

Aprender ao longo da vida:
investimento, qualificação, cooperação e inovação

José Manuel Castro¹

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?

Neste âmbito – valorização da educação/formação pelas *pessoas, famílias e entidades empregadoras – de modo especial, os mais desfavorecidos, os adultos menos escolarizados e as PME* – o entendimento social mais comum tem sido estabelecido numa plataforma onde, não se discutindo (aparentemente) a sua indispensabilidade, se cruzam diferentes perspectivas sobre o modo do seu desenvolvimento, quer ao nível dos objectivos quer das modalidades de organização. Por um lado, destaca-se uma perspectiva que valoriza essencialmente objectivos de cidadania activa, coesão social e desenvolvimento pessoal; por outro lado, avulta a que defende que o seu principal factor de sustentação (e de investimento) deve ser a sua capacidade de inserção profissional e promoção da competitividade económica.

A procura de formas de estímulo e valorização do investimento (das pessoas e das empresas) na educação e formação é, de alguma forma, contraditória com a representação social predominante e generalizada de que existe uma “necessidade premente” de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV). Tanto mais quando se observa a omnipresença do sistema educação/formação (o formal como o não-formal) compreendendo uma imensa diversidade de possibilidades oferecidas — públicas e privadas, financiadas e não financiadas, presenciais e a distância —, sempre, aliás, profusamente anunciadas nos vários meios de comunicação social. Talvez não exista (para as pessoas) um verdadeiro problema de estímulo, mas sim uma dificuldade em identificar, filtrar, triar, o percurso desejado face a tão vastas possibilidades de educação/formação.

¹ Director do Centro de Apoio à Criação de Empresas - CACE Cultural do Porto.
Assistente Convidado Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Para as empresas, o problema será o de rendibilizar, em termos de “produtividade”, o aumento das qualificações dos seus trabalhadores, resultante da efectiva procura de tal oferta. O incontornável argumento dos baixos níveis de qualificação ainda mais agudiza a forma como se expressa a formação, no quadro complexo das PME, e no qual quatro marcas podem destacar-se:

- i. O acesso e a participação em acções de formação estão directamente relacionados com o nível de qualificação do trabalhador (quanto mais qualificado maior facilidade de acesso e maior participação)
- ii. Os trabalhadores das PME têm de facto, objectiva e significativamente, muito menos oportunidades de formação do que os trabalhadores das grandes empresas;
- iii. Os trabalhadores com relações de trabalhos precárias e menos estáveis têm (em função dessas precariedade e instabilidade) menores possibilidades de ser chamados à frequência de acções de formação;
- iv. Os trabalhadores mais idosos (e que são os menos qualificados...) têm menos oportunidades de participar em acções de formação do que os mais novos.

É certo que as pequenas (mesmo micro) e médias empresas são hoje um “factor de esperança” na luta contra o desemprego e na dinamização da economia — geram emprego, mas também eliminam postos de trabalho (naquilo a que Schumpeter, chama “destruição criativa”), num movimento constante de criação e desaparecimento de empresas e empregos —, constituindo não só um elemento essencial de vitalidade económica como, por isso mesmo, uma contribuição para a mudança estrutural e para a reanimação dos mercados de trabalho.

Neste enquadramento é indispensável, antes de mais, que os próprios indivíduos e empresas reconheçam os benefícios do investimento em acções de educação/formação, tendo em conta, sobretudo, que está esgotado o modelo económico de um emprego para toda a vida, na mesma empresa ou

na mesma área profissional ou sector de actividade. Os activos (empregados e desempregados e qualquer que seja o seu nível de qualificação) começam a tomar consciência que, no futuro, terão de mudar frequentemente de empregador, de sector de actividade ou até de profissão, sem que tais mudanças constituam, aos seus olhos como aos dos empregadores e da sociedade em geral, um factor de estigmatização pessoal, profissional, social. Desta evidente verificação nasce um sentimento “certo” de precariedade, no qual as contínuas transformações económicas reforçam a “incerta” garantia de se poder assegurar a longo termo a estabilidade do emprego ou da profissão. Face a este cenário, cada vez mais se tem afirmado um modelo no qual a qualificação/competência profissional, concebida como um capital individual, renovável ao longo de toda a vida, se pode tornar a fonte de segurança e regra de compreensão de um jogo cada vez mais complexo.

