

A necessidade de capacitar conhecimento para o território

Luis Borges Gouveia
Professor Associado
Faculdade de Ciência e Tecnologia
Universidade Fernando Pessoa

Os acontecimentos recentes que ocorreram entre nós, com a deslocalização de actividade de indústrias com alguma tradição, embora recente, em Portugal devem ser merecer da nossa parte uma reflexão profunda.

Em primeiro lugar, a tendência para a deslocalização para contextos onde o custo de trabalho seja substancialmente menor, ou haja lugar a um regime de excepção no que concerne ao enquadramento fiscal e mesmo legal, parece já não ser condição necessária e suficiente. De facto, em actividades de maior valor acrescentado e onde o conhecimento possui um papel relevante, a deslocalização também se faz tendo em conta o potencial dos recursos humanos existentes e a sua capacidade para acompanhar desenvolvimentos de forma mais flexível e rápida. Embora mais caros, o facto de possuírem um potencial maior torna os recursos humanos com mais conhecimento, bem mais atractivos.

Em segundo lugar, face à crescente e cada vez mais pressionante taxa de renovação de conhecimento, cada território tem de realizar um esforço no sentido de se capacitar com novo conhecimento de forma constante e contínua. Para o efeito, este terá de ser obtido, pela formação avançada dos recursos humanos que residem no território ou pela produção do conhecimento nesse mesmo território. É sabido que com taxas actuais da ordem dos 20%, a cada cinco anos, é de esperar a necessidade de repor a totalidade do conhecimento numa dada área, o que se revela de um custo elevado, caso não haja produção interna ao território desse conhecimento. Normalmente, a formação avançada recorre à importação de serviços para o território e isso representa um custo, muitas vezes insustentável.

Parece, ainda numa primeira análise, que a deslocalização enquanto consequência do fenómeno de globalização que agora se está a produzir (e que nos interessa analisar), está mais relacionada com o conhecimento do que com o custo. Interessará desta forma teimar num registo de forçar o simples baixar dos custos de contexto associados?, ou mesmo ao esforço de incremento da produtividade directa? – talvez

não seja esse o melhor caminho – pelo menos enquanto não se capacitar em conhecimento os recursos humanos.

Desta forma, tendo em conta um dado território, a sua competitividade está a tornar-se cada vez mais relacionada com o conhecimento dos seus activos humanos e com a capacidade de produção de conhecimento. As instituições de ensino superior transformam-se em elementos cruciais da equação da competitividade e da capacidade de atrair investimento de uma dada região, desde que conscientes do seu papel de não transmissores de conhecimento “importado”, mas sim produtores de conhecimento local e que seja reconhecido como uma centralidade, mesmo fora dos limites do território onde esta se insere. Cabe assim um novo papel ao ensino superior, bem mais ambicioso e exigente do que a simples formação e qualificação de recursos humanos. Porque não de toda a escola? Logo e tendo em conta esta realidade, tem (devendo assumir a sua responsabilidade) os municípios enquanto reguladores e facilitadores locais do território, a necessidade de enquadrarem e criarem as condições e os estímulos para a produção de conhecimento de forma a envolver os recursos humanos existentes.

Trata-se pois de um desafio enorme a que todos os nossos municípios estão sujeitos e que envolve de forma articulada a família, a escola, as instituições públicas e culturais e demais sociedade que, em conjunto com as instituições de ensino superior locais, tem de incentivar a capacitação e capacidade de produção de conhecimento local – grande desafio mesmo! (tanto mais que, por tradição, não existe um registo razoável de produção de conhecimento nas nossas escolas, associado com a generalizada baixa qualificação dos recursos humanos existentes). Daí talvez também, parte da razão para o tipo de empresas existentes, maioritariamente de baixo valor acrescentado.

Nem todos os municípios podem competir, nem a competição é o melhor ou único modelo para assegurar as centralidades de cada território. No entanto, as relações de rede entre diferentes território transportaria esta discussão para fora do âmbito pretendido. Regressemos pois ao esforço a realizar na potenciação para a criação do conhecimento num dado território.

É neste contexto que o *e-learning* pode constituir-se como um meio adequado para facilitar o desenvolvimento de competências dos recursos humanos de um território. Entendendo o *e-learning* como o recurso à mediação electrónica para auxiliar do

processo de ensino e aprendizagem e que propõe um conjunto de ferramentas e técnicas complementares que permitem reinventar a forma como se ensina e, mais importante, como se aprende.

Assim, o *e-learning* é corporizado no uso de computadores e redes que permitem o acesso a um conjunto de funcionalidades como a organização de conteúdos, a criação de contextos e o enquadramento de experiências que promovem o processo de ensino e aprendizagem. Em particular, o uso de plataformas específicas, de acesso restrito, viabilizam a partilha e troca de informação entre os intervenientes no processo.

Quando o processo é complementar ao ensino tradicional, é obtido um complemento digital ao face a face, possibilitando o diálogo, a existência de uma memória comum e dos conteúdos em digital – o que altera significativamente o ensino presencial, estendendo-o para além dos limites físicos e temporais da sala de aula.

Mas o *e-learning* é também conhecido por permitir um regime de ensino a distância, onde se torna o referencial máximo no processo de ensino e aprendizagem. Neste último caso, cabe à plataforma de *e-learning* o papel desempenhado pela sala de aula de coesão e de agregador do processo de ensino e aprendizagem e que exige a quem aprende uma ainda maior disciplina e capacidade de auto-aprendizagem mas que, em contrapartida, lhe permite maior flexibilidade e ritmos próprios de aprendizagem.

Uma alternativa ao ensino a distância, num extremo, e à sala de aula, no outro, é o regime misto – *b-learning* (*blended learning*) em que se conjugam momentos presenciais com o recurso do ensino a distância, numa tentativa de assegurar as vantagens do *e-learning*, com o suporte mais humano e natural que a relação física entre quem ensina e parceiros de aprendizagem proporciona.

Qualquer que seja o âmbito de utilização do *e-learning*, o recurso a este no contexto do território e na necessidade de capacitar os seus recursos humanos com mais conhecimento, proporciona uma oportunidade que não pode ser descartada. Em primeiro lugar, porque permite uma adesão ao digital, promovendo a sua operacionalização e aproveitamento – mais conteúdos e práticas com o digital, aumentam a cultura tecnológica (lidar com computadores e redes) e cultura digital (percebendo o valor da desmaterialização nas actividades de valor acrescentado).

Em complemento e atendendo a questões económicas, fica igualmente mais fácil para quem trabalha, a redução das deslocações físicas ao necessário e a adequação a

horários mais compatíveis que conciliem a actividade profissional e pessoal, permitindo a concentração na tomada de conhecimento e nas competências que lhe estão associadas e ao ritmo e com a flexibilidade que o *e-learning* permite.

Na perspectiva do território e de quem o representa e deve governar – os municípios – a educação e o mundo digital são um casamento perfeito. Em grande parte, porque quer nos estabelecimentos de ensino superior, quer nas escolas, permite um âmbito maior que o das salas de aulas e potencia o cruzamento, disseminação e utilização do conhecimento noutros contextos e com o próprio território – potenciando a capacitação do conhecimento no território e dos seus recursos humanos.