

ID: 119259267

01-09-2025

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

TRANSFORMAR O CONHECIMENTO EM IMPACTO IMEDIATO

A aprendizagem executiva assume hoje um papel central nas organizações, ligando teoria e prática de forma directa e aplicada.

num contexto empresarial em constante transformação, a aprendizagem executiva deixa de ser um complemento para assumir um papel estratégico na vida das organizações e dos líderes. Para o Iscte Executive Education, liderado por José Crespo de Carvalho, o foco está em transformar conhecimento em impacto imediato, articulando teoria e prática de forma concreta e alinhada com os desafios do mundo real.

Em entrevista à Human Resources, José Crespo de Carvalho explica como os programas da escola promovem liderança adaptativa, competências digitais e soft skills, incorporam temas como sustentabilidade e diversidade, e utilizam metodologias inovadoras para garantir uma aprendizagem contínua, personalizada e directamente aplicável às empresas.

A vossa abordagem privilegia a ligação entre teoria e prática. Como se traduz esta visão nos programas de formação executiva?
No Iscte Executive Education não acreditamos em fórmulas estereis nem em con-

teúdos desligados da realidade. O mote é claro: Real-Life Learning. Isto significa que os programas não se ficam por conceitos. Trabalham em articulação directa com problemas concretos das empresas, com estudos de caso actuais e reais, desafios práticos trazidos pelos próprios participantes e ligações permanentes ao mundo empresarial. Quando um executivo sai de uma sessão, sai com ferramentas que pode aplicar no dia seguinte na sua organização. Esse é o nosso compromisso: transformar conhecimento em impacto imediato.

Qual é o papel da formação executiva na construção de culturas organizacionais resilientes, inovadoras e alinhadas com os valores estratégicos das empresas?

A formação executiva não é um acessório; é um engenho estratégico. Num tempo de incerteza, a capacidade de uma

organização se reinventar depende da qualidade das suas lideranças e da cultura que estas constroem e alimentam. A formação cria precisamente esse espaço (e tempo): um momento de reflexão, de interiorização, de aquisição de competências e de alinhamento com os valores estratégicos. Há transmissão de técnicas, claro. Mas há também a promoção da resiliência, da inovação e da consciência de que liderar é gerir pessoas, expectativas e valores. Uma cultura robusta constrói-se com gestores e líderes preparados para isto mesmo.

De que forma os programas do Iscte Executive Education ajudam as organizações a articular aprendizagem e objectivos estratégicos de forma consistente?

Os programas são concebidos em diálogo permanente com as empresas. Temos a



ID: 119259267

01-09-2025

«Quando um executivo sai de uma sessão, sai com ferramentas que pode aplicar no dia seguinte na sua organização.»



ra, sem IA mais difícil ainda de conceber qualquer futuro. Sustentabilidade porque nenhuma organização pode sobreviver de costas voltadas para as exigências ambientais e sociais. E soft skills porque, no final do dia, são as pessoas que fazem a diferença. Trabalhamos estas dimensões em workshops, simulações, speed challenges, role plays e projectos aplicados.

capacidade de adaptar formatos e conteúdos aos desafios estratégicos de cada organização. Quer falemos de um programa aberto, onde os executivos vêm com a sua bagagem, quer de programas customizados a empresas, o objectivo é sempre o mesmo: garantir que a aprendizagem não é um fim em si mesmo, mas um meio para gerar resultados tangíveis e criar impacto. Medimos, assim, impacto não só em termos de satisfação, mas também de evolução da performance individual e organizacional.

Que competências consideram críticas para enfrentar os desafios do futuro do trabalho e como são trabalhadas nos programas executivos?

Falamos hoje de liderança adaptativa, de competências digitais, de sustentabilidade, de integração de IA, de soft skills como comunicação e negociação. Todas elas estão no centro dos nossos programas. Liderança adaptativa porque o contexto exige flexibilidade. Competências digitais porque sem tecnologia não há futuro. E, ago-

Que metodologias e formatos privilegiam para garantir uma aprendizagem contínua e personalizada?

A diversidade metodológica é chave. Temos sessões presenciais, online síncronas e assíncronas, blended learning, projectos em grupo, mentoring, coaching, teatro, hackatons, bootcamps, enfim, aquilo que for necessário para criar impacto. Valorizamos formatos dinâmicos, interactivos e orientados para a prática. Mas há mais: a personalização. Cada participante não é apenas um “aluno”, é um executivo com desafios próprios. É por isso que desenhamos percursos adaptados e damos espaço para que tragam os seus casos, que são trabalhados em conjunto. É este cruzamento entre o colectivo e o individual que torna a aprendizagem contínua e relevante.

De que forma os vossos programas potenciam o envolvimento, a motivação e o compromisso dos participantes?

