

# COMPETÊNCIA X CONHECIMENTO: O VÍCIO DAS ESCOLAS E O ERRO DO MERCADO

Eng. Paulo F. W. Keglevich de Buzin, MsC, PMP (\*)

Algumas características da era do conhecimento, época única em que vivemos, já podem ser identificadas. A primeira, obviamente, é o imenso volume de conhecimento gerando em um ritmo cuja velocidade aumenta exponencialmente. A segunda característica, que é uma decorrência da primeira, é o ritmo das mudanças de paradigmas cada vez mais acelerado. Este ritmo já está ultrapassando o humanamente administrável, e nem por isto deixa de continuar a aumentar a sua velocidade. Evidentemente que o nível de stress da sociedade também aumenta, e as mudanças, que antes eram tratadas como uma exceção agora se tornam a regra. Infelizmente a sociedade está demonstrando que não está sabendo lidar com este novo cenário.

As instituições de ensino mantêm o modelo clássico de classificação e compartimentalização do conhecimento consolidado no século XIX. Neste modelo o enfoque sempre foi no desenvolvimento da capacidade de dar respostas a questões apresentadas. O próprio sistema de avaliação e de certificação utilizado até hoje é concebido com base neste modelo. Este paradigma mecanicista já começou a dar sinais de exaustão há algumas décadas, com o início da aceleração da multiplicação do conhecimento, quando então as instituições buscaram dar uma sobrevida para o modelo de conhecimento vigente enfatizando uma especialização ainda maior e uma correspondente compartimentalização do conhecimento também maior. O problema é que esta abordagem acabava dando ênfase ainda maior ao conhecimento mais descartável e contextualizado, justamente mais volátil e passível de obsolescência. Cada vez mais pressionados pela competição do mercado os profissionais tem investido mais neste conhecimento descartável e deixado de lado o conhecimento mais perene e durável! Logo este "remendo" começou a demonstrar a sua fragilidade com o acúmulo de especializações que iam se obsoletando muito rapidamente, e isto sem mencionar o aumento do distanciamento da formação proposta em relação ao requerido pela realidade do mercado. A área de Tecnologia da Informação, por exemplo, já está demonstrando saturação de tanta certificação que existe (já se contabiliza mais de 1000)!

Esta corrida em busca de certificação acabou dando origem a uma verdadeira indústria de certificação, com muita certificação acadêmica de credibilidade duvidosa. Um exemplo escandaloso é o alto índice de formados em direito, e dados como certificados pelas respectivas instituições, que são reprovados no exame da ordem para receberem a habilitação profissional. Já se desenvolveu um novo negócio que é o curso preparatório para o exame da ordem! Ainda por cima, com todo este investimento em obter uma certificação acadêmica, pesquisas apontam para um altíssimo índice de profissionais que mudam totalmente de área de atuação, e mais de uma vez no decurso de suas vidas.

Por outro lado o mercado, percebendo que a certificação oferecida pelas instituições de ensino já não oferece garantia alguma de que atende as necessidades das organizações, cada vez mais busca exigir experiência dos profissionais e prestadores de serviço que contrata ou então a exigir um grau de formação muito acima do que seria suficiente para o exercício profissional. Esta estratégia tem sido útil para contornar a deficiência de formação ou de sistema de certificação enquanto ainda as mudanças não eram tão aceleradas e era possível encontrar quem tivesse vivência de experiências de mercado que pudessem ser reproduzidas e melhoradas para atender as novas exigências. O grau de mudança requerido ainda era administrável, mas agora este ritmo de mudança já ultrapassa em muito o que seria atendido por uma simples adaptação ou melhoria sobre uma experiência anterior. Os especialistas cada vez mais alertam para a necessidade de inovar e se adaptar às mudanças para sobreviver. Cada vez mais os gestores são desafiados a lidar com informações e conhecimentos de áreas cada vez mais distintas e até díspares, para o qual não foram preparados em suas formações. Fala-se em buscar um perfil generalista, mas ao mesmo tempo não se quer abrir mão do domínio do conhecimento específico. Inclusive é freqüente a discussão sobre o que é melhor, se um generalista ou um especialista, e em ambos se conclui que existem problemas! A busca obcecada pelo profissional pronto e apto a dar respostas tem induzido a que os requisitos de contratação exigidos pelo mercado sejam cada vez mais absurdos e até sem sentido, com exigências até contraditórias.

