

6
Título - 7 Competências da Formação Profissional

autor - 7 Mário Costa

ano - 7 1976

PERSPECTIVAS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Introdução

Entre o patrimônio da sabedoria popular há um provérbio que diz assim: "de médico, poeta e louco todos nós temos um pouco". Se-
ria importante acrescentar que, além disso, o homem gosta de ter
um pouco de "profeta".

Nas exposições cheias de profundidade e de interesse que temos
desfrutado nesses dias sobre temas apaixonantes da educação e da
formação profissional, temos compartilhado desse afã muito co-
mum e muito humano para tentar ver um pouco mais adiante no tem-
po, um pouco à frente no "estado da natureza" de uma atividade
tão humana que se chama Formação Profissional, de uma atividade
educativa que tem a ver com a relação do HOMEM com o TRABALHO, do
HOMEM com seu MEIO-AMBIENTE SÓCIO-ECONÔMICO, com o HOMEM como
agente de transformação desse ambiente.

É legítimo perguntar se não é excessiva ambição pretender lançar
as vistas para o futuro num campo tão complexo como é o DESEN-
VOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS; mas há de se afastar esta dúvi-
da e aceitar o desafio, recordando uma famosa frase de Platão, em
seu Protágoras, que diz assim:

"Se exigíssemos de quem faz uso da palavra, um conhecimento abso-
luto do assunto tratado, saibamos que existem temas sobre os
quais NÃO se poderia falar, como a moral e a política."
A esses temas acrescento o da Formação Profissional.

Por isso, com a consciência de não ser possuidor de conhecimentos
absolutos, mas com a esperança de despertar algum eco positivo
entre os companheiros, pretendo expor aos senhores algumas refle-
xões sobre o tema "Perspectivas da Formação Profissional".

Crises, ameaças e aceleração

Começarei com algumas afirmações que, por serem de tipo dogmático, não despertam, geralmente, oposição:

1. A formação profissional do futuro será diferente da de hoje;
2. Não se sabe exatamente como será essa nova formação profissional;
3. O ritmo de mudança terá uma progressiva maior aceleração.

E, geralmente, como corolário dessas afirmações, acrescenta-se que "estamos num estado de profunda crise". Estamos aqui diante de um termo que, pelo menos no caso da formação profissional, tem uma definição muito difícil, pois seria carente de precisão formal e conceitual.

E é comum também escutar um verdadeiro rosário de fatores de crises que tem desempenhado um importante papel nas profundas transformações nos campos da educação, da economia e de toda a estrutura social, tornando ainda mais árdua a tarefa de clarear o panorama confuso da SITUAÇÃO DO HOMEM:

- Recursos financeiros inadequados para as necessidades.
- Altíssimas taxas de evasão escolar, especialmente rural.
- Altíssimo número de repetentes.
- Orçamentos que aumentam em forma exponencial em relação ao eventual crescimento do PNB.
- Dúvidas sobre o aumento da eficácia dos sistemas educativos.
- Pouca adaptação dos conteúdos educativos com o previsível futuro ocupacional dos alunos.
- Crescente aumento das taxas de desemprego.
- Aumentos quantitativos da formação pouco relacionados com as demandas reais do mercado de trabalho.
- Crescimento do número de desempregados com bons níveis de educação.
- Progressiva maior pressão da mulher sobre o mercado de emprego.
- Taxas muito estáveis de crescimento demográfico.

FIXO entre as variáveis das circunstâncias humanas, ela equivaleria a uma IMOBILIDADE. Nessa forma, a SEGURANÇA seria definida como inimiga da mudança, da inovação, da invenção, do progresso, de fazer as coisas de maneira diferente para poder obter melhores resultados.

Claro está que como VALOR RELATIVO, a SEGURANÇA não só é alcançável mas também socialmente muito desejável.

