



COMPETÊNCIAS E ESCOLA

ALBANO VASCONCELOS RODRIGUES\*

Tendo presente que a minha comunicação se deve cingir ao mote "Competências e Escola", não devo, todavia, esquecer que a devo integrar no tema destas Jornadas: "Emprego e Organizações: mudanças e novas perspectivas". Assim, numa perspectiva mais lata, iniciarei com alguns breves enunciados e algumas preocupações que norteiam o meu trabalho quotidiano.

Assistimos, no tempo presente, a uma modificação profunda da natureza e das "condições de exercício" do trabalho. Por um lado, a sociedade da informação que sucede, de forma acelerada, à sociedade industrial, leva a uma desmaterialização do trabalho e ao primado do trabalho inteligente, transformando o conhecimento em factor último e fundamental do processo produtivo. Por outro lado, constatamos uma diminuição sistemática de postos de trabalho como consequência do aumento da pressão no sentido de maiores ganhos de produtividade e da automação/mecanização dos processos produtivos.

Pode dizer-se, sem receio de excesso, que tudo está a mudar, nas sociedades, nas indústrias, nos mercados, e que tudo está a mudar numa vertigem crescente, imparável, que deriva directamente das tecnologias da informação e de uma desregulação que obriga as empresas a "mudar de agulha" com muita frequência, num esforço competitivo para o qual não estão preparadas. Por exemplo, os mercados estão a passar de mercados receptores de produção em série para mercados orientados para o consumidor, caracterizados por exigências em rápida mutação, como uma maior variedade de produtos e um serviço pós-venda que se torna determinante em muitas opções de compra.

No plano dos Recursos Humanos, as pressões no sentido da mudança obrigam as empresas a tomar consciência de que a constante evolução tecnológica e o carácter efémero de muitas vantagens competitivas implicam a revisão e o reforço das aptidões, das qualificações e das competências profissionais dos seus trabalhadores, as quais, num mundo em rápida mudança se tornam muito rapidamente obsoletas (ex.: as qualificações de um engenheiro electrotécnico podem perder

50% do seu valor em 4 anos). Paralelamente, num quadro estabilizado de desemprego estrutural, o reforço e actualização das qualificações dos trabalhadores são o meio mais adequado para assegurar a manutenção do emprego e para permitir maior mobilidade da carreira individual.

Parece, assim, claro, que hoje, tanto para as pessoas como para as empresas, o que é realmente importante, é a capacidade de aprendizagem, de aquisição de novas competências.

Neste contexto, que devemos considerar de mudança civilizacional profunda (revolução tecnológica de grande dimensão e importante efeito sobre os comportamentos), os sistemas de educação/formação confrontam-se com um novo paradigma, em que aprender é tarefa para a vida inteira, em que a aquisição de competências se confunde com o próprio processo produtivo de bens e serviços.

Estamos, na realidade, a orientar-nos para uma sociedade em que a formação será contínua, em que o saber terá de ser divulgado em ambiente de trabalho, em que as empresas deverão tornar-se “instituições de aprendizagem” (organizações qualificantes), em que a cisão tradicional entre o mundo da aprendizagem e o mundo do trabalho deverá ser ultrapassada por uma crescente integração do trabalho e da aprendizagem. E este processo, sublinhemos, deverá envolver todos os recursos humanos da empresa, visto que, cada vez mais, as metodologias de gestão mais consequentes conferem responsabilidades a todos os trabalhadores (vd. Gestão da “Qualidade Total”).

Este novo quadro, importa desde já realçar, coloca os formadores numa posição determinante, enquanto “interpretadores” da nova realidade e meio privilegiado de transferência de novos conceitos, nomeadamente de uma nova atitude de ser, de estar, de fazer, perante os formandos. Para tal, todavia, necessitamos de “novos” formadores, de formadores com competências tecnológicas e pedagógicas adquiridas sob um quadro de referências que releve as profundas mutações já referidas.

