

Inspiração no Plano “Skillsfuture” de Singapura para o Estudo Contínuo em Macau

*Ao Io Weng**

I. Prefácio

O famoso mestre em Administração, Peter Drucker, no seu livro *Post Capitalist Society* refere que em vez da força do trabalho, dos recursos naturais e do capital, os conhecimentos constituem o principal recurso da produção, o que significa a chegada da era da economia do conhecimento.¹ Na era da economia do conhecimento, o nível de conhecimentos dos membros da sociedade não só determina a competitividade profissional do próprio indivíduo e da organização empresarial, como, ao mesmo tempo, põe em causa a perspectiva de desenvolvimento de uma cidade, da nação e do país. Assim, partindo deste ponto de vista, como construir a sociedade da aprendizagem, como estimular as pessoas a estudarem, de forma contínua, para adquirirem mais conhecimentos úteis, é um tema essencial com o qual o governo promove actualmente o desenvolvimento sustentável.

Nos últimos anos, o governo da RAEM tem evidenciado a construção da sociedade da aprendizagem como objectivo prioritário das linhas de Acção Governativa, e promovido medidas e políticas de estudo contínuo. Uma das políticas mais importantes é o “Programa de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Contínuo” (adiante designado simplesmente por “PDAC”), lançado em 2011, cuja primeira fase durou 3 anos, o qual se destinava a encorajar o estudo contínuo, para elevar a qualidade humana e a competitividade dos cidadãos e promover o desenvolvimento diversificado da economia. Desde a sua implementação, o Programa entrou na sua 3ª fase e embora tenha já adquirido certos resultados, tem, no entanto, vários pontos que merecem ser revistos e melhorados. Aprender com as experiências avançadas do exterior e melhorar o respectivo programa de estudo contínuo, são desafios que Macau deve superar para construir a sociedade da aprendizagem. De entre os numerosos territórios que promovem a política do estudo contínuo e a construção de sociedade da

* Doutor em Administração pela Universidade Renmin da China

¹ Drucker, P. F. (1993). *Post Capitalist Society*, New York: Harper Collins, p. 8.

aprendizagem, o autor entende que Singapura é um exemplo de sucesso. O seu governo lançou o chamado Plano “Skillsfuture” (adiante designado por “Plano SF”) em 2015. Quer em termos de utilização dos recursos educativos, da orientação referente à aprendizagem e ao desenvolvimento profissional, quer em termos de aprovação de conhecimentos e técnicas, Macau pode tomar como referência este Plano. Assim, neste texto o autor pretende falar sobre a importância do estudo contínuo para a construção da sociedade da aprendizagem a partir do conceito de sociedade da aprendizagem, e através da análise do SF de Singapura, discutir ideias inspiradoras para melhorar o PDAC de Macau e promover o estudo contínuo.

II. Ideias sobre a sociedade da aprendizagem

O termo sociedade da aprendizagem foi proposto pelo estudioso austríaco Karl Bednarik; posteriormente foi apresentado pelo famoso educador dos EUA e reitor da Universidade de Chicago, Robert Hutchins, que, em 1968, publicou um trabalho clássico “*The Learning Society*”, propondo que o maior objectivo da sociedade fosse ajudar as pessoas a realizar a conversão de valores, isto é, a estudarem, a auto-realizarem-se e a tornarem-se pessoas reais, devendo todos os regimes sociais ter tais ideais como objectivo.² A proposta de Hutchins orientou a sociedade a reconhecer a importância da aprendizagem. Ele entende que a aquisição de conhecimentos não deve ser limitada às instituições de ensino, a aulas e a modelos convencionais. Os conhecimentos a adquirir devem, ao mesmo tempo, ser diversificados, não se limitando a algumas disciplinas ou áreas, pelo que, na sociedade da aprendizagem, cada indivíduo deve receber educação liberal nas instituições de ensino desde pequeno³, mas não se limitar a estas instituições, podendo receber educação liberal continuamente em qualquer lugar da sociedade.⁴ Assim, para Hutchins, a sociedade da aprendizagem oferece todas as oportunidades de estudo, e ajuda o indivíduo a realizar, com sucesso, a conversão de valores.

² Hutchins, R. M. (1968), *The Learning Society*, The New American Library, Inc., p. 134.

³ A educação liberal também é conhecida como a educação da pessoa no seu todo, a sua educação geral, etc., é uma forma de ensino que visa aumentar os conhecimentos interdisciplinares e promover o desenvolvimento geral.

⁴ Hutchins, R. M. (1968), *The Learning Society*, The New American Library, Inc., p. 134..

A proposta da ideia da sociedade da aprendizagem chamou a atenção e a investigação de muitos estudiosos, que vêm enriquecer a conotação e o significado desta ideia. O famoso educador, Torsten Husen, no seu trabalho publicado em 1986 “*The Learning Society Revisited*”, apresenta um entendimento e análise associando a aprendizagem à mobilidade na sociedade. Ele entende a sociedade da aprendizagem como uma sociedade educadora, onde a mobilidade e a ascensão social dos indivíduos depende das oportunidades e da capacidade de aproveitarem os diferentes graus de educação, isto é, um indivíduo com um nível de educação mais avançado pode ter uma posição social mais elevada; por exemplo, se um jovem rural receber educação de nível mais avançado, tem mais oportunidades de se mudar para a cidade.⁵ Deste ponto de vista, a sociedade da aprendizagem dá mais oportunidades de auto-realização e de ascensão social, com base nos conhecimentos.

Além da mobilidade social, Husen entende que uma outra causa que estimula as pessoas a estudar continuamente é o facto de os conhecimentos terem o problema da actualização, em virtude de as tecnologias da informação de hoje se desenvolverem rapidamente, originando mudanças instantâneas, passando muitos conhecimentos rapidamente a ser inúteis, pelo que, as pessoas devem estudar continuamente para actualizarem o nível dos seus conhecimentos e adaptarem-se para enfrentarem as mudanças que ocorrem na sociedade. O académico Stewart Ranson também aceita semelhante ponto de vista, no seu livro “*Inside the Learning Society*”, publicado em 1998, onde refere que a sociedade da aprendizagem é a sociedade que deve aprender a transformar-se nas mudanças, e que precisa da participação de toda a população, de conhecer as suas características próprias e as regras das mudanças, e de aprender a alterar os métodos e as condições de estudo.⁶ Numa palavra, numa época em que o ambiente social e as tecnologias da informação mudam rapidamente, a sociedade da aprendizagem é a tendência inevitável para o desenvolvimento, o objectivo do estudo contínuo é promover a sociedade a mudar numa direcção adequada. No dizer do filósofo contemporâneo Donald Schon, “temos de aprender a compreender, a orientar, a influenciar e a administrar as mudanças que

⁵ Husen, T. (1986), *The Learning Society Revisited*, Pergamon Press, p. 136-137.

