Aprendizagem contínua é ação estratégica

A educação é a premissa básica e insubstituível para o desenvolvimento do ser humano, não importa a fase que ele vivencie. Isso é facilmente percebido, basta apenas que os olhares sejam direcionados para a família – onde a criança aprende a dar os primeiros passos que a levarão para o mundo. Já as escolas e as instituições de ensino técnico ou superior conduzem o estudante para um aprendizado contínuo e se tornam a ponte para o futuro da vida profissional.

Depois, chega o momento em que é preciso colocar em prática toda a bagagem de conhecimento adquirido e se dá as boas-vindas à realidade corporativa. Mas a conquista de uma vaga no mercado, mesmo que o profissional tenha se destacado diante de inúmeros concorrentes, assegura que ele atenderá às expectativas da organização que apostou no seu talento?

A resposta será positiva se o colaborador estiver consciente de que o meio organizacional exige um constante aprendizado e, diga-se de passagem, não apenas na esfera técnica, mas também na comportamental.

Para atender a essa necessidade de aprendizagem contínua, as empresas instituem ações direcionadas para a área de treinamento e desenvolvimento. Na Faber-Castell, por exemplo, há nove anos foi criado o “Programa de Educação para o Trabalho” – uma iniciativa que surgiu a partir do momento em que a empresa sentiu a necessidade de informar os colaboradores sobre assuntos corporativos e auxiliá-los no desenvolvimento pessoal e profissional, e ao mesmo tempo despertar o espírito de cidadania em cada membro do seu quadro funcional. Atualmente, esse programa beneficia funcionários que atuam nas unidades do Brasil e da Costa Rica.

A Faber-Castell é o maior fabricante de lápis de madeira plantada e está presente em mais de 100 países, contando com 15 fábricas e cerca de cinco mil colaboradores em todo o mundo. Produz mais de dois mil itens diferentes, desde giz de cera e massa de modelar até exclusivas canetas-tinteiro. De origem alemã, possui a principal subsidiária do grupo localizada no Brasil.

Com aproximadamente 2.500 colaboradores brasileiros, conta com duas unidades de produção em São Carlos, no interior de São Paulo, uma unidade de produção de mudas e operações florestais com industrialização da madeira em Prata, Minas Gerais, uma área de plantio e preservação em Morretes, Paraná, além de escritórios de marketing e vendas nas cidades de São Paulo/SP, Rio de Janeiro/RJ, Curitiba/PA e Recife/PE.

A produção anual de 1,5 bilhão de lápis de madeira plantada torna o Brasil líder mundial no setor. A unidade brasileira produz mais de mil itens que abastecem o mercado interno e são exportados para mais de 70 países.

Segundo Marcelo Tabacchi, diretor comercial da Faber-Castell, na prática, o programa desenvolve várias atividades que têm como objetivo discutir temas relacionados diretamente ao desenvolvimento de competências sociais, pessoais, profissionais, além de promover a integração dos colaboradores de diferentes áreas da organização. Para isso, são utilizados recursos como exibição de filmes, realização de vivências e dinâmicas de grupo, bem como promoção de palestras.

“O treinamento é realizado através de reuniões, que dão abertura para debates de temas relacionados ao dia-a-dia pessoal e profissional dos colaboradores de forma lúdica e teórica, no enfoque da educação continuada”, explica Tabacchi, ao acrescentar que a cada edição do “Programa de Educação para o Trabalho”, uma nova temática é levada aos colaboradores.

Através dessa iniciativa, os funcionários da Faber-Castell já participaram de encontros que abordaram assuntos como: “Motivando todos para a qualidade” – que teve o objetivo de debater o comprometimento no trabalho, a motivação, o desempenho e a qualidade do trabalho; “Crenças e Concepções sobre o Trabalho: comprometimento e Trabalho em Equipe”,

que levou à tona debates voltados para o relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, administração de mudanças e motivação; “Lado Humano da Qualidade e Sistema de Gestão ISO 9001:2000”, que trabalhou a nova política da qualidade da organização, relacionamento com o cliente interno e externo e conceitos de qualidade.

Disponível em: <http://www.elearningbrasil.com.br>. Acesso em 18 out. 2007