No entanto, os grupos mais desfavorecidos terão de ser objecto de discriminações positivas. Os activos menos qualificados carecerão quase sempre de mais e melhor orientação, aconselhamento e acompanhamento para aderirem a projectos de formação — sem paternalismos, porém, e de modo a apoiá-los a tornar-se sujeitos plenos da sua própria vida. Mais do que para a formação, um desempregado encontra-se “orientado”, essencialmente, para encontrar aquilo que não tem: um emprego. Deverão por isso ser procuradas formas e/ou modalidades nas quais os desempregados possam combinar trabalho com oportunidades de formação e de aprendizagem ou alternar períodos de trabalho e de formação (que poderão ser mais motivantes do que outros incentivos sociais).

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

De forma global a educação/formação inicial deverá procurar assegurar a apropriação de um conjunto de saberes e competências que permitam aos que dela beneficiam escolher o que pretendem fazer, participar na construção do futuro colectivo e... continuar a aprender. Urge, assim, que seja valorizada, antes de tudo (e no princípio de tudo...), a educação/formação inicial, verdadeiro tesouro e passaporte para a vida (como diz a UNESCO, 1996).

Esta formação inicial tanto pode ser encarada como a escolaridade obrigatória quanto como uma qualificação profissional inicial. Neste caso, espera-se que a qualificação inicial seja percebida pelos jovens e pelas suas famílias como uma ocasião privilegiada de inserção profissional e social, devendo ser prosseguida como um objectivo em si mesmo, uma escolha deliberada, um projecto activamente conduzido, visando a entrada na vida activa, e não o resultado da impossibilidade (ou da “falta de vontade”...) de prosseguir os estudos.

Os adultos, nomeadamente enquanto trabalhadores, deverão adquirir a consciência da necessidade de continuarem a desenvolver o seu capital de competências durante toda a vida, não só como instrumento de estabilidade no emprego mas igualmente como possibilidade de melhoria das suas perspectivas de carreira. É crucial que os percursos de educação e de formação sejam assumidos como um processo no qual cada pessoa tem (também) de investir tempo e energia e, eventualmente, meios e recursos próprios (através da auto-aprendizagem, custeando alguns dos cursos, utilizando os tempos livres).

Uma pequena nota para assinalar que as actividades profissionais simples e pouco exigentes, em termos de competências, não evidenciam grande potencial de aprendizagem, nem estimulam a procura de educação/formação fora do local de trabalho. Convém pois que se criem condições, nomeadamente em termos de metodologias e modelos de formação, que obviem a que os trabalhadores pouco qualificados sejam confrontados como uma (nova) forma de exclusão (pela aprendizagem). Às políticas de educação/formação profissional pede-se, por consequência, que prestem uma atenção particular às estratégias e instrumentos de aprendizagem capazes de promover o desenvolvimento das competências dos menos qualificados, inclusive, através do incentivo de práticas de tutoria e da operacionalização de conceitos como, entre outros, de balanço de competências, educabilidade cognitiva, oficinas de projectos, comunidades de aprendizagem.

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?

Para a maioria das pessoas, ao longo de toda a vida, a aprendizagem acontece sobretudo ao nível local, em torno da sua comunidade de inserção. É também ao nível local que as instituições da sociedade civil estão melhor organizadas e mais fortemente implantadas, acumulando (quase sempre) vastas reservas de saberes, conhecimentos e experiências sobre as comunidades de que fazem parte; além disso, são igualmente as autoridades locais (e regionais) as principais responsáveis pela criação de infra-estruturas de acesso à educação e à formação. A mobilização dos recursos de proximidade (escolas e/ou outros centros de formação, estabelecimentos do ensino superior, por exemplo, Instituições Privadas de Solidariedade Social, organismos comunitários de diversa natureza) é indispensável pois a existência de contextos diversificados de aprendizagem (no sistema de educação/formação ou fora dele), acessíveis ao nível local, contribui para que as pessoas não se sintam constrangidas a abandonar o seu contexto habitual de vida para aceder a oportunidades educativas. Tal proximidade é sobretudo importante no caso dos adultos, pois o seu investimento em (novas) possibilidades de formação está intimamente dependente da forma como podem conciliar, harmoniosamente, as exigências dos diversos papéis sociais que desempenham ou aspiram a desempenhar (aprendente, pai ou mãe, cônjuge, filho ou filha, trabalhador) e de que não podem, querem ou sequer devem abandonar.