⁶ Ranson, S. (1998), *Inside the Learning Society*, Cassell, p. 2.

ocorrem na sociedade e a torná-las parte de nós e do nosso regime. Por outras palavras, temos de ser hábeis na aprendizagem .”⁷

A ideia da sociedade da aprendizagem proposta pelo sector académico tem obtido o reconhecimento e a promoção de várias organizações internacionais. Por exemplo, a Comissão Europeia publicou em 1995 um livro branco intitulado “Ensino e aprendizagem – encaminhar a sociedade da aprendizagem”, indicando que, no futuro, é inevitável passar pela sociedade da aprendizagem, os conhecimentos e as tecnologias são pressupostos da aquisição de oportunidades de desenvolvimento, a educação e a formação são meios essenciais para a auto-consciência e a auto-realização.⁸ A UNESCO no seu relatório “*Towards Knowledge Societies*”, publicado em 2005, considera a aprendizagem como o valor chave (Key Value) da sociedade do conhecimento; entende que a aprendizagem pode propagar-se a todos os sectores da sociedade como um fenómeno, pode orientar a administração no tempo, no trabalho e na vida do nosso regime; a educação e a aprendizagem não mais se limitam no tempo e no espaço estabelecidos e fixos mas podem concretizar-se durante toda a vida da pessoa.⁹ A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) no livro “*Knowledge Management in the Learning Society*”, publicado em 2000, considera a sociedade da aprendizagem como a economia da aprendizagem, enfatizando que a aprendizagem é o elemento chave que promove o desenvolvimento económico, o acto da aprendizagem tem lugar em todas as indústrias e agências e ultrapassa todas as épocas, para promover o desenvolvimento sustentável da economia, sendo necessário rever e reforçar o papel e a função do regime e o ambiente da aprendizagem.¹⁰

Pelo exposto, podemos entender a conotação básica e o objectivo da sociedade da aprendizagem como o conjunto dos membros da sociedade que podem utilizar as mais variadas oportunidades de aprender, sem limites ao longo da vida, para realizar a criação de valores, enfrentar e orientar a revolução económica da sociedade e promover o desenvolvimento

⁷ Schon, D. A. (1973), *Beyond the Stable State. Public and Private Learning in a Changing Society*. Harmondsworth: Penguin, p.28.

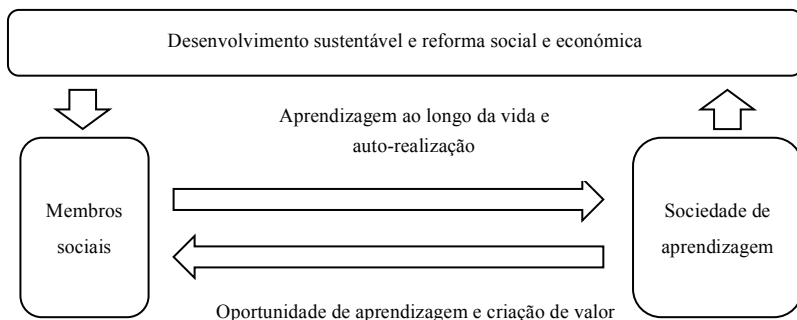
⁸ European Commission. (1995). *Teaching and Learning: Towards the Learning Society*. European Union White Paper.

⁹ UNESCO. (2005). *Towards Knowledge Societies*. UNESCO Report.

¹⁰ OECD. (2005). *Knowledge Management in the Learning Society*. OECD Publications.

sustentável. Em conformidade com a aludida análise, podemos genericamente perceber a relação básica entre a sociedade da aprendizagem, os membros da sociedade e o desenvolvimento económico e social (quadro 1): a sociedade da aprendizagem dá aos membros da sociedade oportunidades de aprendizagem e criação de valores; perante o desenvolvimento social e económico e os requisitos cada vez mais apertados dos conhecimentos e das capacidades, os membros da sociedade devem servir-se destas oportunidades, para aprenderem ao longo da vida e aproveitarem o que aprenderam para promoverem a construção contínua da sociedade da aprendizagem e conduzirem o desenvolvimento sustentável e a evolução da sociedade e da economia. No dizer do educador Gu Mingyuan, a essência da sociedade da aprendizagem é procurar o desenvolvimento sustentável mediante a aprendizagem ao longo da vida.¹¹

Quadro 1 Relação básica entre a sociedade de aprendizagem, os membros sociais e o desenvolvimento social e económico



Fonte: quadro elaborado pelo autor

III. Chave da construção da sociedade da aprendizagem – Aprendizagem ao longo da vida

Pelo exposto, é sabido que, para a construção da sociedade da aprendizagem, além da existência contínua e efectiva das oportunidades de aprendizagem, são necessárias mais acções de aprendizagem ao longo da vida (lifelong learning) e essas oportunidades serem

¹¹ Gu Mingyuan, Shi Zhongying, Sociedade da aprendizagem: procurar o desenvolvimento pela aprendizagem, in *Jornal da Universidade Normal de Beijing* (Edição de Ciências Sociais) n.º1, 2005, p. 5-14.

aproveitadas efectivamente para criar valores e realizar a revolução social, dependendo finalmente das pessoas poderem ou não pôr em prática as ideias da aprendizagem. Por outras palavras, o indivíduo como autor da aprendizagem tem uma posição predominante na sociedade da aprendizagem, o seu acto de aprender ao longo da vida é a base que apoia a construção sustentável da sociedade da aprendizagem.

O surgimento das ideias da aprendizagem permanente e da sociedade da aprendizagem teve início na década de 60, 70 do século passado. Na altura, após as duas guerras mundiais, o desenvolvimento e a transformação económica aceleraram, os conhecimentos e a inovação tecnológica tornaram-se a nova motivação do desenvolvimento. Neste contexto, os conhecimentos que as pessoas anteriormente possuíam já não satisfaziam as necessidades do desenvolvimento em constante transformação; a actualização dos conhecimentos tornou-se cada vez mais premente, para se adaptar às exigências da nova era; a aprendizagem passou a ser uma das necessidades básicas da sobrevivência humana, a par do vestuário, da alimentação, do alojamento e dos transportes, e que deve persistir por toda a vida. A aprendizagem ao longo da vida é um processo constante de absorção de conhecimentos durante toda a vida; a promoção desta ideia tem como objectivo quebrar a restrição dos modelos convencionais de aprendizagem, incluindo os limites de conteúdo, de tempo e de espaço de aprendizagem, entre outros, devolvendo o papel dirigente ao autor da aprendizagem, de maneira que o aprender não seja exclusivo de uma elite minoritária ou específico de um certo grupo etário, mas sim um direito e uma responsabilidade de cada indivíduo.¹² O mais importante é que a aprendizagem contínua possa trazer mais oportunidades de desenvolvimento às pessoas e alterar o seu destino, como é mencionado no relatório intitulado “Aprender: O Mundo do Ensino de Hoje e de Amanhã (*Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*)”, publicado em 1972 pela UNESCO: “quando as pessoas continuam a aprender, a sua opinião será alterada no que se refere ao sucesso e ao fracasso; mesmo que um indivíduo experimente o fracasso num certo período da carreira de aprendizagem, terá sempre outra oportunidade, não contribuindo o fracasso para o infortúnio.”¹³ De facto,

¹² UNESCO. (1972). *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. UNESCO Report.

¹³ UNESCO. (1972). *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. UNESCO Report.

há várias pesquisas empíricas que comprovam que a aprendizagem ao longo da vida pode melhorar efectivamente o nível dos rendimentos e as oportunidades de emprego¹⁴; há também investigações onde se descobriu que a aprendizagem ao longo da vida ajuda a elevar a participação na sociedade (por exemplo o trabalho voluntário) e a confiança entre as pessoas, exercendo assim uma importante influência positiva no desenvolvimento social.¹⁵

O vencedor do Prémio Nobel da Economia, Stiglitz, considera a construção da sociedade da aprendizagem como o novo motor do crescimento económico e do progresso social e que as políticas do governo devem ter a construção da sociedade de aprendizagem como objectivo, pelo que, sugere que o governo aplique meios políticos diversificados para encorajar o acto de aprendizagem ao longo de vida.¹⁶ Em virtude da importância da aprendizagem ao longo da vida, muitos países lançaram leis, políticas ou planos de acção para garantir e promover a aprendizagem ao longo da vida como um princípio chave. Por exemplo, a Coreia do Sul decretou a Lei da Educação ao Longo da Vida, em 1999, a qual garante a cada cidadão a igualdade de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida; em 2003, o partido comunista chinês enunciou, no seu 16º Congresso Nacional, o objectivo de “formar a sociedade da aprendizagem ao longo da vida para toda a população; promover o desenvolvimento integral da pessoa”, explicitamente integrando a construção da sociedade da aprendizagem nas principais políticas do país, elevando-a assim a uma das suas estratégias¹⁷; a Comissão de Revisão de Educação da Alemanha elaborou, em 1970, o Plano de Estrutura da Educação, no qual

¹⁴ Field, J. (2012). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. In David Aspin, Judith Chapman, Karen Evans and Richard Bagnall (eds.). *Second International Handbook of Lifelong Learning*. Springer, Dordrecht, pp.887-897.