Entre os fatores de crises assinalados, o DESEMPREGO é o que mais mobiliza a atenção pelas suas consequências sócio-políticas e, sem dúvida, é só a pequena parte visível de um conjunto de problemas de maior gravidade. O DESEMPREGO, com maior peso nos países de menor desenvolvimento relativo, vem pressionando sempre mais, não somente sobre os jovens desertores dos sistemas de educação, mas também sobre os jovens com escolaridade completa, sobre os jovens com formação profissional, sobre os adultos já incluídos na População Economicamente Ativa, sobre os grupos especiais de população e sobre a indefinida população pertencente ao setor informal de emprego.

Nesse contexto, é difícil que as sociedades possam exigir dos seus sistemas de formação escolar e extra-escolar, que proporcionem a formação necessária para o desenvolvimento nacional e que, além disso, garantam emprego a todos.

As perspectivas

A evolução do emprego e da organização do trabalho

A nível mundial, assiste-se a uma dramática diminuição do emprego na agricultura e na mineração, associada a uma queda de menor gravidade em algumas áreas da indústria tais como a siderurgia, as têxteis, manufaturas metálicas e o setor da indústria automobilística.

Por outro lado, o emprego aumentou em outras áreas tais como o setor de serviços, dos alimentos e da eletrônica. A par dessas mudanças, realizou-se um notável movimento para a concentração,

- Subutilização dos recursos existentes e até desperdício maciço de meios e materiais.
- Etc...

Aparentemente, as várias tentativas para REFORÇAR os sistemas não têm sido mais que paliativos para alguns desses fatores de crise. Será necessário ter a ousadia de TRANSFORMAR os sistemas para adaptá-los às mudanças em marcha irreversível no campo social e político que afeta a formação profissional, no campo da revolução científica e tecnológica que se realiza em forma paralela na agricultura, na indústria, nas comunicações, nos transportes, na saúde e em tantos outros.

Frente a este ritmo acelerado de evolução e mudança, cabe perguntar-nos: "que ocorreu com o atávico desejo do homem de "SEGURANÇA?" Realmente, apesar de ser um desejo comum, a SEGURANÇA, as sim como a IMORTALIDADE TERRENA é, por definição, INALCANÇÁVEL.

Vivemos num mundo em que a realidade é a INCERTEZA. Podemos prever ações e resultados delas com alguma confiança, sempre e quando se respeitam certos pré-requisitos ou quando se possuem determinados insumos. Mas, dificilmente podemos estar 100% seguros a respeito da disponibilidade desses insumos num tempo e num lugar predeterminados.

Podemos prever que o avanço tecnológico nos permitirá, no futuro, depender em menor grau do petróleo mas, não sabemos nem quando, nem como.

Podemos esperar que o comércio internacional permita a cada país satisfazer de melhor forma às necessidades de seus cidadãos mas não podemos assegurar que uma guerra não venha interromper os movimentos internacionais de bens e serviços.

Enfim, apesar de todas estas limitações, como pessoas envolvidas na problemática da formação profissional, temos o dever de TRATAR DE PREVER O FUTURO, de PLANEJAR, mas não podemos assegurar que nossos planos se realizarão integralmente, nem que nossas ações produzirão os resultados esperados.

Nessa perspectiva, pois, se se toma a SEGURANÇA como um VALOR

que tomou a forma de empresas multinacionais ou cadeia de empresas nacionais. Tais conjuntos empresariais, por sua vez, estão vinculados a um número crescente de empresas menores que subcontratam parte de sua produção ou atividade do grupo empresarial maior.

Estas mutações na atividade econômica, a consequente reestruturação das empresas, assim como as rápidas mudanças tecnológicas exigirão um rápido aumento no grau de mobilidade e adaptabilidade da força de trabalho.

Os modelos tradicionais de emprego, caracterizados pela segurança no posto e na relativa uniformidade nas tarefas, tendem a ser substituídos por outros.

Os trabalhadores que possuem alto nível de especialização técnica e científica, além de uma ampla educação tipo geral, tendem a permanecer nos chamados "mercados internos" de trabalho que oferecem uma combinação de alto nível de emprego e de segurança no trabalho, com uma alta variedade de tarefas e de mobilidade interna na empresa.

