

CAPITAL SOCIAL E SOCIEDADE DO CONHECIMENTO. O CASO DAS “AUTARQUIAS LOCAIS”

1 . ENQUADRAMENTO DO TEMA NO PROJECTO DE INVESTIGAÇÃO

“Today, it is worth remembering that the development of a modern knowledge economy reflects a larger transition from an economy based on land, labour and capital to one in which the main components of production are information and knowledge”

Schleicher (2006), p. 4

Partimos do pressuposto de que a **educação e a formação** estão no epicentro da **sociedade do conhecimento** e que a aquisição e disseminação do conhecimento têm hoje a mesma importância estratégica que no passado teve a aquisição e distribuição da propriedade.

O **conhecimento é factor diferenciador** não só a um **nível macro**, do grau de desenvolvimento das sociedades, como também a um **nível micro**, do grau de desenvolvimento individual. Ambos estão naturalmente e intrinsecamente relacionados, alimentando-se e suportando-se mutuamente.

Na **óptica macro**, e como afirma Schleicher (2006) o “investimento em educação compensa sempre” gerando benefícios tangíveis não só do ponto de vista económico como também social. Este é sem dúvida um factor de incremento da produtividade das economias: por cada euro investido em qualificação de nível superior os contribuintes obtêm, regra geral, um retorno superior aquele valor resultante do maior crescimento económico entretanto verificado.

Paralelamente, oferecendo mais oportunidades de desenvolvimento de novas competências (“*skills*”) em qualquer idade e para qualquer nível de formação de base estamos claramente a promover a competitividade das empresas, a qualidade dos serviços prestados pelas organizações (nomeadamente da administração pública), a empregabilidade dos cidadãos e também a inclusão social.

A **capitalização dos resultados da educação** e formação pode ser observada através da análise de estatísticas e de diversos indicadores os quais são hoje objecto de particular interesse por parte da Comissão Europeia que tem aliás

incentivado não apenas o desenvolvimento de novos indicadores como também a definição de metodologias de uniformização e comparabilidade internacional dos mesmos.

Na **óptica micro**, realçamos a importância da formação enquanto factor do desenvolvimento pessoal e como elemento chave no sucesso profissional. Alguns estudos da OCDE asseguram que, do ponto de vista individual, a rentabilidade dos recursos financeiros aplicados na obtenção de um grau académico de nível superior é, em média, superior à taxa de juro.

Estas duas escalas de observação –micro e macro – cruzam-se porque, se por um lado, a formação e a consequente qualificação dos recursos humanos é condição *sine qua non* para desenvolvimento económico e social para o desenvolvimento da sociedade do conhecimento , por outro lado, é a própria sociedade do conhecimento que influencia o processo de aquisição de conhecimento e de competências. Todavia, o modo como esta beneficia os cidadãos individualmente considerados pode não ser homogéneo. Por esse motivo, as vertentes inclusão social e equidade nas oportunidades de aprendizagem são hoje uma preocupação de política europeia espelhada na sua Agenda de Política Social.

Sendo certo que a qualidade dos recursos humanos é hoje o principal factor para a geração e propagação do conhecimento, o modo como se essa disseminação se processa pode ser, em si próprio, um factor de desigualdade e de exclusão social. De facto, a oportunidade de obtenção de qualificação e de competências condiciona inequivocamente todo o percurso profissional dos trabalhadores: a sua inserção no mercado de trabalho, a manutenção nesse mercado, a sua mobilidade e a sua progressão profissional. Aliás, não é por acaso que o Conselho Europeu referiu recentemente a necessidade de construir uma **sociedade de informação totalmente inclusiva** que promova o crescimento e o **emprego**.

2. DELIMITAÇÃO DO OBJECTO DE ESTUDO

ESTUDO DE CASO: A AUTARQUIA LOCAL

A abordagem das questões anteriormente referidas no caso das **autarquias locais** reveste-se de particular interesse. A iniciativa da Comissão Europeia que propõe o quadro estratégico “*i2010 – Uma Sociedade da Informação Europeia para o Crescimento e o Emprego*” apresenta como um dos seus objectivos prioritários tornar a **Sociedade da Informação inclusiva promovendo a qualificação dos serviços públicos**. Os serviços públicos e designadamente os serviços da administração local representam uma parte importante da nossa economia e a melhoria da qualidade da prestação dos serviços aos munícipes é um desafio realmente importante. Há que torná-los mais acessíveis, rentáveis e eficazes.

Para enfrentar tais desafios de mudança é fundamental que exista uma estratégia consistente para a formação nas autarquias. Um dos mais trabalhos de referência para o estudo da formação nas autarquias locais¹ destacava a **ausência** de uma “**cultura de formação**” bem como de uma “**cultura de projecto**” (ou de pensamento estratégico) como dois principais condicionantes do processo formativo nas autarquias.