¹⁵ Vera-Toscano, E., Rodrigues, M. & Costa, P. (2017). Beyond educational attainment: The importance of skills and lifelong learning for social outcomes. Evidence for Europe from PIAAC. s. *European Journal of Education*, 52, 217-231.

¹⁶ Stiglitz, J.E. & Greenwald, B.C. (2015). *Creating a Learning Society: A New approach to Growth, Development, and Social Progress*. Columbia University Press.

¹⁷ Gu Mingyuan, Shi Zhongying, Sociedade de aprendizagem: procurar o desenvolvimento por aprendizagem, in *Jornal da Universidade Normal de Beijing* (Edição de Ciências Sociais) n.º1, 2005, p. 5-14.

confirmou o princípio chave da educação ao longo da vida e declarou que a educação contínua é a quarta área da educação, tendo valor igual ao da educação escolar; a Noruega decretou a Lei da Educação de Adultos em 1976, na qual utilizou formalmente o conceito de educação ao longo da vida, considerando-a como um princípio básico para a promoção do desenvolvimento da educação de adultos; a França aprovou a Lei da Educação Profissional ao longo da Vida, em 1971, estabelecendo que receber educação profissional contínua é um direito básico de cada cidadão, exigindo que o empregador conceda determinados financiamentos para a educação profissional dos seus empregados;¹⁸ os EUA integraram a educação básica de adultos, o estudo independente, a educação profissional e a formação no trabalho, entre as várias formas educativas, no âmbito da educação ao longo da vida, garantindo assim o direito de aprendizagem ao longo da vida dos cidadãos das diferentes profissões, nacionalidades, sexo, etc.¹⁹

Nos últimos anos, ao acompanhar esta tendência de promover a aprendizagem ao longo da vida, o governo da RAEM publicou em 2012 o Planeamento para os Próximos Dez Anos para o Desenvolvimento do Ensino Não Superior (2011 a 2020), no qual menciona desenvolver activamente a educação comunitária e a educação dos pais e criar um sistema de ensino contínuo, flexível e aberto, para criar, em maior grau, uma sociedade de aprendizagem. Em termos de promoção da aprendizagem permanente, uma das políticas mais importantes é o PDAC lançado em 2011, que financia os residentes de Macau com idade igual ou superior a 15 anos para a formação contínua ou a obtenção de certificações, para melhorar a qualidade e a competência individual, bem como para acompanhar a diversificação do desenvolvimento económico e industrial e criar uma sociedade de aprendizagem. De facto, muitos países e territórios têm planos de atribuição de subsídios semelhantes com o objectivo de melhorar o nível das habilitações dos trabalhadores. O PDAC de Macau já entrou na 3ª fase e embora tenha adquirido certos resultados, comparando com as respectivas políticas do exterior, tem vários pontos para melhorar. Tomar como referência as experiências do

¹⁸ Zhu Ming, Gao Zhimin, Revisão e Perspectiva futura do desenvolvimento global de educação, aprendizagem ao longo da vida e sociedade da aprendizagem, in *Estudo de Educação Aberta* n.º 20 (1), 2014, p. 50-66.

¹⁹ Li Jie, Legislação da Educação de Idosos dos EUA e sua Inspiração, in *Jornal da Universidade Normal de Hebei* n.º 17 (1), 2015, p. 79-84.

exterior para aperfeiçoar o mesmo programa é ponto chave da próxima fase da construção da sociedade da aprendizagem em Macau. O autor entende que o Plano SF de Singapura, em termos de utilização de recursos educativos, de orientação na aprendizagem e no desenvolvimento profissional, de aprovação de conhecimentos e tecnologias, etc, tem muito para que Macau o tome como referência, pelo que, já de seguida, apresentará e analisará o Plano SF de Singapura e, conseqüentemente, explorará e transportará ideias inspiradas nele para o PDAC de Macau e para as políticas de aprendizagem permanente.

IV. Plano SF de Singapura

Singapura, tal como Macau, é uma cidade onde a falta de recursos naturais, a faz depender principalmente dos recursos humanos, para promover o desenvolvimento económico. Assim, o governo de Singapura dá muita importância à qualidade dos talentos, e utiliza muitos recursos para elevar os conhecimentos e as capacidades dos seus cidadãos. Em termos de promoção da transformação económica, face à revolução das tecnologias da informação e ao surgimento de novos modelos económicos, nos últimos anos o governo de Singapura não enfatiza mais a educação formal na idade escolar tradicional, mas a aprendizagem permanente dirigida para o desenvolvimento profissional completo. O Vice Primeiro Ministro de Singapura na sessão de debate do orçamento de 2015 declarou claramente que a aprendizagem permanente determina o futuro do desenvolvimento do país, os nacionais devem deixar a perseguição e a dependência excessiva dos diplomas ou dos níveis de graduação, mas adaptarem-se à época da aprendizagem permanente, dado que os conhecimentos adquiridos anteriormente se tornam facilmente desactualizados; face aos passos de desenvolvimento económico, apenas a aprendizagem permanente pode satisfazer os requisitos dinâmicos da transformação económica e permitir que os nacionais adquiram as qualificações necessárias, e façam uma carreira profissional e vida enriquecidas.²⁰ O Plano SF é uma política importante do governo de Singapura lançada em 2015. Afim de promover a aprendizagem permanente dos nacionais, as autoridades consideraram-

²⁰ Shanmugaratnam, T. (2015). Budget Speech 2015 - section C: Developing Our People. http://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2015/pc.aspx

nom movimento nacional no qual todos os nacionais devem participar para aumentar a produtividade, tendo como objectivo “proporcionar aos singapurianos oportunidades para desenvolverem todo o seu potencial ao longo da vida. Com esse movimento, as qualificações, a paixão e as contribuições de cada indivíduo conduzirão à próxima fase de desenvolvimento de Singapura, no sentido de uma economia avançada e uma sociedade inclusiva.”²¹

Para um melhor aproveitamento deste Plano SF, o governo de Singapura criou o “*SkillsFuture Council*” dirigido pelo Vice Primeiro Ministro e Ministro da Coordenação das Políticas Económicas e Sociais como presidente do seu Conselho, constituído por representantes dos sectores da indústria, dos sindicatos, do patronato e das instituições académicas, para determinarem a sua direcção e tarefas concretas. A fim de colaborar com o lançamento do Plano SF, o governo de Singapura procedeu a uma reorganização estrutural do Ministério da Educação e do Ministério da Mão de Obra: por um lado, subordinado ao Ministério da Educação, o *SkillsFuture Singapore* (SSG), foi criado para orientar e coordenar a implementação do Plano SkillsFuture, e assumir as funções desempenhadas pelo Conselho de Educação Particular (CEP), para dominar globalmente as situações da educação de adultos e o sector da formação, reforçar a colaboração com as instituições educativas privadas e parceiros na formação para construir um cenário vibrante de formação de alta qualidade relevante para o sector, assim como para promover o Plano SF como parte do sistema de aprendizagem permanente. Ao mesmo tempo, a Agência de Desenvolvimento da Força de Trabalho de Singapura (*Singapore Workforce Development Agency*, WDA) foi reorganizada como *Workforce Singapore* (WSG), focada em promover o desenvolvimento, a competitividade e a empregabilidade da força de trabalho de Singapura, com boa adequação de oferta de mão-de-obra para a procura pela indústria; por exemplo, através da cooperação com o SSG, ajuda os singapurianos a assumir empregos e carreiras de qualidade, ao mesmo tempo que atende às necessidades de mão-de-obra da indústria.²² Por outras palavras, o SSG

²¹ Ministry of Education. (2015). SkillsFuture Council Begins Work: Driving National Effort to Develop Skills for the Future. <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/skills-training-and-development/skillsfuture>

²² Ministry of Manpower. (2016). New Statutory Boards to Sharpen Focus on Skills and Employment. <http://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2016/0112-new-statutory-boards-to-sharpen-focus-on-skills-and-employment>

fornece aos singapurianos oportunidades completas de aprendizagem permanente, enquanto a WSG os ajuda na auto-realização da carreira profissional, fomentando os dois departamentos, no seu conjunto, a construção da sociedade da aprendizagem.

