



FORMAÇÃO DO TRABALHADOR E O DESENVOLVIMENTO DO SEU CONHECIMENTO

Carolina Vivian da Cunha-UNISC

GE: Memórias, Trajetórias e Experiência na Educação.

Resumo

A formação dos trabalhadores é um assunto a ser debatido devido à problematizações levantadas no texto de Schwartz e que me deixou um tanto quanto inquieta após a leitura realizada. Nos dias atuais, trazemos o quanto é importante o trabalhador estar em constante formação, mas dá onde surge esta formação, será que da experiência, ou podemos dizer dos seus conhecimentos adquiridos com a experiência, já vem consigo desde seu nascimento, da educação que recebeste, e também o porquê de estarmos em constante aprendizado. Então, atrelada a minha experiência profissional na área da saúde, este estudo tem por objetivos: Realizar um exercício de reflexão sobre a formação do trabalhador e sua essência; Caracterizar quais possíveis razões que essa formação dos trabalhadores não está sendo efetiva; Entender e explorar este assunto correlacionando com a área da saúde. Como metodologia, pretendo realizar uma pesquisa bibliográfica em diálogo com o artigo de Yves Schwartz, através de uma análise com revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Formação, Trabalhadores, Experiência, Conhecimento.

FORMAÇÃO DO TRABALHADOR E O DESENVOLVIMENTO DO SEU CONHECIMENTO

A formação dos trabalhadores é um assunto a ser debatido devido à problematizações levantadas no texto de Schwartz e que me deixou um tanto quanto inquieta após a leitura realizada.

Nos dias atuais, trazemos o quanto é importante o trabalhador estar em constante formação, mas dá onde surge esta formação, será que da experiência, ou podemos dizer dos seus conhecimentos adquiridos com a experiência, já vem consigo desde seu nascimento, da educação que recebeste, e também o porquê de estarmos em constante aprendizado.

Percebe-se que a formação do trabalhador é tão impactante quanto às atividades realizadas por estes. Quanto destes trabalhadores compreende que há necessidade de uma constante formação ou aperfeiçoamento das atividades desempenhadas diariamente. O mercado de trabalho requer formações e que estas sejam continuadas, mas porque e quais poderiam ser os possíveis razões que a formação continuada não esta sendo efetiva para os trabalhadores?

Com isso, inicio este assunto em diálogo com o artigo de Yves Schwartz em *A Experiência é Formadora?* tendo como objetivos: Realizar um exercício de reflexão sobre a formação do trabalhador e sua essência; Caracterizar quais possíveis razões que essa formação dos trabalhadores não está sendo efetiva, contínua, Entender e explorar este assunto correlacionando com a área da saúde.

Neste artigo, o autor nos traz passagens relevantes quanto à formação através da filosofia, onde foi pensado em tratar-se como experiência e também como saberes implícitos, tácitos e informais. Mas para que o papel do formador da experiência tenha um sentido, foram levantadas possibilidades onde de um lado poderia ser saberes, conhecimentos, tornando-se mais formalmente acadêmico com conceitos, e por outro lado igualmente somente não teria o mesmo estatuto (Schwartz, 2010, p. 36).

Conforme Nonaka e Takeuchi (1997), as criações do conhecimento através de observadores ocidentais partem da visão da organização como fosse uma máquina para “processamento de informações”. Essa visão vem de tradições administrativas ocidentais, de Frederick Taylor a Hebert Simon, tratando-se assim de um conhecimento chamado “explícito”

considerado algo formal e sistemático. Esse conhecimento pode ser expresso em palavras e números, sendo facilmente compartilhado e comunicado sob a forma de dados brutos, fórmulas científicas, procedimentos codificados ou princípios universais, ou seja, é visto como sinônimo de um código de computador, uma fórmula química ou um conjunto de regras gerais.

No entanto, as empresas japonesas, tem uma forma diferente de entender o conhecimento. Para eles o conhecimento expresso em palavras e números é apenas a ponta do *iceberg*, eles veem o conhecimento como basicamente sendo “tácito” que seria algo dificilmente visível e exprimível. Esse conhecimento é altamente pessoal e difícil de formalizar, dificultando sua transmissão e compartilhamento com os outros. Ele está profundamente enraizada nas ações e experiências de um indivíduo, bem como em suas emoções, valores ou ideais, incluindo-se nessa categoria de conhecimento as conclusões, *insights* e palpites subjetivos (NONAKA e TAKEUCHI, 1997).

Para os autores, o conhecimento tácito pode ser segmentado em duas dimensões. A primeira é a dimensão técnica, nela abrange um tipo informal e difícil de definir ou habilidades capturadas no termo “*Know-how*”. Por exemplo, um artesão que produz artes maravilhosas com suas mãos, mas é incapaz de articular princípios técnicos ou científicos ao que sabe fazer. E a outra dimensão é a cognitiva. Nela consistem em esquemas, modelos mentais, crenças e percepções tão fixadas que os tomamos como certos. Ela reflete nossa imagem da realidade (o que é) e nossa visão do futuro (o que deveria ser).

