

APRENDER A APRENDER

Ariane Babbitonga

Associação Educacional Leonardo Da Vinci
Curso de Especialização em Gestão Empresarial

Resumo

Uma grande mudança de mentalidade nas empresas de todo mundo coloca a educação em lugar de destaque. Nenhuma empresa atinge o sucesso se não estiver em constante processo de aprendizado. Hoje, o bom profissional é aquele que, além de ser bem educado, desempenha o seu trabalho de forma extraordinária. No mundo do trabalho, é de extrema importância a capacidade das pessoas de resolver problema. É uma questão de sobrevivência para as empresas, sendo necessário ter um quadro de funcionários qualificados para poder competir no mercado. O presente artigo aborda alguns aspectos dessa problemática.

Palavras-chave: Empresa – Educação - Formação Profissional.

1. INTRODUÇÃO

“Hoje é vital não só aprender, mas sobretudo organizar nosso sistema mental para aprender a aprender” (Morin, 1986, p.125)

A época atual está sendo marcada por grandes e rápidas mudanças. Devido a esse fato, as organizações vêm investindo intensamente em educação. A superespecialização tornou-se um obstáculo ao desenvolvimento organizacional, ao contrário do que se imaginava até há bem pouco tempo. Em outras palavras, está fora de época pensar que o conhecimento puramente técnico é o bastante.

A empresa tornou-se um lugar onde se ensina e se aprende continuamente, num processo que envolve todos os membros da organização, da presidência ao chão de fábrica.

“À medida que deixamos para trás a era industrial e o capitalismo meramente acumulativo, o saber emerge como a pedra de toque do desenvolvimento. Evidências vindas do mundo inteiro têm apontado para os seguintes fatos: O Conhecimento será o produto mais valioso deste milênio. É na combinação do conhecimento com a sabedoria que está o ponto central da questão. Essa combinação forma o que chamamos de Conhecimento Sábio” (Mariotti, 1999, p. 15)

A educação, hoje, encontra-se em lugar de destaque. Uma empresa jamais se torna definitivamente educada: está aprendendo e ensinando sempre. É formada por pessoas em que o Conhecimento Sábio evolui e cresce a cada dia.

2. EDUCAÇÃO

Segundo Mariotti (1999, p. 24), o termo “*educação deriva do latim ex + ducere, que significa conduzir para fora os valores que já existem nas pessoas em forma de potencial. O comportamento dos indivíduos é fundamentalmente orientado por esses valores.*” A educação é um processo de mobilização de potenciais humanos; não é uma simples imposição vinda de fora, embora o meio em que vivemos influencie nossa educação.

“Trata-se de um caminho de mão dupla. Ensinar é ensinar a ensinar e aprender é aprender a aprender. Não estamos falando, portanto, numa simples transmissão de conhecimento, na expectativa de sua aceitação passiva. Até porque, sendo a educação um componente da cultura, seu surgimento e evolução implicam mudança. Trata-se, portanto, de um fluxo contínuo, que não mais se limita à chamada educação intencional. Num sentido mais amplo, o processo é espontâneo e não admite fronteiras.” (Mariotti, 1999, p. 24)

Muitas pessoas trabalham anos em uma empresa e só sabem executar o seu serviço, porque foram treinadas somente para tal serviço. Na experiência educativa, o treinamento técnico é uma transgressão, pois faz com que o funcionário execute um trabalho mecanicamente, sem ao menos saber qual a sua importância dentro da empresa.

No processo de aprender, descobrimos que só é possível ensinar como tarefa não apenas embutida no aprender, porém como um processo que pode deflagrar no aprendiz uma curiosidade crescente, tornando-o mais e mais criador. Isso quer dizer que quanto mais criticamente exercemos a capacidade de aprender, tanto mais construímos e desenvolvemos a “curiosidade”.

Referimo-nos à capacidade de aprender, não somente para nos adaptarmos, mas, sobretudo, para transformarmos a realidade para nela podermos intervir, recriando-a, demonstrando a nossa educabilidade em um nível distinto do nível do adestramento dos outros animais ou do cultivo de plantas.

