

1 - O que fazer para que as pessoas, as famílias e as entidades empregadoras – de modo especial, os mais desfavorecidos, os adultos menos escolarizados e as PME – valorizem e invistam mais na educação e formação?

Diria que as pessoas, isto é, os aprendentes (e candidatos a aprendentes) e as famílias valorizarão e investirão tanto mais na educação e formação quanto melhor forem capazes de perceber que esta conduzirá, de facto, que não apenas formalmente, a empregos razoavelmente remunerados, pessoalmente gratificantes e socialmente úteis. Ora, o que a experiência, directa ou indirecta, de cada qual (das pessoas e das famílias, justamente) vem mostrando desde há pelo menos três décadas, embora com variações nacionais, regionais, locais e sectoriais não de todo despiciendas, é que as relações entre educação e formação e emprego se têm enfraquecido cada vez mais. Começou por manifestar-se entre aqueles que tinham menos e pior educação e formação — o que, aliás, reforçou a ideia de que mais e melhor educação e formação resolveria o problema da (suposta) inadequação desta aos empregos disponíveis —, mas, hoje por hoje, atinge os titulares de diplomas do mais elevado nível e de todas as áreas de qualificação. Salvo excepções, já quase não se aspira a (e menos ainda se espera alcançar) um emprego na área e do nível de qualificação adquirido na educação e formação (com a consequente remuneração e estatuto); as expectativas limitam-se, as mais das vezes, a um emprego o menos precário possível. Nestas condições, que miríades de estudos e análises confirmam, o que fazer para que as pessoas e as famílias valorizem e invistam mais na educação e formação? Talvez, sem abandonar, longe disso, o objectivo da preparação para o emprego (ou da empregabilidade, em que se começou a falar a partir do momento em que escassearam os empregos), insistir tanto no da profissionalidade (a qualificação) como no da cidadania (a preparação para o desempenho de diversos papéis sociais em múltiplos contextos de vida). Seria então possível, de resto, ter em conta os dois sentidos

¹ Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

possíveis do investimento, quer o meramente financeiro quer o do tempo e energia necessários para alcançar tais objectivos. Tratar-se-ia, em suma, de oferecer a consabida educação e formação de espectro amplo, apropriada a todos os seus sucessivos níveis, mas que nem por isso deixaria de se ajustar à procura efectiva dos aprendentes e suas famílias. Sem ilusões, contudo, quanto à linearidade da relação educação e formação - emprego, que depende da quantidade e qualidade tanto daquela como da deste.

E as entidades empregadoras? No plano da retórica, não ousam, por certo, desvalorizar a educação e formação, que evidentemente também sabem (ou pressentem) que lhes é útil, em muitos casos mesmo indispensável ao seu desenvolvimento (ou à mera sobrevivência). Quanto ao investimento, porém, mesmo restringido ao investimento financeiro, directo e indirecto, cuido que a sua disponibilidade tende a restringir-se à educação e formação centrada nas suas necessidades mais imediatas, portanto, também tendencialmente, a de espectro reduzido, porventura nos antípodas da de espectro alargado a que antes se aludia. Estaremos perante a quadratura do círculo? Sem dúvida, a menos que as entidades empregadoras passem também elas a ser alvo, de um modo mais sistemático e intencional do que até ao presente (timidamente) o têm sido, de intervenções que explicitamente se proponham promover o seu investimento, no sentido de dedicar tempo e energia, além de dinheiro (investimento, que não despesa), à educação e formação quer dos seus trabalhadores quer de outros cidadãos da comunidade onde se inserem. Em tempos de precariedade de vínculos laborais, de emagrecimento de pessoal, de restrições financeiras, não custa convir que não será fácil. Todavia, essa seria a condição para as entidades empregadoras se assumirem como empresas (ou outras organizações) cidadãs e, até, ainda, qualificantes e aprendentes, o que, com certeza, daria pleno sentido, no seu quotidiano, à aprendizagem ao longo da vida e ao tão falado e tão pouco praticado aprender a aprender. Sem, além disso, *the last but not the least*, deixarem de se obrigar a remunerar decentemente os seus trabalhadores e assegurar uma estabilidade negociada de emprego, requisitos sem os quais não parecem ser imagináveis aprendizagens pertinentes e relevantes para o exercício profissional, numa acepção também ela ampla, as quais, por seu turno, se correlacionam com a produtividade conducente à almejada competitividade.