Por outro lado, os trabalhadores com menor qualificação e, em número crescente, aqueles que não possuem uma formação profissional específica, formam uma grande massa do chamado "mercado externo" de trabalho no qual a grande mobilidade entre empregos se associa com a pouca segurança deles mesmos e com frequentes períodos de desemprego. Este é também, frequentemente, o caso daqueles que possuem um nível de educação geral relativamente alto, mas que não possuem formação profissional.

As mudanças que estão se efetuando, quanto a modelos de organização do trabalho, não são sempre muito evidentes; entretanto, a longo prazo, essas mudanças poderão ter importantes repercussões sobre a vida de cada trabalhador e sobre o desempenho da economia em geral.

A crescente diversificação e heterogeneidade da demanda de produtos industriais requer o desenvolvimento de sistemas de produção de alta flexibilidade. Isto é consequência do avanço de novas tecnologias tais como a INFORMÁTICA e a ROBOTIZAÇÃO, que tendem

a permitir sempre maiores graus de liberdade na organização do trabalho em comparação com as limitações que apresentam equipes eletromecânicas tradicionais. A mesma tendência é observada no setor de serviços onde a INFORMÁTICA produzirá condições sem precedentes para as mudanças e a flexibilidade.

A evolução dos conteúdos e das habilidades ocupacionais

As mudanças nos processos e na organização da produção terão as maiores implicações no conteúdo das ocupações e nas capacidades profissionais.

Quanto mais puder acelerar o desenvolvimento industrial de um país, tanto mais os conteúdos ocupacionais serão influenciados por tecnologia de maior nível, o que vai exigir do trabalhador notável capacidade analítica e lógica, mais do que capacidade física e de precisão. Esta maior capacidade será necessária tanto para o produtor como para o usuário de uma nova equipe.

Uma parte sempre maior dos trabalhadores empregados estará frente a tarefas de conceber, planificar, organizar e controlar processos de trabalhos, sendo que a execução material das tarefas será progressivamente executada por máquinas. Isto implica que um número crescente de trabalhadores terá que enfrentar processos complexos de trabalho que exigirão, não somente altos níveis de capacidade analítica, mas também capacidade maior de comunicação. Isto implica prever uma crescente demanda de trabalhadores relativamente polivalentes e para todos os níveis.

Este fenômeno deve ser considerado como uma das maiores tendências que influirá com maior ou menor rapidez e profundidade em diferentes setores e áreas de atividade, de acordo, entre outros, com as características da força de trabalho e com as modalidades de utilização das capacidades e das experiências disponíveis.

Implicações para a educação e para a formação profissional

O grau de êxito em adaptar-se à mudança das estruturas econômicas e a velocidade e eficiência da evolução tecnológica depende-

rão EM GRANDE PARTE da EFICIÊNCIA dos sistemas de educação e de formação profissional e da capacidade das políticas de emprego (tanto a nível macro como micro) para DESENVOLVER e EMPREGAR os recursos humanos disponíveis. No passado recente, no aspecto de DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS, dois objetivos principais foram alcançados com maior ou menor êxito, em vários países:

Primeiro: O nível de educação geral dos que se beneficiaram com os sistemas de educação, durante as últimas décadas, foi crescendo notavelmente, em comparação com as gerações anteriores.

Segundo: Uma crescente preocupação com a educação técnica e com a formação profissional tem permitido que um número sempre maior de jovens obtenha, em relação ao sistema escolar e extra-escolar, uma reconhecida qualificação profissional.

Entretanto, na maioria dos casos, considera-se que a evolução tenha sido muito lenta. Em consequência, constata-se uma relativa falta de qualificações profissionais de alto nível, especialmente nas áreas da ciência e da tecnologia, devido, especialmente, a dois fatores:

- a) nas instituições de educação e de formação profissional e nas empresas, não existem suficientes oportunidades para uma formação de alto nível;
- b) a significativa preferência social para a educação do tipo escolar contribuiu para se considerar a formação profissional como uma atividade MENOS NOBRE. Como resultado, houve uma superprodução de indivíduos com um bom nível de educação geral mas carentes de qualificação ocupacional adequada.