É um paradoxo de o mercado calçar tão forte na exigência de experiência específica e ao mesmo tempo exigir capacidade de inovação e adaptação à realidade das mudanças. Afinal se o forte é a experiência, espera-se então que seja para reproduzir para o contratante o que já vem fazendo em outros lugares, mas se meramente reproduzo o que já é feito, onde está a inovação e a mudança? E quando alguém comete um erro usualmente as organizações se apressam em puni-lo, buscando ver-se livre daquilo que imaginam ser uma incompetência em resolver os problemas da organização. No entanto é justamente na ocasião dos fracassos

que o maior e mais eficaz aprendizado ocorre, e aí ao invés de ser aproveitado pela organização que patrocinou tal aprendizado, usualmente vai para outra. É claro que, paradoxalmente, para que a outra organização considere o seu curriculum, ele vai precisar esconder a experiência de fracasso, justamente a que seria tão útil para a organização! É evidente que nem o mercado e nem as instituições de ensino estão sabendo lidar com a era do conhecimento que se iniciou!

Na verdade urge que se entenda melhor qual é o conhecimento que é de fato relevante, e principalmente qual é a competência mais eficaz nestes dias. Com certeza a competência de simplesmente dar respostas a questões apresentadas há muito deixou de ser eficaz na solução de problemas. As organizações já começaram a reagir e estão buscando investir cada vez mais na capacidade de aprender o conhecimento, e em seus programas de desenvolvimento de recursos humanos cada vez mais se fala em desenvolvimento de competências. Mas ainda não está claro para todos que tipo de conhecimento deve ser aprendido e que tipo de competência é relevante! Como ter certeza se simplesmente não se está reproduzindo um velho paradigma em um novo contexto? Se isto estiver ocorrendo, o fracasso da implantação da gestão do conhecimento em uma organização é apenas uma questão de tempo.

Para começar a classificação do conhecimento por áreas como vem sendo praticada há séculos já não é mais de serventia. Na verdade a classificação do conhecimento precisa ser conforme o tipo de habilidade que é requerida para administrá-lo adequadamente, e principalmente conforme a perenidade do conhecimento. Hoje, com a imensa quantidade de conhecimento disponível e bastante acessível, o problema deixou de ser a da simples falta da resposta, mas de saber qual a resposta que se precisa para resolver um problema e onde e como buscá-la. Para isto é necessário que se compreenda melhor o problema que se busca resolver quanto o que é o conhecimento e como este é tratado pela mente humana.

### **A CLASSIFICAÇÃO DO CONTEÚDO DA MENTE**

De acordo com Russell Ackoff, professor de mudanças organizacionais e pesquisador de sistemas, o conteúdo da mente humana pode ser classificado nas seguintes categorias:

- Dado: Símbolo, Simplesmente existe e não requer que tenha significado por si mesmo além da própria existência.
- Informação: Dados para os quais foi dada significância por meio de conexão relacional. A conveniente organização e consolidação de dados em relatórios é a forma mais usual de extrair informação.
- Conhecimento: A apropriada coletânea de informação tal que seja de proveito e utilização. Com o conhecimento apropriado é possível abstrair regras para obter informações a partir de dados ou de outras informações. Tais informações e dados podem representar inclusive eventos ou conjunto de eventos, o que permite que se construa regras para codificar o conhecimento consolidado.
- Entendimento: A simples memorização de uma coletânea de informações não se constitui em conhecimento considerado utilizável para inferir novo conhecimento. Para tal é necessário entendimento, habilidade cognitiva e analítica para desenvolver abstrações. É um processo interpolativo e probabilístico pelo qual se sintetiza um novo conhecimento a partir de um conhecimento prévio. Aplicações de BI (Business Intelligence) são exemplos de sistema de informação que requerem entendimento da área de conhecimento sobre a qual versam as informações tratadas para que possa ser utilizado com eficácia.
- Sabedoria: É um processo extrapolativo, não determinístico e não probabilístico que invoca todos os níveis de consciência prévios e especificamente sobre valores tais como ética, moral, etc. Tais níveis de consciência são desenvolvidos principalmente pela vivência e experiência naquela área de conhecimento. Envolve "insight", mas não apenas. Nos acena com a possibilidade de entendimento sobre aquilo que anteriormente não se tinha entendimento, baseados apenas nas habilidades cognitivas e de síntese já mencionadas.. Diferentemente dos níveis anteriores, formula questões para as quais não existe resposta, ou a resposta não é facilmente derivável via entendimento. Portanto sabedoria é um processo pelo qual se discerne entre o bom e o mau, o que requer coração com uma boa mente e principalmente espírito, por envolver a consciência. Por razões óbvias é impossível de automatizar!

Assim, conforme Russell Ackoff, no nível da informação são compreendidas as relações entre dados. No nível do conhecimento já são compreendidos os padrões e formas que derivam informações recorrentes, permitindo portanto antecipar dados e informações. Já a nível da sabedoria são compreendidos os princípios por trás do conhecimento. A sabedoria é essencialmente sistêmica e abrangente, ou holística como alguns podem considerar. Evidentemente que existe uma inter-relação forte entre sabedoria e entendimento, tanto

que é comum a confusão entre ambos, afinal como chegar à sabedoria sem o entendimento? No entanto é consenso que a habilidade para chegar ao entendimento depende da inteligência.

Pela própria característica, a sabedoria se diferencia justamente por trabalhar com níveis de consciência. Uma percepção que transcende o conhecimento e entendimento na forma usual da filosofia ocidental. Amit Goswami, indiano PhD em física quântica e autor do livro "O Universo Autoconsciente", tem levantado este ponto interessante que é a questão da consciência. Não pretendendo explorar mais este ponto, apenas cabe ressaltar que, embora as técnicas e abordagens como os princípios derivados dos populares ensinamentos de Sun Tzu sejam de muita ajuda para a formulação correta de estratégias, o grande diferencial para a elaboração de estratégias continua sendo a sabedoria! O estranho é a sabedoria ser tão pouco compreendida e considerada nos dias de hoje enquanto que antigamente este conceito era mais difundido e até respeitado! Felizmente estão se levantando vozes para resgatar alguns valores esquecidos como a espiritualidade e o sentido da vida. Tais vozes simplesmente resgatam o que já foi escrito de forma muito mais abrangente há mais de 2000 anos atrás, em livros como a Bíblia, e propõe aplicar no ambiente de trabalho!

### **INTELIGÊNCIA X ESPERTEZA X ÉTICA**

Uma observação interessante sobre a relação entre entendimento e sabedoria é o que pode ser considerado um desenvolvimento "anômalo" de entendimento, que seria a busca e a aplicação do entendimento sem a preocupação em maturá-lo posteriormente em sabedoria. Assim é um tipo de entendimento muito limitado em contextos específicos e sem perspectiva de desenvolvimento adiante em sabedoria se não for reformulado à luz de alguns valores. Usualmente tal direção de desenvolvimento de entendimento se descuida com a ética, por exemplo. Seria focada exclusivamente no ganho de vantagens próprias a qualquer custo. O idioma português é um dos poucos que evidenciam a diferença sutil entre inteligência de esperteza, assim pode-se dizer que enquanto a inteligência costuma levar ao desenvolvimento adequado do entendimento, a esperteza tende a levar ao um desenvolvimento "anômalo" do entendimento. A diferença só fica evidente ao se constatar a falta de valores, fundamental para o desenvolvimento de sabedoria.

