

Educação continuada: hábito profissional e ingrediente essencial à cultura orientada à inovação em ambiente corporativo

ANTONIO MENDES DA SILVA FILHO*

“I have no special talent. I am only passionately curious.”
Albert Einstein

Ao longo de décadas e séculos passados, a busca pelo conhecimento tem propiciado a evolução da humanidade. O século atual é orientado para educação. Observa-se que o poder não será mais unicamente determinado pelos governos e instituições multinacionais. Cada vez mais, observa-se que a dependência futura recai, primariamente, no conhecimento e a capacidade de inovar, que são propulsores de crescimento econômico. O negócio das empresas brasileiras deve ter como foco inovação orientada ao desenvolvimento humano. Adicionalmente, sabe-se que, individualmente, o ser humano é *aquilo que faz repetidamente, i.e, hábitos*. Se,

contudo, considerarmos coletivamente, os hábitos das pessoas caracterizam (em parte) aquilo que se costuma denominar de cultura de uma comunidade, estado, país ou organização. Nesse sentido, sendo o conhecimento um fator determinante a um indivíduo e uma organização, prioritário é ter o hábito da educação continuada que constitui diferencial competitivo tanto para o profissional quanto para as organizações. Este artigo destaca a importância da educação continuada e sugere que essa prática, ou mais precisamente, hábito deveria ser parte integrante da cultura organizacional no ambiente corporativo. [1], [2], [3], [4] e [5].¹



Educação continuada – Um hábito profissional

A curiosidade humana e profissional não pode cessar, muito menos acaba com uma graduação, pós-graduação, MBA ou treinamento. Ela, simplesmente, continua. Isso não vale apenas para os seres humanos, mas também e principalmente, para as organizações.

O mundo evolui, o mercado é dinâmico, novas políticas e legislação provocam mudanças trazendo preocupações e criando oportunidades para pessoas e organizações.

É, portanto, tarefa diária do profissional e das organizações entender o que está acontecendo e para onde vai o mundo. Como os jovens costumam dizer: “É preciso ficar antenado”. Há pessoas e organizações que apenas se movem quando há ocorrências e, portanto, são reativas. ***Há ainda aquelas que percebem que o rio está enchendo, começa a transbordar, inundar e, apenas se dão conta da necessidade de agir (com o perdão da palavra) quando a água bata na bunda.***

Educação continuada propicia condições a profissionais e organizações agirem antes. Problemas, dificuldades e vicissitudes são oportunidades de evoluir.

Observe que tanto os profissionais quanto as organizações lidam com demandas e problemas no cotidiano. Estudar e entender constituem pré-requisitos para solução. Educação não é uma meta. Educação é um processo e deve ser continuada. Einstein reforça afirmando:

"Once we accept our limits, we go beyond them."

Cinco décadas atrás, software era um componente que tinha papel ínfimo nos sistemas computacionais comparativamente com o hardware. Atualmente, contudo, software é o principal componente e não mais consegue-se viver sem ele. Pode-se encontra-lo em tudo, desde sistemas simples utilizados numa farmácia até sistemas complexos que controlam a operação de um avião ou operação de um grande banco. Software é o coração desses sistemas, sendo responsável por sua operação. O processo de desenvolvimento de software tem na estimativa de software a delimitação de todos os recursos, duração e custos necessários ao desenvolvimento

Este capítulo visa olhar para trás e buscar entender o que foi feito e sua influência na estimativas e execução dos projetos atualmente, além de especular sobre o que pode advir nos próximos anos.



Educação continuada – Ingrediente da cultura organizacional

Os seres humanos têm habilidades incríveis peculiares a sua natureza. Destaca-se entre suas características a comunicação e capacidade investigativa e de lidar com situações ambíguas e imprecisas. Mas, eles têm limitações destacando-se o fato de cometerem erros. Apesar disso, sobressai-se a capacidade de aprender com o ambiente. E essa característica humana é também a principal característica compartilhadas pelas organizações vencedoras. Um profissional, bem como as organizações devem estar preparados tanto para pequenos quanto para grandes desafios. E, qual o principal desafio para os profissionais? e para as organizações?

Mudanças. Mudanças são inevitáveis. Mas, como lidar com elas?

Uma estratégia para lidar com mudanças foi sugerida por Charles Darwin quando disse:

“It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligent, but the one most responsive to change.”

É preciso estar preparado, antever as mudanças e ter respostas para quando elas acontecem de forma inesperada. Isso requer planejamento e gerenciamento.

Nesse interim, é, até certo ponto, natural àqueles que desenvolvem novos produtos e soluções iniciarem suas atividades de desenvolvimento antes mesmo que eles entendam o que tem de ser feito, ou seja, antes mesmo que saiba qual é o problema a ser solucionado. O que se pode esperar?

O resultado tem sido o insucesso de projetos. Perceba que sem o

entendimento completo do problema a ser tratado e um planejamento em mãos, você (gestor) e sua equipe não saberão onde querem e precisam chegar (i.e. a solução). Uma das consequências tem sido um retrato incompleto e inconsistente da possível solução que influencia diretamente sobre a precisão de estimativas e, normalmente, resulta em atrasos na entrega da solução e excedentes no orçamento, além da insatisfação do cliente.

Para tenta evitar problemas dessa natureza e, mais especificamente, para identificar a estratégia adequada para a solução do problema, examinando os prós e contras de cada uma e escolhendo aquela que melhor trata o problema. Para tanto, deve-se olhar o presente (soluções atuais existentes), além de olhar pra trás examinando o passado tentando achar o que posso usar ou reutilizar e olhar pra frente explorando como se pode aprimorar a solução à luz da inovação. E, se inovação é preciso, inovar requer conhecimento que, por sua vez, requer educação continuada.

Cabe destacar que o ser humano é *aquilo que faz repetidamente, i.e., hábitos.*

Se o profissional ou organização tem a educação continuada como hábito ou ingrediente da cultura organizacional, respectivamente, então pode-se afirmar que há indicador de capacidade de inovação. Naturalmente que uso do conhecimento como ‘gatilho’ para inovação visam oferecer a sociedade (ou partes afetadas) os benefícios decorrentes de novos produtos ou serviços.

Para finalizar cabe destacar que a educação continuada é parte da formação tradicional para os profissionais, visto que ela provê o ser

‘paralisar’. Afinal, não se pode ficar parado em meio a um ‘tropeço’. É fundamental continuar trabalhando, aprimorando e educando. Educação é um processo. Educação continuada para, continuamente, aprimorar o

intelecto e prover indivíduos de bases morais é imperativo, pois onde há trabalho, há riqueza, e onde se planta a ‘semente’ da cooperação, há felicidade. Essa temática será explorada em artigo futuro.



* **ANTONIO MENDES DA SILVA FILHO** é Doutor em Ciência da Computação (UFPE).

¹ [1] *Intelecto Humano: Liderança Requer Compromisso e Compleição*, disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/Es-pacoAcademico/article/view/13040/6859>

[2] *Desejo, ansiedade e hybris na era da conectividade - Sobre a natureza humana*, disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/Es-pacoAcademico/article/view/30039/15621>

[3] *Criatividade em ação: dados, determinação e desejo na tomada de decisão e solução de problemas*, disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/081/81am-sf.htm>

[4] *Sobre o hábito e a banalização das relações humanas (3): diga-me seus hábitos e saberei quem tu és*, disponível em <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/31589/16367>

[5] BENTHAM, Jeremy. *Uma Introdução aos Princípios da Moral e da Legislação*. Abril Cultural, 1974.