



Desenvolvimento profissional: A produção científica nacional e estrangeira

Ana Claudia Fernandes Monteiro¹, Luciana Mourão

Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, RJ, Brasil

Palavras-chave:

desenvolvimento profissional;
aprendizagem experiencial;
revisão de literatura;
estudo bibliométrico.

Resumo

O desenvolvimento profissional configura-se como um conceito de relevância expressiva na atividade laboral. O objetivo desta pesquisa foi apresentar uma revisão de literatura da produção científica nacional e estrangeira sobre desenvolvimento profissional e aprendizagem experiencial. A partir do *Google Scholar*, *software Harzing Publish or Perish*, pesquisamos 514 artigos em inglês e português, no período de 1994 a 2014. Primeiramente foi realizado estudo bibliométrico e em seguida análise dos resumos ou textos completos para revisão de literatura. As categorias de análise utilizadas na pesquisa foram: ano de publicação, público-alvo, tipo de ações de desenvolvimento profissional, variáveis e método empregado. Os resultados apontam que: (a) há predominância de pesquisas qualitativas; (b) faltam modelos teóricos de embasamento dos estudos; (c) o público-alvo predominante é de professores; (d) são poucos os estudos que apontam variáveis predictoras ou consequentes do desenvolvimento profissional.

Professional development: The national and international scientific production

Keywords:

professional development;
experiential learning;
literature review;
bibliometric study.

Abstract

Professional development forms a concept of significant relevance in labor activities. The objective of this research was to present a literature review of national and international scientific literature on Professional Development and Experiential Learning. From Google Scholar, Harzing's Publish or Perish software, we researched 514 articles, published in English and Portuguese between 1994-2014. We performed a bibliometric study and then analyzed abstracts or full texts for a literature review. The categories of analysis used in the research were: year of publication, target audience, type of professional development activities, variables and method used. It was possible to conclude that: (a) there is a predominance of qualitative research; (b) there is a lack of theoretical foundation models in the studies; (c) the predominant target audience is teachers; (d) there are few studies that indicate predictor or consequence variables of professional development.

Desarrollo profesional: La producción científica nacional y extranjera

Palabras-clave:

desarrollo profesional;
aprendizaje experimental;
revisión de literatura;
estudio bibliométrico.

Resumen

El desarrollo profesional se configura como un concepto de relevancia significativa en la actividad laboral. El objetivo de esta investigación es presentar una revisión bibliográfica de la literatura de la producción científica nacional y extranjera sobre desarrollo profesional y aprendizaje experimental. En *Google Scholar*, *software Harzing Publish or Perish*, investigamos a 514 artículos en inglés y portugués, en el período de 1994-2014. Primeramente se realizó un estudio bibliométrico, y luego el análisis de los resúmenes o textos completos para revisión de la literatura. Las categorías de análisis utilizadas en la investigación fueron: año de publicación, el público, tipo de acciones de desarrollo profesional, variables y método empleado. Las conclusiones son las siguientes: (a) hay un predominio del método cualitativo; (b) faltan modelos teóricos fundamentados en los estudios; (c) el público predominante es de profesores; (d) son pocos los estudios que mencionan variables predictivas o consecuentes del desarrollo profesional.

¹ Endereço para correspondência:

Universidade Salgado de Oliveira, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Rua Marechal Deodoro, 217 - 2º andar, Centro, Niterói, RJ, Brasil, 24030-060. E-mail: anamonteiropsi@gmail.com

Como citar este artigo:

Monteiro, A. C. F., & Mourão, L. (2017). Desenvolvimento profissional: A produção científica nacional e estrangeira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 39-45. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12246

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas têm exigido das organizações um aumento dos investimentos no Desenvolvimento Profissional (DP) de seus funcionários, uma vez que em um ambiente cada vez mais competitivo, as pessoas passam a ser consideradas como um importante diferencial (Gondim, Souza, & Peixoto, 2013). Nesse sentido, as organizações buscam atrair e manter trabalhadores qualificados (Mourão, Monteiro, & Viana, 2014). Da mesma forma, com o surgimento do conceito de empregabilidade, no qual o próprio trabalhador assume a responsabilidade por conseguir uma posição no mercado de trabalho, aumenta a preocupação das pessoas com o seu DP (Mourão & Puente-Palacios, 2006).

A partir de 1990, a linha de pensamento voltada para ações de capacitação e aperfeiçoamento (caracterizadas por atividades mais pontuais e com objetivos de aplicação mais imediatos) passa a ser substituída pela ideia de que há necessidade de melhoria contínua da qualificação profissional, o que se aproxima da noção de DP (Pimentel, 2007). A ideia de DP assumiu, portanto, um sentido amplo no contexto das organizações, referindo a um conjunto de ações de indução de aprendizagem para ajudar a organização e as pessoas a atingirem os seus objetivos (Gondim et al., 2013). Esse conceito de DP está associado à aprendizagem no trabalho e também compreende ações informais (Coelho Júnior & Mourão, 2011; Flach & Antonello, 2010), sendo a resultante de todas as ações de aprendizagem que permitam às pessoas ampliar suas competências para a atuação no mundo do trabalho.

