

Por que vale a pena fazer uma pós?

O diploma universitário cada vez mais se torna um produto perecível. Sem educação continuada, a nossa carreira pode se deteriorar muito rapidamente

**Por João Florêncio Bastos Filho*

O mercado de trabalho, cada vez mais exigente e competitivo, está provocando entre os profissionais, simultaneamente, um desejo de melhor posicionamento frente à competição acirrada, uma leve insegurança quanto ao futuro próximo e, conseqüentemente, um ligeiro medo de ficar excluído das melhores oportunidades. A insegurança e o medo destes profissionais podem levá-los a um comportamento passivo, se acreditarem que devem esperar a "neblina abaixar" para ver se as coisas melhoram. Porém, uma constante e atenta reflexão sobre os rumos de suas carreiras, pode auxiliá-los no sentido de acompanhar esta maratona de crescimento em todo mundo e abraçar as novas oportunidades como grandes desafios.

Com o objetivo de ampliar a percepção sobre as suas atuais atribuições e o perfeito alinhamento com os novos paradigmas empresariais, muitos profissionais graduados têm encontrado nos cursos de pós-graduação lato sensu oportunidades para compartilhar suas preocupações, dúvidas, anseios e, principalmente, de conversar sobre os seus projetos de carreira.

Em outubro de 1999, durante a realização do I Fórum Nacional Ensino Superior Particular Brasileiro em São Paulo, divulgaram uma pesquisa realizada em Washington, Estados Unidos, com diretores de Recursos Humanos de grandes empresas. Questionados sobre o que esperavam de um recém-egresso da universidade, classificaram as exigências por ordem de importância: capacidade de trabalhar em equipe, boa comunicação, capacidade de apresentar idéias, dimensionamento de tempo, autonomia para aprender e, por último, conhecimento técnico.

Ao analisar a ordem de classificação das exigências, podemos reordená-la tendo por base algumas experiências de alunos de cursos de pós-graduação lato sensu no que se refere à autonomia para aprender que, na pesquisa citada, ocupou o quinto lugar e que nos dias de hoje poderia estar entre as primeiras daquela lista de exigências.

A autonomia para aprender significa, por exemplo, que o profissional com a orientação adequada, inserido num ambiente que incentive a troca de experiências em equipes, pode ser capaz de assumir grande responsabilidade pelo próprio processo de aprendizagem e, conseqüentemente, adaptar parte deste aprendizado à gestão de sua carreira. A construção de uma carreira bem-sucedida pode ser encarada como uma interminável sucessão de disputas diárias pela ocupação dos melhores espaços profissionais. Espaços que são conquistados por meio de estratégias eficazes.

No livro *A Quinta Disciplina – Arte e Prática da Organização que Aprende*, Peter Senge (1998) comenta sobre um elemento básico da aprendizagem em equipe, que é a palavra "diálogo" – do grego dialogos, "fluxo de significado". Segundo Senge, nós estamos aprendendo que existe um profundo desejo de redescoberta de nossa capacidade de conversarmos uns com os outros. Portanto, se levarmos em consideração que este desejo é realmente importante para que os profissionais ampliem as suas percepções de carreira, a criação de oportunidades para que possam dialogar e trocar experiências, certamente contribuirá para o desenvolvimento da autonomia para aprender.

Nos cursos de pós lato sensu, existem oportunidades para os profissionais conversarem sobre as necessidades do mercado de trabalho. Estas necessidades estão representadas nas competências de: produzir em equipe, comunicar-se bem oralmente e por escrito, aproveitar o tempo e cultivar relacionamentos.

Podemos perceber no mercado de trabalho uma maior valorização do conhecimento em poder dos colaboradores, tanto individualmente como através de projetos desenvolvidos em grupos. Estes colaboradores desenvolvem redes internas (parceiros de outros departamentos) e externas (terceirizados, cooperados, clientes, fornecedores e colegas de faculdade) à organização, trocando milhares de informações numa velocidade estonteante, devido às facilidades da tecnologia digital.

Os profissionais atualizados sabem que precisam ser eternos estudantes para manter a capacidade de competir no mercado de trabalho e para usufruir as novas tecnologias. Por esta razão, permanecem numa condição de aprendizado e atualização contínuos. A educação continuada nos prepara frente aos novos desafios e às constantes e velozes mudanças na sociedade. Nossa formação e conhecimento são para sempre nossos e são eles que nos conferem o embasamento para que possamos nos desenvolver, não apenas profissionalmente, mas em todos os campos da vida social.

O diploma universitário cada vez mais se torna um produto perecível. Sem educação continuada, a nossa carreira pode se deteriorar muito rapidamente. Neste contexto, a gestão de carreira se torna um processo que envolve fazer escolhas e tomar decisões apropriadas na vida profissional. Esta prática que, na maioria das vezes representa investimento de dinheiro, tempo e esforço é claramente um dos pilares do sucesso que estimula o profissional a exercitar a sua autonomia para aprender.

João Florêncio Bastos Filho é Consultor em Educação Continuada e Projeto de Carreira. Primeiro consultor brasileiro, na área de Gestão de Carreiras, a obter a certificação CMC - Certified Management Consultant pelo ICMCI - International Council Of Management Consulting Institutes. Autor do livro "Gestão de Carreiras - Âncoras, Portos e Timoneiros" Editora Fênix, 2005.