Será por aqui que avultarão as óbvias diferenças de dimensão das empresas, até ao caso-limite das PME ou mesmo das microempresas, que entre nós são particularmente numerosas e empregam a maior parte dos trabalhadores por conta de outrem. Diversamente de uma grande ou média empresa, uma PME não dispõe em geral de serviços de formação (nem, bastas vezes, sequer de pessoal) nem pode permitir-se “desviar” trabalhadores para tarefas outras que as de produção, portanto também não para acções de educação e formação no exterior, mesmo se de curta duração e, aliás, de qualidade (e utilidade) não raro controversa. Apesar do que legalmente se encontra estipulado — o que pode igualmente servir para mostrar que o problema excede em muito (sem tornar inútil) o legislável. Contudo, é na valorização e investimento (em ambos os sentidos já distinguidos) atribuíveis à educação e formação — sobretudo nos casos de PME de alta tecnologia, que desde há uns tantos anos emergiram entre nós e que são quase sempre geridas por (e, com alguma frequência, propriedade de) empreendedores mais jovens, quase sempre portadores de elevadas qualificações — que importaria apostar. De resto, a moda do empreendedorismo, que, ponto fraco, decorre também da dificuldade em encontrar emprego compatível com as suas aspirações e expectativas por parte de diplomados do ensino superior, politécnico e universitário, encontra aqui, ponto forte, o seu fundamento. Estas PME de alta tecnologia, que se confrontarão com constrangimentos semelhantes aos das PME arcaicas em termos de disponibilidade de recursos, financeiros e humanos, para externalizar a frequência de acções de educação e formação, poderão, porém, além de cooperar entre si (o que a competição entre elas porventura muitas vezes não consentirá), desde que suficientemente apoiadas, mediar intervenções junto de outras PME, inclusive no âmbito de subcontratações em que, muitas delas, se verão envolvidas. Por um lado, pressupõe-se aqui que serão sensíveis às necessidades de educação formação, que valorizam e investem em educação e formação; por outro lado, que, enquanto pares, poderão influenciar nesse sentido outras PME com menor sensibilidade.

Enfim, associar “os mais desfavorecidos, os adultos menos escolarizados e as PME” — e esta associação, explosiva, afigura-se-me relativamente frequente entre nós — constitui certamente o maior desafio quando se tomam por alvo da pergunta o que fazer para que valorizem e invistam mais na

educação e formação. Opino que não será exequível ser mais ambicioso do que intervir no sentido de preservar equilíbrios sociais, procurando, ao mesmo tempo, promover melhor qualidade de vida, para o que, presumivelmente, o mercado social de emprego constituirá resposta apropriada.

2 - *Como melhorar os níveis de sucesso e a relevância da formação técnica e profissional dos jovens e dos adultos?*

A melhoria dos níveis de sucesso e da relevância da formação técnica e profissional dos jovens e dos adultos exige, a meu ver, a generalização de práticas de alternância entre contextos de educação e formação (a escola, em sentido lato) e contextos de trabalho (as empresas e outras organizações e instituições). Julgo, mais, que tais práticas ganharão em ser institucionalizadas ao longo de todo o sistema de educação e formação, desde os primeiros anos da escolaridade até aos pós-doutoramentos, mas, evidentemente, de forma criteriosamente diferenciada. Por exemplo: uma coisa será organizar uma “visita de estudo” no âmbito do 1º. ou 2º. ciclo da escolaridade básica, para suscitar curiosidades e ajudar a tornar mais relevantes determinadas aprendizagens; outra propiciar a “observação do exercício de actividades profissionais” no 3º. ciclo do ensino básico, no termo do qual (9º. ano de escolaridade) os adolescentes são obrigados a fazer opções de educação e formação com repercussões, a curto, médio ou longo prazo, em futuras profissões, portanto, para sedimentar e antecipar consequências de tais opções; outra ainda realizar “experiências de trabalho” ou “estágios”, curriculares ou não, quando os objectivos da educação e formação sejam já profissionalmente qualificantes (ao nível do secundário como do superior).

Em rigor, nos exemplos antes referidos, trata-se, por certo, de diferentes modalidades de alternância. Como quer que seja, porém, qualquer “saída” da escola terá de envolver a comunidade educativa, ao nível do grupo-turma, de um ainda menor pequeno grupo ou até individualmente (dependerá dos objectivos específicos), deverá ser criteriosamente *preparada* (para analisar, discutir, clarificar, em suma, tais objectivos), *realizada* “fora da escola” (para a acompanhar, de maneira que não se torne apenas num divertimento, no limite num “passeio ao jardim zoológico”, mas sim numa ocasião de aprendizagens pertinentes) e, porventura o mais decisivo, *integrada* no curso das aprendizagens (para que ganhe relevância em função delas).