Conceitualmente, o DP corresponde à “educação ou treinamento continuado que é esperado ou requerido de pessoas empregadas em uma profissão” (VandenBos, 2010, p. 274), sendo geralmente composto por cursos e diferentes oportunidades de capacitação e atualização profissional que as organizações oferecem aos seus empregados. Para além dessas oportunidades formais de aprendizagem, o DP resulta também de processos de aprendizagem informal (Mourão, Porto, & Puente-Palacios, 2014) e por isso relaciona-se com competências e habilidades, sentimentos e ética em relação à profissão (Pimentel, 2007). Portanto, no presente artigo, o DP é considerado como a resultante de um conjunto de aprendizagens (formais e informais) relacionadas ao trabalho, levando em consideração aspectos cognitivos, comportamentais e afetivos, que conduzem a avanços na carreira (Mourão et al., 2014).

O conceito de DP não é o mesmo de aprendizagem no trabalho por estar mais voltado aos resultados de um conjunto de aprendizagens, com foco na experiência, visto que a aprendizagem experiencial constitui a base do DP (Pimentel, 2007). Além disso, o conceito não envolve um desenvolvimento na carreira associado a progressões verticais ou à ocupação de cargos em níveis hierárquicos mais elevados. O conceito de DP está mais ligado às competências desenvolvidas pela pessoa e a sua capacidade de realizar seu trabalho.

Portanto, para que haja DP, é preciso haver aprendizagem, o que requer algumas condições internas - como motivação, cognições, atitudes, valores e afetos dos indivíduos - e também externas - como o suporte oferecido pela organização à aprendizagem (Abbad, Loiola, Zerbini, & Borges-Andrade, 2013). Assim, o DP depende tanto de aspectos relativos ao indivíduo como do apoio e das oportunidades de capacitação que as organizações de trabalho oferecem.

O DP é um tema recente na literatura e está embasado na ideia de que o conhecimento é adquirido pelas pessoas a partir de suas experiências (Kolb, 1984), sendo um processo que ocorre ao longo do tempo (Mourão, Puente-Palacios, Porto, & Monteiro, 2015). Embora seja uma temática recente, já há estudos sobre DP em diferentes categorias profissionais das áreas da saúde (Gumus,

Borkowski, Deckard, & Martel, 2011; Lammintakanen & Kivinen, 2012), biologia e ciências (Lauber, Taylor, Decker, & Knuth, 2010), manufatura (Coetzer, Peter, & Peter, 2011), psicologia (Neimeyer, Taylor, & Cox, 2012), auditoria e contabilidade (Rigsby, Addy, Herring, & Polledo, 2013), sendo predominantes os estudos na área educacional (Hill, Beisiegel, & Jacob, 2013).

Considerando a importância da aprendizagem para o DP e para a sobrevivência e o sucesso das organizações, o tema tem sido foco de pesquisas nas áreas da administração e da psicologia organizacional (Pantoja & Borges-Andrade, 2009). A literatura apresenta diferentes modelos sobre a aprendizagem no trabalho, com destaque para os Modelos Behaviorista, Cognitivo e de Aprendizagem Experiencial (Terra, 2000), sendo este último o que tem maior proximidade com o conceito de DP. Esse modelo de aprendizagem é adotado em diferentes campos, a saber: (a) na educação - nas teorias de aprendizagem com foco em adultos e no ensino superior, com base nos trabalhos de Dewey (1974); (b) em ações de treinamento e desenvolvimento nas organizações - especialmente pelo foco no método dos *T-groups* para desenvolvimento de lideranças, com base nos estudos de Lewin (1946); e (c) na aprendizagem das pessoas ao longo da vida, tendo por base Piaget (1970).

No que se refere à aprendizagem informal, os trabalhos de Dewey e Lewin se destacam como estudos que deram origem à investigação sobre o tema (Conlon, 2004). Estudos concluíram que 80 a 90% da aprendizagem dos funcionários no local de trabalho ocorrem por meios informais (Marsick & Watkins, 1990; Sorohan, 1993). Apesar dessa informalidade, esse tipo de aprendizagem pode ser favorecido pelo interesse e disposição do empregado em aprender, o que tem feito com que as organizações aumentem investimentos no desenvolvimento de profissionais com esse perfil (Hameed & Waheed, 2011).

Nesse sentido, é possível concluir que o DP está intimamente associado à aprendizagem experiencial abordada pela teoria kolbiana (apresentada por Kolb em 1984). De acordo com tal teoria, a aprendizagem experiencial é um processo cíclico, que compreende quatro modos de aprendizagem: conceitualização abstrata (aprendizagem pelo pensamento), experimentação ativa (aprendizagem pela realização), experiência concreta (aprendizagem pelo experimento) e observação reflexiva (aprendizagem ao refletir, ver e ouvir) (Kolb, 1984). Nessa mesma linha, Pimentel (2007) acrescenta que a formação profissional é um processo contínuo de aquisição de conhecimentos, atitudes e competências ao longo da carreira. Para conhecer melhor o estado da arte sobre a temática, o presente artigo apresenta uma revisão sistemática da literatura nacional e estrangeira. Vale ressaltar a originalidade dessa proposta, uma vez que não foram encontrados estudos com revisão de literatura acerca do tema na literatura nacional. Na literatura estrangeira, a única revisão encontrada foi a de Hill et al. (2013), no entanto, embora apresente consensos e desafios para a área, ela não foi baseada em uma revisão sistemática da literatura e foi circunscrita à categoria docente. Isto torna ainda mais importante a contribuição deste trabalho à área, em virtude de seu objetivo e abrangência do período selecionado.

Método

Este estudo foi realizado com apoio da metodologia bibliométrica de pesquisa. Esse tipo de pesquisa tem sido usado multidisciplinarmente, a fim de identificar informações relevantes sobre o desenvolvimento e o comportamento da literatura de uma temática específica por um período e em um contexto determinado, utilizando-se de um recurso quantificável (Bufrem & Prates, 2005).