Nós, mulheres e homens, somos os únicos seres que, social e historicamente, nos tornamos capazes de aprender. Por isso, somos os únicos para quem aprender é uma aventura criadora. É algo, por isso mesmo, muito mais rico do que meramente repetir a lição dada. É construir, reconstruir, constatar para mudar, o que não se faz sem abertura ao risco e à aventura do espírito.

Tornamo-nos capazes de intervir na realidade e, não, simplesmente, de nos adaptarmos a ela. Não é aceitável a posição ingênua ou neutra daquele que estuda, seja ele físico, biólogo, sociólogo, matemático ou pensador da educação. Ninguém pode estar de forma neutra no mundo, com o mundo e com os outros. Nossa vivência implica decisões, escolha e intervenção na realidade. Não estamos no mundo com luvas nas mãos, apenas constatando.

2.1. Diferença entre Educação e Treinamento

A educação, nos dias de atuais, tem sido confundida com treinamento. A educação está voltada para a mente das pessoas e para o seu autodesenvolvimento. Segundo Paulo Freire(1999), “*ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua*

produção ou a sua construção.” Já o treinamento está voltado para as habilidades na tarefa a ser executada.

2.1.1. Treinamento e Adestramento

Examinemos as conotações que pode ter o termo “treinamento”. Nas empresas em que já estão sendo redefinidos os conceitos de educação e desenvolvimento, o termo não é mais usado ou, pelo menos, não mais empregado como sinônimo de adestramento. Quando utilizada, a expressão “treinamento” refere-se, quase sempre, ao fornecimento de conhecimentos, métodos e/ou técnicas isoladas, com objetivos igualmente isolados. Nesse sentido, o treinamento deve, supostamente, ser o mais breve possível, e os resultados de sua aplicação prática precisam, também supostamente, surgir com igual presteza.

Sob um ponto de vista estritamente utilitarista, esse imediatismo parece, a princípio, ser muito vantajoso, principalmente quando se imagina que seus resultados possam ser numericamente aferíveis. Essa é a situação que ocorre, com frequência, no treinamento dado a vendedores, por exemplo. De acordo com Mariotti, trata-se de uma abordagem que resulta nos seguintes problemas:

“Só pode ser utilizada se o objetivo do treinamento puder ser supersimplificado; supersimplificação implica superficialidade; a superficialidade gera efeitos que se restringem ao curto ou, máximo, ao médio prazo; gera também automatismos e estreita o horizonte mental das pessoas; indivíduos treinados nessa perspectiva tendem a pôr em prática os conhecimentos recebidos de forma mecânica e limitada; assim, sua atuação acaba tornando-se repetitiva e estereotipada; a atuação estereotipada exclui a individualidade das pessoas, porque pressupõe que aquilo que serve para um serve para todos; em termos de serviço, portanto, trata-se de uma abordagem superada e improdutiva: ignora o fator personalização, que é da maior importância numa época como a atual.”(Mariotti,1999, p.49)

Como se sabe, a área que mais se expande atualmente é a de serviços. Então, fica fácil concluir que a personalização, mais do que uma simples tática, é uma visão de negócios em que o ser humano aparece cada vez mais como o personagem principal. Por isso, é difícil acreditar que treinamentos superficiais possam dar resultados duradouros e conectados com a totalidade da organização. É preciso mudar profundamente a concepção que hoje temos a esse respeito.

2.1.2. Educação Organizacional Continuada

Trata-se de uma abordagem mais ampla, em que o treinamento aparece como um componente e, mesmo assim, bem diverso do que era antes. Estende-se à totalidade da empresa, que passa a ser vista como um sistema que, por sua vez, convive com outros sistemas numa rede de conexões. O conhecimento e as práticas que dela derivam são, incessantemente, intercambiados entre os componentes dessa teia.

Assim, o que aprendemos e o que ensinamos, numa empresa, não pode ser reduzido a uma série mecânica e descontinuada de blocos de aprendizado que transmitem um conhecimento ralo, mecanicista, de duração efêmera e, principalmente, impessoal e massificado.