Para colaborar com o Plano SF, o governo de Singapura tem aumentado as despesas com a educação contínua e com os cursos de formação, em cerca de 600 milhões de dólares de Singapura, para os anos de 2010 a 2015 e em mais de 1 bilião de dólares de Singapura para os anos de 2015 a 2020.²³ A série de reformas dos organismos e os investimentos financeiros acima, reflectem a importância que o governo de Singapura atribui ao Plano SF, destacando-se ainda os seus múltiplos significados nos sectores da educação, do emprego e do desenvolvimento económico, entre outros.

1. Conteúdo do Plano

O Plano SF é constituído por uma série de projectos ou planos de trabalho, com o fim de realizar os seguintes 4 objectivos-chave²⁴: (1) ajudar as pessoas a fazer escolhas bem informadas em educação, formação e carreiras; (2) desenvolver um sistema integrado de educação e formação de alta qualidade que responda às necessidades em constante evolução; (3) promover o reconhecimento do empregador e o desenvolvimento das carreiras baseado nas chabilitações e na mestria; (4) Promover uma cultura que apoie e destaque a aprendizagem ao longo da vida. Adiante será apresentado o resumo dos principais projectos ou o conteúdo de cada objectivo.

1) Fornecer serviço integral de orientação profissional e de aprendizagem

Dominar as informações necessárias é a base para uma decisão racional. Para ajudar os singapurianos a tomar uma decisão informada relativa à escolha sobre a aprendizagem e o desenvolvimento profissional, o Plano SF integra vários projectos que fornecem serviços de consulta e orien-

²³ Dados provenientes do orçamento financeiro de 2015 de Singapura, cfr. https://www.singaporebudget.gov.sg/data/budget_2015/download/annexa2.pdf

²⁴ Vide o website oficial do Plano SF <http://www.skillsfuture.sg/AboutSkillsFuture>

tação, nomeadamente: (1) O Projecto de Orientação de Educação e de Carreira, o qual se destina aos estudantes e aos trabalhadores. Em relação aos estudantes, o Ministério da Educação recruta “instrutores de educação e de carreira” formados pelo SSG, destaca-os para as escolas primárias e secundárias, para as instituições pré-universitárias, colégios e universidades para fornecer consulta e orientação segmentada aos alunos nas diferentes etapas, por exemplo, orientar os alunos da primária na criação de interesses; os alunos do secundário na exploração da futura orientação da aprendizagem e das carreiras; os estudantes universitários, na elaboração de planos de estudo ou de carreiras. Além disso, os empregados podem receber orientação profissional relevante para o seu trabalho e consulta de formação para resolverem os problemas que enfrentam.²⁵ (2) O *SkillFuture Advice Workshop*, isto é, o programa extensivo às comunidades, organizado pelo SSG, pelos Conselhos de Desenvolvimento das Comunidades (CDCs) e por outros parceiros comunitários, o qual tem como objectivo ajudar as pessoas a entender as tendências actuais do trabalho e das habilitações para os interessados poderem participar gratuitamente em workshops de uma hora e meia, poderem dominar as tendências dos empregos e poderem aprender a utilizar os recursos e as ferramentas disponíveis para suas necessidades de planeamento da carreira e de aprimoramento das respectivas habilitações.²⁶ (3) O *SkillsFuture Career Advisors Programme*, através da cooperação com os intermediários dos diversos sectores (tais como associações das indústrias e das câmaras de comércio, e das instituições profissionais) aproveita os conhecimentos e as experiências dos veteranos da indústria para ajudar os indivíduos a tomar decisões informadas sobre as suas carreiras.

2) Estabelecer um sistema de educação e formação diversificado e aberto de boa qualidade

Para oferecer a todos os nacionais oportunidades de aprendizagem permanente mais diversificadas, o Plano SF também utiliza muitos recursos de educação e formação para estabelecer um sistema diversificado e aberto de formação e educação de boa qualidade. Em 2015, foi lançado o programa “*Innovative Learning 2020*”, para o qual foram investidos, em 3 anos, 27 milhões de dólares de Singapura para apoiar instituições de

²⁵ Vide o website oficial do Plano SF <http://www.skillsfuture.sg/ecg>.

²⁶ Vide o website oficial do Plano SF <http://www.skillsfuture.sg/advice>

formação e criar um ambiente de estudo inovador, sendo um dos focos explorar modelos de formação que se relacionem com a aprendizagem pela internet e nas aulas, visando transformar a concepção, o desenvolvimento e a oferta da aprendizagem e da formação permanente para construir uma cultura de estudo abrangente, flexível, *just-in-time* e relevante para os indivíduos e as empresas. Até 2020, prevê-se que todos os provedores de formação de Qualificações de Força de Trabalho (*Workforce Skills Qualification*, WSQ) de Singapura completem pelo menos 75% das suas qualificações por meio de aprendizagem combinada (*Blended Learning*), para que os indivíduos possam aprender por iniciativa própria através da internet fora da sala de aulas e do local de trabalho, com vista a reforçar a diversificação e a autonomia da aprendizagem, e a construir um ecossistema que misture a aprendizagem nas aulas, na internet e no local de trabalho.²⁷

O Plano SF, no total, subsidiou mais de 18.000 cursos que abrangem diversas áreas profissionais, incluindo os *Massive Open Online Courses* (MOOCS), que permitiram que o público participasse em cursos fornecidos por instituições educativas de todo o mundo²⁸ pela internet, através de modelos de educação remota, e tivesse aulas *online*, conforme as necessidades e a evolução dos próprios participantes, passando assim a aprendizagem a ser mais flexível e aberta. Os MOOCs estão a ser um dos modelos de aprendizagem mais populares para a nova geração. Segundo dados estatísticos, os MOOCs representam 12% dos cursos financiados pelo Plano SF.²⁹

O Plano SF aumentou as oportunidades para os jovens utilizarem o que aprenderam, e criou o “*Young Talent Programme*”, que torna as experiências de trabalho, especialmente as experiências internacionais, uma parte do sistema de formação de qualidade. Este programa aumentou as oportunidades para jovens com talento. Além dos estudantes universitários, também inclui os dos institutos politécnicos e os de educação técnica, podendo participar em estágios globais e em planos de trabalho, a fim de prepará-los para assumirem futuras carreiras globais.

²⁷ Vide o website de Workforce Singapore http://www.ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/2015/28_Oct_2015.html

²⁸ As instituições educativas que disponibilizam MOOCS incluem Coursera, Udemy, SIM Suniversity, Universidade Nacional de Singapura, etc.