A pesquisa bibliométrica surgiu no século XX e pode ser definida como um campo da Ciência da Informação que aplica métodos estatísticos para analisar e quantificar os processos de comunicação escrita de determinada temática, a partir de registros bibliográficos como livros, periódicos e artigos (Pritchard, 1969; Santos & Kobachi, 2009). Seu uso permite delinear estudos que envolvam procedimentos quantitativos de produção, disseminação e uso da informação, buscas *on-line* e técnicas de recuperação da informação. Trata-se, portanto, de um recurso importante para o planejamento científico, pois mede a produção de conhecimentos, permitindo identificar tendências de crescimento, autores, citações, ênfase das pesquisas e preferências dos pesquisadores para a publicação (Jacobs, 2001; Souza, 2013).

A primeira etapa de um estudo bibliométrico consiste em conhecer e delimitar o assunto a ser pesquisado, o período temporal a ser considerado e as bases de dados que serão consultadas. Em função do avanço da internet e de seus mecanismos de busca de conteúdo, o uso das bases do *Google Scholar* tem sido cada vez mais frequente por diversos pesquisadores dado o nível de abrangência atingido em tais pesquisas (Mugnaini & Strehl, 2008). No presente estudo, foi adotada uma análise bibliométrica, a partir do *Google Scholar*, no período de junho a outubro de 2015, como etapa preliminar para a identificação da literatura sobre DP a ser revisada, conforme descrito a seguir.

Para o levantamento da literatura a ser revisada, foi utilizado o programa *Harzing's Publish or Perish*, que recupera citações acadêmicas da base de dados do *Google Scholar*, por meio dos dados brutos encontrados. O programa apresenta algumas opções de análise para tais citações como: número total de papéis e número total de citações; citações médias por artigo, citações por autor, trabalhos por autor e citações por ano; parâmetros h-index e afins de Hirsch; g-index de Egghe; o índice h contemporâneo; três variações de h-índices individuais; o aumento médio anual no índice h indivíduo; a taxa de citação ponderada em idade e uma análise do número de autores por artigo. Para a presente pesquisa, no entanto, foram analisadas categorias que contemplassem o objetivo deste estudo.

A seleção das publicações foi feita a partir de critérios de inclusão e de exclusão. Nesse sentido, foram incluídas as publicações de artigos empíricos, utilizando os descritores *desenvolvimento profissional*, *aprendizagem experiencial* e seus correspondentes em língua inglesa (*professional development* e *experiential learning*). O recorte temporal foi das duas últimas décadas, para que fosse possível identificar as tendências de crescimento e as possíveis modificações das pesquisas na área. Assim, a seleção compreendeu os artigos publicados no período de 1994 até 2014. Os critérios de exclusão foram: livros, editoriais, comentários, reflexões, teses, dissertações, relatos de experiência, artigos teóricos, revisões de literatura e também os artigos empíricos que apresentavam isoladamente as palavras *desenvolvimento*, *profissional*, *experiencial* e *aprendizagem* (ou a versão desses termos em inglês), e os artigos empíricos sem os descritores citados.

Foram identificados 895 documentos com o descritor *desenvolvimento profissional*, 374 documentos para o descritor *aprendizagem experiencial*, 516 para *professional development* e 339 para *experiential learning*, totalizando 2.124 publicações. Com a utilização do critério de exclusão, foram retirados 88,3% dos documentos retornados na pesquisa inicial (sobretudo por se tratar de livros, relatos de experiência, artigos teóricos, dissertações, teses ou apresentações em congressos). Assim, considerando os dois descritores utilizados em cada idioma (português e inglês), a amostra final foi composta de 154 artigos nacionais e 360 artigos estrangeiros.

Considerando que a base do *Google Scholar* retorna um conjunto muito grande de documentos e as pesquisas em tal base ainda são pouco frequentes, optou-se por fazer uma pesquisa em três outras bases de dados - SciELO, PePSIC e *American Psychological Association* - APA - a fim de verificar se havia artigos científicos sobre a temática que não tivessem sido contemplados. O período de pesquisa foi o mesmo para todas as bases de dados (1994-2014). Nas bases SciELO e PePSIC, para o descritor *desenvolvimento profissional*, retornaram, respectivamente, 44 e 3 artigos que atendiam a os pré-requisitos desta pesquisa, enquanto para o descritor *aprendizagem experiencial* somente a base SciELO apresentou resultados (3 artigos). Já a consulta à base de dados da APA, buscou as publicações em inglês utilizando os descritores *professional development* e *experiential learning*. Os resultados obtidos apontaram para 16 e 4 artigos, respectivamente.

A comparação dos resultados obtidos nas diferentes bases de dados indicou que todas as publicações das bases SciELO, PePSIC e APA também estavam presentes no *Google Scholar*, sendo que esta última continha mais artigos que as outras três. Por esse motivo, apesar do cuidadoso processo de descarte que a base do *Google Scholar* exige, optou-se por trabalhar com ela em função da abrangência.

Após a preparação da planilha, foi realizada uma revisão de literatura sistemática, a partir da leitura dos resumos dos artigos selecionados. Quando os resumos não apresentavam as informações necessárias à análise, foi também feita a leitura completa dos textos. O objetivo da segunda etapa foi analisar as variáveis relevantes para o estudo do tema, a saber: métodos de pesquisa mais utilizados, caracterização dos públicos pesquisados, área do periódico em que o estudo foi publicado, e variáveis relacionadas ao DP (variáveis antecedentes, consequentes ou correlatas que compõem a rede nomológica do construto).

