alegoricamente consubstanciado na figura do aprendiz que, orientado a aprender a aprender, queima e produz mais energia e ânimo, num ritmo eterno, crescendo e desenvolvendo-se em consonância com o espírito dinâmico do mundo.

Referências

A GUERRA do fogo. **Direção de Jean-Jacques Annaud.** [S.l]: [s. n.], 1981. 1 videocassete (104 min), VHS, son., Color.

CALVINO, Ítalo. **Seis propostas para o próximo milênio.** Tradução de Ivo Barroso. 3. ed. São Paulo: Companhia das letras, 1990.

CLETO, Marcelo Gechele. **“A gestão da produção nos últimos 45 anos”.** Revista FAE Business, n. 4, dez. 2002, p. 38-41.

KAHMANN, Andrea Cristiane. **“Interdisciplinaridade”**. In: Intertextualidade e interdisciplinaridade na obra *De todo lo visible y lo invisible*, de Lúcia Etxebarria. Disponível na Internet: <<http://www.ucm.es/info/especulo/numero28/inteetxe.html>> Acesso em 17/05/2005.

NADLER, David A.; TUSHMAN, Michael L. **“A organização do futuro”**. Revista HSM Management, n. 18, janeiro/fevereiro 2000.

PEREIRA, Ricardo O.; ABREU, Aline F. de; REZENDE, Dennis A. **“Gestão do conhecimento com apoio dos recursos de sistemas de informação e tecnologias emergentes”**. Anais do XX Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP. São Paulo: ENEGEP, 2000.

PRETI, Oreste. **Fundamentos da Educação a distância**. Cuiabá: NEAD/UFMT; Linhares: UNEAD, 2005. (Curso de extensão para formação de profissionais em educação a distância).