Há até relativamente pouco tempo, essa postura fazia algum sentido para os mais imediatistas. Nos dias atuais, porém, para chegarmos à excelência, são necessários métodos bem mais sofisticados. A educação organizacional continuada faz parte de uma visão de negócios sistêmica, complexa e sustentada. Seus efeitos são duradouros, porque não se interrompe depois de iniciada. Concluimos, dessa forma, que os melhores resultados aparecerão sempre a longo prazo, não podendo, inclusive, serem avaliados por critérios apenas numéricos.

É nesse ponto que está a grande dificuldade. Até porque, numa época em que aqui-e- agora desponta como um sentimento amplamente disseminado, não podemos evitar que seja confundida com o imediatismo. Este, como sabemos, é o aqui-e- agora das pessoas de mentalidade rústica.

Isso acontece porque as noções de linha de tempo e a visão de futuro são pouco conhecidas entre nós, apesar de não serem novidade. Ainda temos dificuldade para entender que o presente contém o passado e é inconcebível sem uma perspectiva de futuro.

3. EMPRESAS, EDUCAÇÃO E EMPREGO

3.1. Empresa x Educação

Todas as empresas que desejam atingir o sucesso buscam adaptar-se ao mercado, superando os concorrentes e criando “algo inovador” que as faça líderes no mercado do futuro.

As empresas estão tão preocupadas em chegar ao sucesso que não percebem que dependem de pessoas para o seu bom funcionamento. A inteligência da empresa vem de pessoas. Pessoas educadas desenvolvem melhor suas idéias e, conseqüentemente, contribuem com soluções de problemas e sugestões de melhorias.

O desenvolvimento tecnológico promete muitas facilidades e muitas dificuldades. O futuro dependerá da integração de forças, e vencerá quem souber interagir e tirar proveito das interfaces. Nesse sentido, Pastore contribui:

“No mundo do futuro, o que vai contar é a capacidade das pessoas para resolver problemas. Quem for capaz de fazer isso terá muito trabalho. Nesse mundo, será essencial ser bem educado e dominar adequadamente as técnicas do seu ofício. Aliás, a própria noção de profissão será ampliada. As profissões “tamanho único” têm seus dias contados. Os seres humanos valerão pela sua capacidade de combinar assuntos correlatos. Será decisivo conhecer bem as famílias profissionais, ou seja, os diversos ramos da sua profissão.” (1998, p.68)

Esse mundo exigirá novas instituições para articular os seres humanos com o conhecimento e as tecnologias. As conseqüências sociais da revolução tecnológica estão por acontecer. Os seus efeitos mais profundos serão sentidos nas primeiras décadas deste milênio. O Brasil precisa estar preparado. Para nós, há duas alternativas: ou educamos aceleradamente e com eficiência ou convencemos os nossos concorrentes a deseducar seus povos e a parar de competir.

3.2. Educação x Emprego

A entrada de novas tecnologias e modos de trabalhar provoca grandes deslocamentos entre ocupações, empresas e setores, elevando as exigências de qualificação do trabalho.

O trabalhador terá, em decorrência da sua educação básica, sua realocação em outros setores ou a mudança de profissão. Nos Estados Unidos, por exemplo, onde a força de trabalho possui 12 anos de escola - e boa escola - a reciclagem, a reconversão e o retreinamento tornam-se uma tarefa bem mais fácil do que no Brasil, onde os trabalhadores têm, em média, 4 anos de escola e de baixa qualidade.

Nos últimos anos, uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria constatou que os trabalhadores do setor têxtil que chegaram a completar a 6ª série do antigo primeiro grau em escolas públicas (grande maioria) têm enorme dificuldade para escrever corretamente, para se expressar com clareza e para fazer as quatro operações. Como podemos competir se não dominamos nem a educação básica?

Apesar das dificuldades, o Brasil tem apresentado uma melhoria nos indicadores educacionais: conseguimos, nos últimos dez anos, reduzir a taxa de analfabetismo de 24% para 17%. Todavia, nossa situação é muito precária, se comparada com nossos concorrentes da mesma faixa de desenvolvimento, como é o caso da Tailândia, Malásia, Chile, México, Argentina, Coreia, Hong Kong e Cingapura que apresentam, em média, apenas 9,5% de analfabetos.