Resultados

A análise da literatura sobre o DP e a aprendizagem experiencial aponta um crescimento das publicações em periódicos científicos, sobretudo nos últimos anos, tanto na literatura nacional quanto na estrangeira. Os resultados apresentados revelam que as pesquisas tiveram um aumento mais expressivo no período de 2005-2014, em comparação ao período de 1994-2004. No entanto, a análise da produção "ano versus ano" mostra que há uma expressiva oscilação na produção, com uma inflexão muito grande no ano de 2014, sobretudo no descritor *professional development*. Vale identificar que até o ano 2000, o quantitativo de produções era alto e bastante similar para ambos os descritores. A partir do ano 2000, contudo, a produção estrangeira começa a dar um salto, com destaque para o DP. A produção nacional também tem um aumento das publicações, em especial após o ano de 2005. Vale destacar que, embora a produção estrangeira sobre aprendizagem experiencial tenha aumentado nos últimos anos, o mesmo não se verifica com a produção nacional sobre a temática (Figura 1).

Em relação à literatura nacional, especificamente ao descritor *desenvolvimento profissional*, os resultados encontrados mostram que a temática tem sido investigada por diversas áreas, como: educação, administração/gestão, saúde, psicologia, contabilidade, ciência e tecnologia, ciências, informática/ciência da informação, ciência e cognição, ciências e matemática, jurídica, interdisciplinar e turismo. Porém, é na área da educação que está o maior número de publicações (69,6%), seguida de longe por administração/gestão (14,5%), psicologia (4,3%), contabilidade (2,2%); entre outras. A Tabela 1 especifica essas informações apontando todas as áreas que apareceram em pelo menos três publicações.

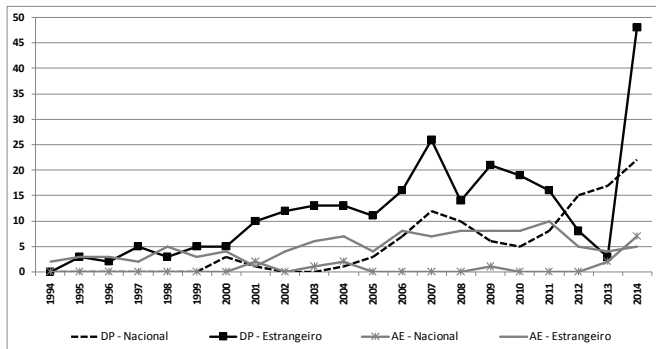


Figura 1. Evolução das pesquisas sobre desenvolvimento profissional na literatura nacional e estrangeira. DP = Desenvolvimento Profissional; AE = Aprendizagem Experiencial.

O método de pesquisa foi predominantemente qualitativo (89%), com poucos estudos quantitativos (4%) ou mistos (7%). A caracterização dos públicos envolvidos nas pesquisas de DP aponta para o predomínio de professores (89%), seguidos por alunos de graduação, mestrado e cursos livres (6%). Os estudos nacionais apresentaram uma diversidade de variáveis relacionadas ao DP. Foram identificadas 148 variáveis, sendo a maior parte com apenas uma ocorrência. As que tiveram mais frequência foram: grupos de estudos colaborativos/comunidade de prática (19%); programa de *mentoring/coaching* (19%); programa formativo/treinamento (15%); formação inicial/conhecimento prévio (14%); pesquisa/pesquisa-intervenção (7%); diário de campo (5%); discurso em vídeo (5%); elaboração de livros (5%); apresentação oral (5%) e trabalho/grupos colaborativos (5%).

Já o descritor *professional development* apresentou resultados similares à literatura nacional, com predomínio de estudos na área da educação (68%), seguida pelas áreas de ciência e tecnologia (6%), saúde (5%), enfermagem (5%), e psicologia e gestão (3%) com uma maior diversidade de categorias ocupacionais investigadas, apresentando também predomínio na categoria dos professores (79%), seguidos por enfermeiros (5%) e alunos (4%).

A maior parte dos estudos sobre *professional development* foi também de abordagem qualitativa (81%), com maior percentual de estudos quantitativos (13%) e resultado similar em relação aos estudos de método misto (6%). Em relação às variáveis relacionadas ao *professional development*, foram encontradas 464, havendo grande diversidade entre elas e, em sua maioria, com apenas uma ocorrência. As variáveis que apresentaram maior frequência foram: práticas do professor (32%), crenças (16%), desempenho do aluno (10%), atitudes (9%), conhecimento do conteúdo (9%), *mentoring/coaching* (6%), autoeficácia (6%), eficácia (5%), pesquisa ação/pesquisa ação colaborativa (4%), liderança (4%), as demais variáveis não foram especificadas na tabela devido às ocorrências inferiores a 4% (Tabela 2).

Na literatura nacional, foi encontrado apenas um estudo com a construção de um modelo de DP que o tinha como antecedente da satisfação profissional e não tinha variáveis que o explicavam (Mourão et al., 2014). Já na literatura estrangeira, foram localizados 23 estudos com modelos de DP, sendo o mais completo apresentado por Ho, Nakamori e Ho (2014), voltado especificamente aos professores.

