

# FORMAÇÃO, EDUCAÇÃO E INSERÇÃO NA VIDA ACTIVA

*Ana Paula Castela\**

---

## RESUMO

Longe vai o tempo em que ter um curso superior equivalia à entrada imediata na vida activa. A sociedade sofreu alterações profundas, o número de licenciados aumentou consideravelmente e aumentou também, quase que na mesma proporção, a dificuldade de inserção na vida activa.

Hoje, naquela que consideramos a sociedade global, do conhecimento e da informação, para enfrentar as mudanças constantes, mais do que saberes é necessário, acima de tudo, competências. Competências de investigação, de interrelação com os outros, de actualização de conhecimentos, competências estas que complementam os saberes e que se deverão ir adquirindo ao longo da vida através da formação.

Só assim se poderá combater o desemprego, a falta de profissionalismo e de assertividade, a cultura negativa em relação ao trabalho que ainda hoje existe em Portugal.

---

## INTRODUÇÃO

Muito se tem falado nos últimos tempos da dificuldade de inserção na vida activa trazendo uma cada vez maior exclusão não só aos jovens pouco qualificados mas também aos que consideramos, em princípio, prontos para a entrada na mesma, ou seja, aos portadores de um curso superior.

As explicações para o que se considera, já, um problema a nível nacional, e que todos os anos aumenta consideravelmente, com mais saída de licenciados para a vida activa, têm sido variadas bem como as soluções apontadas para as mesmas. Soluções essas que, em muitos casos, apontam para o adiar da entrada no mundo do trabalho ou para a realização de um complemento de formação após a licenciatura que tanto poderá ser uma pós-graduação como um estágio profissional.<sup>1</sup>

No entanto, pensamos que as anteriores soluções poderão ser só mais uma maneira de adiar o problema e que a formação profissional poderá ser uma outra solução para este problema, como se poderá ver neste artigo.

---

\* Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova

<sup>1</sup> O III QCA aponta ainda para a realização de cursos de formação profissional de “Especialização Profissional de Quadros Superiores” visando aprofundar competências transversais e técnicas que facilitem a inserção na vida activa e que podem ir das 30 às 800 horas.

## 1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 1.1. DEFINIÇÃO DE UM CONCEITO

Segundo o D. L. 405/91 de 16 de Outubro, a formação profissional é o processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida activa, se preparam para o exercício de uma actividade profissional.

Pode ser inicial ou contínua. Inicial, destinando-se a conferir uma qualificação profissional certificada. A contínua realiza-se ao longo da vida destinando-se a propiciar a adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais ou outras, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social.

Tal como muitos outros o conceito de formação profissional é muito abrangente e diverso, dada a sua origem histórica e a evolução das intervenções que a caracterizam, e daí a dificuldade em defini-lo em termos mais ou menos gerais.

Como já foi referido, há uma grande diversidade de intervenções que podem ir de cursos de menos de 6 horas, realizados em contexto empresarial, a cursos de centenas de horas que correspondem, praticamente, a uma pós graduação. Também não há Instituições sede já que são diversas as entidades que podem promover acções, ou cursos de formação profissional, que vão desde as Escolas Profissionais aos Centros de Formação, Empresas e Associações para vários fins.

A crescente alteração do contexto económico-social vai determinar a evolução do conceito de Formação no sentido de que ela seja cada vez mais lata e abranja mais modalidades de intervenção. Também as crescentes mudanças técnicas e tecnológicas geram a necessidade de se considerar, cada vez mais, a necessidade de que surja uma formação contínua, ao longo da vida.

### 1.2. O CONCEITO EM PORTUGAL

O conceito aparece, pela primeira vez, em Portugal em 1962 na Recomendação nº 117 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que refere que esta deve abranger todos os níveis de profissionais abaixo de contramestres<sup>2</sup>, integrar diversas modalidades, abranger qualquer sector de actividade e público-alvo. Diz ainda que é um processo contínuo destinado ao desenvolvimento de atitudes, capacidades e personalidade.