A “aproximação” das oportunidades de aprendizagem aos indivíduos está profundamente relacionada com a forma como serão (re)organizados e (re)afectados todos os recursos existentes numa dada comunidade, na perspectiva da criação de “centros locais de aquisição de conhecimentos” (mais no sentido de “lugar”, “sítio”, “casa”...) a nível local — o Conselho Europeu de Lisboa, em 2000, de resto, convidou as escolas e outros centros de formação a transformarem-se em estruturas locais polivalentes de aprendizagem ligadas à Internet e acessíveis a pessoas de todas as idades. Estes efectivos “sítios de aprendizagem” poderiam tornar-se estimulantes encruzilhadas das redes locais de oferta de educação/formação, tendo sobretudo em atenção a diversidade dos grupos e associações da sociedade civil portuguesa, com enorme potencial na promoção e desenvolvimento de oportunidades de aprendizagem, essencialmente não-formais e informais.

Além disso, as “redes locais” são igualmente espaços privilegiados para se tecerem “redes pessoais”, dos próprios indivíduos, cuja mobilização seria associável à inserção socioprofissional, pessoal e comunitária. Com certeza, a aproximação das oportunidades de formação aos indivíduos passa também por grupos de actores locais significativos (agentes locais, mediadores), mais próximos quer das pessoas quer das instituições. Um tal processo poderá ser entendido como de consultadoria, em que se incluem todas as acções deliberadamente promovidas por diversos interlocutores (professores, formadores, agentes de desenvolvimento, associações de pais, sindicatos, entidades patronais) que visem a facilitação do acesso a oportunidades de formação, sob a forma de conselho, apoio ou informação — sem que por isso, aliás, tais acções devam ser assimiladas a (ou confundidas com) qualquer intervenção intencional de orientação, embora esta possa ter algo a ganhar se e quando se suceder, for “provocada”, por aquelas. Como quer que seja, o objectivo prosseguido não é o de criar “redes de dependência”, mas, pelo contrário, com recurso à consultadoria e/ou à orientação, propiciar aos indivíduos a activação e o desenvolvimento da sua própria “rede comunitária” de contactos, relações, conhecimentos, a fim de investirem de forma autónoma nos seus próprios percursos de educação/formação.

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

Neste tema (e tendo em consideração as funções que actualmente desempenho – Director de um Centro de Apoio à Criação de Empresas) centrarei a minha reflexão exclusivamente na temática da educação para o empreendedorismo.

Um ensino orientado para o desenvolvimento do espírito de iniciativa, de empreendimento, de inovação, implica(rá) a utilização de práticas pedagógicas em que os jovens (e os adultos) sejam incentivados (em todos os níveis de escolaridade) a aprender num contexto mais próximo do “mundo real”, facilitador do aprender a fazer, encontrando e explorando conceitos mais amplos, relacionados com um problema a partir de uma visão multidisciplinar, aprendendo a pensar de forma crítica e independente,

usando a sua própria sensibilidade, atitudes e valores. Importa, em termos de fomento do empreendedorismo, criar condições de incentivo à aprendizagem através da experiência, estabelecendo redes de cooperação com a comunidade, possibilitando e desenvolvendo respostas em confronto com situações de conflito, encorajando a tomada decisões e a assunção de compromissos em condições de pressão e de incerteza. De forma simplificada, que não simplista, esta temática poderá ter enquadramentos diferenciados em função de diferentes níveis de educação/formação.