De acordo com o modelo, a gestão do conhecimento seria antecedente ao DP de professores da educação básica. Nesse sentido, Ho et al. (2014) preveem um processo de DP que compreende estratégias de educação a distância, incluindo uma sequência de ações, a saber: identificação das necessidades do público-alvo e definição

das estratégias a serem adotadas no processo de DP, criação dos conteúdos dos cursos que darão suporte a essa aprendizagem, estratégias para o aprendizado individualizado (respeito ao ritmo de aprendizado individual); criação de grupos de aprendizagem para compartilhamento de conhecimentos e suporte recíproco; reflexão e avaliação das aprendizagens obtidas; participação em programas de *mentoring* e de grupos de suporte. Tal modelo prevê um processo cíclico em que, após a última etapa, retoma-se a avaliação das necessidades do público-alvo com nova definição de estratégias, tendo um *website* permanente que dê suporte a cada uma dessas etapas previstas no processo de DP.

Em relação ao descritor *aprendizagem experiencial*, os estudos nacionais têm sido publicados em um número bem mais restrito de áreas: educação, contabilidade e administração/gestão (incluindo gestão e inovação, gestão e planejamento, gestão e secretariado). Vale observar que, de forma distinta ao que acontece com o descritor *desenvolvimento profissional*, no caso da *aprendizagem experiencial*, a área da administração/gestão é a que concentra maior número de publicações (73,3%), seguida das áreas de educação (20%) e contabilidade (6,7%).

Na aprendizagem experiencial o resultado dos métodos de pesquisa apresenta um cenário bem diferente, com maior distribuição entre eles: o método qualitativo, apesar do maior percentual (50%), embora continue sendo o predominante, já não tem a mesma incidência encontrada para o descritor *desenvolvimento profissional*. O método quantitativo, por sua vez, teve uma ocorrência bem mais expressiva (37%) e também foram encontrados mais estudos de método misto (13%).

O público-alvo nas pesquisas de aprendizagem experiencial foi bastante diversificado. Os estudos contemplaram empregados do setor de serviços (frentistas, programadores e técnicos em informática, *web designers*, gerenciadores de sistemas operacionais, atendentes - *call center* e atendimento presencial, garçons, vendedores, cabeleireiros, mecânicos de automóveis, etiquetadores, operários de linha de produção), alunos de graduação, professores, serventes da construção civil, especialistas do setor industrial, gestores, empresários do setor hoteleiro, coordenadores de recursos humanos, pesquisadores, executivos, engenheiros biomédicos, petroleiros, jornalistas, profissionais de comunicação e bancários (Tabela 2).

Foram encontradas 33 variáveis relacionadas à aprendizagem experiencial, com destaque para a variável estilos de aprendizagem, que apresentou a maior frequência (59%). As demais variáveis tiveram somente uma ocorrência, porém com certa similaridade ao DP, como exemplo: interação/colaboração grupal (8%); autoanálise/reflexão (8%); mentoria/tutoria (8%); experiência anterior (4%); competência tecnológica (4%); participação em ações de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) (4%) e processo de aprendizagem (4%).

Na literatura estrangeira, em relação às variáveis relacionadas ao descritor *experiential learning*, a variável estilos de aprendizagem (25%) também apresentou maior frequência, seguida por atitude/atitude positiva (21%); aprendizagem ativa (13%); preferência de aprendizagem (8%); compreensão da aprendizagem (8%) e criatividade (8%). Foram encontradas 161 variáveis relacionadas ao descritor, devido ao maior número de estudos publicados na literatura estrangeira.

O resultado referente às áreas de investigação apresenta um número extenso, entretanto, as mais citadas são: educação, administração/gestão, psicologia, ciência e tecnologia, engenharia e saúde. Diferentemente da literatura nacional, a área com maior número de publicações é a educação (41%), seguida por administração/gestão (25%), sendo o restante distribuído sem destaques entre as outras áreas. Em relação ao método de pesquisa, predominou a

abordagem qualitativa (97%); e o público envolvido foi composto, principalmente, por alunos (66%) (Tabela1).

Discussão

O aumento no número de artigos empíricos sobre DP, tanto na literatura nacional quanto na estrangeira, confirma o crescente interesse nas investigações sobre o tema, como sinalizado por Hill et al. (2013). Porém, é preciso ressaltar que é atípica a diferença encontrada entre o número de artigos nacionais e estrangeiros, pois mesmo que exista uma maior produção estrangeira, a diferença foi menos expressiva do que costuma ocorrer na maioria das temáticas em que se compara a produção nacional e a estrangeira. De fato, as bases em inglês tendem a ser expressivamente maiores. O fato de haver uma discrepância menor entre a literatura nacional e a estrangeira sinaliza para uma área que tem recebido interesse nas pesquisas nacionais. Contudo, a produção brasileira ainda é recente e pouco consolidada (Mourão et al., 2014).

Esses achados permitem delinear focos da literatura nacional e internacional, podendo servir de estímulo para que as organizações considerem estratégias diferentes de aprendizagem formal e informal nesse processo (Mourão et al., 2014). No entanto, para que os profissionais da área possam escolher e planejar ações de DP, seria importante que fossem realizados estudos que apontassem evidências das ações que são mais efetivas e com melhor relação custo-benefício. Por isso, seria recomendável que fossem realizadas revisões de literatura e metanálises específicas sobre a efetividade de cada uma das ações, de forma a ajudar os profissionais de gestão de pessoas em seus processos de tomada de decisão.