O caminho da esperteza é especialmente tentador por normalmente oferecer maior retorno a curto e médio prazo dentro do modelo da sociedade atual. Por isto, por exemplo, a despeito avanço do conhecimento em outras áreas acabarem impactando em benefícios para a sociedade, na área de política a história vive se repetindo desde os tempos imemoriais, e os políticos nunca gozaram de muito prestígio moral na sociedade humana. O mesmo se sucede com os que acumulam riquezas ao custo da própria consciência e da ética. A necessidade de uma boa consciência é item fundamental para a qualidade de vida e equilíbrio pessoal. Não é à toa a crescente preocupação na sociedade com trabalhos voluntários e obras assistenciais. Esta questão da ética é uma discussão longa e extrapola o escopo deste breve ensaio. De qualquer forma é uma busca no mercado profissional, mas por enquanto a ética está perdendo de longe para a esperteza, principalmente pela dificuldade de consenso sobre os valores e pela subjetividade envolvida, a qual compromete a visibilidade no contexto de uma sociedade que dispõe de cada vez menos tempo para reflexão.

### **TIPOS DE INTELIGÊNCIAS**

O conteúdo da mente humana, discutido acima, por sua vez pode ser organizado em função do tipo de inteligência requerido para administrá-lo. Howard Gardner, psicólogo e neurologista da Universidade de Harvard, autor da teoria das inteligências múltiplas, define a inteligência como a capacidade de ser criativo e de resolver problemas. Diz que todos são inteligentes em mais de uma área, porém as pessoas têm desenvolvido inteligências diferentes, e que muitas não são incentivadas ou avaliadas na escola. Gardner identificou inicialmente 8 tipos de inteligência, ampliando mais tarde para 10. São elas: inteligência lingüística - habilidade verbal fortemente existente nos poetas, oradores e compositores e por aqueles que lidam com palavras. Inteligência lógico-matemática - habilidade numérica fortemente encontrada nos matemáticos, contabilistas e aqueles que lidam com cálculos em geral. Inteligência corporal- cinestésica - habilidade motora e capacidade de se comunicar com o corpo, fortemente encontrada entre os bailarinos, atletas e mímicos. Inteligência espacial - habilidade em lidar com idéias e conceitos abstratos no espaço fortemente encontrada nos arquitetos, engenheiros, pilotos de fórmula 1 e aqueles que lidam com noções de espaço. Inteligência interpessoal - habilidade em trabalhar e compreender pessoas, fortemente encontrada em advogados, médicos, psicólogos e aqueles que trabalham com muitas pessoas. Inteligência intra-pessoal - habilidade em controlar as emoções, auto-conhecimento fortemente existente em grandes líderes em geral. Inteligência musical - sensibilidade para sons e ritmos fortemente existente em músicos e percussionistas. Inteligência Naturalista – Tendência natural de classificar e discriminar entre elementos em um sistema complexo. Interesse na natureza e em fenômenos naturais. Habilidade de reconhecer padrões e

categorizar e reconhecer exemplos individuais como pertencentes a um grupo ou categoria. Mapeamento de relacionamentos em ecossistema. Existente em Biólogos, veterinários, botânicos, etc... Inteligência Existencial – Ocupa-se com o sentido da vida, continuidade do espírito, planos de existência, etc.. Inteligência Espiritual – Gravita em torno de religião, teologia e misticismo.

