

EDUCAÇÃO CORPORATIVA OU EDUCAÇÃO CONTINUADA?

Luiz Carlos dos Santos

A educação corporativa, em todos os seus níveis e modalidades, emerge como uma tendência irreversível para as organizações neste século. Baumgartner (2008), lucidamente, assevera que a educação corporativa, uma modalidade de gestão inteligente, depende da vontade política dos líderes empresariais. No entanto, além da vontade política, é necessário ressaltar a relevância do compromisso ético com o ser humano e a competência técnica na execução dos programas e ações educativos.

As empresas estão se reordenando em relação à modalidade “Educação Corporativa”, tanto em relação a conteúdos e métodos, quanto para técnicas e gestão; para isso, suas estratégias educacionais são de capital importância.

Percebe-se que a educação, no plano espacial, extrapolou os limites das salas de aula e de outros espaços destinados para a capacitação/treinamento de recursos humanos. Já no plano temporal, o conceito de idade de formação foi superado - a educação tornou-se permanente, contínua, constante.

Nesta linha de raciocínio, Cortella (2008), reafirma que uma empresa precisa ter lucratividade, rentabilidade, produtividade e competitividade. Essas quatro colunas resultam na sustentabilidade. Isso porque a organização deve ter competência no que desenvolve em seu setor, o tipo de produto, mercadoria ou serviço que oferece; capacidade de planejar-se estrategicamente, os equipamentos de que dispõe o posicionamento no mercado, sensibilidade ao analisar cenários futuros. Entretanto, essa credibilidade empresarial depende, também, do modo como é manejado o estoque de conhecimento que dentro dela atua nos seus colaboradores.

Frise-se, contudo, que ao investir em educação corporativa não significa, necessariamente, que a organização está mais bem preparada. Essa relação não chega a ser direta. Corroborando Cortella (2008), o contrário, entretanto, é automático: não investir na formação implica uma perda significativa da competência e da qualidade.

Sabe-se que a educação é um dos melhores investimentos (para os colaboradores e, conseqüentemente, para a organização). O estabelecimento dessa condição, sob o prisma organizacional, traduz-se em uma multiplicidade de elementos, desde treinamentos pontuais até cursos de formação e sofisticadas especializações ou MBA. Assinale-se que a educação continuada pressupõe a capacidade de dar vitalidade à ação, às competências, às habilidades,

às atitudes, ao perfil das pessoas. Se a liderança não estiver voltada para priorizar a formação contínua, essa organização deixará de ter, no futuro, uma história de vitórias pessoais e organizacionais a registrar.

A gestão do capital humano é também ter a percepção de concretizar o aprimoramento da sensibilidade no mundo do trabalho. Em outras palavras, é a promoção de atividades que envolvam a sensibilidade estética no campo da música, da poesia, das artes plásticas, da ecologia, dentre outras. Isso poderá propiciar àqueles que atuem em uma empresa, um grande prazer pela estrutura de conhecimento em seus múltiplos níveis.

Cabe salientar que num ambiente de crescente interdisciplinaridade e conexões múltiplas (transdisciplinaridade e transversalidade, por exemplo), as organizações necessitam de colaboradores capazes de pensar o novo, de enxergar além da moldura, de buscar soluções para o que ainda está no horizonte, ou seja, o que não está posto. Assim, tais capacidades só podem advir de pessoas com repertório técnico, intelectual e sensorial. Deve-se falar menos da formação de um generalista e mais na formação de um multiespecialista - aquela pessoa que esteja voltada para uma visão genérica das coisas e, ainda, possa deter autonomia bastante para construir uma nova competência.

Conclui-se lembrando a lição do filósofo John Dewey, que trabalhou na área de educação por muitos anos - “é preciso aprender a aprender”. Assim, não se pode atuar no campo empresarial apenas para formação estratégica, porque a educação trabalha num prazo mais dilatado. Mas também não se pode ser imediatista e trabalhar apenas para a semana seguinte com uma formação específica e, portanto, focada e limitada. É necessário equilibrar a balança: uma organização que não pense na formação de um multiespecialista, fratura a condição de ir adiante com maior perenidade. Enfim, a velocidade da alteração dos processos produtivos, dos conhecimentos, dos nichos de mercado é tamanha, que o problema não é estar o tempo todo partindo, mas sim estar sempre apto para cada partida e para cada chegada.