



Vitor Briga
Formador e Consultor
Fotografias D.R.

É possível que... A Formação nas Empresas após a Pandemia

Escrevo este artigo no mesmo dia em que cumpro já quase um mês de isolamento voluntário. Todos os projetos de formação em que estava envolvido (e este ano eram muitos) foram cancelados sem data prevista para a sua execução. É um período bom para refletir, investigar, criar e ajudar. Não tendo poderes premonitórios, e uma vez que ninguém sabe as reais consequências de tudo isto quando terminar, tentarei, sim, falar-vos do cenário possível no universo da formação nas empresas, nomeadamente na área em que trabalho, e da esperança de aprendizagem como consequência desta crise. Tal como nas palavras de Anne Harbison: “Never let a good crisis go to waste.”



Formação à Distância vs. Formação Presencial

É possível que:

Haja um aumento substancial da formação à distância. Durante este período de isolamento tornamo-nos mais capacitados no uso das plataformas digitais, encontrando em algumas um excelente potencial para este efeito. Desta forma, ficou claro que quando se trata da transmissão de

conceitos e aprendizagens técnicas, a formação online resulta, otimizando a gestão do tempo, de recursos, e eliminando o desconforto da deslocação para a sala de formação.

Gostaria que:

Não se confundisse a formação técnica com a formação comportamental. Parece-me que o “saber-saber” e o “saber-fazer” podem ser desenvolvidos através de metodologias online.

Quanto ao “saber-estar” e o “saber-ser”, ou seja, as competências comportamentais, creio que não basta ter consciência dos conceitos para dar início a mudanças observáveis. Neste caso, é necessário o treino dessas competências através da experiência. É fundamental neste domínio não perdermos de vista o “Ciclo de Aprendizagem de Kolb”, que defende a importância da aprendizagem centrada na experimentação, reflexão,

feedback e consequente assimilação de novos conceitos e competências. Uma formação mais eficaz na área do comportamento implica o uso de metodologias presenciais que envolvam as emoções do formando e as suas crenças, tais como jogos pedagógicos (indoor e outdoor), dramatizações, simulações, role-plays, brainstormings, momentos “UAU!”, entre outras. Assim como o consequente debriefing através da facilitação das aprendizagens que resultam destas experiências e o importante feedback honesto do formador.

Por este motivo, quero acreditar que as empresas vão continuar a investir na formação presencial no que concerne ao treino de competências comportamentais. Reafirmo, no entanto, o papel cada vez mais relevante que a formação online deverá ter como excelente complemento à formação presencial, permitindo, de forma eficaz, follow-ups dos planos de ação definidos no final dos cursos e sessões de coaching, nas quais os participantes possam ser devidamente acompanhados na mudança dos hábitos desejados.

As Relações na Sala de Formação

É possível que:

Logo após esta fase, as pessoas tenham receio da proximidade física, o que vai implicar ajustamentos no tipo de dinâmicas interpessoais feitas nas formações. Atividades pedagógicas que impliquem mais relação e contacto físico terão, eventualmente, de ser adaptadas para que o desconforto, mesmo que inconsciente, associado ao perigo da proximidade social não seja um ruído ao foco e à aprendizagem. No entanto, acredito que com o tempo as pessoas vão querer muito mais todo o tipo de atividades que implicam relacionamento interpessoal, pois tenderemos a querer mais daquilo de que fomos privados.

Gostaria que:

Quando tudo estiver efetivamente estabilizado, e as dinâmicas sociais voltarem ao normal, que os formandos (e os formadores) sejam mais gratos

Acredito que depois desta fase, todos iremos valorizar mais o prazer de poder estar com o outro e gostaria que os écrans, que são agora o único recurso que temos, estejam menos presentes enquanto distratores da realidade.

por poderem fazer parte desta maravilhosa atividade que é a formação e estejam mais “no momento”, isto é, que se evite, por exemplo, recorrer constantemente ao smartphone durante os cursos, mas que se aproveite o privilégio de estar com outras pessoas, com as quais podemos comunicar usufruindo de todas dimensões emocionais da expressão verbal e corporal, pessoas com quem podemos construir em conjunto, rir, aprender, discutir, mostrar afeto, tocar e abraçar.

Acredito que depois desta fase, todos iremos valorizar mais o prazer de poder estar com o outro e gostaria que os écrans, que são agora o único recurso que temos, estejam menos presentes enquanto distratores da realidade.

Os Temas da Formação

É possível que:

As pessoas passem a valorizar mais alguns temas de formação, que muitas vezes eram vistos com algum ceticismo pelos mais analíticos. Refiro-me, entre outros, a temas como a “Inteligência emocional”, ou a capacidade de termos consciência e de fazermos uma gestão eficaz das nossas emoções e das dos outros; como a “Psicologia Positiva”, ou os hábitos que devemos colocar em prática para aumentar o nosso bem estar subjetivo de forma consistente (veja-se, por exemplo, como, finalmente, se esta a valorizar a importância da prática da meditação ou de expressar gratidão); como a “Criatividade”, ou como podemos nos reinventar e criar novas

formas de trabalhar para transformar a crise em oportunidades.

Há que reconhecer que estas competências são, afinal, fundamentais, na medida em que foi a sua mobilização que nos ajudou a lidar com a ansiedade do isolamento, nos deu propósito e significado para aguentar com esperança e resiliência melhores dias, e nos ajudou a adaptar criativamente os poucos recursos existentes durante este período tão difícil.

Outros temas passarão a estar na ordem do dia, como aliás já estão, tais como “Saber liderar em situações de crise”, “Saber gerir equipas de trabalho remoto”, “Saber implementar o teletrabalho”, “Fazer uma gestão eficaz do email”, “Encontrar o equilíbrio necessário entre a vida familiar e profissional quando se trabalha a partir de casa”, etc.

Gostaria que:

A valorização de todos estes temas seja uma realidade e que as pessoas passem, efetivamente, a colocar em prática os conteúdos que aprendem nas formações para que em situações de pressão (e da crise que vamos todos combater) estejam melhor preparadas. Gostaria também que tenhamos em consideração o que muda com o advento crescente de relações profissionais online, enquanto desafio para os investigadores na área da psicologia e das relações interpessoais. Por exemplo, se neste tipo de comunicação, temos tendência, por um lado, a fazer intervenções mais focadas, pois devido às condições tecnológicas temos de respeitar o momento em que cada um está a falar e, por isso, temos mais tempo para pensar antes de falar, por outro lado, a barreira do écran permite uma maior dissimulação emocional, o que poderá levar à camuflagem de discordância e potenciar conflitos invisíveis. Tudo isto levanta questões desafiantes, e muito interessantes, ao nível da leitura do outro e dos processos de influência.

Por último:

É possível que corra bem, gostaria que corresse bem, vai correr bem! Até já!