Uma consequência direta dos fatores acima assinalados é, entre - tanto, a ainda limitada variedade de oportunidades de formação profissional (em quantidade e qualidade) para os trabalhadores adultos.

Se no passado, especialmente durante o acelerado crescimento econômico dos anos 60, a formação para o trabalho respondeu a uma série de interesses, nem sempre claramente definidos, mas geral-

mente relacionados com um esforço para superar certas desvantagens de tipo individual ou coletivo, HOJE, a necessidade de formação profissional PARA OS ADULTOS tem que ver sempre mais com a demanda de flexibilidade, polivalência e especialização em todos os níveis de qualificação. E esta demanda já não se satisfaz unicamente com a formação dos grupos de jovens que cada ano entram para o mercado de trabalho.

Entretanto, a formação profissional dos ADULTOS não conta com uma organização adequada, nem é supervisionada de acordo com um padrão de referência legal ou institucional global. Na maioria dos casos, a formação de adultos se realiza por iniciativa particular de empresas públicas ou privadas, fora de toda planificação e coordenação integrada dos sistemas.

E, finalmente, a SEGMENTAÇÃO e o CURRICULISMO que persistem na maioria dos sistemas nacionais de educação obstrui o movimento de trabalhadores jovens e adultos, desde áreas profissionais "MENOS NOBRES" para áreas "MAIS NOBRES". Além disso, impede combinar diferentes tipos de educação escolar e extra-escolar, com referência à tão propalada EDUCAÇÃO PERMANENTE.

Assim, pois, a SEGMENTAÇÃO e o CURRICULISMO, por sua esclerótica rigidez, estão em aberta contradição com as crescentes demandas de flexibilidade e polivalência.

Neste ponto, permitam-me ampliar um pouco minha visão do futuro, a respeito da tradicional acumulação dos famosos TÍTULOS PROFissionais que têm sido definidos, também, como o CAPITAL CURRICULAR. Em boa parte das sociedades atuais persiste entretanto o costume de utilizar o CURRICULUM como mecanismo para a obtenção de PRIVILÉGIOS, como uma chave para abrir as portas de acesso ao poder, para desfrutar da confiança dos demais, para ter relação e contatos que permitam participar de um orçamento bom e permanente.

Todo o atual sistema educativo, especialmente o superior, parece ter uma função básica de fixar privilégios.

Entretanto, não falta quem acuse as estruturas universitárias especialmente, de não valer o que custam; e, acusam-nas também de distorcer a ordem da natureza por introduzir seus produtos acaba

dos, através da PONTA da pirâmide ocupacional, de cima para baixo. O indivíduo, depois de 5 ou 6 anos de permanência nas salas universitárias e de cuidadoso respeito ao ritual do CURRICULISMO, obtém o TÍTULO e "entra" para o posto de trabalho onde permanecerá 30 ou 40 anos, esforçando-se, por acaso, de aumentar a sua mitologia curricular com umas tantas bolsas, viagens de estudos, convenções, seminários, entrevistas, citações, mas esquecendo-se, a miúdo, desde o princípio, o compromisso com a sua EDUCAÇÃO PERMANENTE.

E não falta quem pergunta se não seria melhor, em vista de tão grande e unânime culto à EDUCAÇÃO PERMANENTE, entrar o mais cedo possível no mundo do trabalho e durante 40 anos, dedicar 5 horas por semana ao aperfeiçoamento humanístico e profissional. Isto estaria mais de acordo com a ordem natural do crescimento, de baixo para cima, da BASE para o VÉRTICE da pirâmide ocupacional.

Faz anos que, na América, se fala em Certificação Ocupacional como um mecanismo apto a corrigir os males do CURRICULISMO e para produzir uma legítima ARTICULAÇÃO dos sistemas educativos com o mundo do trabalho. Entretanto, a aplicação desse MECANISMO não tem passado, na maioria dos casos, da fase das discussões teóricas.