²⁹ http://www.ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/08_Jan_2017.html

3) Promover o reconhecimento das habilitações e das práticas profissionais

Além de permitir que os nacionais adquiram as habilitações exigidas pelo futuro desenvolvimento, o governo de Singapura também dá muita importância ao reconhecimento das habilitações, porque a sua aceitabilidade é pressuposto para a aquisição de práticas de emprego. Assim, um dos apoios institucionais do Plano SF é o sistema *Workforce Skills Qualifications* (WSQ). Este é um sistema nacional de credenciais que forma, desenvolve, avalia e certifica as habilitações e as competências para a força de trabalho, visa promover o reconhecimento das habilitações e das competências para facilitar a progressão, o domínio e a mobilidade, promover o desenvolvimento holístico da força de trabalho, apoiar o desenvolvimento económico e a transformação da indústria, etc. O núcleo do WSQ é o *Skills Framework*, que é desenvolvido pelo governo em parceria com o patronato, as associações industriais, os sindicatos e os organismos profissionais, o qual possui natureza de autoridade. Fornece informações actualizadas sobre empregos, carreiras, ocupações, cargos, habilitações e competências, bem como programas relevantes de educação e de formação. Os elementos integrantes básicos são as habilitações profissionais em geral e as habilitações profissionais para determinados sectores e empregos³⁰; abrange vários sectores da maior importância, nomeadamente a contabilidade, a electrónica, os serviços alimentares, o comércio, os serviços de alojamento e hotelaria, as tecnologias da informação, a educação, o aeroespacial, entre outros, envolvendo habilitações para centenas de áreas profissionais. Os indivíduos podem usar o *Skills Framework* para fazerem escolhas informadas para o desenvolvimento das suas carreiras e actualização das suas habilitações. Os empregadores podem usá-lo para projectar práticas progressivas de recursos humanos para reconhecimento das habilitações e tomada de decisões informadas sobre investimento e habilitações. Os provedores de formação podem usá-lo para desenvolver programas relevantes do sector para responder rapidamente às necessidades dos empregadores e dos indivíduos.³¹

³⁰ Tomando um contabilista como exemplo. As habilitações profissionais consistem em conhecimentos profissionais de contabilidade; as habilitações do sector consistem em conhecimentos do sector financeiro e do regime jurídico, etc.; as habilitações de emprego referem-se à capacidade de comunicação e de computação, etc.

³¹ Vide o website do SSG <http://www.ssg.gov.sg/wsq/skills-framework.html>

Pelos vistos, o *Skills Framework* fornece aos empregados, aos empregadores e aos provedores de formação dos diversos sectores, um conjunto de importantes critérios relativos às habilitações. O WSQ atribui certificados aos indivíduos que possuam habilitações profissionais específicas. Os indivíduos reconhecidos pelo WSQ receberão um certificado de WSQ, emitido pelo SSG, classificado em 6 níveis³², para reflectir a exigência das diferentes profissões ao nível da complexidade e da proficiência das respectivas habilitações e conhecimentos.

Além da certificação das habilitações, o Plano SF também cria programas para ajudar os singapurianos a pôr em prática essas suas habilitações. Por exemplo, o *“SkillsFuture Earn and Learn Programme”* permite os recém-licenciados dos institutos politécnicos e do Instituto de Educação Técnica (ITE) um avanço nas carreiras relacionadas com a sua área de estudos, proporcionando-lhes mais oportunidades, após a graduação, para desenvolver competências e conhecimentos adquiridos na escola. Além disso, o programa, que está introduzido em mais de 20 sectores, apoia melhor a sua transição para a força de trabalho. O participante recebe um incentivo de assinatura de 5.000 dólares de Singapura e o empregador recebe um subsídio até 15.000 dólares de Singapura. O *“P-Max Programme”* ajuda os profissionais, os gerentes e os executivos com certo nível de graduação ou experiência de trabalho, que estão a procurar emprego, a encontrar cargos adequados nas pequenas e médias empresas (PMEs); ao mesmo tempo, ajuda estas empresas a tomar medidas efectivas de recursos humanos para manter estes talentos. As PMEs que conseguirem recrutar e manter os seus talentos por mais de 6 meses, receberão um subsídio de 5.000 dólares de Singapura.

4) Criar o conceito cultural de aprendizagem permanente

O principal objectivo do Plano SF é introduzir, através de diversas medidas, nos nacionais o conceito cultural, segundo o qual “as habilitações são um activo, a aprendizagem decide o futuro: seja qual for o caminho escolhido, o seu sucesso futuro depende de algo mais do que de certas qualificações. Em vez disso, a meta será alcançada ao explorarem-se as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida e ao adquirirem-se habilitações sólidas que permitam que o indivíduo cresça como especialis-

³² Os 6 níveis são Certificado, Certificado Superior, Certificado Avançado, Diploma, Diploma Especializado, Diploma de Graduado.

ta - não importa o que você faça. À medida que você continua a adquirir conhecimentos e habilitações relevantes, o futuro está aberto, porque as suas habilitações são o seu bem mais valioso.”³³ Assim, o Plano SF aplica os meios que estimulam a economia e que criam o conceito cultural de aprendizagem permanente. Um deles foi o lançamento do programa “*SkillsFuture Credit*”. Todos os singapurianos com 25 anos ou mais receberão um crédito inicial de 500 dólares de Singapura, para se inscreverem em cursos organizados pelos serviços públicos, pelos institutos de ensino superior, pela plataforma online, pelas instituições privadas, etc. O subsídio não expirará e o governo reforçá-lo-á periodicamente, para encorajar os adultos a participarem activamente nas actividades de aprendizagem e a aumentarem as suas habilitações.

Além do subsídio acima referido, tendo em conta que os indivíduos de meia idade muitas vezes precisam de receber reforços de formação e adquirir novas habilitações, têm de enfrentar os elevados custos das oportunidades; assim, o governo subsidia os singapurianos com idade igual ou superior 40 anos, os quais receberão um subsídio até 90%, no caso de se inscreverem em cursos aprovados pelo Plano SF.³⁴ Por outras palavras, os singapurianos de meia idade apenas precisam de pagar uma pequena parte das despesas para frequentarem os respectivos cursos, o que os ajudará a actualizar as suas habilitações e a enfrentar os desafios da nova era.

Além do subsídio aos indivíduos em geral, para os ajudar na aprendizagem qualificada permanente, o Plano SF também criou os “*The SkillsFuture Study Awards*”, que são atribuídos aos singapurianos para desenvolverem e aprofundarem capacidades especializadas, necessárias aos futuros sectores do crescimento económico ou às áreas de procura. Ao mesmo tempo, também apoia os singapurianos que já possuem habilitações especializadas sólidas a desenvolverem outras competências. O beneficiário receberá um prémio em dinheiro de 5.000 dólares de Singapura. O prémio pode ser requerido pela pessoa ou pelo empregador, não havendo limite de idade. O objectivo do governo de Singapura é dar até 2.000 prémios de estudo anualmente, para elogiar e apoiar aqueles singapurianos que estão comprometidos em desenvolver e aprofundar as suas habilitações em sectores-chave.³⁵ Por exemplo, em 2016, os prémios fo-

³³ Vide o website do SSG: <http://www.skillsfuture.sg/ProgrammesForYou#section1>

³⁴ Vide o website do SSG: <http://www.skillsfuture.sg/enhancedsubsidiy>

³⁵ Vide o website do SSG: <http://www.skillsfuture.sg/studyawards>

ram atribuídos a vários participantes singapurianos do “Curso de Estudo de Líderes Sêniores da China”, da Universidade Tecnológica de Nanyang.

Além dos aludidos programas, o Plano SF também abriu para cada participante um “*Skillsfuture Portal*”, que fornece informações e serviços relativos à formação e ao emprego “*one-stop*”, incluindo ferramentas de auto-avaliação e planeamento profissional, que permite que os utentes descubram o emprego que pretendem e procurem os cursos de formação adequados através do banco de recursos, o qual está ligado ao “*Jobs Bank*” nacional, e oferece aos utentes uma plataforma complexa para obter recursos relativos ao emprego, à educação e à formação e às habilitações.

