

12 MAI 1990

É necessário reformular o sistema educacional inglês

A história da educação e treinamento profissionalizante britânicos é em larga medida uma história de fracassos. As boas intenções nunca foram traduzidas em ações efetivas. Como resultado, mais de um século depois de ter sido essa preocupação expressa pela primeira vez, os britânicos não dispõem ainda nem de uma rede de escolas técnicas de alta qualidade nem de um sistema de treinamento industrial florescente.

A necessidade de aperfeiçoar o treinamento é agora amplamente reconhecida. As mudanças na natureza do trabalho rapidamente elevaram as habilidades necessárias à maior parte dos serviços. Empresas e outros empregadores exigem funcionários flexíveis e bem educados, capazes de exibir iniciativa e de responder rapidamente às circunstâncias em constante mutação. Os programas de treinamento devem ter bases amplas, e não permanecer atados às necessidades de alguns serviços a curto prazo.

O governo do Reino Unido aceitou a tese da reforma. Está criando uma rede de 82 Conselhos de Treinamento e Iniciativa (TEC), liderados pelos empregadores. Esses conselhos terão de avaliar as necessidades de treinamento locais e encontrar meios de atendê-las. Assumirão a responsabilidade por esquemas, financiados pelo Estado, de treinamento para jovens e adultos desempregados.

Uma segunda plataforma política é estabelecer com nitidez os padrões nacionais de treinamento. O Conselho Nacional para a Qualificação Profissional (NCVQ) está tentando racionalizar a selva de qualificações profissionais criadas no decurso de décadas por uma plethora de corpos de concessão de subvenções. As qualificações existentes estão sendo distribuídas para um dos quatro níveis ascendentes de competência profissional. O NCVQ está também vetando uma ampla gama de novos cursos profissionalizantes, muitos dos quais

em setores que não concediam anteriormente qualificações formais.

As experiências com créditos para treinamento são uma terceira — e mais experimental — plataforma política; jovens em esquema-piloto de treinamento dirigidos pelos TEC receberão créditos com valores de face de até 1,5 mil libras. Estarão aptos a despendar esses créditos em treinamento oferecido por empregadores ou por fornecedores de treinamento especializado. Os créditos devem desempenhar um papel motivacional — tanto encorajando os jovens a investir em seus próprios futuros quanto ao dissuadir os empregadores da oferta de empregos sem treinamento.

Há muito a ser saudado nessa infra-estrutura política. Os TEC parecem estar recebendo apoio considerável da comunidade empresarial; esse entusiasmo é um ingrediente vital para uma reforma eficaz do treinamento. A combinação de padrões nacionais de competência, supervisionados pelo NCVQ, e a distribuição flexível de programas de treinamentos locais, supervisionada pelos empregadores, apresentam um equilíbrio judicioso entre direção central e autonomia regional. Os créditos de treinamento demonstram a disposição de aceitar essas novas idéias de mente aberta.

Faria mais sentido manter o nível real de gastos com o treinamento da juventude. A curva demográfica declinante permitiria com isso o aumento dos gastos "per capita" e o aperfeiçoamento, já de há muito aguardado, da qualidade dos programas. No passado, muito poucos jovens envolvidos nos esquemas do governo para o treinamento terminaram seus cursos sem qualificações, ainda que mínimas, para o trabalho que escolheram. Isso derivava, em parte, do financiamento deficiente: treinamento de alta qualidade não pode ser fornecido a baixo custo.

O financiamento, entretanto, é apenas uma parte da história. Em treinamen-

to, o governo deve fornecer, como em todo o mais, liderança clara; deve estabelecer as metas pelas quais a comunidade como um todo será avaliada. No ano passado, Sir Norman Fowler fez exatamente isso: metade da força de trabalho empregada, disse, deveria atingir o nível de qualificação três do NCVQ (grosso modo o equivalente no treinamento profissionalizante dos níveis A da educação formal) até o ano 2000. Michael Howard, que o sucedeu na Secretaria do Emprego, desanimou muitos no mundo do treinamento profissional ao recusar endosso a essas metas. Ele argumenta (erroneamente) que os estreitos objetivos de desempenho estabelecidos por cada um dos TEC substituem adequadamente essas metas de grande escala.

