

Ensinando a ousar ou a mediocridade



Post (0208)

A cada minuto de nossas vidas estamos sempre assumindo dois papéis: o de professor e o de aluno, dependendo do momento.

Porém, em regra, somos maus professores, porque pregamos a mediocridade, inibimos a audácia, coibimos o risco, desestimulamos a galhardia. Ser medíocre é ser comum, mediano, modesto, despretensioso é estar seguro.

Empregados sem empregos – nossas escolas de ensino fundamental privilegiam uma alfabetização metódica, padronizada. São nove anos básicos de estudos sem incentivo à criatividade e à ousadia. Depois vem o ensino médio que por sua vez, produz exércitos dotados de baionetas com as quais assinalarão “x” dentre as alternativas possíveis para, aí sim, ingressando no chamado ensino superior, compor uma legião de empregados para um mundo sem empregos. A própria estrutura de ensino promove a subserviência, seja por intermédio do método expositivo de aulas, seja através do respeito incólume às hierarquias, seja por meio dos trabalhos de conclusão ou estágios supervisionados, sempre focalizados em grandes empresas e com

conteúdo discutível.

Nosso modelo de ensino não instiga o pensar – a História é para ser decorada, e não entendida. A Matemática é para se aprender por tentativa e erro, e não por tentativa e acerto. O Português tem muitas regras, não se sabe para quê.

Abolimos as aulas de Educação Moral e Cívica porque remetiam à lembrança dos tempos da ditadura, em vez de modernizarmos seu programa. O resultado é que hoje não se sabe mais cantar o Hino Nacional, o qual só é ouvido em jogos de futebol. Foi-se embora o culto ao patriotismo e o amor ao verde-amarelo.

Mediocridade ensinada – nossa mediocridade ensinada acaba permeada em nossas vidas sem que nos apercebamos disso. Nossas empresas tornam-se medíocres porque não têm o gene do empreendedorismo, em especial o de oportunidade, aquele que agrega valor, que produz riqueza, que semeia empregos qualificados e de forma sustentada. Falta-nos a ousadia para adotar novas práticas, da remuneração variável ao horário flexível, da gestão compartilhada à participação nos resultados.

Nossa mediocridade ensinada congela nossos ímpetos corporativos – impedem-nos de investir em nossas próprias idéias, de acreditar em nossos mais castos e ambiciosos sonhos e se mostra presente em nossas vidas pessoais, exacerbando nossa timidez, trazendo consigo a hesitação por uma palavra, por um beijo, por uma conquista mútua.

Tempera relações sem usar sal ou pimenta, adota a monotonia e culpa a rotina. Observe como nunca somos medíocres no início de um namoro, da troca de olhares ao flerte, do perfume das flores ao sabor dos bombons. Tudo isso até o primeiro beijo, o único de fato verdadeiro, pois dele deriva muitos outros até os finalmente protocolares, como a nota cinco necessária para se passar de ano.

Pílula azul ou vermelha? – vivemos em uma nação na qual após mais de meio século, a terra ainda devolve com fartura tudo o que nela se planta. Não somos vitimados por catástrofes

naturais. Somos dotados de grande simpatia e predisposição ao trabalho. Então, por que sermos medíocres?

O que nos impede de produzir em larga escala – a criatividade de nossa publicidade, a inteligência de nosso design, a beleza de nossa moda, a eficiência de nossa agroindústria, a ousadia de milhões de pessoas que teimam em se manter vivas com um punhado de reais ao longo de todo um mês?

Ou a vida é uma aventura ousada, ou não é nada – do contrário, não vivemos, apenas vegetamos. À luz de um ícone criado no filme “Matrix”, podemos tomar a pílula azul, esquecer tudo isso, e tratar o ensino com objetivo exclusivo de satisfazer estatísticas, empenhados em reduzir índices de evasão e elevar taxas de escolaridade. Mas podemos optar pela pílula vermelha, e incentivar a escola democrática, substituir a forma desinteressante e desatrelada da realidade de educar pelo estímulo à curiosidade, encorajando o aprendizado ao invés do ensino porque ousadia é uma forma de ser e não de saber.

*Texto de **Tom Coelho**, educador, conferencista e escritor com artigos publicados em 17 países.*

NG Canela – Julho 2013

Estabilidade ou promiscuidade na carreira?



Uma das maiores dificuldades, diz Tom Coelho, atual das empresas está na chamada retenção de talentos. Após investirem em recrutamento, seleção e treinamento de seus profissionais assistem a muitos deles se desligarem seduzidos que são ora por um salário maior, ora por benefícios, ora pelo *status* conferido pelo nome da organização ou pelo título do cargo oferecido.

Acrescente-se a este aspecto a crença propalada, em especial a partir do ano 2000, de que uma carreira de sucesso constrói-se através de múltiplas experiências profissionais em diferentes companhias.

Houve um tempo em que o profissional confiável e competente era aquele que não passava por mais do que uma ou duas empresas até sua aposentadoria. Hoje isso é visto como sintoma de acomodação, apontando para obsolescência, aversão ao risco, falta de dinamismo e ambição.

Abomino rótulos, generalizações e paradigmas. Verdades absolutas, tidas inquestionáveis, que obscurecem o pensamento, turvam a razão. Onde está escrito que esta rotatividade de empregos é necessária ou mesmo saudável? Por que não podemos edificar uma carreira auspiciosa atuando em uma mesma organização, onde conhecemos as pessoas e o ambiente, assimilamos e nos alinhamos à sua cultura, alcançamos prestígio, além de estabilidade e acúmulos salariais?

Estamos equivocadamente ensinando aos nossos jovens que uma carreira sólida demanda promiscuidade corporativa, quando o que entorpece e define o profissional é sua estagnação.

É parar no tempo, realizar as mesmas tarefas, deixar de estudar e de aprender. E isso pode acontecer mesmo pululando de uma empresa para outra.

Para alcançar o topo da hierarquia, o que vale a pena perseguir é a mobilidade horizontal, conhecendo a companhia integralmente, militando em diversas áreas, compreendendo a sinergia entre os departamentos. No caso de empresas de grande

porte, há ainda a possibilidade de migrar para filiais ou outras empresas do grupo, inclusive no exterior. O fato é que enquanto houver desafios e satisfação pessoal, não há motivos para se mudar de emprego.

Todavia, se a mudança for fruto de decisão madura decorrente de falta de reconhecimento, clima organizacional desgastado, cabeça batendo no teto ou por força de proposta irrecusável, assegure-se de que, quando o entusiasmo arrefecer e a rotina se instalar, a nova empresa não se mostre uma autêntica “amante argentina”, cerceando sua autonomia, eliminando privilégios e exigindo o comprometimento que um dia você não pôde ou não soube honrar.

“Os líderes de amanhã sabem compartilhar o poder, a informação e o compromisso.” (Flávio Kosminsky)

Texto de Tom Coelho, educador, conferencista e escritor com artigos publicados em 17 países.

NG Canela – Março 2013