2. Efeitos, problemas e desafios do Plano

Embora o Plano SF tenha sido lançado pelo governo de Singapura por um curto período de tempo, eles adquiriu certos resultados e um reconhecimento notável. Em 2017, houve mais de 160 mil nacionais que utilizaram o “*SkillsFuture Credit*”, duplicando o número de 125 mil pessoas de 2016. Em 2 anos o número de utentes totalizou 285 mil, isto é, houve um participante em cada 8 qualificados.³⁶ Só em 2016, houve 418 mil pessoas que participaram em 950 mil cursos de formação subsidiados pelas autoridades, os quais envolveram três áreas: informação e comunicações, serviços, formação e educação³⁷, assim tendo sido promovidas áreas-chaves do desenvolvimento económico de Singapura. Segundo uma investigação sobre avaliação dos cursos WSQ realizados em 2016 pelo SSG, no que se refere aos empregadores, 96.7% manifestaram que os cursos WSQ reforçaram as habilitações dos empregados, 92.9% dos empregadores entende que os cursos elevaram a eficiência no trabalho. Por outro lado, 97.2% dos participantes declararam que aprenderam novas técnicas, 71.5% declararam que a formação ajudou a encontrar emprego, 45.8% afirmaram que após terem recebido formação desempenharam funções mais importantes.³⁸ Por outro lado, em 2017, houve mais de 2.400 pessoas que receberam os “*The SkillsFuture Study Awards*”.³⁹

³⁶ Straitstimes News, Website: <https://www.straitstimes.com/singapore/manpower/285000-singaporeans-have-used-skillsfuture-credit-with-more-doing-so-in-2017>

³⁷ Vide o website do SSG http://ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/14_Sep_2017.html

³⁸ Vide o website do SSG http://ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/14_Sep_2017.html

³⁹ Straitstimes News, Website: <https://www.straitstimes.com/singapore/manpower/285000-singaporeans-have-used-skillsfuture-credit-with-more-doing-so-in-2017>

Não obstante os resultados obtidos, o Plano SF tem enfrentado questões e desafios, nomeadamente, o Plano é dotado de pragmatismo e utilidade, mas ignora a introdução de conhecimentos e de valores fora da profissão.⁴⁰ O Plano SF promovido por Singapura tem como objectivo aumentar o capital humano dos nacionais e promover o desenvolvimento económico, pelo que, a aprendizagem iniciada pelo Plano enfatiza demasiado as respectivas técnicas; os cursos envolvidos no WSQ, na sua maioria são destinados a formar técnicas para trabalhos das áreas-chaves. Este tipo de aprendizagem orientado pelo desenvolvimento da indústria e das carreiras não integra todo o conteúdo preconizado pela sociedade da aprendizagem. Como acima referido, a aprendizagem consiste em ajudar o indivíduo a realizar a conversão de valores com sucesso e a formar uma pessoa real; o desenvolvimento profissional é apenas um aspecto da realização dos valores da vida; esta tem muito mais valores para procurar e realizar, pelo que, em termos de aprendizagem, o conhecimento de outras disciplinas ou áreas (por exemplo a filosofia, a história humana, o conhecimento da vida) também possui importantes valores; a demasiada concentração das habilitações nas carreiras, desfavorece o desenvolvimento integral da pessoa e a criação da consciência de cidadão, afectando consequentemente a diversificação e o balanço da ecologia social.

Em segundo lugar, a sociedade dá mais importância à educação formal do que à aprendizagem permanente. O empenho nos exames e na entrada em escolas famosas faz parte da cultura tradicional da sociedade chinesa. Igualmente para Singapura, que é uma sociedade chinesa, é dada prioridade a um diploma formal, especialmente a um diploma universitário, pelo que as habilitações em educação profissional normalmente são ignoradas ou consideradas inferiores.⁴¹ De facto, a promoção do Plano SF pretende exactamente mudar esta opinião, de maneira a que se desista da dependência do diploma e seja criada a consciência da aprendizagem permanente. No entanto, não é fácil alterar este valor cultural que predomina na sociedade chinesa há milhares de anos.

Em terceiro lugar, o abuso dos subsídios. O Plano SF tem investido grandes quantidades de recursos financeiros, o que gerou inevitavelmente

⁴⁰ Tan, C. (2017). Lifelong learning through the SkillsFuture movement in Singapore: challenges and prospects. *International Journal of Lifelong Education*, 36 (3), 278-291.

⁴¹ Tan, C. (2017). Lifelong learning through the SkillsFuture movement in Singapore: challenges and prospects. *International Journal of Lifelong Education*, 36 (3), 278-291.

s problemas de abusos. Assim, no início de 2017, o SSG descobriu que cerca de 4.400 pessoas apresentaram requerimentos falsos e levantaram “*SkillsFuture Credit*” sem participarem em qualquer curso. Posteriormente, o SSG reforçou os trabalhos de supervisão da auditoria e da aplicação da lei.⁴² No futuro, com o aumento do número de participantes e do montante do subsídio, será grande desafio melhorar o trabalho de supervisão e garantir o adequado uso dos recursos da aprendizagem.

V. Inspiração para Macau

1. Sobre o PDAC

O PDAC é uma política lançada pelo governo da RAEM em 2011, tendo o objectivo de, através do aperfeiçoamento contínuo dos residentes de Macau, reforçar o ambiente da aprendizagem de Macau, criar valores para estimular a aprendizagem e elevar a qualidade e as habilitações individuais, de maneira a compatibilizá-las com a diversificação económica e a criação da sociedade da aprendizagem. Este Programa é executado pela Direcção dos Serviços de Educação e Juventude (adiante designado por DSEJ), estando actualmente na 3ª fase. Cada fase tem o prazo de 3 anos. A DSEJ apoia cada residente de Macau, com idade superior a 15 anos, que participe no Programa com um subsídio até 6.000 patacas⁴³. Os cidadãos podem utilizar este subsídio para pagar cursos de educação contínua, de ensino superior, ou exames de credenciação organizados pelas instituições locais ou do exterior aprovados pela DSEJ.

Conforme dados estatísticos oficiais, o PDAC conseguiu bons resultados em termos de participação. Entre 2014 e 2016, registou uma participação de 380 vezes, e cerca de 170 pessoas. O montante utilizado atingiu 740 milhões de patacas. Os participantes abrangem diferentes grupos etários, nomeadamente os participantes com idades entre 15 e 24 anos representam 23,9%; 41,8% entre 25 e 39 anos de idade; 25,2% entre 40 e 59 anos de idade. Pelos vistos, o grupo entre 25-50 anos de idade representa a maior participação, reflectindo assim que o Programa atrai uma grande população trabalhadora e ajuda a elevar a qualidade do conjunto da força de trabalho. Por outro lado, em termos de oferta de

⁴² Vide o website http://www.ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/24_Feb_2017.html

⁴³ 5.000 patacas na 1ª fase.

curso, foi registada a participação de 367 instituições locais, que ofereceu um total de mais de 90 mil cursos e 1 milhão de vagas aos cidadãos, sendo o número de cursos oferecidos bastante suficiente. Em termos de classificação de cursos, os cursos do tipo de habilitações profissionais e de artes liberais registaram respectivamente a participação de 197 mil e 143 mil vezes, demonstrando o balanço relativo à escolha dos cursos pelos cidadãos, não sendo dada demasiada preferência aos cursos de habilitações profissionais.⁴⁴

Em termos de eficiência dos cursos, a DSEJ encarregou uma instituição de proceder à avaliação do Programa referente às primeiras duas fases. Segundo o Relatório de avaliação intercalar do Programa de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Contínuo para os Anos de 2014 a 2016, mais de 70% dos participantes afirmaram que o Programa os ajudou a aumentar os seus conhecimentos e as suas qualidades e competências individuais, assim como o interesse pelo aperfeiçoamento contínuo; mais de 60% dos entrevistados entenderam que o Programa ajudou a melhorar a qualidade e a atitude relativa à vida. Em termos de influência social, mais de 90% dos entrevistados entenderam que o Programa estimulou o ambiente de aprendizagem e a formação contínua na sociedade; também mais de 80% dos entrevistados disseram que o Programa pode ajudar a melhorar a competitividade dos residentes e a formar talentos adequados para o futuro de Macau, reflectindo assim que os cidadãos reconheceram que o Programa ajuda a promover o desenvolvimento sustentável da sociedade e da economia de Macau.⁴⁵

À semelhança de Singapura, para reforçar a motivação no Programa, o governo da RAEM lançou o “Plano de Prémios de Aprendizagem Permanente”, atribuindo 4 prémios de diferentes níveis, nomeadamente “Prémio de Dedicção à Aprendizagem”, “Prémio de Entusiasmo pela Aprendizagem”, “Prémio de Aprendizagem Permanente” e “Prémio de Modelo de Aprendizagem Permanente”, aos cidadãos com idade igual ou superior a 15 anos que participarem activamente em actividades de

⁴⁴ Dados provenientes do Gabinete de Comunicação Social, “Participação e supervisão do Programa de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Contínuo 2014-2016”, cfr. www.gcs.gov.mo.