Se as condicionantes internas à própria administração local são relevantes não serão menos importantes outras condicionantes de natureza externa. Com efeito, tem-se assistido, nos últimos anos, a uma alteração profunda e global no mercado de trabalho que se caracteriza pela transição do modelo tradicional de grande previsibilidade para um outro que se define essencialmente pela incerteza.

As vertiginosas **mutações no mundo do trabalho** que se reflectem, entre outras, nesta **imprevisibilidade e incerteza** no emprego têm motivado a **crescente mobilidade profissional**. Cada vez mais os indivíduos vão construindo o seu percurso profissional em contexto de mudança e incerteza sem nunca poderem definir à partida a sua própria trajectória.

¹ Relatório de 2002 promovido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências Sociais da autoria de (...)

Consequentemente, estas trajectórias afastam-se crescentemente daquilo que corresponde ao perfil profissional associado à formação inicial do indivíduo. Naturalmente que os trabalhadores das autarquias locais não estão imunes as estas mudanças e como tal, é necessário que a **formação acompanhe estas mutações no mundo do trabalho**.

Significa isto que as próprias **entidades formadoras**, sejam Universidades, Institutos, Associações ou outras, sejam públicas ou privadas, têm pela frente um longo caminho de transformações e reestruturações de forma a dar resposta a todos estes novos desafios. Nomeadamente as instituições de ensino superior deverão ser **estimuladas a alterar a sua própria cultura institucional** no sentido de: *a)* adoptar uma cultura de flexibilidade e rigor; *b)* diferenciar e diversificar as ofertas formativas; *c)* Apoiar o ensino/aprendizagem em novos métodos e abordagens; e *d)* Integrar as novas tecnologias nos conteúdos das suas formação e nos métodos de ensino.

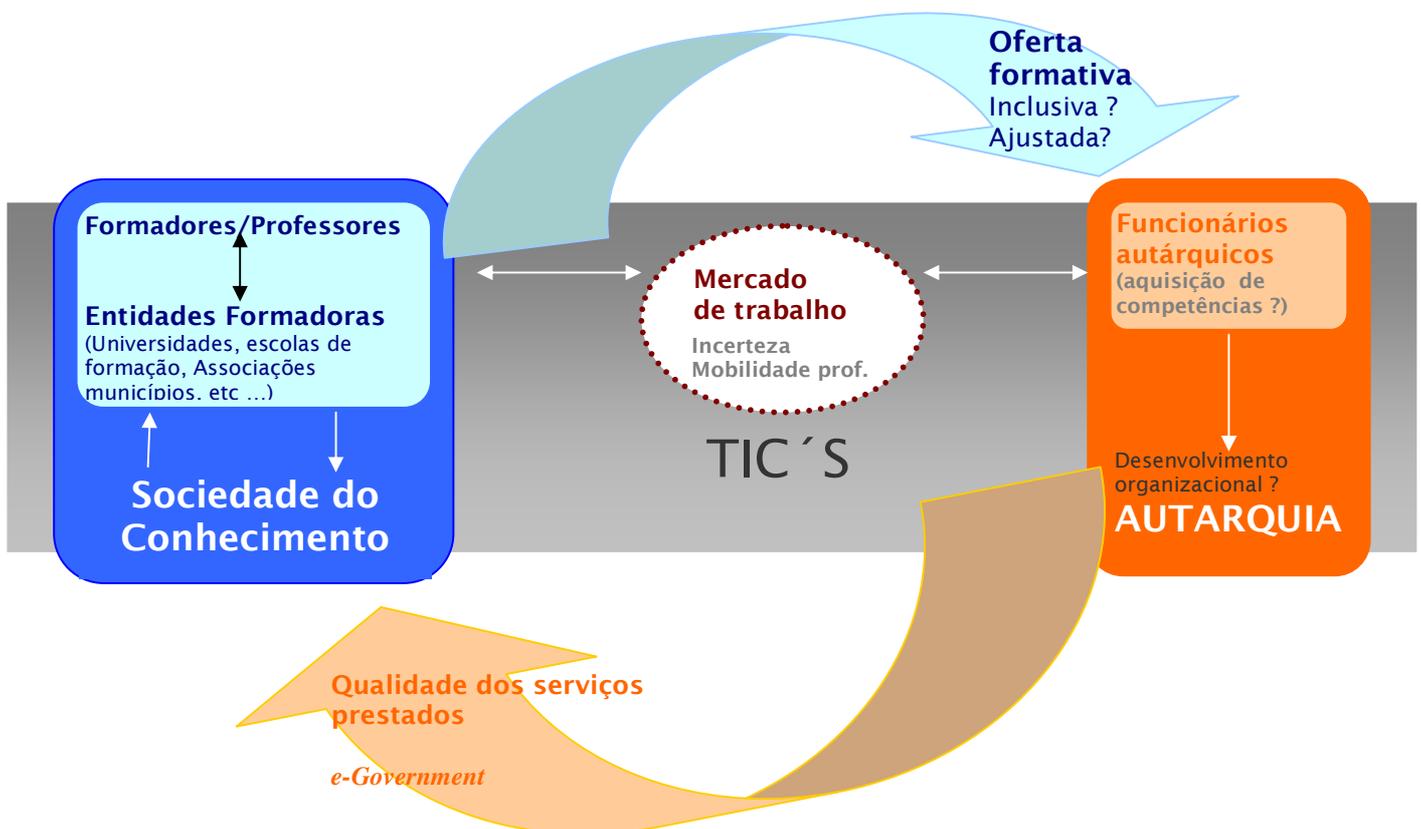
A **alteração do paradigma** clássico da formação para **obtenção de qualificação** para um outro onde o objectivo prioritário é a **aquisição de competências** não sendo ainda uma conquista, é um objectivo do **processo de Bolonha** que começa já a ser adoptado – senão na prática pelo menos ao nível do discurso - por algumas entidades formadoras. Outros desafios/oportunidades decorrentes deste processo devem ser equacionados particularmente no caso das autarquias:

- 1) **Formação ao longo da vida** (actualização, reconversão, requalificação) que inclui a auto-aprendizagem;
- 2) **Percursos formativos flexíveis** e o **reconhecimento de competências**. O objectivo é o de valorizar o conhecimento e competências adquiridas ao longo da vida profissional do indivíduo; e
- 3) A adopção das novas tecnologias na formação. A aposta no *e-learning* é mais do que uma questão de moda, é uma necessidade.

A criação do espaço único europeu da informação representa hoje um dos grandes desafios à construção europeia. As TIC´s estão numa fase de acelerado crescimento e de implementação em massa e têm vindo a alterar radicalmente a nossa forma de viver, trabalhar e de interagir.

As novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC's) são assim instrumento potenciador da sociedade do conhecimento e como tal, um **elemento transversal** ao projecto. Esta questão será abordada numa dupla perspectiva: **a)** a das novas tecnologias na formação (*e-learning*) e no seu contributo para a aquisição de mais conhecimento e maiores competências; e **b)** a do uso das TIC's enquanto factor de mudança organizacional visando a melhoria da prestação de serviços públicos e o fortalecimento da participação democrática no apoio à decisão política (*e-government*).

Do exposto, a delimitação do objecto de estudo poderá ilustrar-se gráfica e simplificada, na figura abaixo representada:



Os *outputs* deste projecto poderão constituir-se como referenciais úteis para a tomada de decisão técnico-política.

Bibliografia

Schleicher A. (2006), *The Economics of Knowledge: why Education is the key for Europe's success*. Lisbon Council Policy Brief.

Canário, R. et al. (2002), *Formação Profissional Contínua na Administração Local. Para uma orientação Estratégica*. Faculdade de Psicologia e Ciências Aplicadas, Lisboa.

Comunicação da Comissão Europeia “Tornar o Espaço Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida uma Realidade”. Novembro 2001

Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. “*i2010 – Uma Sociedade da Informação Europeia para o Crescimento e o Emprego*”, Junho 2005

Declaração de Bolonha

ANEXO

ESBOÇO DA LINHAS DE ORIENTAÇÃO PARA A ESTRUTURAÇÃO E FASEAMENTO DESTA COMPONENTE ESPECÍFICA DO PROJECTO

Fase 1 – DIGNÓSTICO DE SITUAÇÃO

1.1. A formação nas autarquias: óptica da procura

Definição do universo e composição profissional

Caracterização do nível de formação dos funcionários autárquicos

Estudo comparativo (por regiões, com outros sectores nomeadamente o sector público no seu todo e o sector privado, com o resto da Europa)

Caracterização do investimento público na formação autárquica. O programa FORAL

Diagnóstico das necessidades formativas: Quem faz e como faz?

1.2. A oferta formativa

Caracterização da oferta formativa para as autarquias (por áreas de formação, por destinatários, por tipo de entidade promotora)

Caracterização das entidades promotoras da formação

Nível de penetração das novas tecnologias na formação

Análise crítica (cruzamento da oferta por áreas, por grupo etário, grupos profissionais, etc);

Fase 2 – AVALIAÇÃO E ANÁLISE CRÍTICA

Avaliação dos resultados/impacto da formação nomeadamente na óptica da melhoria da prestação do serviço público (definição e utilização de indicadores adequados)

Análise crítica do desequilíbrio entre as necessidades de formação e oferta formativa. A persistência da lógica da oferta.

Formação inclusiva?

Bolonha: uma oportunidade para a mudança institucional e cultural nas entidades que promovem a formação

Fase 3 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Referencial de boas práticas