A chave está na ligação ao real e na criação de sentido de pertença. Quando os

participantes sentem que estão a trabalhar em problemas concretos, que a sua voz é ouvida e que estão a ser desafiados, o nível de compromisso cresce exponencialmente. Criamos comunidades de prática, redes de alumni activas e oportunidades de interacção com empresas e líderes de referência. O impacto vai muito além da sala de aula: gera motivação e cria uma ligação duradoura entre executivos, organizações e o Iscte Executive Education.

Como é que as parcerias empresariais e internacionais contribuem para enriquecer a experiência formativa e aproximar a academia da realidade do mercado?

Sem parcerias não há relevância. Trabalhamos com empresas nacionais e multinacionais, mas também com escolas parceiras como a London Business School, Ohio University ou Rennes, entre outros exemplos. É esta rede internacional que permite aos nossos participantes terem acesso a visões globais, benchmarking e experiências multiculturais. A ligação às empresas garante que o que ensinamos está actualizado e alinhado com as necessidades reais do mercado. Somos ponte entre academia e prática, entre cosmopolitismo (da cidade e comunidade onde estamos) e o mundo global.



José Crespo de Carvalho
Presidente do Iscte Executive Education



De que forma a vossa abordagem responde à necessidade crescente de aprendizagem ao longo da vida?

A aprendizagem deixou de ser episódica; passou a ser contínua. Um executivo não pode achar que o diploma inicial (a existir) é suficiente para toda a vida profissional. O Iscte Executive Education responde a essa exigência com programas modulares, flexíveis e adaptáveis a diferentes fases da carreira. Do jovem talento ao líder sénior, oferecemos percursos que permitem actualizar, reaprender e reinventar. É a lógica do lifelong learning, hoje incontornável.

Que indicadores utilizam para avaliar a satisfação e o impacto real da formação no desempenho das organizações e no desenvolvimento das pessoas?

Sim, medimos satisfação (por inquérito). Mas vamos muito além disso. Avaliamos a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos, o impacto nos projectos empresariais, a evolução das competências e até os resultados em performance organizacional. Trabalhamos com métricas partilhadas com as empresas para que consigamos quantificar a transformação. Por isso estamos nos rankings internacionais a procurar sempre a ascensão: a nossa avaliação não é apenas interna, é também

«A aprendizagem deixou de ser episódica; passou a ser contínua. Um executivo não pode achar que o diploma inicial é suficiente para toda a vida profissional.»

reconhecida globalmente. Top 40 Europa. Top 50 no mundo pelo Financial Times. Entre 13 000 escolas de gestão no mundo.

Como integram temas emergentes como sustentabilidade, diversidade e responsabilidade social nos programas, garantindo relevância para os líderes de hoje e amanhã?

Não são “temas emergentes”, são realidades incontornáveis. A sustentabilidade não é uma opção, é uma condição. A diversidade não é uma bandeira, é uma necessidade. A responsabilidade social não é retórica, é prática. Estes temas

estão integrados transversalmente nos nossos programas, seja em módulos específicos, seja como variáveis a considerar em todos os projectos e casos trabalhados. Formamos líderes que entendem que gerir negócios implica gerir impactos sociais e ambientais. Sempre com uma matriz humana.

Quais são as tendências e tecnologias que mais vão influenciar a aprendizagem executiva nos próximos anos e como se estão a preparar para as incorporar?

Não sou um preditor de futuros. Porém, a inteligência artificial, a realidade aumentada, as plataformas digitais colaborativas e os modelos de personalização massiva estão e vão transformar a aprendizagem executiva. No Iscte Executive Education já estamos a incorporar estas tecnologias em experiências imersivas e no acompanhamento dos participantes. Mas atenção: a tecnologia não substitui o essencial – a relação humana, a capacidade de inspirar e de criar pensamento crítico. Usamos tecnologia para potenciar, não para substituir.

Mantendo o olhar no futuro, como imaginam a evolução da aprendizagem executiva e que papel terá na redefinição das estratégias de desenvolvimento nas organizações?

A aprendizagem executiva será cada vez mais estratégica para as empresas e os executivos individualmente. As empresas vão olhar para ela não como um custo, mas como um investimento estruturante. Vai deixar de estar na periferia e passar a estar no centro do desenvolvimento organizacional. No Iscte Executive Education imaginamos um futuro em que a formação executiva é o laboratório de inovação das empresas, o espaço onde se testam ideias, se desenham soluções e se formam líderes capazes de conduzir transformações. A nossa missão é estar na linha da frente desse movimento. Sem nos pormos em bicos dos pés e aceitando sempre que a nossa concorrência faz bem e nos inspirar a fazer sempre melhor. ✓