⁴⁵ Sociedade Policy 21: Relatório de avaliação intercalar do Programa de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Contínuo para os Anos de 2014 a 2016, cfr. https://portal.dsej.gov.mo/webdsejspace/addon/upload/Upload_viewfile_page.jsp?id=46023&sid=&, 2016.

aprendizagem permanente, incluindo formação profissional, aulas de interesse, workshops, seminários, palestras, entre outros, aprovados pelo Programa. Os cidadãos que participarem em duas ou mais actividades de aprendizagem e atingirem certo número de horas, receberão um prémio - quando mais cursos em que participarem e maior número de horas que tiverem, maior será o prémio que receberão. Além do prémio, os premiados recebem ainda um cupão de 250 e 500 patacas para livros. Em 2016 e 2017 o “Plano de Prémios de Aprendizagem Permanente” atribuiu respectivamente prémios a 279 e 243 pessoas.⁴⁶

Para além disso, para encorajar e melhorar o reconhecimento das habilitações profissionais, aquele que participar e passar três vezes nos exames de credenciação integrados no PDAC, receberá um certificado “Credenciação Pro”, assinado pelo Director da DSEJ.

2. Inspiração

Não obstante ter conseguido certos resultados, mas tendo como referência as experiências do Plano SF de Singapura, o PDAC de Macau tem vários pontos a melhorar, nomeadamente:

Primeiro, deve reforçar-se a colaboração entre os serviços funcionais relacionados com o PDAC, e melhorar-se a eficiência do Programa, em termos da aprendizagem permanente. Actualmente, os trabalhos das áreas da educação e da formação de Macau são responsabilidade de três serviços funcionais, nomeadamente a DSEJ, responsável pelos assuntos do ensino não superior, o Gabinete de Apoio ao Ensino Superior (GAES), responsável pelos assuntos do ensino superior e a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), responsável pelos assuntos relativos ao emprego e formação profissional. Os primeiros dois serviços estão sob a tutela do Secretário para os Assuntos Sociais e Cultura, e a DSAL sob a tutela do Secretário para a Economia e Finanças. Pelos vistos, o governo da RAEM divide as carreiras de aprendizagem dose cidadãos em três etapas, isto é, educação não superior, educação superior e habilitações profissionais, organizando serviços em diferentes áreas para se responsabilizarem pelos trabalhos relevantes. Mesmo que o PDAC envolva cursos de diferentes etapas de aprendizagem, actualmente a entidade responsável pela sua elaboração e execução é a DSEJ. Do ponto de vista dos múlti-

⁴⁶ Dados provenientes do website DSEJ, cfr. <http://portal.dsej.gov.mo/>.

plos significados da aprendizagem permanente, a aplicação do Programa parece carecer de participação e cooperação efectiva de outros serviços, não conseguindo demonstrar e desempenhar suficientemente o papel de promover a aprendizagem permanente e o desenvolvimento económico e social. Por exemplo, a participação dos cidadãos nos cursos de formação profissional pode afectar a elaboração e o desenvolvimento das políticas de emprego e formação profissional de Macau, pelo que, a DSAL também deve emitir parecer sobre o desenho e a execução do Programa; o desempregado em diferentes grupos etários ou áreas, numa grande parte, tem relação com as habilitações da força de trabalho, pelo que, o PDAC deve fazer alterações em relação ao emprego nas diferentes áreas ou grupos etários, o que carece da participação e do parecer da Direcção dos Serviços de Economia (DSE) e da DSAL.

Para fortalecer a participação e a cooperação dos serviços funcionais relacionados com o Programa, deve tomar-se como ponto de partida a reforma dos órgãos de consulta. Actualmente, dos órgãos de consulta da área da educação de Macau, o Conselho de Educação para o Ensino Não Superior tem competência exclusiva para emitir parecer sobre as políticas de ensino não superior; este Conselho apenas envolve serviços funcionais como a DSEJ e o GAES. Tendo como referência as experiências do “*Skill-sfuture Council*” de Singapura, propõe-se o alargamento das funções e da constituição do mesmo Conselho, isto é, conferir-lhe a função de discussão e de recepção de opiniões sobre as diferentes etapas da aprendizagem permanente (incluindo a educação não superior, a educação superior, a educação contínua e a formação profissional, etc.), e integrar representantes de outros serviços envolvidos na formação e no desenvolvimento económico (como a DSAL, a DSE e a Direcção dos Serviços de Turismo, etc.) para discutir as respectivas políticas. A longo prazo, sugere-se que se reorganizem as funções de educação e formação dos respectivos serviços, do ponto de vista da promoção da aprendizagem permanente, para planear e integrar conjuntamente o PDAC e as políticas relevantes sobre a educação e a formação, segundo a continuidade e a ligação das diversas etapas de aprendizagem, de maneira que seja promovida a construção da sociedade da aprendizagem ordenadamente.

Segundo, criar em Macau um regime de credenciação de habilitações profissionais adequado. Como acima exposto, o reconhecimento das habilitações é uma garantia importante para que os cidadãos possam pôr em prática o que tenham aprendido. Actualmente, em Macau há profissões

que não têm um regime de certificação de habilitações aperfeiçoado, o que impede o desenvolvimento de quadros profissionais. De facto, tendo-se apercebido da importância do reconhecimento das habilitações, o governo da RAEM já iniciou a criação do regime de credenciação das habilitações para algumas profissões. No futuro, à medida que os cidadãos participam na formação contínua e elevam as suas habilitações, aumentarão os tipos de habilitações e os respectivos títulos de certificação. Assim, o governo da RAEM pode tomar como referência o “*Skills Framework*” do WSQ de Singapura, e introduzir uma estrutura de habilitações semelhante em áreas de igual natureza (como comércio, hotelaria, alimentação, etc.), e permitir que os cidadãos determinadas habilitações obtenham o seu reconhecimento. Ao mesmo tempo, em relação a algumas estruturas de reconhecimento que não sejam totalmente adaptáveis às áreas de Macau, o governo da RAEM pode cooperar com empresas locais e especialistas dessas áreas, após alteração adequada, e sujeitá-las à localização; por exemplo, integrar como critério as experiências locais, e a frequência nos cursos locais, de maneira a criar o regime de reconhecimento apropriado para áreas locais, e a fornecer a base de referência para o PDAC e para outras políticas de formação.

Terceiro, fortalecer a segmentação e a diferenciação das medidas de subsídios e fornecer serviços de orientação. Uma das características do Plano SF de Singapura é integrar projectos ou programas destinados a indivíduos de diferentes idades, logo que satisfaçam as múltiplas necessidades de aprendizagem. Actualmente o PDAC de Macau disponibiliza subsídios do mesmo montante igualmente a todos os cidadãos qualificados, permitindo-lhes escolher livremente os cursos onde desejem inscrever-se, mas não fornece serviços de financiamento e de orientação para corresponder à diferença das necessidades dos cidadãos. De facto, os cidadãos que se encontram em diferentes etapas de aprendizagem têm necessidades e custos de aprendizagem de diferentes níveis. Por exemplo, os estudantes com apoio familiar, o que mais precisam é de orientação referente ao desenvolvimento da sua carreira futura; os adultos de meia idade que são o suporte económico da família e enfrentam a transformação industrial, normalmente precisam de mais apoio para terem motivação de aprender novos conhecimentos do sector e obterem uma qualificação mais avançada; os indivíduos que estão próximos da aposentação, o que mais precisam não é de habilitações profissionais, mas de conhecimentos de outros aspectos (por exemplo, organização da vida de aposentado e de saúde pes-

soal, etc.), não sendo demasiados os custos para este tipo de conhecimentos. Assim, tendo como referência as experiências de Singapura, sugere-se que, de acordo com o ciclo da vida (*life-cycle*), com base na variação das necessidades de aprendizagem dos indivíduos de idades diferentes, se fixem diferentes valores de subsídio do PDAC; ao mesmo tempo, que se complementem com serviços de orientação e apoio à aprendizagem, a fim de promover a aprendizagem permanente entre todos os cidadãos.