Olhando para o futuro parece legítimo assegurar que todo esforço para garantir uma melhor distribuição de capacidades e um aumento qualitativo nos sistemas de educação escolar deve ser mantido e que toda a estrutura dos sistemas de formação profissional, orientada para a formação inicial dos jovens, deve ser reforçada.

Sem dúvida, o maior desafio para os responsáveis pelas políticas de educação escolar e extra-escolar terá origem desde a necessidade de contar com SISTEMAS ABERTOS COMPLEMENTARES, responsáveis não somente em estabelecer modelos de eficiência e coerência entre a educação escolar e a formação profissional, mas também, entre a educação e a formação inicial e todas as suas etapas subsequentes.

Aceita-se, hoje, que essa abertura, integração e fluidez inter-sistêmica poderá ser alcançada unicamente através de políticas educativas, solidamente integradas com as políticas de emprego.

Também, aceita-se, hoje, que o desenvolvimento das capacidades ocupacionais e a motivação para o trabalho devem estar solidamente vinculadas, tanto com a educação escolar e extra-escolar como com a experiência direta na empresa.

Em consequência, as políticas de educação e de mercado de trabalho, a nível macro, deverão ser concebidas de maneira tal, que considerem e que influenciem as estratégias de formação profissional e de emprego a nível das empresas.

Essas ESTRATÉGIAS foram analisadas em amplitude em tempos recentes mas UNICAMENTE com referência à formação inicial e ao emprego dos jovens. Entretanto, se conhece muito pouco a respeito dos modelos de estratégia empresarial para a formação, aperfeiçoamento ou adaptação das qualificações ocupacionais dos trabalhadores adultos. Em particular, se conhece muito pouco a respeito das modalidades, mediante as quais essa formação e todo o conjunto acumulado de habilidades e experiência são desenvolvidos e utilizados com relação à organização de trabalho e aos conteúdos ocupacionais.

As premissas da estratégia

De todo o exposto até agora, é possível já entrever que a solução do problema da relação equilibrada entre o desenvolvimento e a utilização dos recursos humanos num posto de trabalho e as políticas nacionais nos campos da educação, da formação profissional e do emprego requer um programa claro de ação e um esforço conjunto por parte de TODOS os agentes envolvidos na formação profissional.

Esse "programa claro" significa essencialmente a definição dos objetivos e o levantamento das estratégias convenientes para alcançá-los. Esse "programa claro" deverá tomar em conta as seguintes premissas:

1. As teorias clássicas de "Capital Humano" por si mesmas não oferecem elementos satisfatórios para orientar as políticas de formação e utilização das habilidades profissionais no sentido de que a oferta e a demanda não dependam exclusiva -

mente do livre jogo das forças do mercado, mas que são fortemente influenciadas pela intervenção do Estado, através de suas instituições de educação escolar e extra-escolar e também pelas condições socio-culturais, a estrutura, a segmentação do trabalho e os sistemas de contratação coletiva.

O problema da formação de recursos humanos não será tanto um problema de custo de investimento/benefício numa relação homem/posto/produção, mas um problema de interesse e responsabilidade coletiva que demandará a participação comprometida de GOVERNO-COMUNIDADES LOCAIS-ASSOCIAÇÕES-SINDICATOS-EMPRESÁRIOS.