Em 1975 com a Resolução nº150 da OIT deixa de haver algumas limitações, visando a formação profissional, essencialmente, identificar e desenvolver aptidões humanas, melhorar as faculdades de os indivíduos compreenderem as condições de trabalho e o meio social e influenciá-los tanto colectiva como individualmente. Nesta formulação do que é a Formação Profissional há o reforço de uma perspectiva globalizante já que se refere que esta se destina a todos os públicos alvos e que não deve ser pontual mas sim uma formação ao longo da vida, em todos os níveis e sectores de Economia.

Em 1988, em Portugal, a CIME (Comissão Interministerial para o Emprego) considerou que a formação profissional é um meio de desenvolvimento de atitudes profissionais permitindo ao indivíduo fazer uso das suas capacidades. No entanto, a actual legislação é claramente normativa ignorando o contexto ou meio social<sup>3</sup>, onde esta se realiza, e que

2 Embora esta Resolução seja de 1962 e deva, assim, reflectir uma mentalidade da época, ainda hoje é difícil lançar um curso para licenciados ou quadros superiores já que a procura de formação profissional, por parte destes, é muito escassa.

3 Podemos encontrar por todo o país mas principalmente no interior mais desfavorecido cursos de formação profissional para, por exemplo, bordadeiras, auxiliares, mecânicos, etc em que uma das disciplinas obrigatórias é o francês. E para quê? Para se desmobilizarem mais facilmente ou será que irão trabalhar no estrangeiro?

condiciona, em parte, a sua procura levando a uma intervenção, muitas vezes, desarticulada e geradora de perversões na utilização de meios<sup>4</sup>.

### 1.3. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL HOJE

Cada vez mais, a distância entre os conhecimentos obtidos durante o período escolar e os progressos científicos e técnicos colocam as pessoas em risco de “analfabetismo tecnológico” e a formação surge, assim, como uma necessidade social, sendo a reciclagem e a formação permanente meios de resolver a permanente desatualização.

No entanto, este conceito de formação e principalmente o de formação permanente não é recente e já tinha motivado pedagogos, do século XIX, tendo-se desenvolvido, na altura, duas correntes: uma em defesa da educação popular e outra que defendia a expansão da educação do povo enquanto formação profissional.

Mas só na década de 60, e com o aparecimento dos primeiros computadores, é que surgiu a necessidade de uma adaptação às novas tecnologias, para não se ser excluído, e o conceito de reciclagem generaliza-se através de acções de formação. A década de 70 generalizou e desenvolveu por toda a Europa os sistemas de formação profissional e as grandes empresas apostaram na formação dos seus empregados.

Quanto a Portugal, e com a unificação do ensino, durante uma década não se ouviu falar de formação profissional, a não ser em empresas muito dinâmicas que implementaram sistemas internos de formação dos seus quadros. Só na década de 80, com o problema, cada vez maior, da competitividade e o advento dos Fundos Comunitários, é que se assistiu a um incremento dos sistemas de formação profissional.

Os jovens enfrentam, hoje, problemas graves já que deixam o sistema educativo sem ter adquirido competências e qualificações de que precisam na economia e sociedade actuais.

Há, assim, necessidade não só de diluir a limitação do ensino profissional e o ensino geral ou académico mas reforçar também os laços entre a educação e o emprego, a introdução de formação prática no meio escolar ou ainda oferecer perspectivas de formação contínua.

A emergência de um novo paradigma técnico-económico designado por paradigma das tecnologias da informação trouxe, como se viu, profundas alterações à natureza dos saberes e das competências já que as novas formas de organização da produção e da sociedade são tendencialmente mais complexas exigindo conhecimentos e qualificações profissionais mais elevadas (SALAVISA, 1992: 17). Face a esta realidade os grandes objectivos da formação profissional são hoje:

- a) Permitir a aquisição de qualificações profissionais e de competências de carácter geral e social, por forma a ajustar os indivíduos às necessidades da organização, do trabalho e da sociedade, sendo uma medida conjuntural que ajusta a oferta à procura;
- b) Permitir a transformação económica, actuando como factor de pressão sobre a economia ao nível do mercado de trabalho constituindo-se como medida estratégica já que é isto que lhe dá um potencial desenvolvimento em processos de modernização organizacional.

