

desafios

Revista do Desenvolvimento Regional



Homenageados pela NERLEI com Prémio Carreira, presentes na cerimónia

DOSSIER: Empresários Seniores – Experiência e Saber

ASSOCIADOS

Fique a conhecer cinco novos associados e as apostas e conquistas da Macofis, ESTPOR, Lubrigaz, Paulo Coelho – Iluminação e Segbest.

SAIBA MAIS SOBRE...

Mindfulness. KET - Key Enabling Technologies. Tecnologia de Gestão.

A CONQUISTA DE... REINO UNIDO

Conheça as dicas e sugestões de abordagem da empresa consultora Marketaccess e o testemunho de uma empresa que já trabalha com este mercado.



Director: Jorge Santos
Instituído, julho 2014, nº 42
Preço: 3 cêntimos

TROCA DE EXPERIÊNCIAS ENTRE GERAÇÕES FACILITA PROCESSOS DE APRENDIZAGEM DOS MAIS JOVENS MESTRES E APRENDIZES



Luísa Pimental
Licenciada em Serviço Social, mestre e doutora em Sociologia de Família. Professora na ESECS/IPLEiria e coordenadora do mestrado em "Intervenção para um Envelhecimento Ativo" e do "Programa IPE60+."

O momento da passagem à reforma é anstado por muitos e o seu adiamento, quando imposto, pode ser entendido como uma injustiça. Contudo, também há alguns que anseiam por permanecer no mercado de trabalho até tarde e entendam a obrigatoriedade de passarem à condição de reformados como uma desvalorização pessoal e social, uma vez que é um acontecimento de transição que implica desligamento da esfera produtiva, na qual investiram e que, muitas vezes, dava sentido à sua vida.

O atual paradigma do Envelhecimento Ativo preconiza que as pessoas devem sair mais tardiamente do mercado de trabalho, de forma progressiva e gradual, evitando uma transição abrupta para a reforma. Esta ideia está alicerçada num conjunto de fundamentos economicistas, que não faz sentido explorar neste texto, mas também revela alguma preocupação com as implicações psicossociais da reforma.

Sair de forma súbita e despreparada do contexto profissional representa para muitos uma mudança radical nas rotinas e na dinâmica das redes relacionais. Ainda que haja organizações que fomentam a manutenção dos vínculos com os seus ex-funcionários, através, por exemplo, de iniciativas de convívio ou do apoio a estruturas que visam manter as ligações (associações de reformados), outras há que não revelam essa preocupação. Neste último caso, todos perdem.

De facto, a transição gradual, através do cumprimento de um horário laboral parcial, facilita a preparação e a adaptação a uma nova etapa do ciclo de

vida, mais liberta de responsabilidades profissionais e, por isso, carente de novos estímulos e de novos projetos. Por outro lado, a permanência dos mais velhos nas organizações, ainda que a tempo parcial, prolonga as trocas entre diferentes gerações de trabalhadores, facilitando os processos de aprendizagem dos mais jovens e a reorganização do trabalho, através da valorização dos saberes e da experiência dos mais velhos.

Esta promoção da aprendizagem intergeracional, nos mais diversos contextos (familiar, escolar, profissional, comunitário) é outra das linhas de força do paradigma do Envelhecimento Ativo. A aprendizagem intergeracional é um processo recíproco, de trocas e vantagens mútuas, no qual todos ganham e no qual todos são mestres e aprendizes.

Através do contacto regular com os mais velhos, os mais jovens conhecem um passado que lhes é absolutamente estranho, mas que é essencial para compreenderem o presente; conhecem diferentes leituras da realidade, sustentadas por valores significativamente distintos dos seus, mas que com eles coexistem e devem ser considerados; adquirem a saberes e formas de entendimento da realidade, que não obtêm por outros meios e que são fundamentais para a construção de uma visão aberta e descomplexada do mundo.

Ao contrário do que um jovem estudante me diz há algum tempo, a propósito do valor das aprendizagens que podem fazer na interação com os outros, nem tudo se aprende na Internet. Aprender (e ensinar) é muito mais do que aceder (ou dar acesso) a um conjunto de instruções técnicas ou de in-

formação arrumada em categorias, mastigada, que se assimila sem sentido crítico.

Aprender pressupõe o cruzamento de percepções e de saberes sobre as diferentes realidades; a abertura a novas formas de pensar e de estar; a angústia da dúvida e a constatação da ignorância; o questionamento constante e a procura de soluções em conjunto; a partilha do entusiasmo da descoberta... aprender é um processo contínuo, que se faz na interação com os outros, de todas as idades.

Se os mais jovens ganham neste processo, os mais velhos também, pois também são aprendizes. Percebem que as suas formas de pensar e de agir, eventualmente cristalizadas, podem ser quebradas por novos olhares, desafiantes e despurgados.

Da minha experiência como professora e como coordenadora do Programa IPL60+, percebo que os seniores que frequentam esta iniciativa encontram satisfação na possibilidade de serem mestres, quando percebem o interesse dos jovens pelos seus saberes, quando estes os convidam para os trabalhos de grupo e os ouvem, quando contribuem para o seu sucesso académico ou os ajudam a lidar com algum problema pessoal. Mas também manifestam satisfação quando percebem que há novas formas de ser e de estar, tão ou mais interessantes do que as que se habituaram a defender, ou quando percebem o equívoco de pensar que os jovens nada têm para lhes ensinar.

Um exemplo interessante de aprendizagem intergeracional acontece com a integração de um grupo de seniores do IPL60+ (4 homens e 1 mulher) no curso de Engenharia Automóvel. Nos últimos dois anos, estas pessoas manifestaram interesse por algumas unidades curriculares do curso e frequentam as aulas assiduamente. Não pretendem ser engenheiros e sabem que dificilmente

dominarão as matérias teóricas e os procedimentos técnicos que os jovens estudantes têm de assimilar. Não se submetem à avaliação e reconhecem que dificilmente conseguirão responder acertadamente a grande parte das questões dos exames. Contudo, apesar de não dominarem os conteúdos teóricos, percebem que os seus saberes práticos, resultantes da experiência de

vida e da atividade profissional, são igualmente relevantes e contribuem para uma aprendizagem mais próxima da realidade laboral. Ensinar para que lado se aperta um parafuso, quando se olha para um jovem em dúvida, pode ser altamente compensador.

Atrever-me-ia a dizer que os ensinamentos mais valiosos não se encontram na internet. ■

controlmaco
Soluções de eficiência energética

**SISTEMAS SIMPLES
EFICIÊNCIA ELEVADA**

Nos sistemas mais simples encontramos as soluções mais eficientes. Porque são fáceis de instalar, de integrar e de monitorizar, potenciam maior poupança e eficiência energética.

→ → → →

ErP

SISTEMAS SOLARES
TÉRMICOS E FOTOVOLTAICOS
AQUECIMENTO CENTRAL
AR CONDICIONADO
TUBOS E ACESSÓRIOS
SISTEMAS DE REGA
ELECTRODOMÍLIOS
TORNELAS

macolis
construção e reformas de edifícios

LEIRIA T: +351 244 720 580 geral@macolis.pt www.macolis.pt	COIMBRA T: +351 239 433 370 geral.coimbra@macolis.pt	FRANÇA T: +33 01 56 38 05 13 contact.fr@macolis.fr www.macolis.fr
--	---	---

A partir de 2010, todos os sistemas solares térmicos e fotovoltaicos e tornelaria - com o selo, são aprovados e homologados, tendo-se poro com as normas europeias.