2. O desenvolvimento dos recursos humanos e sua relação com o desempenho da economia não dependem unicamente da quantidade, qualidade ou distribuição de educação e formação profissional, mas das maneiras de utilização de recursos humanos, através da organização do trabalho, as estratégias de emprego e das específicas condições socio-culturais.
3. Até o presente, as políticas de desenvolvimento de recursos humanos concentram-se em programas de formação inicial. Os programas dirigidos a adultos foram concebidos, na sua maioria, como um meio de CORRIGIR DEFICIÊNCIAS da educação ou da qualificação anteriormente recebidas. Entretanto, daqui por diante, se se quiser atender coerentemente à demanda de adaptação permanente de toda a força de trabalho às mudanças tecnológicas e à reestruturação das empresas, será INEVITÁVEL considerar a qualificação, o aperfeiçoamento e a atualização de adultos assim como a adaptação de suas capacidades de acordo com o sistema de produção como uma preocupação política permanente com abrangências muito mais amplas do que uma simples CORREÇÃO DE DEFICIÊNCIAS da formação inicial.
4. Os investimentos dos organismos privados com o desenvolvimento de recursos humanos por meio da educação ou da formação profissional tende a diminuir ou estancar-se em tempos de crise econômica. A curto prazo e a nível de empresa individual, isto pode até incrementar sua eficiência econômica. A longo prazo e a nível de setor, entretanto, poderia resultar na marginalização de uma parte importante da força de traba-

lho, no desperdício de potencial humano, em carências cíclicas de capacidades ocupacionais e numa redução da capacidade de adaptação e do potencial produtivo e criativo de toda a força de trabalho.

5. A análise dos modelos e condições de desenvolvimento de recursos humanos, em função de políticas globais, deverá concentrar sua atenção especialmente no que se refere às relações entre os novos modelos de organização do trabalho que originam-se da introdução de novas tecnologias e as políticas do Governo e das empresas a respeito da oferta e a natureza da educação, da formação profissional e da experiência requerida.

Uma nova ideologia do trabalho

Todas essas premissas para uma estratégia coerente de desenvolvimento de recursos humanos nos levam a perguntar: "Afim de contas, o que é que está mudando na ideologia do trabalho?" Minha resposta é que o que está mudando é a ideologia do homem com relação ao mundo que o rodeia, é uma mudança de visão da vida individual, é um processo de aceleração na evolução dos valores humanos.

Já não se aceita que o desenvolvimento seja uma equação entre trabalho barato e disciplina política pois esse modelo, onde foi aplicado, obteve frequentemente uma maior exploração do trabalhador, sistemas políticos ditatoriais, aumento incontável das dívidas nacionais e um desequilíbrio nas entradas das classes menos protegidas.

Isto nos leva a perguntar muito seriamente se os problemas econômicos e sociais que preocupam a vários países não sejam, antes que problemas de preparação de recursos humanos, problemas de ordem ética, problemas de valores morais desse microcosmo chamado homem, este ser que hoje, mais do que nunca no passado quisera ser responsável pelo seu próprio destino.

E uma das primeiras exigências ante ao surgir de novas perspectivas na relação do homem com o mundo do trabalho é a de PLANIFI -

CAR o futuro dos sistemas de formação profissional.

E quando se fala em PLANIFICAR não faltam temores a respeito do resultado de tal ação pois a PLANIFICAÇÃO é um procedimento de resolução de problemas que pode estar a serviço de qualquer filosofia organizacional. Portanto, pode-se muito bem PLANIFICAR para o progresso, para o regresso ou para a estagnação.

No caso da formação profissional e diante do panorama atual e as perspectivas que estamos vindo espreitando é muito importante definir a ATITUDE frente ao processo de planificação, é necessário definir um ESTILO DE GERÊNCIA apropriado para que o desenvolvimento do homem não seja letra morta.

Quando se fala em "estilos de gerência" aceita-se que, entre as posições do extremo conservadorismo e do extremo futurismo, existe toda uma gama de cores intermediárias o que torna difícil definir claramente os limites de cada estilo; entretanto, as formas puras são reconhecidas.

Qual deverá ser então, o ESTILO DE GERÊNCIA dos homens responsáveis em PLANIFICAR a formação profissional?

Deverão ser pessoas que não se conformam com o estado atual e nem querem voltar ao passado; que querem estabelecer um futuro conveniente e propor formas para aproximá-lo; que querem não só preparar-se para eventuais ameaças e não só aproveitar as oportunidades mas também CRIÁ-LAS.

Deverão ser pessoas que não se conformam em sobreviver ou crescer, mas que querem autodesenvolver-se, auto-realizar-se, auto-controlar-se, que querem fazer as coisas melhor no futuro do que podem estar fazendo no presente.