Com a mundialização das trocas, o aparecimento da sociedade de informação e os progressos científicos e técnicos, todos os dias nos apercebemos de mudanças introduzidas por estes fenómenos: e se numa empresa conduzem a novas formas de trabalho, numa escola

<sup>4</sup> É o caso, por exemplo do projecto 3.3.1 no âmbito da qualificação e inserção profissional de desempregados do III QCA, de que falámos anteriormente, que visa a especialização profissional dos quadros superiores que depois na prática não funciona já que às tentativas de implementar qualquer tipo de formação deste nível a resposta é que não há *massa crítica* que o justifique.

exigem novos saberes e na vida de todos os dias modificam atitudes e hábitos. Estas mudanças não são, simplesmente, um parêntesis, mas, mais do que isso, anunciam a sociedade do amanhã e, neste contexto, formação joga, sem dúvida, um papel central, pois, como refere Amaro vai permitir “*um aumento de capacidade de iniciativa, reduzindo a componente de «assalariamento» e de subordinação que o modelo de desenvolvimento industrialista dos últimos cerca de 200 anos impôs à maioria esmagadora dos seres humanos, e aumentando os dinamismos da iniciativa e da participação, naquele modelo, claramente confinados a uma elite*” (AMARO, 1994:7).

Hoje, a formação é, pois, um processo bastante mais rico do que o simples fornecimento de informação já que os problemas centrais são os da pesquisa e selecção de dados, estruturação da informação e a sua tradução em decisões sobre problemas. Assim, há que ter grupos activos de formandos, uma relação directa dos conteúdos programáticos com a vida real e a criação de sinergias grupais. O formador nunca faz formação já que o verdadeiro produtor da formação é sempre o aluno. A real transformação educativa é uma alteração que ninguém pode efectuar a não ser o próprio, já que, como refere Pedroso, “*os destinatários da formação são entendidos como actores dos processos de transformação*” (PEDROSO, 1998:10).

Falar de formação é falar do futuro, é sempre para amanhã. A formação responde sempre a um problema, a uma tensão sentida. É um movimento em direcção a uma necessidade solucionando-se o problema que lhe deu origem. É, assim que a formação é sempre um instrumento de mudança, de construção de um futuro diferente já que ela não responde ao futuro, constrói o próprio futuro.

## **2. A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **2.1. A EDUCAÇÃO EM PORTUGAL**

Em Portugal vimos de um tempo em que o sistema escolar se baseava na opção que a população, que frequentava a escola, tinha que fazer, bem cedo. Esta ia entre o abandonar a escola ou prosseguir os estudos. No caso de prosseguir tinha que se escolher entre o ensino liceal ou o ensino técnico-profissional. É claro que quem optasse pelo técnico-profissional tinha muito poucas possibilidades, ou oportunidades práticas, de prosseguir estudos, a nível superior, já que este tipo de ensino não dava acesso directo ao ensino superior.

Com a reforma da escolaridade obrigatória, em 1976 e 1979, unifica-se o ensino e dá-se o que se chamou uma *licencialização* das Escolas Comerciais e Industriais que passaram a ser chamadas, tais como os liceus, de Escolas Secundárias. Isto acontece, oficialmente, já que, na prática, continuou a fazer-se a distinção entre as Escolas e os Liceus com estes com uma representação social bem mais alta e aceite do que as restantes.

