

Introdução:

DOI: 10.20396/simtec.v7.2019.7813

Desde 2017, alinhada ao Planejamento e à Gestão Estratégica da Universidade, a EDUCORP tem trabalhado na concepção e modelagem de um sistema de educação corporativa que atenda às necessidades da UNICAMP, elaborando sua certificação e regimento interno a partir dos conceitos e princípios básicos de um bom modelo de aprendizagem corporativa, conforme explicitados por Meister (1999) e Éboli el al. (2010). Partimos então do entendimento de que deve ser papel inequívoco da Escola o desenvolvimento das competências consideradas críticas e necessárias nos servidores, para que estes atuem de forma efetiva no cumprimento dos objetivos estratégicos e da missão da Universidade, promovendo a reestruturação dos seus processos de negócio e de gestão e buscando maior institucionalização para sua ações.

Metodologia:

Durante a elaboração da certificação, a proposta de modelagem da Escola se deu a partir da apreensão e de compreensão dos conceitos e fundamentos de educação corporativa no período de julho/2017 a setembro/2018, quando seus servidores realizaram cursos sobre o tema, benchmarking e pesquisas bibliográficas, compartilhando visões e concepções possíveis com parceiros internos, culminando com a reestruturação dos seus processos de negócio.

Resultados:

A partir da literatura sobre o tema, buscamos compreender em que medida a modelagem da EDUCORP estaria alinhada com o mapa estratégico (https://www.geplanes.cgu.unicamp.br/geplanes/static/mapa_estrategico.pdf) e com a cadeia de valor (https://www.geplanes.cgu.unicamp.br/geplanes/static/cadeia_valor.pdf) da Universidade. A partir dessas discussões, foi estabelecida a cadeia de valor da Escola, com a redefinição e mapeamento dos seus processos de negócio, com informatização de algumas de suas etapas. Como principais resultados, temos a criação de um Conselho Consultivo composto por docentes e servidores externos à EDUCORP; o estabelecimento da avaliação das nossas ações em seus quatro níveis (aprendizagem, reação, aplicação e resultados), para obtenção de indicadores de desempenho e de efetividade das nossas atividades. Além disso, validamos a necessidade de adotarmos a estratégia de comunidades de práticas como alternativa viável para geração e compartilhamento de conhecimento e das melhores práticas nas atividades-meio, que serão disseminadas por repositórios gerenciados pela Escola. Finalmente, conferindo mais institucionalidade à Escola, foi aprovado em agosto de 2019 o nosso Regimento Interno, com as diretrizes e normas para funcionamento da EDUCORP.

Considerações finais:

Muito embora algumas das ações e processos estabelecidos na Certificação e no Regimento Interno já estejam em andamento, boa parte delas está em fase em implementação, com ênfase especial ao terceiro nível de avaliação (aplicação dos conhecimentos oferecidos nos cursos no local de trabalho), a ser realizado no segundo semestre de 2019, assim como a constituição do Conselho de Orientação, que deve ocorrer ainda em 2019 para implantação e funcionamento no início de 2020.

