

EDUCAÇÃO CONTINUADA: prolegominais

A relevância do ensino corporativo, na era da informação, vem ganhando contínua e constantemente destaque, aliado aos avanços da tecnologia, os quais são responsáveis por alterações em processos nos mais diversos campos da atividade humana e sempre trazendo consigo mudanças nas atitudes socioculturais dos povos. As organizações assumiram alguns dos papéis que somente o ambiente escolar/educacional até então proporcionava. Assim, facilitar o acesso ao conhecimento para os seus funcionários e colaboradores passou a ser também responsabilidade da organização/empresa, tendo como prioridade o desenvolvimento do capital humano, ativo intangível que, além de proporcionar agilização de soluções, com o fulcro na melhoria de seus processos/procedimentos da organização, torna a empresa mais eficiente, eficaz e efetiva; enfim, competitiva no mercado.

Entende-se que a educação continuada é um conjunto de práticas educacionais, organizada, sistematizada e aplicada com o objetivo de promover oportunidades para o desenvolvimento das pessoas (capital humano), permitindo que elas, além de atuarem de forma mais efetiva e eficaz, executem suas atividades com prazer.

Enquanto processo contínuo, Furter (1975, p. 136 *apud* CORREDATO, 2005, p. 74), argumenta que a educação é um “[...] duplo processo de aprofundamento, tanto da experiência pessoal quanto da vida social global, o qual se traduz pela participação efetiva, ativa e responsável de cada sujeito envolvido, qualquer que seja a etapa da existência que esteja vivendo”.

Por seu turno, Pereira (2000, p. 58) assevera que a Educação Continuada é definida como “[...] um processo contínuo de desenvolvimento pessoal, intelectual e psicológico do ser humano em sua interação com o meio em que está inserido, visto que seu aprendizado está intrínseco ao ciclo de evolução. Portanto, só termina com a morte”.

A falta de tempo dos funcionários para sair de seus escritórios rumo às empresas e escolas de treinamento está fazendo surgir outra forma de aprendizagem - as organizações estão desenvolvendo seus próprios programas de educação, visando à formação permanente de seu

capital humano. Para Meister (1999), tais programas são vistos como sendo formas de Educação Corporativa.

Para o mencionado autor, a educação corporativa privilegia o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas conhecimentos técnico-instrumentais. Estas idéias encontram reforço em Bergamini (1997), o qual vê a educação continuada além do atendimento de fatores externos de satisfação da empresa. A educação continuada está voltada, também, para o processo de aprendizagem que se utiliza de recursos organizacionais e educacionais disponíveis e de metodologias as quais permitam o despontar de talentos e forças motivacionais que tenham repercussão no rendimento profissional do funcionário.

Convém ressaltar, que mudanças no comportamento e melhoria do desempenho e da produtividade são características que influenciam ambientes de trabalho. Por isso, a necessidade de constante adaptação para atender melhor o cliente - satisfazendo-o, em nível de exaustão. Acrescente-se, também, a imprescindibilidade do contínuo acompanhamento do processo evolutivo, ao qual a sociedade procura se adaptar em razão do rápido avanço da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), que envolve a todos.

Entende-se, pois, que o grau de exigência do cliente externo é maior e essa variável pode ser atendida se os clientes internos, os funcionários, estiverem motivados e satisfeitos. Frise-se que essa motivação é concebida como uma energia direta vinculada à satisfação do empregado em exercer suas atividades na organização com habilidade e qualificação/capacitação. Ainda, segundo Bergamini (1997), entre outras condições necessárias na empresa para o capital humano, a exemplo da remuneração compatível com a função exercida pelo funcionário, ser-lhe oferecido um ambiente de trabalho prazeroso.

Saliente-se que, de acordo com Lévy-Leboyer (1994), Bergamini (1996); Coda (1996) e Mundim (2002), alguns indicadores de satisfação são vitais no ambiente organizacional, tais como, dentre outros: liderança; compreensão; maturidade empresarial; colaboração entre áreas funcionais; valorização profissional; identificação com a empresa; processo de comunicação; política de gestão e desenvolvimento de pessoas.

Por outro lado, convém destaque para o princípio metodológico da Educação Corporativa: o da cultura da aprendizagem contínua, onde se adotam múltiplas formas de aprendizagem - presencial, semipresencial, virtual e de autodesenvolvimento.

Conforme Costa (2001) existem quatro razões que movimentam as organizações a fazerem uso da Educação Corporativa. São elas: transmissão de conhecimentos que comunguem com as metas empresariais; oportunização de aprendizado e desenvolvimento sistematizado; disseminação e impregnação dos valores e da cultura da organização; e, implementação de estratégias que visem despertar nos funcionários a importância e valorização do seu emprego.

Pelo exposto, entende-se que o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes nas pessoas/funcionários é uma necessidade cada vez mais contínua no mercado contemporâneo. A Educação Continuada é uma ferramenta aliada, capaz de reduzir vários fatores limitantes, tais como: custo de deslocamento; ausência no trabalho em razão do treinamento; afastamento das atividades de profissionais, entre outros. Isso possibilita o treinamento/capacitação de que um grupo maior de funcionários e em menor espaço de tempo. Em relação aos programas a serem desenvolvidos, estes podem ser moldados conforme as necessidades da organização ou das próprias pessoas/funcionários.

Referências: BERGAMINI, C. W. **A motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997. BERGAMINI, C. W. ; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional**. São Paulo: Atlas, 1996. CORREDATO, Tânia Regina. A importância da educação corporativa - relato de uma experiência. In: **REVISTA FANP**, Nova Esperança (PR), v. 1, n. 1, p. 73-79, 2004. COSTA, Ana Cláudia Athayde da. **Sociedade pós-capitalista**. Tradução de Nivaldo Montigelli Júnior. São Paulo: Pioneira, 1999. FURTER, Pierre. **Educação Permanente e desenvolvimento cultural**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1975. LÉVY-LEBOYER, C. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994. MEISTER, J. C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999. MUNDIN, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de produtos e Educação Corporativa**. São Paulo: Atlas, 2002. PEREIRA, Ana Maria. **Educação Continuada à Distância do profissional catalogador**. 2000. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio Mesquita Filho", Marília, 2000.