Quarto, oferecer modelos de aprendizagem individual mais flexíveis. Nos últimos anos, o rápido desenvolvimento das tecnologias da informação causou uma revolução no modelo de aprendizagem; assim o acto de aprendizagem não se limita aos estabelecimentos convencionais, tais como as salas de aulas, os auditórios, etc, mas também pode realizar-se em qualquer momento e lugar através da internet, do *smartphone*, entre outros, que muito mais aumenta a flexibilidade e a abertura da aprendizagem, e oferecer condições mais favoráveis à aprendizagem individual. De acordo com as experiências de Singapura, o uso efectivo dos recursos pedagógicos *online* é um meio importante que consegue atrair jovens a participar no Plano SF. Em Macau, actualmente os cursos providos pelo PDAC são em geral de modelo de aprendizagem tradicional, isto é, com horários e locais de aulas fixos. Aliás, Macau é uma cidade internacional de jogo e turismo, onde muitos cidadãos fazem trabalhos por turnos, que dificilmente se encontram disponíveis para participar em aulas nas escolas ou nas instituições, reduzindo-lhes, em consequência, as oportunidades de aprendizagem. Por outro lado, à medida que o governo da RAEM gradualmente promove a construção da cidade inteligente, pode prever que a aplicação das tecnologias da informação se tornem mais populares em todas as áreas da vida social, sendo a aprendizagem inteligente uma tendência importante para o desenvolvimento da aprendizagem futura. Pelos vistos, o PDAC deve reforçar a aplicação das tecnologias da informação na aprendizagem, com vista a melhorar o nível de conveniência e a personalização da aprendizagem. Por exemplo, pode ter como referência as experiências de Singapura, para integrar cursos *online* (como os MOOCs) no âmbito dos subsídios; ao mesmo tempo abrir contas *online* aos cidadãos que participam no Programa, oferecer serviços de informação e consulta em termos de formação *one-stop*, que permitam que os cidadãos escolham cursos e formas de estudo apropriadas, tendo adquirido informações suficientes, para que sejam satisfeitas as múltiplas necessidades de estudo.

Quinto, fortalecer a cooperação com as empresas e as instituições de ensino e formação da zona da Grande Baía. Uma das razões importantes pelas quais o Plano SF de Singapura tem sido bem sucedido é que o Plano conseguiu integrar efectivamente recursos de diversos tipos de empresas, instituições de ensino e de formação, e criar um sistema qualificado de ensino e de formação para os cidadãos. Apesar de Macau ser uma cidade internacional, mas ter uma área muito pequena e uma estrutura de indústria simples, que carece da adequada diversificação de empresas e instituições de ensino e de formação, tal impede a criação de sistemas qualificados nestes termos; para ultrapassar estas limitações, impõe-se fortalecer a cooperação regional. De facto, as zonas adjacentes de Macau possuem grande quantidade de empresas tecnológicas e de inovação e universidades famosas. O governo central promoveu, em 2017, a iniciativa de desenvolver a zona da Grande Baía e aprofundar a cooperação Guangdong-Hong Kong-Macau, logo que haja condições favoráveis para a criação do sistema qualificado de ensino e formação em Macau. Pelo exposto, Macau deve aproveitar as oportunidades para reforçar a colaboração com as empresas e as instituições de ensino e formação da zona da Grande Baía, utilizando os ricos recursos de ensino e formação nesta zona a disponibilizar oportunidades mais diversificadas de estudo e prática para os cidadãos de Macau. Por exemplo, o governo pode integrar no âmbito dos financiamentos, os cursos oferecidos pelas empresas e instituições de ensino e formação de boa qualidade da zona da Grande Baía; apoiar os cidadãos que concluíram os cursos a encontrar apropriadas oportunidades de trabalho na zona da Grande Baía; promover a cooperação entre as empresas e as instituições de educação e formação de Macau e de outras cidades da zona da Grande Baía; melhorar a partilha dos bons recursos de educação e formação da zona através da organização conjunta de cursos; organizar workshops de emprego e formação, convidar talentos profissionais de diversos sectores da zona da Grande Baía para fornecer serviços de consulta e orientação aos cidadãos que participam no PDAC.

Sexto, reforçar os estímulos aos participantes da aprendizagem permanente. Para alterar a atitude dos cidadãos sobre a aprendizagem permanente, é muito importante tomar medidas de estímulo adequadas. Além do subsídio de 500 dólares de Singapura, e um subsídio extra aos indivíduos que participam em programas específicos, o Plano SF também disponibiliza um prémio de 5.000 dólares de Singapura aos cidadãos a quem são atribuídos os “*The SkillsFuture Study Awards*”, valor este dez vezes o do subsídio básico. Do ponto de vista dos estímulos, o prémio de

Singapura para participantes excelentes é obviamente mais atractivo do que o de Macau, ajudando mais a promover o entusiasmo dos cidadãos para o estudo e a melhoria das habilitações. Assim, para que no futuro o PDAC possa aumentar o nível dos estímulos, propõe-se que, para além de um voto de louvor e de cupões para livros, se considere aumentar o valor dos prémios aos participantes excelentes, por exemplo, atribuindo-lhes mais subsídios para formação, oportunidades de estudo e intercâmbios com o exterior.

Sétimo, fortalecer a supervisão à execução do Plano. Com o aumento do número de participantes, de instituições de formação e de tipos de cursos, aumenta a possibilidade de violação e as falsas inscrições na execução do Plano. Tendo como referência as experiências de Singapura, propõe-se o fortalecimento das auditorias e da aplicação da lei, incluindo o alargamento do âmbito e da frequência das inspecções, a análise das anormalidades através do uso dos dados, o agravamento das punições aos cidadãos e às instituições que cometam irregularidades, a fim de garantir o verdadeiro uso dos recursos.

VI. Conclusão

Nesta nova era de desenvolvimento impulsado pelo conhecimento, a aprendizagem permanente torna-se a nova motivação do desenvolvimento e do progresso social. Actualmente, Macau está numa fase chave de transformação de desenvolvimento rápido para desenvolvimento sustentável. Para realizar este objectivo, sem dúvida, promover a aprendizagem e criar a sociedade da aprendizagem são caminhos inevitáveis. A implementação do PDAC pelo governo da RAEM em 2011 constituiu um marco para a promoção da construção da sociedade da aprendizagem. No entanto, para alterar totalmente a atitude e o acto de aprendizagem permanente dos cidadãos, e desempenhar o papel de sociedade da aprendizagem em termos de conduzir o desenvolvimento e a reforma económica e social, ainda há um longo caminho a percorrer. O Plano SF de Singapura apresentado neste artigo tem vários pontos que merecem ser aprendidos para promover a aprendizagem permanente em Macau. As opiniões formuladas neste artigo são conselhos dirigidos ao âmbito das políticas e as medidas concretas de implementação aguardam o seu aprofundamento no futuro. Seja como for, no processo de construção da sociedade da aprendizagem, o governo e os cidadãos devem insistir na ati-

tude de aprender, abandonar a dependência unicamente do diploma, das habilitações ou dos sectores, dominar correctamente o conceito e o significado da sociedade da aprendizagem e da aprendizagem permanente, elevar a capacidade de aprendizagem diversificada e o desenvolvimento abrangente, aprender com as experiências dos países e territórios avançados, empenhando-se em conjunto para que Macau se torne numa cidade de aprendizagem de primeira classe no mundo.