Simultaneamente, será igualmente crucial que o parceiro da alternância — o contexto de trabalho, num sentido muito amplo, não limitado às empresas nem à produção de bens — se disponibilize e mobilize para o desempenho de tal papel. Não bastará que o faça em termos genéricos, mas ainda, dependendo dos objectivos prosseguidos, que disponha de interlocutores qualificados para acompanhar muito de perto as (e inclusive intervir nas) actividades de aprendizagem que se desenrolam no contexto de trabalho em causa. Em certos casos, quando a alternância é mais “forte”, por exemplo nos estágios curriculares, mas nem só, esse interlocutor ganhará em se assumir como “tutor” ou “supervisor”, que cooperará com a escola desde a preparação da actividade de educação e formação em contexto de trabalho, acompanhará a sua realização e pode até participar na respectiva integração (apesar desta função caber as mais das vezes à escola).

Entre nós, existe já alguma experiência de “alternâncias”, no sistema de aprendizagem, em escolas profissionais, nos estágios curriculares de algum ensino superior, mas, a meu juízo, não só muito insuficientemente generalizada como ainda pouco trabalhada e reflectida nas suas condições e implicações. Todavia, seria também por aí, no meu entendimento, que se deveria caminhar para se conseguir sensibilizar a “sociedade civil” para um crescente envolvimento e co-responsabilização pelo desenvolvimento, com qualidade, da educação e formação em Portugal. De resto, começando pelos mais jovens, banalizar-se-ia aos poucos, provavelmente, uma cultura de “sociedade aprendente”, mesmo de “sociedade do conhecimento” (não apenas em palavras mas igualmente em actos), que propiciaria a resolução do persistente problema dos nossos cerca de dois milhões de adultos formalmente pouco escolarizados e qualificados. Na condição *sine qua non* de, na ideia de educação e formação, não “deixar cair” a educação nem reduzir a formação (profissional) à aquisição de meia dúzia de gestos profissionais.

3 - Que dinâmicas de cooperação entre instituições com capacidade educativa podemos lançar ou reforçar, em cada comunidade, para proporcionar a todos melhor aprendizagem ao longo da vida?

Na lógica do testemunho suscitado pela questão anterior, diria que algo se poderia ganhar se alargássemos o conceito de “instituição com capacidade educativa” a organizações (e instituições) cuja vocação primeira não é a de oferecer educação e formação. Tal alargamento não constitui, aliás, qualquer

novidade: decorre, justamente, da ideia de aprendizagem ao longo da vida e, conseqüentemente, para a tornar efectiva, da consideração, além das *aprendizagens formais* (ensino regular realizado em contexto escolar, mas que, como vimos, pode, e deve, compreender articulações com contextos de trabalho), as *aprendizagens não-formais* (no meu entendimento, que sei não recolher unanimidade, as realizadas fora do ensino regular, mas que ainda assim podem ser, e muitas vezes são, intencionais e sistemáticas) e as *aprendizagens informais* (que carecem dessas intencionalidade e sistematicidade).

Por uma vez – discordo frontalmente, e cuido que já antes, neste pequeno texto, o testemunhei, da “resposta-formação” que com demasiada frequência tende a ser dada como “remédio” para qualquer problema —, creio que as “dinâmicas de cooperação entre instituições com capacidade educativa [que] podemos lançar ou reforçar, em cada comunidade, para proporcionar a todos melhor aprendizagem ao longo da vida” consistem essencialmente na promoção da educação e formação dos respectivos agentes educativos, ou profissionais da educação e formação, professores, formadores, tutores, psicólogos, directores escolares e *tutti quanti* nela intervêm. Educação e formação inicial, prévia ao exercício da actividade profissional, mas ainda contínua, em serviço ou em exercício e, justamente, na perspectiva de aprendizagem ao longo da vida e de aprender a aprender.

Com efeito, sendo óbvio que as instituições com capacidade educativa de uma dada comunidade devem funcionar em rede, construindo respostas, ofertas locais para necessidades, procuras também localmente (e continuamente) identificadas, não me parece menos óbvio que o protagonismo, do lado da oferta, tem de ser assegurado por profissionais com qualificação apropriada, bastante e aberta a sucessivos desenvolvimentos. Apenas um exemplo: para intervir em educação e formação de adultos não se afiguram suficientes as competências pedagógicas que terão prestado as suas provas com jovens; é ainda indispensável apropriar-se de competências andragógicas, que permitirão lidar com os adultos que procuram educação e formação e dela poderão excluir-se por não verem valorizados os saberes de que são portadores.