O método de pesquisa que predominou na literatura nacional e na estrangeira foi o qualitativo. Por um lado, essa pode ser uma indicação de que o fenômeno do DP é afeto a uma pesquisa de natureza mais qualitativa, possivelmente por ter especificidades que dificultam uma padronização ou por ser um fenômeno ainda relativamente novo, no qual se destacam os estudos exploratórios. Por outro, já há iniciativas para o desenvolvimento de medidas para mensurar a percepção de DP (Mourão et al., 2015). O desenvolvimento de medidas sobre esse tema pode possibilitar a comparação de modelos de DP e contribuir para que sejam testadas variáveis antecedentes e consequentes de tal construto.

É importante ponderar, portanto, sobre a ausência de modelos de DP, em especial na literatura nacional. Chama a atenção o fato de a literatura estrangeira ter 23 artigos empíricos com testagem de modelos, ao passo que, na literatura nacional, foi encontrado apenas um artigo. Mas, mesmo na literatura estrangeira, os modelos testados referem-se a amostras específicas, não há testagem de modelos gerais. O único modelo encontrado (Ho et al., 2014) que buscou agrupar uma categoria profissional como um todo - nesse caso, a dos docentes - ainda é limitado por ser voltado para um público específico e ser baseado em uma experiência específica ocorrida no Vietnã.

Também merece menção o fato de que tanto na literatura nacional quanto na estrangeira, embora haja pesquisas sobre DP com públicos-alvo distintos, o público prioritário foi o da área educacional (p. ex., Gumus et al., 2011; Lammintakanen & Kivinen, 2012; Lauber et al., 2010; Monteiro & Mourão, 2016; Neimeyer et al., 2012). A recente criação de medidas para o DP de amplo espectro não focalizadas em uma categoria específica

Tabela 1
Resultados da revisão de literatura sobre desenvolvimento profissional e aprendizagem experiencial

	Desenvolvimento Profissional						Aprendizagem Experiencial						Total geral
	Literatura Nacional			Literatura Estrangeira			Literatura Nacional			Literatura Estrangeira			
Áreas de publicação	1994-04	2005-14	Subtotal	1994-04	2005-14	Subtotal	1994-04	2005-14	Subtotal	1994-04	2005-14	Subtotal	
Educação	5	93	98	46	128	174	2	1	3	5	13	18	293
Administração/Gestão	0	20	20	2	6	8	3	8	11	1	5	6	45
Saúde	0	2	2	4	8	12	0	0	0	3	6	9	23
Psicologia/Psic.Educacion.	0	6	6	5	3	8	0	0	0	1	2	3	17
Contabilidade	0	3	3	0	0	0	0	1	1	0	1	1	5
Educação, Ciências e Tecnologia	0	2	2	3	9	12	0	0	0	1	2	3	17
Ciências/Educação em ciências	0	1	1	3	6	9	0	0	0	0	0	0	10
Ciência Inform./Informática	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3
Educação e Marketing/Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9	12	12
Enfermagem e educação/Enfermagem	0	0	0	5	5	10	0	0	0	9	2	11	21
Educação em engenharia/Engenharia	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	3	4
Educação em agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3
Interdisciplinar	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	3
Serviço social/Social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3
Turismo	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	3	4	6
Outras	0	3	3	5	13	18	0	0	0	12	16	28	49
Total	5	134	139	73	180	253	5	10	15	40	67	107	514

Tabela 2

Principais achados da revisão de literatura sobre desenvolvimento profissional e aprendizagem experiencial

Categorias Analisadas	Desenvolvimento Profissional		Aprendizagem Experiencial	
	Literatura Nacional	Literatura Estrangeira	Literatura Nacional	Literatura Estrangeira
Variáveis relacionadas ao DP*	Grupos de estudos colaborativos/Comunidade de prática (19%) Programa de <i>mentoring/coaching</i> (19%) Programa formativo/treinamento (15%) Formação inicial/conhecimento prévio (14%) Pesquisa/Pesquisa-intervenção (7%) Diário de campo (5%) Discurso em vídeo (5%) Elaboração de livros (5%) Apresentação oral (5%) Trabalho/grupos colaborativos (5%)	Práticas do professor (32%) Crenças (16%) Desempenho do aluno (10%) Atitudes (9%) Conhecimento do conteúdo (9%) <i>Mentoring/coaching</i> (6%) Autoeficácia (6%) Eficácia (5%) Pesquisa ação/Pesquisa ação colaborativa (4%) Liderança (4%)	Estilo de aprendizagem (59%) Interação/colab.grupal(8%) Autoanálise /Reflexão (8%) <i>Mentoring/tutoria</i> (8%) Experiência anterior (4%) Competência tecnológica (4%) Participação T&D (4%) Processo de aprendizagem (4%)	Estilos de aprend. (25%) Atitude/Atit. positiva(21%) Aprendizagem ativa(13%) Preferência de aprend. (8%) Compreensão aprend. (8%) Criatividade (8%)
Método	Qualitativo (89%) Quantitativo (4%) Misto (7%)	Qualitativo (81%) Quantitativo (13%) Misto (6%)	Qualitativo (50%) Quantitativo (37%) Misto (13%)	Qualitativo (97%) Quantitativo (3%)
Público-alvo	Professores (89%) Alunos de graduação, mestrado (6%) Outros (5%)	Professores (79%) Enfermeiros (5%) Alunos (4%) Outros (10%)	Setor serviços (27%) Alunos (25%) Professores (18%) Especialista industrial (12%) Gestores (12%) Outros (1%)	Alunos (66%) Gestores (25%) Outros (9%)

Nota. *DP= Desenvolvimento Profissional

(Mourão et al., 2015) pode permitir comparar os estágios de DP de determinados públicos-alvo ao longo de sua carreira, que é uma das demandas para as pesquisas sobre a temática (Hill et al., 2013).