Para estas pessoas, formular ideais e projetar o futuro com base neles não é um exercício vazio e utópico, mas um passo necessário para formular instruções para um desenvolvimento contínuo. Estão dispostas a modificar estruturas, funções e organização, com base numa experiência séria. Tratam de induzir mudanças operativas em sistemas próximos, mudanças que são tão fundamentais como aquelas que eles buscam para os sistemas que estão sob a sua responsabilidade direta.

Os NOVOS GERENTES da formação profissional deverão estar convencidos de que a TECNOLOGIA não é nem boa nem má e que seus efeitos dependem de como o homem a utiliza. Deverão acreditar que CIÊNCIAS E HUMANIDADES são aspectos de UMA cultura e não DUAS culturas; como as duas faces de uma moeda podem ser discutidas isoladamente, mas não podem ser separadas.

A este ponto nos perguntamos seriamente se o que a formação profissional necessita, mais que uma nova IDEOLOGIA DE TRABALHO, não é uma NOVA IDEOLOGIA DO HOMEM !

Alguém disse que "é preciso fazer o homem antes de fazer o produto" e creio que tinha toda a razão. O homem não ensina O QUE SA BE; só pode ensinar O QUE ELE É. Isto vale para todos, especialmente no mundo da formação profissional.

Recordemos aqui uma frase de Bergson em sua obra "A evolução criadora": "Viver, para um ser consciente, consiste em mudar, mudar para amadurecer e amadurecer para recriar-se constantemente a si mesmo".

Na perspectiva da formação profissional o homem obterá seu maior desenvolvimento vital na medida da sua autocriação permanente, na medida em que se manterá EM MOVIMENTO. Somente seu impulso para frente estimulará o movimento dos demais. E isto não é nenhuma utopia.

Quero fazer aqui um parêntese histórico em apoio a estas últimas afirmações.

Em 1749, em Ouro Preto, fundou-se o "Aprendizado profissional São Francisco de Assis" uma espécie de liceu, sem fins lucrativos, e destinado à formação de candidatos com vocação para os ofícios mecânicos.

Esse liceu, dirigido pelo frade, engenheiro e arquiteto Gaspar de Santa Teresa, desenvolvia programas de carpintaria, escultura , pintura, serralheria, fundição, alfaiataria e olaria,

Entre os "APRENDIZES" estavam Antônio Francisco Lisboa, o "Aleijadinho", Ataíde e outros. É legítimo deduzir que esse primeiro programa de Aprendizagem deixou para o Brasil e para o mundo uma

herança sublime e eterna do barroco mineiro. Estamos diante de um bom exemplo de EVOLUÇÃO CRIADORA no campo da formação profissional.

Conclusão

Do exposto até aqui é possível já ter uma idéia das perspectivas a respeito dos modelos de educação e formação profissional e das estratégias necessárias para a sua evolução.

Parece necessário e urgente um esforço de adaptação nos aspectos de políticas de formação, referências institucionais, metodologias, formação para setores econômicos e grupos específicos de população, campos de ação e clientela prioritárias, com referência à promoção humana, mediante a ação solidária e coordenada dos sistemas de educação e de formação profissional.

No conjunto de perspectivas e como conclusão, quero enfatizar aqui que o futuro da formação profissional, sem descuidar de toda a problemática das zonas urbanas, deverá concentrar a maior parte de seu esforço na valorização das regiões rurais e em fomentar a participação das populações que nelas vivem no processo nacional de desenvolvimento.

DESENVOLVIMENTO RURAL não é simplesmente aumentar a produção agrícola para o mercado urbano ou para a exportação. Desenvolvimento rural significa ajudar a uma imensa porção de seres humanos que NÃO FORAM BENEFICIADOS AINDA pelos avanços na alimentação, na higiene, na educação, nos princípios de uma sociedade mais justa.

Parece-me evidente que a formação profissional tem um papel prioritário nesta transformação na qual a população rural de todas as idades e níveis ocupacionais serão ajudadas a adquirir uma série de noções e capacidades novas, embora adotem atitudes novas e sintam nascer esperanças novas para superar os níveis tradicionais de sobrevivência.