Focando, agora, a atenção na formação inicial, enquanto um dos dois eixos fundamentais da actividade formativa (sobre o outro eixo, a formação contínua, falarei a seguir), devo salientar que o sistema de educação/formação inicial deve ser orientado para desenvolver nos jovens a abertura e a capacidade de aprendizagem, fornecendo-lhes

competências básicas e promovendo como metodologia-base de resolução de problemas a pesquisa interdisciplinar (lembrando-nos o muito referido, mas cada vez mais actual, aforismo, de que é necessário "aprender a aprender"). Por outro lado, as exigências dos poucos empregos disponíveis implicam um ajustamento permanente nos processos de aquisição de competências, e, assim, um ajustamento dos "padrões de referência" utilizados para a concepção da oferta de formação (nomeadamente nos perfis de acesso e de saída e nos programas).

Neste quadro, parece claro que a opção de maior racionalidade (vd. empregabilidade), no quadro da formação inicial, deverá ser por formações de longa duração, conferindo progressão académica (vd. programa Aprendizagem em Alternância). De facto, só formações de longa duração permitirão contemplar as componentes de formação sócio-cultural, de formação científico-tecnológica e de formação prática (tanto em contexto de simulação, como em contexto de empresa), componentes que surgem como determinantes para permitir obter-se:

- uma maior sustentação cultural de base;
- um maior amadurecimento pessoal e social;
- uma mais sólida cultura científica e tecnológica.

Por essa razão, formações de curta e média duração (até 1 ano) deverão ter carácter supletivo e justificação conjuntural.

Já falamos em novo paradigma, em Formação ao longo da vida, o que nos remete para a Formação Contínua e para a realidade das empresas enquanto elemento estruturante dessa Formação. E quanto a essa realidade, devemos destacar os seguintes aspectos:

- na União Europeia, como em Portugal, mais de 99% das empresas são PME's (1 a 499 trabalhadores);
- as PME's são responsáveis por 72% do emprego existente na União Europeia, e são as principais criadoras de novos empregos;
- na União Europeia frequentam acções de formação contínua 8% dos trabalhadores qualificados e 40% dos técnicos, sendo que as PME's dispõem de um número reduzido de quadros técnicos;
- as PME's não possuem capacidade para definir as suas necessidades de formação, nem meios para planear, organizar e realizar a formação.

Tendo presente as debilidades, no que à formação respeita, que caracterizam as PME's, deve, todavia, relevar-se a sua capacidade para reagir flexivelmente às mudanças do mercado (vd. mudança de produção em massa para a produção especializada). Ora, num quadro de reorganização de estruturas, processos e métodos de trabalho, a "capacidade de aprendizagem" das empresas surge como um elemento determinante na criação de uma imagem de marca em que sobressaia o factor qualidade.

Todavia, mesmo num quadro de grande adaptabilidade, como o referido para as PME's, deve sublinhar-se que a formação de activos, a formação contínua, continua a desenvolver-se segundo um modelo reactivo, agindo sob a pressão de necessidades frequentemente mal caracterizadas, normalmente casuísticas e/ou conjunturais, a que correspondem resultados de curta vida útil e de uma importância menor face aos confrontos, às exigências, a que quotidianamente os mercados sujeitam as empresas.

Urge, assim, desenvolver intervenções de formação segundo um modelo proactivo, assumindo-se o risco de antevisão/antecipação de necessidades, mas obtendo-se, por outro lado, muitas respostas, suportadas em competências adequadas, para os desafios que se colocam às empresas.

Não gostaria de terminar sem, de alguma forma regressando à abordagem inicial, trazer à colação a importância do trabalho para a sociedade e para as pessoas, do trabalho entendido, em derradeira instância, como um veículo indispensável para a aquisição da cidadania. Nessa linha de entendimento, lembro a Carta Magna "Educação e Formação ao Longo da Vida" de Janeiro de 1998, onde, na introdução, se diz:

*"Encontramo-nos no limiar da definição dum novo conceito de cidadania e civilidade que operará a partir dum novo sistema educativo e formativo" isto é "os novos conceitos de Educação e Formação não podem deixar de ser consequência e causa duma nova filosofia do desenvolvimento, aquela que assenta no princípio materialista de que os custos da desadaptação de cada um recaem sobre todos os outros, mas que, surpreendentemente, vem iluminando os caminhos duma nova ética de feição solidária e humanista, que os tempos do futuro*

*próximo não poderão deixar de sublinhar, não apenas em termos de carta de sobrevivência, mas sobretudo em termos de filosofia da existência”.*