Tanto quanto o crescimento econômico é importante para gerar empregos, a educação é essencial para ajustar os trabalhadores às novas modalidades de trabalho. O mundo moderno registra uma demanda crescente por trabalho qualificado. Já foi o tempo em que a mão-de-obra barata e não qualificada era uma vantagem comparativa; hoje, é uma grande desvantagem. A empresa só pode acompanhar a velocidade meteórica das transformações tecnológicas se contar com trabalhadores educados. Na visão de Pastore:

“Já foi o tempo em que a meta da empresa era tornar-se competitiva. Hoje, ela tem de se manter competitiva. Para tanto, empregados e empregadores precisam se educar e cooperar entre si. Só é possível vencer a guerra externa, da competição, acabando-se com a guerra interna. A cooperação intra-empresarial é essencial.”(1998, p. 24)

3.3. Tecnologia e Formação de Pessoal

Afirmar que o aumento do desemprego no mundo foi causado pelo avanço tecnológico é tão inadequado quanto afirmar que políticas compensatórias podem resolver todos os problemas gerados pelas tecnologias.

Historicamente, a mudança tecnológica e a melhoria de produtividade estiveram associadas à expansão do emprego e não, à sua redução. A tecnologia não provoca desemprego, embora muitos indivíduos enfrentem um ajustamento prolongado dentro de quadros profissionais. Porém, acaba contribuindo para melhoria do nível de emprego. Na concepção de Pastore:

“Uma adoção demasiadamente lenta de novas tecnologias pode ter efeitos mais graves sobre o nível de emprego. Em muitos países, o desemprego decorre das importações que, por sua vez, são realizadas para cobrir as suas deficiências tecnológicas. Se as novas tecnologias tivessem entrado há mais tempo, é bem provável que suas economias seriam mais competitivas e capazes de produzir internamente os bens que são importados, gerando, com isso, muito emprego doméstico”(1998, p.65)

As tecnologias não mudam o perfil de todas as profissões. Não existe um movimento único em direção a um maior nível de qualificação. O que acontece é que algumas profissões se mantêm como estão, e outras passam por uma metamorfose de qualificação crescente. Em decorrência disso, a demanda por profissionais de baixa qualificação pode continuar intensa, ao mesmo tempo em que a demanda por profissionais mais qualificados aumenta.

Esse fenômeno se mostra mais evidente para os ingressantes no mercado de trabalho. Isso significa dizer que as atividades menos qualificadas vão, aos poucos, ficando para os mais velhos, enquanto as atividades mais qualificadas vão buscando os mais jovens. Na afirmação de Pastore (1998, p.67), *“grande parte dos problemas de emprego seria resolvida com a melhoria da educação geral, da formação profissional básica e da flexibilização da legislação trabalhista, atividades que, no conjunto, dependem de um esforço coordenado entre governo e associações privadas”*

4. EMPREGABILIDADE

Empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.

Essa é outra área de grande repercussão sobre o tema cultura organizacional, que se desenvolveu muito nos últimos tempos, em especial, por causa da acentuada diminuição dos postos de trabalho que vem ocorrendo no plano mundial. Segundo Mariotti (1999, p.172):

“O desenvolvimento pessoal para a empregabilidade se centra em 10 parâmetros básicos: Pensamento sistêmico; Autopercepção; Automotivação; Capital intelectual; Capacidade física e mental; Integração razão-intuição; Criatividade; Capacidade de análise social; Visão pessoal de futuro; Competências interpessoais.”

5. FORMAÇÃO CONTINUADA

Na perspectiva de Paulo Freire(1999), *“Estudar é uma forma de reinventar, de recriar, de reescrever. Seres alfabetizados transformam o mundo com seu trabalho, criam o*

seu mundo.” Esse mundo, criado pela transformação do mundo que não criaram e que constitui seu domínio, é o mundo da cultura.

Estudar é, também e sobretudo, pensar a prática. E pensar a prática é a melhor maneira de pensar certo. Dessa forma, quem estuda não deve perder oportunidade alguma em suas relações com os outros e com a realidade para assumir uma postura curiosa: a postura de quem pergunta, a de quem indaga e a de quem busca.