Em geral, admite-se que os sistemas de educação e de formação profissional NÃO têm respondido às demandas de formação das massas rurais. Para jovens nascidos nas regiões rurais, as escolas lo

cais têm sido uma estação de passagem em sua viagem para a cidade. A maioria, geralmente sem terminar sua formação ou sem recursos para sair a buscar outros horizontes, ficou deixada para trás e, em boa parte, frustrada.

Há aqui um campo imenso para que os sistemas de formação profissional ajustem suas ações e programas. Segundo projeções estatísticas da UNESCO, em 1985 o número de jovens entre 6 e 17 anos que ficará fora do sistema de educação, nas áreas rurais, será de 405 milhões; e trata-se de uma hipótese otimista. Boa parte do futuro desenvolvimento rural está na mão desses jovens. Como prepará-los para tal responsabilidade? Seguramente haverá que começar por abandonar os esquemas tradicionais de educação rigidamente subdividida por graus e idades.

Deverão ser adotadas metodologias próprias a grupos especiais; neste sentido os organismos de formação profissional e os Ministérios de Agricultura e Saúde, entre outros, têm evoluído mais rapidamente que os Ministérios de Educação.

No inevitável esforço para o setor rural, a formação profissional deverá avançar em estreita coordenação com o sistema de educação escolar para garantir a obtenção de categorias de base que condicionam toda possibilidade de desenvolvimento futuro, tais como:

- Atitude positiva do indivíduo diante da cooperação familiar, profissional e cívica e de desenvolvimento do país assim como de seu próprio progresso pessoal.
- Saber ler, escrever e contar de maneira funcional e adaptada às necessidades locais.
- Enfoque científico e compreensão elementar dos processos naturais que se observam na região.
- Conhecimento funcional e noções práticas relativas às necessidades de uma família e a administração do núcleo familiar.
- Conhecimento funcional e noções práticas que possibilitem ganhar a vida com o trabalho.
- Conhecimento funcional e noções práticas que permitam a participação ativa do indivíduo na vida da comunidade.

Para toda esta panorâmica de ação vale a pena concluir que a formação profissional não constitui A PANACÉIA, pois, nas zonas rurais mais que em todas as outras NÃO EXISTEM PANACÉIAS em matéria de EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

As soluções não serão nem simples, nem fáceis: exigirão inteligência, perseverança, paciência e muito trabalho durante vários anos. Exigirão que se superem as complicações e rivalidades burocráticas eventuais e exigirão o abandono da confortável mas enganosa crença, segundo a qual estruturas centralizadas instaladas numa cidade-capital podem organizar o complexo conjunto dos sistemas de formação profissional.

Entretanto, todos estes componentes e condicionantes são a medida do desafio e a medida dos homens que se dispõem a aceitá-lo.

Se um jovem, capaz e valente, me pedisse para indicar-lhe um horizonte estimulante para dedicar seus esforços nos próximos 30 ou 40 anos lhe recomendaria consagrar-se à formação profissional para o setor rural.

Além disso, se um grande número de jovens, impulsionados pela energia e dedicação excepcionais, não se lançar à conquista desse novo horizonte que constitui o DESENVOLVIMENTO RURAL, teremos o risco, num amanhã não muito distante, de nos vermos envolvidos numa crise da educação e da formação profissional muito mais grave e preocupante do que a que temos vivido até hoje.

Todos somos chamados a cumprir uma missão que é, ao mesmo tempo, técnica e humana. Devemos nos preparar para atuar em condições cujos componentes, neste momento, são em grande parte desconhecidos.

Tenhamos a consciência de que formação profissional significa manter-se em estado de evolução permanente. Formar-se significa prover-se de instrumentos que permitam enfrentar a polivalência de um amanhã que perderá atualidade tão logo nos chegue.

Formar-se significa sair incansavelmente, valentemente e com alegria para a conquista de sua própria criação permanente.