A boa educação corporativa não ensina só a apertar botões. A corporação gera o emprego, paga o salário, desenvolve o conhecimento, aperfeiçoa as habilidades, educa e capacita para uma realidade onde o discurso e a prática andam juntas.

Segundo Davenport e Prusak, no livro “Conhecimento Empresarial”, aprender em organizações significa testar nossa experiência e transformá-la em conhecimento acessível a toda Organização. Conhecimento em organizações é “uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações.

Nas organizações , ele costuma estar embutido não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais.” Em adição entendo a Educação Corporativa como formar e desenvolver profissionais, promovendo a geração, assimilação, difusão e aplicação do conhecimento organizacional, através de um processo de aprendizagem corporativa contínuo para alinhar as competências individuais às competências institucionais e transformando o conhecimento em valor agregado aos produtos e serviço da empresa.

Em resumo a Educação Corporativa é um dos processos práticos de aplicação da aprendizagem organizacional. Hoje os cursos superiores de tecnologia, como exemplo, tem uma grade curricular voltada para a preparação daquilo que o mercado esta carente. Em nível universitário, tem durações de dois ou três anos e procuram seguir o atual modelo americano de curta duração e especificidade requerida de mercado.

O aluno adquire conhecimentos em uma área de saber e parte mais cedo para o mercado onde adquirirá as habilidades complementares e desenvolverá atitudes práticas de um ramo de negócio ou que exija competências específicas. Se este aluno der a sorte de iniciar sua carreira em uma empresa de ponta que possua uma Universidade Corporativa, as ditas habilidades e atitudes específicas desta organização lhe serão transmitidas e rapidamente terá condicões de estar formado do jeitinho que o mercado precisa dele.

A ideia é muito boa!

Hoje nos EUA cerca de 50% dos matriculados em cursos universitários o estão em cursos de curta duração. Soma-se a isto que lá , continuada a expansão atual da Universidades Corporativas, se prevê-se em 2010 que numericamente se tenha mais Universidades Corporativas que Universidades Tradicionais. Acredito que este modelo, depois de devidamente tropicalizado, mostrará uma luz no fim do tunel para os atuais entrantes no mercado de trabalho que, em função do alarmante nível de desemprego, não estão hoje sequer conseguindo enxergar o tunel.

Em áreas cuja velocidade de renovação do conhecimento é muito alta, o ensino universitário tradicional de cinco anos(60 meses) já se desatualiza totalmente em 18 meses. O saber geral das várias expressões culturais nunca acabará. O que muda e a forma de se adquirir competências. O ensino superior de curta duração pressupoe a educação continuada após conclusão do curso. O conhecimento universal não precisa e não deve ser unicamente em salas de aula. Outras formas de ensino e aprendizagem hoje disponiveis devem ser utilizadas e desenvolvidas.

A Educação e Aprendizagem Corporativa são voltadas ao alinhamentos das competências humanas com as competências essenciais do negócio. Sonhos pessoais e necessidade de maior competitividade podem e devem andar juntos. Trabalhabilidade é chave neste momento do mundo globalizado onde tempo é dinheiro, qualidade é fundamental e competitividade é fator de sobrevivência. A Educação Corporativa não preconiza a extinção do Ensino Tradicional. Pelo contrário, as grandes Universidades Corporativas do mundo tem como principais parceiras as Universidades Tradicionais.

A boa Educação Corporativa não ensina só a apertar botões. A corporação gera o emprego, paga o salário, desenvolve o conhecimento, aperfeiçoa as habilidades, educa e capacita para uma realidade onde o discusso e a prática andam juntas.

Considerando resumidamente os fatores e características básicas de cada tipo de ensino/educação:

1.COMPETÊNCIAS
Enquanto o ENSINO TRADICIONAL desenvolve as competências para o mercado de trabalho genérico, a EDUCAÇÃO CORPORATIVA foca as competências essenciais do negócio específico.

2.APRENDIZAGEM
Enquanto o ENSINO TRADICIONAL é baseada em sólida formação conceitual e universal, a EDUCAÇÃO CORPORATIVA calca-se nas práticas e estratégias de um ramo ou setor de negócios.

3.SISTEMA EDUCACIONAL
Enquanto o ENSINO TRADICIONAL é formal e acadêmico, a EDUCAÇÃO CORPORATIVA se fundamenta na gestão de competências e na formação profissionalizante.

4.ENSINAMENTO
Enquanto o ENSINO TRADICIONAL desenvolve crenças e valores universais, a EDUCAÇÃO CORPORATIVA se preocupa também com crenças e valores da empresa e do segmento de mercado onde atua.

5.CULTURA
Enquanto o ENSINO TRADICIONAL desenvolve cultura só acadêmica, a EDUCAÇÃO CORPORATIVA desenvolve também a cultura organizacional

6.RESULTADO
Enquanto o ENSINO TRADICIONAL forma cidadãos para a comunidade genérica, a EDUCAÇÃO CORPORATIVA forma cidadãos competentes para o sucesso da empresa, dos clientes, fornecedores, empregados, acionistas e comunidade setorial onde atua. O que nós queremos dos futuros profissionais e cidadãos é desenvolver-los sim para a Trabalhabilidade, para o trabalho e não para o cada vez mais raro emprego.

Essa educação voltada para a necessidade prática de mercado, socialmente responsável, não aliena o indivíduo e nem busca reproduzir doutrinas e valores retrógrados, busca sim formar cidadões capazes de produzir e viver com dignidade e principalmente trabalhar e aplicar na prática aquilo que aprendeu.

- Nos tempos atuais, que empresa produtiva (Indústria/Serviços) contratará um acadêmico com uma sólida formação conceitual e universal e uma competência genérica fabulosa, mas no qual terá que investir durante dois anos em formação específica e de negócios? Porque esta mesma empresa já não propicia o desenvolver das competências de seus mais habilidosos colaboradores ou da comunidade que ela está inserida?

Carlos Alberto Dias Rodrigues, Engenheiro pela UNIFEI, especialização em gerenciamento pela FEA USP, pós-graduado em E-Management pela FGV, educador, consultor, palestrante, gestor e formador de e-formadores, cadre@ymail.com , Facebook , Linkedin , Twitter , Sonico