As variáveis relacionadas ao DP divergiram, mas os estudos correlacionais ainda são limitados em ambas. Além disso, há um conjunto de variáveis antecedentes relacionadas ao DP que contempla variáveis bem diferentes (*mentoring*, grupos de estudos colaborativos, programas formativos, pesquisa-ação, conhecimento do conteúdo, eficácia, crenças, *coaching* atitudes). No que diz respeito às variáveis consequentes do DP, a lista é muito mais reduzida, contemplando apenas autoeficácia do professor, prática de sala de aula e liderança do professor. Assim, este estudo retrata a necessidade da ampliação das pesquisas com estudos correlacionais e modelos explicativos do DP, para expansão de sua rede nomológica.

Os resultados apresentados configuram um panorama das pesquisas sobre DP e permitem concluir que o tema ainda é incipiente na literatura, a despeito de um aumento nas pesquisas sobre a temática. Para os avanços da pesquisa na área, a presente revisão sistemática de literatura permitiu identificar lacunas nas pesquisas e, em decorrência, propor uma agenda para a continuidade dos estudos.

As principais lacunas identificadas foram: (a) estudos concentrados na área da educação; (b) embora exista um quantitativo expressivo de pesquisas, há carência de modelos empíricos explicativos do DP e da aprendizagem experiencial; (c) predomínio de pesquisas qualitativas que poderiam ser beneficiadas se mais métodos mistos fossem empregados; (d) poucos modelos teóricos que ofereçam suporte às pesquisas, pois embora existam modelos disponíveis na literatura (Ho et al., 2014; Illeris, 2007, 2011; Kolb, 1984) ainda são pouco utilizados; (e) uso de medidas de DP que permitam a mensuração em diferentes contextos, pois não há uma tendência de uso

de instrumentos com validade psicométrica, sendo a maior parte das pesquisas realizadas com medidas *ad hoc* e bastante recente a criação de uma medida de uso mais ampliado (Mourão et al., 2014).

Em decorrência das lacunas identificadas, sugere-se uma agenda de pesquisa para a área. A agenda pode ser subdividida em sugestões voltadas para aspectos teóricos e sugestões de caráter metodológico. As sugestões que consideram questões teóricas são basicamente duas: (a) incluir categorias profissionais diversificadas, se possível com comparação de resultados entre elas, caracterizando estudos transocupacionais; e (b) buscar ampliação da rede nomológica do DP, no que se refere à identificação de variáveis antecedentes, consequentes, mediadoras e moderadoras.

Já as sugestões de caráter metodológico são mais extensas, sendo recomendado: (a) adotar métodos mistos, considerando que alguns permitem aprofundamento de resultados, ao passo que outros focalizam amplitude e generalização; (b) testar os modelos teóricos existentes para que se possa avaliar sua pertinência; (c) utilizar as medidas de DP encontradas na literatura - visões atual e evolutiva do DP (Mourão et al., 2014) - a fim de propor aprimoramentos em tais instrumentos ou, se for o caso, sugerir o desenvolvimento de novas medidas que se apliquem a contextos ou categorias específicos; (d) desenvolver ferramentas para a avaliação e intervenção do DP, com pesquisas de delineamento experimental ou quase experimental que permitam compreender melhor como ocorre o DP para diferentes públicos e contextos laborais.

Entre as principais limitações desta revisão de literatura estão a restrição de idiomas de pesquisa e a inviabilidade de leitura na íntegra de todos os artigos revisados. Também pode ser considerada uma limitação o fato de os descritores utilizados na pesquisa não incluírem todos os tipos de aprendizagem formais e informais que podem estar associados ao DP, como o *coaching*, *mentoring* e

as comunidades de prática. Também merece destaque o fato de o estudo ter considerado exclusivamente artigos empíricos sobre a temática. Nesse sentido, a revisão não compreende estudos teóricos, livros, dissertações, teses e anais de congresso. A despeito de tais limitações, os resultados apresentados oferecem um panorama do que tem sido estudado no Brasil e no exterior sobre DP e aprendizagem experiencial, fornecendo possíveis contribuições para as pesquisas futuras acerca dessas temáticas.