Ao nível do Ensino Básico a acentuação deverá ser no desenvolvimento de qualidades pessoais – criatividade, espírito de iniciativa, independência e espírito empreendedor através de actividades lúdicas com o devido enquadramento pedagógico – realização de projectos, jogos de papéis, estudos de caso simples, visitas a empresas e instituições locais. Estas actividades poderiam (eventualmente) ser conduzidas por entidades externas, numa lógica de parcerias/Cooperação

Exemplos:

- i. “João e Joana criam uma empresa” – utilizando símbolos visuais, banda desenhada e desenhos animados proporcionar um primeiro contacto com o mundo empresarial e o seu papel na comunidade.
- ii. “Jovens Inventores” – actividade lúdicas centradas no incentivo da curiosidade, na criatividade e na inovação.

Ao nível do Ensino Secundário a educação para o empreendimento centrar-se-à na promoção do desenvolvimento de iniciativas e projectos autónomos, eventualmente de cariz “empresarial”, nas quais o processo de aprendizagem é (tanto quanto possível) orientado pelos próprios alunos, com ampla autonomia e responsabilidade, assumindo os professores o papel de facilitadores, através da utilização de metodologias que impliquem a ligação com empresas e com a comunidade local, potenciando a criatividade, a iniciativa e a inovação.

Exemplos:

i. Criação/gestão de mini-empresas estudantis, organização de eventos e actividades ao nível da comunidade escolar (ou iniciativas do mesmo tipo) geridas pelos alunos, desenvolvendo uma actividade económica real, produzindo e vendendo produtos e serviços reais, embora num contexto protegido com fins pedagógicos (no final do ano e/ou projecto a empresa é liquidada e é apresentado o respectivo relatório de contas).

ii. Empresas virtuais criadas por alunos e/ou grupos de alunos (tendo empresas verdadeiras como mentoras, apoiando no plano de negócios e com assento no “conselho de administração” para orientarem o seu funcionamento).

Ao nível do Ensino Superior

Ao nível do ensino universitário o desenvolvimento do espírito empresarial poderá já estar efectivamente centrado na criação de novas empresas, produzindo assim (de alguma forma) resultados tangíveis.

No ensino superior a educação para o empreendedorismo deverá estar orientada para a criação e gestão de empresas e possibilitando a aquisição das competências que permitam aos alunos identificar e avaliar as melhores oportunidades de negócio. No entanto o que se verifica é que o ensino do empreendedorismo praticamente se limita aos cursos de gestão e administração de empresas, sendo a oferta para as outras áreas bastante reduzida. Este é um obstáculo à criação de uma cultura empreendedora no ensino superior, já que o empreendedorismo continua a ser ministrado como matéria facultativa e é geralmente proposto como uma disciplina autónoma; as competências de empreendimento são necessárias em qualquer sector de actividade e, como tal, as universidades deveriam integrar o empreendedorismo de modo transversal em diversas disciplinas e cursos (a falta de docentes especializados neste domínio, dificulta e agudiza o reconhecimento do empreendedorismo como disciplina de especialização)

A Universidade para além do seu papel no desenvolvimento das competências inerentes ao empreendedorismo e gestão, poderá ser um canal privilegiado para a valorização da investigação em ciência e tecnologia e uma via para a proliferação de *spillovers* de conhecimento, incentivando a criação de empresas derivadas da investigação (*spin-offs* académicos) e apoiando a criação de novas empresas de base tecnológica

Exemplos (Metodologias de ensino visando promover nos alunos dois aspectos essenciais):

i. Aumento das capacidades empreendedoras – nomeadamente através de uma maior preparação e sensibilização para a identificação de oportunidades de negócio, e pelo maior acesso a valências específicas nas áreas associadas à avaliação e implementação de projectos empresariais.

ii. Redução da sua percepção de risco, através de apoio na elaboração de planos de negócio bem estruturados e pela oferta de serviços especializados em termos de incubação, financiamento, monitorização, apoio à protecção intelectual dos produtos desenvolvidos e respectivas aplicações no mercado.