### **2.2. A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO**

A Escola afasta-se, assim, cada vez mais, do trabalho. As tentativas de se mudar este esquema têm sido variadas, desde a recriação do ensino técnico-profissional (3 anos), criação do ensino profissional (1 ano), criação do sistema de aprendizagem (3 anos), criação do sistema de escolas profissionais (3 anos) e, finalmente, a criação do sistema educação-formação (1 ano). No entanto todos estes sistemas têm a preocupação da progressão académica<sup>5</sup>.

Totalmente fora do sistema escolar, alargaram-se, devido ao dinheiro do Fundo Social

<sup>5</sup> A nova reforma curricular embora procure que os cursos gerais tenham um ensino de natureza experimental e que os de carácter tecnológico tenham uma natureza profissionalmente qualificante aponta, também, para a possibilidade da transição, em determinados momentos, entre os cursos gerais e os cursos tecnológicos sempre na perspectiva de entrada num curso superior.

Europeu, e a par com outras, formações ditas de qualificação inicial (formações estas que podem ir até 1000 horas), e que se propõem levar o formando directamente ao Mundo do Trabalho.

Embora a Lei de Bases do Sistema Educativo estabeleça “*a preparação para a vida activa como um objectivo de todos os níveis de ensino na educação escolar*” isso não se tem verificado e o conceito de Educação tornou-se bem distinto do de Formação, como se pode ver no quadro seguinte:

Quadro nº 1 – Educação vs Formação

<b>EDUCAÇÃO</b>	<b>FORMAÇÃO</b>
Privilegia o saber-saber	Privilegia o saber-fazer
É desinteressada... vale pelos resultados a longo prazo	É pragmática... vale pelos resultados imediatos
Fornece competências para a vida em geral	Fornece competências para o exercício de uma profissão
Não tem o mercado de trabalho como preocupação dominante	Aumenta o valor do indivíduo no mercado de trabalho
Um programa deduz-se do perfil de cidadão que a sociedade quer ter	Um programa deduz-se do perfil de exigências de um cargo
Tende a ser teórica	Tende a ser prática
Tende a ser longa	Tende a ser curta
É “imposta”... não há normalmente orientação educacional	É normalmente “escolhida” Pode haver orientação profissional
Ocorre normalmente em “sala”	Pode ocorrer em “oficina”, “sala”, “laboratório” ou “atelier”

Adaptado de “*E se a Formação fosse Moderna*”, Faria Vieira, Revista Formar, nº 30

### **2.3. FORMAÇÃO E TRABALHO**

Quando se fala em Formação é normal ou é invariável que se fale de trabalho e quem diz trabalho diz mercado de emprego. Ambos existem como factores determinantes para o desenvolvimento das organizações, da comunidade local, da sociedade geral do país, e de um contexto mais global, ou seja a União Europeia.

No entanto, quando se fala em formação e trabalho, podemos referir alguns aspectos com eles relacionados e que já são *lugares-comuns*. No primeiro a formação é para um futuro emprego, ou seja, parte-se do pressuposto de que quem tem formação profissional tem emprego o que não é de todo real havendo, cada vez mais, necessidade que sejam as próprias pessoas a “inventarem” o seu trabalho e a fazerem formação para ele, o empreendedorismo de que tanto se fala, hoje em dia.

Por outro lado não se pode encarar, como até agora, a formação profissional como qualificante já que, embora assegurando uma boa preparação profissional ao indivíduo, teria que se entender que os conteúdos dos trabalhos são imutáveis, o que não é verdadeiro. Assim, há que rever os cursos de formação profissional e prever um retorno à mesma, à medida que surjam mudanças no mercado de trabalho, garantindo a flexibilidade indispen-

sável ao mundo, em que hoje vivemos, em que aparecem a toda a hora novas tecnologias, novos materiais, novos serviços, etc.. Cada vez mais os saberes são provisórios e a formação permanentemente inacabada.

Há, pois, que largar a formação, que privilegia a aquisição de habilidades, de saber-fazer, centrada na actuação, pois as organizações têm valorizado mais a concepção em vez da execução, a inventiva em vez da réplica, a descoberta em vez da rotina.