Estudar é, realmente, um trabalho difícil. Exige de quem o faz uma postura crítica, sistemática. Exige uma disciplina intelectual que não se ganha a não ser praticando. Ainda há quem diga que estudar é perda de tempo. Muitas pessoas se decepcionam com a educação pelo fato de que estudam e não conseguem de imediato um emprego ou um melhor emprego.

No entanto, convém esclarecer que a educação é uma riqueza que os educandos recebem para a vida toda. À medida que são alfabetizados, vão organizando uma forma cada vez mais justa de pensar. Através da problematização de seu mundo, da análise crítica de sua prática, poderão atuar cada vez mais seguramente no mundo.

Outro assunto relevante na educação é a idade. Muitas pessoas se consideram “velhas” para começar a estudar. Quando eram “novos” ou crianças, muitos não estudaram, talvez por falta de condições financeiras dos pais, talvez por falta de interesse próprio. Muitas são as razões que levam uma pessoa a parar de estudar, e muitas são as pessoas que param. Todavia, há muitas razões para voltarmos a estudar. A educação é importante em todas as idades, seja pelo simples fato de ler e escrever ou, até mesmo, de se aprofundar em algum assunto para desenvolver uma formação profissional. A sociedade atual não oferece boas condições para estudo, mas exige do profissional um certo nível escolar e experiência profissional.

6. CONCLUSÃO

A educação tem o importante papel de complementar a humanidade, de oferecer às pessoas condições de ver o mundo de forma clara e objetiva, oportunizando a participação ativa nas decisões do dia-a-dia. Através da educação, as pessoas reavaliam seus pontos de vista, o que ocasiona mudanças comportamentais significativas.

O mundo atual passa por uma verdadeira revolução, onde a educação é fator diferencial. Por um determinado tempo, o treinamento foi suficiente para o sucesso de uma pessoa. Trazia retorno à empresa, além de preparar rapidamente,. Hoje, a educação é vital para o profissional e para a empresa.

Na era tecnológica, pessoas educadas desempenham melhor suas atividades. Apesar da tecnologia simplificar as tarefas, exige um amplo arco de compreensão para os trabalhadores poderem operar em ambientes tecnificados. Mais especificamente, as tecnologias instigam novas formas de agir e exigem mais atenção, sincronismo, responsabilidade, capacidade para decidir.

O desenvolvimento tecnológico trará, ainda, muitas mudanças e surpresas. Temos certeza de que, no futuro, não bastará ter diplomas e credenciais. O que contará será a capacidade. Não bastará ser bem educado; será fundamental executar de maneira excepcional seu trabalho.

As empresas chegarão ao sucesso se acreditarem nas pessoas. Somente as pessoas poderão tornar as empresas grandes e competitivas.

Lamentavelmente, a tecnologia avança velozmente, inclusive elevando o tempo médio de vida do ser humano e tornando o seu conhecimento obsoleto com rapidez cada vez maior. Há quem afirme que o tempo médio do que se aprende, hoje, é apenas de quatro anos. As pessoas devem ser preparadas para se manterem em permanente processo de educação continuada, o que evitará a obsolescência intelectual e a morte profissional, ou seja, a impossibilidade de se manterem “empregáveis”.

7. BIBLIOGRAFIA

FREIRE, Paulo. Ação Cultural para a Liberdade; Paz e Terra, 4ª Edição, Rio de Janeiro, 1982.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia; Paz e Terra, 11ª Edição, Rio de Janeiro, 1999.

MARIOTTI, Humberto. Organizações de Aprendizagem. Editora Atlas, 2ª Edição, São Paulo/SP, 1999.

MORIN, Edgar. O Método : O Conhecimento do conhecimento. Mem Martins : Europa-América, 1ª Edição, São Paulo/SP, 1986.

PASTORE, José. O desemprego tem cura? Makron Books, São Paulo/SP, 1998.

SAVATER, Fernando. O Valor de Educar; Martins Fontes, São Paulo, 1998.