## **A ESSÊNCIA E A BASE DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO**

É claro que a essência do processo de construção do conhecimento está no desenvolvimento do entendimento. O entendimento por sua vez é desenvolvido em cima da percepção de fatos, circunstâncias, problemas, etc do mundo real. E isto nas mais distintas áreas, as quais Gardner buscou classificar em função do tipo de inteligência necessária para elaborar o correspondente entendimento. Ai já começa a ficar claro a distância do modelo de ensino vigente da realidade e da necessidade. Primeiro que a própria classificação das áreas de conhecimento adotadas no modelo atual tem muito mais enfoque em um modelo de classificação de conhecimento mecanicista pré-estabelecido do que no tipo de inteligência requerida para a construção de conhecimento naquela área. Pelo próprio paradigma de forjar os profissionais a se qualificarem a dar respostas prontas, o sistema de ensino já direciona e bitola na própria formação. O sistema de avaliação e certificação adotado amplamente hoje em dia é uma demonstração dramática deste fato! Quem já não se aborreceu com tanta exigência por memorizar e automatizar a aplicação de métodos e soluções que foram desenvolvidos por outros para abordar problemas que normalmente eles se deparavam, mas não eram bem compreendidos ou sequer apresentados em sala de aula? O próprio Einstein testificava seu aborrecimento com a imposição rígida de padrões pela escola prussiana, que lhe causou alguns dissabores com a reprovação em exames de matemática! O tempo mostrou o grande risco do processo seletivo da época barrar a trajetória de um gênio que tanto contribuiu com a ciência! Paradoxalmente se aprendia a reproduzir com boa fidelidade um método, mas não se conhecia bem o problema que provocou o desenvolvimento daquele método que se sabia reproduzir tão bem! Na verdade o enfoque exclusivo na lógica formal como método de construção do conhecimento acaba induzindo a este vício. Em plena era do conhecimento esta imposição de limitação tem se tornado cada vez mais evidente, e poucos tem sabido lidar com ela! Isto então fica muito evidente nas tentativas de lidar com o conhecimento relacionado com a Computação, por exemplo. Fica nítida a estupidez na abordagem de exigir memorização de telas e atalhos de aplicativos ou de sintaxe de linguagens como forma de avaliar a proficiência de um aprendiz desta área.

O método ou instrumento que mais tem demonstrado eficácia para lidar com o novo e daí construir o conhecimento é a lógica da dialética. A metodologia na perspectiva dialética entende o homem como um ser ativo e de relações. Desta forma, compreende que o conhecimento é construído pelo sujeito nas suas trocas com os outros e com o mundo, não podendo ser transferido, depositado, nem inventado unicamente pelo sujeito. É justamente o oposto da abordagem clássica, que enfatiza a transferência de um conhecimento já pré-formatado dentro de uma lógica pré-concebida onde se busca inculcar a visão de um individuo sobre outros!

A metodologia dialética pressupõe três momentos: a síncrese (primeira aproximação, visão caótica do todo), a análise (desdobramento da realidade em seus elementos) e a síntese (integração de todos os conhecimentos num todo orgânico e lógico, resultando em novas formas de ação). Pela dialética entendemos que a verdade está na totalidade, mas que esta totalidade é apenas um momento de um processo, cujo final nunca alcançamos. Apesar disso é necessário buscar sempre uma visão do conjunto para compreender melhor a realidade. Porém essa visão de conjunto será sempre provisória, podendo ser superada por outro conceito mais totalizante. Assim, o processo dialético se repete interativamente em direção a uma visão cada vez mais apurada do conjunto, passando em cada interação por três fases: a tese, a antítese e a síntese. Ou seja, o movimento da realidade se explica pelo antagonismo entre o movimento da tese e o da antítese, cuja contradição deve ser superada pela síntese. Este conceito de superação usado por Hegel para definir a terceira fase do processo dialético vem do alemão aufbeben. Este termo significa ao mesmo tempo suprimir ou negar, conservar e também elevar a um nível superior. Dessa forma, à luz da dialética, quando se atinge um nível de entendimento superior sobre determinado objeto, não é simplesmente negado o conceito anterior, mas o conceito é superado, chegando a uma nova síntese ou nova visão totalizante do objeto. Assim a dialética ensina a pensar as contradições da realidade e a avançar no caminho do conhecimento explorando os limites do entendimento consolidado no estágio anterior.