Num outro plano, o funcionamento em rede, a cooperação no desenho de respostas de educação e formação, a partilha de soluções pressupõem um conhecimento recíproco das instituições, sem dúvida, mas também

dos respectivos profissionais, o que tende a ser facilitado quando a sua profissionalidade é em alguma medida comum. E pode sê-lo, desde que as políticas públicas de formação de profissionais de educação e formação perfilhem tal estratégia e a operacionalizem conseqüentemente.

4 - *Que formação para os novos empregos? Como melhorar a preparação dos jovens para a iniciativa, o empreendimento e a inovação?*

Cuido que ninguém sabe, especificamente, quais sejam os perfis dos “novos empregos” (tão misteriosos, aliás, como a “nova economia”). E, ainda que se soubesse, o mais provável seria que, quando se desse por concluída a definição de tais perfis e a educação e formação dos respectivos profissionais, o que exige tempo, sobretudo esta, eles (e ela) se tivessem entretanto tornado obsoletos. Se assim for — e tanto a área da educação e formação quanto a do trabalho e emprego, incluindo os empregadores, se acordam em que sim —, mais valerá que o investimento (nos dois sentidos antes aludidos) se dirija para a educação e formação de espectro amplo, já referida, com base em “conhecimentos, aptidões e competências” (uso, *ipsis verbis*, a terminologia constante da Proposta de Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida apresentada pela Comissão, datada de Bruxelas, 5 de Setembro de 2006, versão em Português) capazes de responder diferenciadamente, em termos de níveis de qualificação como de áreas profissionais e de sectores de actividade, às exigências de empregos de perfil incerto e em rápida mutação.

A “preparação dos jovens para a iniciativa, o empreendimento e a inovação”, por seu turno, mas semelhantemente, volta a ser um resultado esperável de uma sólida educação e formação de espectro alargado, a qual, se puder incluir, como se deixou anotado, formas apropriadas de alternância com contextos de trabalho, estimulará a emergência da iniciativa, do empreendimento e da inovação, assim o tecido socioeconómico e cultural o consintam e valorizem. Não creio que, desta vez, seja matéria para as políticas públicas, mas para a sociedade civil, por mais que tais políticas, bastante fora de tempo, valha a verdade, evoquem a “Teoria do Capital Humano”, no pressuposto de que “a educação e formação rende”, porque se retribui com “bons empregos”, que, como sabemos, não há nem se antevê como poderá haver nas nossas sociedades globalizadas e de risco

(sobretudo numa sociedade semiperiférica como a nossa, onde a sociedade civil é frágil e o mundo empresarial não se tem mostrado capaz da missão “destruidora e criativa” de outros capitalismos, melhor, destrói muito mas cria pouco).

Essa evocação, todavia, permitirá compreender o aparecimento do modismo mais recente, o empreendedorismo, em parte *Ersatz* da empregabilidade, mas sempre como resposta ao persistente problema da ausência de empregos convencionais (os empregos por conta de outrém, estáveis, em grandes organizações, com perspectivas de carreira), entretanto desaparecidos, talvez para sempre. Compreende-se também o apelo à “iniciativa” e à “inovação”, certamente individuais (e competitivos), muito conformes, e bem, aos valores, apreciáveis, da economia de mercado, para os quais a educação e formação deve preparar. Os “novos empregos” serão, muito provavelmente, não convencionais, logo por conta própria (o indivíduo que cria o seu próprio emprego), precários (dependentes da evolução do negócio), em micro-organizações (a do próprio) e sem perspectivas de carreira profissional (a não ser a que o indivíduo se constrói). A educação e formação, como aqui se tem entendido, pode e deve preparar para tal futuro, porventura irrecusável e fortemente congruente com a evolução previsível das nossas economias de mercado; não seria pior, digo eu, que não se confundisse e acabasse por promover também, ou só, uma “sociedade de mercado”, esta seguramente incongruente com as finalidades de tal educação e formação.

Observação final

Decorre, ousado afirmar, do meu testemunho: um Debate Nacional sobre Educação é uma boa coisa, em que muito me apraz participar. Todavia, hoje como sempre, as questões da educação e formação encontram-se incontornavelmente imersas nas da sociedade global, são questões societais. O máximo a que poderemos aspirar, julgo eu, é que o Debate modere as expectativas quanto aos contributos da educação e formação, mesmo das suas políticas públicas, e, sobretudo, torne inequívoca a indispensabilidade e urgência de as equacionar, e desejavelmente contribuir para resolver, no âmbito, mais vasto, das políticas sociais e económicas.