Referências

- Abbad, G., Loiola, E., Zerbini, T., & Borges-Andrade, J. E. (2013). Aprender em organizações e no trabalho. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia* (pp. 497-527). Porto Alegre: Artmed.
- Bufrem, L., & Prates, Y. (2005). O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. *Ciência e Informação*, 34(2), 9-25.
- Coelho Júnior, F. A., & Mourão, L. (2011). Suporte à aprendizagem informal no trabalho: Uma proposta de articulação conceitual. *Revista de Administração Mackenzie*, 12(6), 224-253. doi: [10.1590/S1678-69712011000600010](https://doi.org/10.1590/S1678-69712011000600010)
- Coetzer, A., Peter, R., & Peter, V. (2011). Employee learning processes in New Zealand small manufacturing firms. *Journal of Management & Organization*, 17(6), 764-781. doi: [10.5172/jmo.2011.764](https://doi.org/10.5172/jmo.2011.764)
- Conlon, J. T. (2004). A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence. *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4), 283-295. doi: [10.1108/03090590410527663](https://doi.org/10.1108/03090590410527663)
- Dewey, J. (1974). *John Dewey on education: Selected writings*. Chicago: University of Chicago Press.
- Flach, L., & Antonello, C. S. (2010). A teoria sobre aprendizagem informal e suas implicações nas organizações. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(2), 193-208.
- Gondim, S. M. G., Souza, J. J., & Peixoto, A. L. A. (2013). Gestão de pessoas. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia* (pp. 343-374). Porto Alegre: Artmed.
- Gumus, G., Borkowski, N., Deckard, G. J., & Martel, K. J. (2011). Healthcare managers' perceptions of professional development and organizational support. *Journal of Health and Human Services Administration*, 34(1), 42-63.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance. A conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224-229.
- Hill, H. C., Beisiegel, M., & Jacob, R. (2013). Professional development research: Consensus, crossroads, and challenges. *Educational Researcher*, 42(9), 476-487. doi: [10.3102/0013189X13512674](https://doi.org/10.3102/0013189X13512674)
- Ho, T. V., Nakamori, Y., & Ho, B. T. (2014). Study on a model for teacher professional development in Vietnam based on knowledge management. *Proceedings of the 57th Annual Meeting of the ISSS-2013 HaiPhong, Vietnam*, 1(1), 1-15.
- Illeris, K. (2007). What do we actually mean by experiential learning? *Human Resource Development Review*, 6(1), 84-95. doi: [10.1177/1534484306296828](https://doi.org/10.1177/1534484306296828)
- Illeris, K. (2011). Workplaces and learning. In M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B. N. O'Connor (Eds.), *The SAGE Handbook of workplace learning* (pp. 32-45). Londres: SAGE Publications.
- Jacobs, D. (2001). A bibliometric study of the publication patterns of scientists in South Africa 1992-96, with particular reference to status and funding. *Information Research*, 6(3).
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs: Prentice.
- Lammintakanen, J., & Kivinen, T. (2012). Continuing professional development in nursing: Does age matter? *Journal of Workplace Learning*, 24(1), 34-47. doi: [10.1108/13665621211191096](https://doi.org/10.1108/13665621211191096)
- Lauber, T., Taylor, E. J., Decker, D. J., & Knuth, B. A. (2010). Challenges of professional development: Balancing the demands of employers and professions in Federal Natural Resource Agencies. *Organization & Environment*, 23(4), 446-464. doi: [10.1177/1086026610387760](https://doi.org/10.1177/1086026610387760)
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34-36. doi: [10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x)
- Marsick, V., & Watkins, K. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. New York: Routledge and Kegan Paul.
- Monteiro, A. C., & Mourão, L. (2016). Resiliência e justiça organizacional como antecedentes da percepção de desenvolvimento profissional. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 32(1), 111-121. doi: [http://dx.doi.org/10.1590/0102-37722016012402111121](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/0102-37722016012402111121)
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19(1), 73-85. doi: [10.1590/S1413-82712014000100008](https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100008)
- Mourão, L., & Puente-Palacios, K. P. (2006). Formação profissional. In J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para gestão de pessoas* (pp. 41-64). Porto Alegre: Artmed.
- Mourão, L., Monteiro, A. C. F., & Viana, V. R. (2014). A influência do desenvolvimento profissional e da identificação organizacional na satisfação no trabalho. *Psico*, 45(2), 198-208. doi: [10.15448/1980-8623.2014.2.13470](https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.2.13470)
- Mourão, L., Puente-Palacios, K., Porto, J. B., & Monteiro, A. C. F. (2015). Percepção de desenvolvimento profissional. In K. Puente-Palacios & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (pp. 315-326). Porto Alegre: Artmed.
- Mugnaini, R., & Strehl, L. (2008). Recuperação e impacto da produção científica na era Google: Uma análise comparativa entre o Google Acadêmico e a Web of Science. *Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 13, 92-105.
- Neimeyer, G. J., Taylor, J. M., & Cox, D. R. (2012). On hope and possibility: Does continuing professional development contribute to ongoing professional competence? *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 476-486. doi: [10.1037/a0029613](https://doi.org/10.1037/a0029613)
- Pantoja, M. L., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Estratégias de aprendizagem no trabalho em diferentes ocupações profissionais. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(1), 41-62.
- Piaget, J. (1970). *Psicologia e pedagogia*. Rio de Janeiro: Forense.
- Pimentel, A. (2007). A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. *Estudos de Psicologia*, 12(2), 159-168. doi: [10.1590/S1413-294X2007000200008](https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000200008)
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Rigsby, J. T., Addy, N., Herring, C., & Polledo, D. (2013). An examination of internships and job opportunities. *Journal of Applied Business Research*, 29(4), 1131-1144. doi: [10.19030/jabr.v29i4.7921](https://doi.org/10.19030/jabr.v29i4.7921)
- Santos, R. N. M., & Kobachi, N. Y. (2009). Bibliometria, cientometria, infometria: Conceitos e aplicações. *Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia*, 2(1), 155-172.
- Sorohan, E. (1993). We do; therefore we learn. *Training and Development*, 4(10), 47-52.
- Souza, C. D. (2013). A organização do conhecimento: Estudo bibliométrico na base de dados ISI Web of Knowledge. *Biblios: Revista de Biblioteconomia e Ciências de la Información*, 51, 20-32. doi: [10.5195/biblios.2013.108](https://doi.org/10.5195/biblios.2013.108)
- Terra, J. C. C. (2000). *Gestão do conhecimento*. São Paulo: Editora Negócio.
- VandenBos, G. R. (2010). *Dicionário de Psicologia*. American Psychological Association - APA. Porto Alegre: Artmed.

Informações sobre o artigo

Recebido em: 15/04/2016

Primeira decisão editorial em: 13/06/2016

Versão final em: 22/07/2016

Aceito em: 22/07/2016