## **A CULTURA E FORMA DE PENSAMENTO ATUAIS SENDO UM ENTRAVE AO PROCESSO DIALÉTICO**

Na breve análise do processo dialético percebe-se claramente que tal processo é absolutamente inviável para uma mentalidade dogmática, que se apega subjetiva e irracionalmente a conceitos pré-concebidos, e que até se escandaliza com determinados questionamentos que coloquem tais conceitos em cheque. Na verdade este tipo de mentalidade vêm da era pré-mecanicista onde os valores eram confundidos com preconceitos e

com o conhecimento. Pela natural tendência a acomodação, os mais velhos estão mais sujeitos a tentação de ficarem apegados ao antigo e, portanto refratários ao questionamento e aprendizado. Assim, os recrutadores do mercado em via de regra percebem que os mais velhos em geral são refratários ao novo, mas como não compreendem bem este processo, optam pelo caminho mais simples – descartá-los ao invés de avaliar este item neles! No entanto não imaginam que este procedimento não garante que possam se ver livre do problema, já que é um vício cultural que aflige todas as faixas etárias devido ao sistema obsoleto de ensino. Na verdade o problema de mentalidade dogmática é mais evidente naqueles que defendem uma ideologia, um preconceito ou uma metodologia ou técnica independente do contexto e da situação que se apresenta. O risco de que tomem decisões estúpidas que repercutam em enormes prejuízos é muito grande!

Este problema se evidencia também na dificuldade que os profissionais recém iniciados em uma dada área de conhecimento têm de resolver até alguns problemas mais simples. Como a sua formação é fortemente baseada na inculcação de conceitos e métodos pré-concebidos, ao se depararem diante de um desafio de resolver um problema, a tendência é seguirem o receituário com o qual foram treinados, ou seja, tentar aplicar soluções pré-estabelecidas. A única vantagem dos mais jovens e inexperientes é a humildade e abertura para o aprendizado em função da insegurança. Usualmente tal postura não é intencionalmente orientada pelo sistema de ensino. De qualquer forma em ambos os casos o foco acaba sendo mais na técnica e na abordagem de solução do que o problema efetivamente a ser resolvido, o que logicamente traz um distanciamento entre o teórico e o prático. O simples fato de se admitir tal distanciamento já expõe per si a inadequação da forma de pensamento vigente! Que tipo de conhecimento se espera classificar epistemologicamente? Se admitirá uma classificação que distinga entre o "teórico" e o experimental como se um nada tivesse a ver com o outro? Se for isto se estaria promovendo um retrocesso filosófico aos tempos em que o "santo" sobrepunha-se à razão e o "dogma" à evidência! Esta questão de distanciamento da realidade traz a tona o problema grave do paradigma vicioso do sistema de ensino e até do velho e surrado modo de pensamento corriqueiro no mercado. Se for considerado, não faz sentido algum um conhecimento teórico, que foi justamente derivado da observação da prática, agora ser inútil para a o uso prático! Com certeza é um indicativo de algum problema, seja na derivação do conhecimento ou seja na reprodução deste conhecimento! Vai ver que é por isto que na prática o mercado ignora totalmente a metodologia científica, e nem a vê com bons olhos como ferramenta do dia a dia das tomadas de decisão!

Desta forma os recrutadores aplicam critérios similares àqueles que já utilizam há anos para recrutar profissionais de áreas mais tradicionais, principalmente com a famosa exigência de experiência, além de formação acadêmica muito além do necessário. Desnecessário dizer que isto, ao invés de tornar racional o processo de seleção, na verdade torna tal processo uma verdadeira loteria! Afinal, ao constatar a ineficácia da abordagem seletiva, não se hesita em recorrer a contatos e conhecidos. Esta obsolescência de abordagem tanto para seleção quanto para avaliação de profissionais nos tempos atuais pode ser atribuída à disparidade cada vez maior entre o impressionante crescimento dos saberes das ciências e a mentalidade dos gestores e até traçadores dos próprios destinos de importantes segmentos da sociedade, que acabam por não conseguir acompanhar a vertiginosa evolução do conhecimento. Isto vale especialmente para a implementação de uma política de avaliação de desempenho e aprimoramento constante de competência dentro de uma organização. Diante da constatação da ineficácia dos processos seletivos tradicionais, paradoxalmente nunca como antes o famoso "QI" tem sido tão prevalente!