Os TEC, além do mais, são um claro produto dos anos 80, quando a prioridade era lidar com o crescimento alarmante do desemprego entre os jovens em lugar de aperfeiçoar a performance dos trabalhadores. Perto de 90% do orçamento dos TEC é absorvido por programas que visam aos jovens e adultos desempregados por longos períodos. Esses esquemas desempenham papel importante mas não resolvem os problemas de treinamento do grosso da força de trabalho nem oferecem substituto para os programas rigorosos de aprendizagem comuns no exterior.

Padrões nacionais para o treinamento profissionalizante são cruciais se a Grã-Bretanha deve elevar a qualidade de seu treinamento. Porém, não se pode determinar se o padrão do NCVQ é suficientemente rigoroso. Na Europa continental, os exames são realizados e avaliados por organismos independentes, e os alunos em treinamento devem passar por testes escritos e práticos para ser considerados aptos. Procedimentos similares são necessários no Reino Unido se os empregadores devem levar a sério as qualificações vocacionais e profissionalizantes. Um aumento na profundidade dos cursos

profissionalizantes também é essencial: no contínuo, além de adquirir o domínio de uma ampla gama de habilidades técnicas, os alunos devem também continuar estudando matérias acadêmicas como matemática e línguas. Isso deve ser introduzido como obrigação para os britânicos.

As reformas educacionais do Reino Unido estão ameaçadas pela falta de professores qualificados. A mesma dificuldade aplica-se ao treinamento de crianças e adultos; no treinamento profissionalizante, porém, as dificuldades são quase certamente mais severas. Depois de décadas de negligência e da quase desaparecimento do aprendizado tradicional em muitas indústrias, a Grã-Bretanha não dispõe dos recursos humanos necessários para uma revolução no treinamento. Não há nada comparável aos "Meister" alemães, que desempenham papel tão importante no treinamento dos jovens recrutas. Se o Reino Unido quer elevar os padrões do treinamento industrial, deve investir recursos no treinamento e avaliação de treinadores.

A medida que o governo busca aperfeiçoar o treinamento de crianças e adultos, terá de confrontar duas questões fundamentais. A primeira é o risco envolvido em confiar de forma tão pesada na ação voluntária dos empregadores. Não há garantias de que a presente onda de entusiasmo se mantenha. Os empregadores não têm interesse direto nas necessidades de treinamento mais amplas, da comunidade em si: os TEC, como muitas das iniciativas anteriores, podem facilmente provar-se um fracasso.

No curso deste século, a idade em que os alunos se formam elevou-se proporcionalmente às demandas intelectuais dos empregos. Pode ser que esteja na hora de introduzir um elemento de compulsão no treinamento. Seria draconiano insistir em que todos os jovens entre 16 e 18 anos se engajassem em algum tipo de treinamento de período

parcial. Legislação que obrigue as empresas a liberar funcionários jovens para treinamento faria mais para concentrar as mentes industriais do que qualquer dose de exortações ministeriais. Pode ser o único meio rápido de elevar a qualificação dos trabalhadores.

A outra questão fundamental é o papel que as escolas deveriam exercer no treinamento profissionalizante. A ausência de uma rede de escolas técnicas como as encontradas no continente europeu e no Japão é o maior fracasso isolado da política educacional bri-

tânica do pós-guerra. Mas se os currículos para os estudantes de segundo grau fossem reformados para atender às necessidades da maioria, uma boa qualificação profissionalizante poderia ser atingida pelos estudantes de período integral.

Uma tentativa mais determinada de elevar a taxa de retenção das escolas deve acompanhar os esforços para expandir o treinamento coordenado pelos empregadores se a economia do Reino Unido quer permanecer competitiva nas décadas futuras.