Figura 1: Cadeia de Valor da EDUCORP

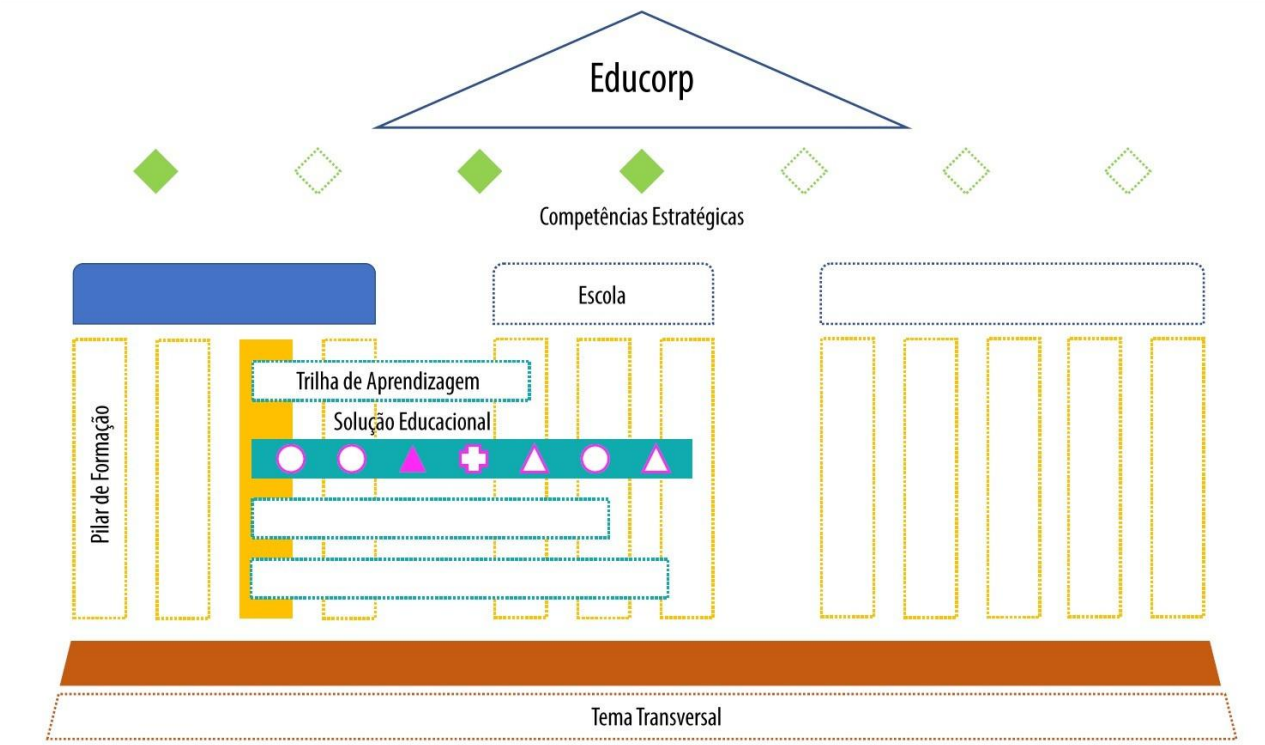
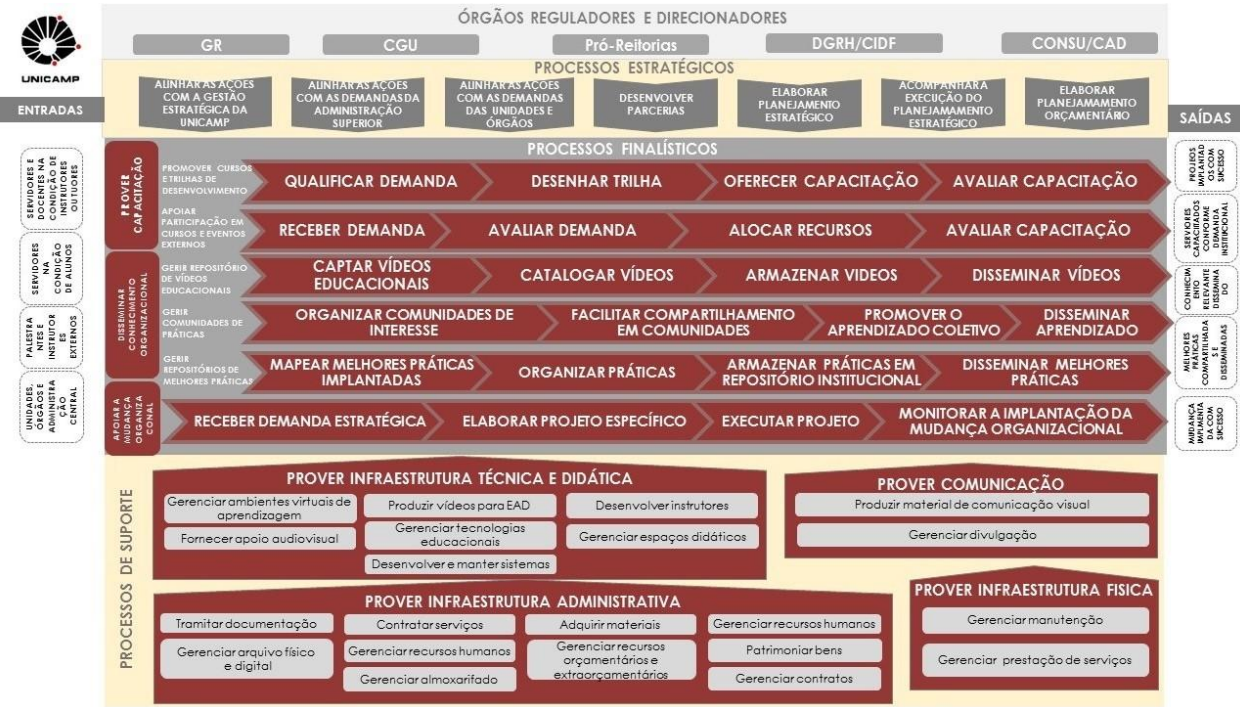


Figura 2: Modelo para estruturação da EDUCORP

Referências: ÉBOLI, M. et al. (orgs). Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas. 2010. KIRKPATRICK, D. L.; KIRKPATRICK, J. D. Como avaliar programas de treinamento de equipes: os quatro níveis. Rio de Janeiro: Senac Rio, 2010. MEISTER, J. Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo. Makron Books. 1998. NONAKA, I.; TAKEUCHI I. Gestão do Conhecimento. Porto Alegre: Bookman, 2008

Agradecimentos: Aos amigos Eneida Rached Campos e Adauto Bezerra Delgado Filho, consultores e entusiastas da educação corporativa.