Nas tomadas de decisão estratégicas novamente é comum encontrar altos executivos confundindo presunção sobre a ignorância com insight estratégico! E pior, ainda se gabar de ter o tal insight, quando na verdade tem mais sorte que juízo! Os dias de hoje cada vez ressaltam mais o paradoxo da enorme multiplicação do conhecimento convivendo com a multiplicação da ignorância na mesma proporção!

### **A PREEMENTE NECESSIDADE DE REFORMULAÇÃO DA MENTALIDADE E FORMA DE PENSAR**

Apesar de ter se originado há mais de 2.000 anos atrás, com os gregos, a dialética continua sendo uma ilustre desconhecida hoje em dia. Da utilização prática do dia a dia então está ainda mais distante! Quantos conflitos e confrontos desnecessários tem surgido justamente pela falta da dialética como método de raciocínio para a solução de problemas. Está mais do que na hora a necessidade de difundir a dialética no sistema de ensino e na prática de mercado. Da mesma forma urge uma conscientização com respeito a ética e a espiritualidade ainda nas escolas, e de preferência separado de alguma religião em particular. Urge também que se desenvolvam critérios de avaliação de competências ao invés de certificação de conhecimentos regurgitados, pois isto tem gerado as absurdas distorções amplamente conhecidas no mercado.

Basarab NICOLESCU declara: "Uma coisa é certa: uma grande defasagem entre a mentalidade dos atores e as necessidades internas de desenvolvimento de um tipo de sociedade acompanha invariavelmente a queda

de uma civilização. Tudo ocorre como se os conhecimentos e os saberes que uma civilização incessantemente acumula não pudessem ser integrados no ser interior daqueles que compõem essa civilização. Na época atual, o crescimento sem precedentes dos saberes torna legítima a questão da adaptação das mentalidades a esses saberes. O risco é enorme, porque a contínua expansão da civilização ocidental, em escala mundial, faria com que a queda dessa civilização fosse equivalente ao incêndio de todo o planeta, em nada comparável às duas primeiras guerras mundiais". (REFORMA DA EDUCAÇÃO E DO PENSAMENTO: COMPLEXIDADE E TRANSDISCIPLINARIDADE. Extrait du livre LA TRANSDISCIPLINARITÉ - Manifeste, par Basarab Nicolescu. Éditions du Rocher - Collection "Transdisciplinarité")

A transdisciplinaridade, proposta por Basarab NICOLESCU, conforme indica o prefixo "trans", envolve aquilo que está ao mesmo tempo entre as disciplinas, através das diferentes disciplinas e além de toda e qualquer disciplina. Sua finalidade é a compreensão do mundo atual, para a qual um dos imperativos é a unidade do conhecimento. Os três pilares da transdisciplinaridade – os níveis de Realidade, a lógica do terceiro incluído e a complexidade – determinam a metodologia da pesquisa transdisciplinar. Evidentemente é uma proposta revolucionária para os padrões de pensamento e mentalidade vigentes, e o impacto na educação é enorme.

Um relatório relativamente recente e exaustivo foi elaborado pela comissão internacional para a educação no século 21, vinculada à UNESCO e presidida por Jacques Delors. O Relatório Delors põe em grande destaque os quatro pilares de um novo tipo de educação: Aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser. Pelo visto, propostas para enfrentar o desafio existem, resta saber se receberão o apoio necessário da sociedade para que vingam.

(\*) Coluna publicada na SOFTSUL:

<http://pwweb3.procempa.com.br/softsul/softsul/PStruct/PController.aspx?CC=2516>