É esta distinção entre ambos os conhecimentos que trazem a chave para a compreensão entre as abordagens ocidental e japonesa. Como já visto anteriormente o conhecimento explícito pode ser facilmente processado por um computador, no entanto, a natureza subjetiva e intuitiva do conhecimento tácito dificulta o processamento ou a transmissão deste conhecimento adquirido por qualquer método sistemático ou lógico. Pois, para que possa ser comunicado e compartilhado dentro da organização, o conhecimento tácito terá que ser convertido em palavras e números onde qualquer um possa compreender. É neste período de conversão que ocorre de tácito em explícito e conforme veremos novamente em tácito, que dá origem ao conhecimento organizacional (NONAKA e TAKEUCHI, 1997).

Com isso, um dos pontos positivos e relevantes do conhecimento tácito, é que com ele surge uma nova perspectiva totalmente diferente da organização, onde os gerentes ocidentais estão acostumados a lidar somente com o conhecimento explícito, que é de não estar lidando com uma máquina de processamento de informações, mas de um organismo vivo.

Dentro deste contexto, compartilhar a mesma compreensão a respeito do que a

empresa representa, que rumo está tomando, em que tipo de mundo quer viver, e como transformar esse mundo em realidade torna-se muito mais importante do que processar informações objetivas. Conclusões, *insights* e palpites altamente subjetivos são parte integrante do conhecimento. O conhecimento também abrange ideais, valores e emoções, bem como imagens e símbolos. Estes elementos flexíveis e qualitativos são essenciais para a compreensão da visão japonesa do conhecimento. (NONAKA e TAKEUCHI, 1997, p. 8).

Então, criar novos conhecimentos significa, quase que literalmente, recriar a empresa e todos dentro dela em um processo contínuo de auto-renovação organizacional e pessoal, devendo ser construído por si mesmo e muitas vezes exigindo uma interação intensiva e trabalhosa entre os membros da organização.

Através deste conhecimento, a experiência por competência é, sobretudo uma rotina, ou seja, algo que não tem muito valor e aí podemos partir de o porquê a formação dos trabalhadores continuada não é tão efetiva quanto almejamos.

Mas, para construirmos saberes necessitamos entender o que esta experiência vem oferecendo. Para Marx, a experiência não é aquilo que desdobra o conceito, mas a produção da história humana pela produção material (SCHWARTZ, 2010).

A experiência não deve ser um conceito genérico, precisamos poder individualizá-la por intermédio de situações e de percursos sempre em parte singulares; é preciso que consigamos não absorver a experiência no saber, ou o saber na experiência, senão, o problema a *experiência é formadora?* Perde o sentido. (SCHWARTZ, 2010, P. 41).

Devemos distinguir a experiência do trabalho e o trabalho como experiência. Schwartz (2010) coloca que na experiência podem ocorrer rotinas, podendo tornar-se um obstáculo para o enriquecimento e ampliação do e no trabalho. O trabalho exige protocolos, pois as atividades desempenhadas exigem forte apelo à pessoa, a sua memória e debates internos, com seus hábitos quase domados em seu corpo, fazendo com que se tornem os mistérios da experiência.

Toda essa atividade é sempre dramática do uso de si, uso de si por si e uso de si pelos outros. Schwartz (2010), diz que se trata de um trabalho sobre si mesmo, pois falar de uma situação de trabalho faz com que utilize palavras, e é preciso importante compreensão sobre a linguagem nas atividades, que se modifica conforme a razão social e cultural não favorecendo a confiança, pois ao se expressar isso numa situação profissional, com relações hierárquicas, fica claro que é preciso um clima favorável para que isso aconteça.

Com isso, e como profissional atuante na área da saúde e sempre em processo de formação, entende-se a necessidade de tratar a problematização num sentido em que possa evidenciar que quando o assunto é mais bem compreendido, o trabalho a ser realizado se torna

mais satisfatório e não mais como um mundo competitivo, pois tendo uma ideia deste tema e com saberes e regras que permitam antecipar a maneira como realizar o trabalho, cada um desempenhará o seu papel de maneira a auxiliar não somente sua tarefa como também ao profissional em conjunto e através da formação continuada um crescimento e desenvolvimento intelectual e social de seus conhecimentos vinculado com a experiência de todos os trabalhadores envolvidos nesse processo.

REFERÊNCIAS

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação do conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 16. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

SCHWARTZ, Yves. A experiência é formadora? **Educação e Realidade.** 35(1), p. 35-48, jan./abr. 2010.