

O futuro da educação

CORPOR

A introdução no cenário brasileiro dos Sistemas de Educação Corporativa tende a trazer mudanças e inovações, tornando as empresas mais competitivas e sustentáveis



Por Marisa Eboli
meboli@usp.br

ATIVA

Parece inquestionável a relevância que as áreas de Treinamento e Desenvolvimento adquiriram na gestão de pessoas, com a migração do T&D tradicional para a educação corporativa, que deu foco estratégico à capacitação de pessoas. Para compreender a importância das universidades corporativas (UC's) ou Sistemas de Educação Corporativa (SEC's) é importante compreender as forças principais do contexto empresarial que sustentaram seu aparecimento: organizações flexíveis, era do conhecimento e rápida obsolescência do conhecimento e preocupação com empregabilidade e com uma educação para estratégia global.

Interessante observar que este contexto é o mesmo que fez emergir a ênfase em Gestão de Pessoas por Competências e não mais a Gestão de Pessoas por Qualificação para o Cargo. Esse novo ambiente exige que as pessoas tenham capacidade de adaptação e desenvolvimento contínuo para que elas tenham condições de dar respostas ágeis às mudanças constantes, caracterizando-se também como um ambiente propício para altos níveis de aprendizagem. Não por acaso, é também dentro desse contexto que surgem as primeiras reflexões sobre aprendizagem

organizacional.

Neste sentido, é interessante notar que as UC's procuram desenvolver, nos mais diversos públicos e categorias profissionais, tanto os componentes conceituais e ideológicos relacionados à aprendizagem conceitual (modo de ser e pensar) quanto os operacionais e tecnológicos relacionados à aprendizagem operacional (modo de fazer).

Os principais cuidados na concepção e implementação

Conceber o SEC a partir da noção de competência empresarial é o que realmente o diferencia de um centro de T&D tradicional, por isso costumamos dizer que a educação corporativa está para o conceito de competências como os tradicionais centros de T&D estiveram para o conceito de cargo.

Um projeto completo de um Sistema de Educação Corporativa compõe-se de três grandes fases: Concepção, Preparação para Implementação e Implementação/Manutenção.

O principal cuidado para que um SEC tenha sucesso, ligado à **fase de concepção**, é *realizar* um diagnóstico cuidadoso das competências empresariais alinhadas às competências humanas para, a partir daí, desenhar as soluções de aprendizagem, garan-

tindo assim que o sistema de educação esteja vinculado às estratégias de negócio.

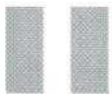
O advento desses sistemas educacionais estratégicos rompe a separação entre tempo e espaço de aprendizagem e de trabalho, exigindo que se trabalhem simultaneamente as dimensões da formação e da *prática*, das pessoas, para que estas desenvolvam suas competências de forma a contribuir efetivamente para o sucesso empresarial. Por isso, o papel dos líderes é vital no êxito de um SEC, não apenas por serem os agentes de disseminação e consolidação das competências e da cultura empresarial, mas principalmente porque será por meio de sua prática exemplar que serão percebidos como lideranças educadoras.

Assim sendo, o principal cuidado na fase de **preparação para implementação** é formular estratégias para envolver adequadamente as lideranças.

Educação corporativa no Brasil: evolução, desafios e tendências

Ao longo dos últimos anos, surpreendo-me ao ver como o assunto educação corporativa, que começou a ser adotado no início da década de 1990, ganhou notoriedade no Brasil. A primeira experiência de implantação foi a da Academia Accor, em 1992. Em seguida surgiram a Universidade Martins do Varejo, em 1994; a Universidade Brahma, em 1995; a Universidade do Hambúrguer, do McDonad's, em 1997; o *Visa Training*, criado em 1997, e que originou a Universidade Visa, lançada oficialmente em 2001; a Universidade Algar, fundada em 1998; a *Alcatel University e o Siemens Management Learning*, em 1998; a Boston School, do BankBoston, e a Universidade Datasul, implantadas em 1999. Com isso, na década de 1990 em torno de 10 empresas constituíram suas UCs.

A partir de 2000 é expressivo o crescimento dos casos



O advento desses sistemas educacionais estratégicos rompe a separação entre tempo e espaço de aprendizagem e de trabalho

de UC's no Brasil. Apenas para se ter uma idéia: atualmente, são mais de 200 organizações brasileiras ou multinacionais, tanto na esfera pública quanto privada, que já implantaram e estão operando seus SECs.

Atente a este fato: o Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior coordenou, no final do ano de 2003, a 1ª Oficina de Educação Corporativa, cujo objetivo principal era iniciar uma reflexão importante e urgente: "A educação corporativa contribui efetivamente para o desenvolvimento do país?"

Tendo em vista o notável crescimento das atividades de educação

corporativa no Brasil e o conseqüente surgimento de necessidades específicas nesse âmbito, a evolução natural deste movimento foi a união entre as maiores empresas do Brasil para a criação da Associação Brasileira de Educação Corporativa (Abec), em maio de 2004.

Esse processo evidenciou claramente que a educação corporativa no Brasil:

- Evoluiu do modismo para uma real consciência da importância da educação;
- Amadureceu do ponto de vista conceitual e de reflexão e produção própria; e
- Consolidou experiências tanto em termos de quantidade como de qualidade.

Sinteticamente, os principais desafios que a educação corporativa deve trilhar no Brasil são:

- Criar uma conexão efetiva entre educação corporativa e gestão do conhecimento;
- Definir a atuação e o papel das lideranças empresariais;
- Estender as ações educacionais aos *stakeholders*; e
- Mensurar adequadamente os resultados obtidos.

E algumas tendências:

- Processo de consolidação, aprimoramento e ampliação das experiências já existentes;
- Internacionalização dos sistemas de educação corporativa; e
- Mudanças e inovações, como intercâmbio, atividades compartilhadas etc.

Enfim, os SEC's no Brasil estão se consolidando, amadurecendo e evoluindo, e longe de ser um modismo, vieram realmente para tornar as empresas mais inovadoras, competitivas e sustentáveis!