Como as máquinas executam a maioria das tarefas rotineiras cabe às pessoas o raciocínio, a intuição, a criatividade, tornando-se o capital humano o principal capital das mesmas. O trabalho intelectualizou-se e a essa intelectualização tem que corresponder uma nova formação, ou seja, uma formação para a autonomia em termos de desempenho profissional.

Por fim não se pode restringir a formação a um certo número limitado e estável de profissões. A formação tem que ser polivalente e tem que fazer confluir num só curso várias saídas profissionais proporcionando múltiplas saídas e múltiplos níveis.

É assim que ao Ensino Secundário deveria caber a preparação para a vida activa com uma formação geral, científico-tecnológica, competências técnicas e competências comportamentais não esquecendo a preparação para a continuação de estudos<sup>6</sup>.

Ao lado deste ensino uma formação inicial e contínua ocupando-se do que é imediatamente mobilizável, em termos de trabalho, por ciclos curtos com currículos diversificados e renovados sempre que o mercado do trabalho o exija.

A formação não é, apenas, uma etapa escolar, institucional ou organizadora da aprendizagem, de aquisição de conhecimentos e de competências mas um processo contínuo. É neste sentido que a educação e a formação têm de deixar de ser concebidas como processos com alguma sequência ou paralelos. São antes interactivos e convergentes, com vista a um processo formativo completo de um indivíduo ao longo da sua vida.

É, pois essencial que os jovens se compenetrem disto. E assim a par de uma Educação de nível superior que se faça formação profissional que complemente a educação ministrada pelas Instituições. O que não acontece hoje em dia. Ao falarmos com finalistas de qualquer curso facilmente nos apercebemos que, na maior parte das vezes, o seu Curriculum Vitae, ao qual dão tanta importância visto ser o meio, por eles, mais utilizado para encontrar emprego, resume-se e tão só a dois pontos: i) identificação e ii) habilitações académicas.

Quando questionados sobre esta incongruência e sobre a falta de outras habilitações e formações complementares a resposta é invariavelmente a de que *“em primeiro lugar está tirar o curso e só depois se verá”*. E mesmo com tantos exemplos de colegas desempregados a mensagem de que só um curso não chega para atingir o mercado do trabalho ainda não chegou aos nossos jovens nem aos seus pais que deveriam ser os primeiros a incentivar a frequência de formações complementares em novas tecnologias, em línguas estrangeiras, seminários, workshops, cursos de Verão, estágios curriculares, etc.

O maior problema é que depois de tirar o curso a necessidade de este tipo de formação complementar parece também não se fazer sentir a não ser quando o mundo do trabalho demora demasiado a aparecer nas suas vidas e aí a formação é só encarada como uma maneira de ganhar dinheiro e não como um acréscimo de competências para enfrentar esse mesmo mundo.

Mesmo quando a única saída é o ensino não há a consciência da necessidade de fazer formação para o mesmo, levando a que muitas das experiências da incorrecta transmissão de saberes, infelizmente tão comuns no mundo do ensino superior, se perpetue<sup>7</sup> e torne por vezes este tipo de ensino tão ultrapassado e pouco motivador. Há que ter, por parte dos jovens licenciados, a percepção de que vivemos num mundo em permanente mudança e, há que

6 Será que esta Revisão Curricular tem em vista estas necessidades? Há que esperar para que, com um certo distanciamento, a possamos avaliar e ver se realmente as serviu e contribuiu para uma melhor inserção dos jovens na vida activa

7 Se não se conhecem metodologias e didácticas a solução é mesmo ou improvisar ou seguir os passos anteriormente seguidos por um professor que se teve ou então refugiarmo-nos na superior e inquestionável competência do professor principalmente se for professor do ensino superior.

ver que, como diz Giddens “(...) os momentos decisivos, frequentemente também marcam períodos de requalificação e capacitação. São momentos em que, independentemente de quão reflexivo seja um indivíduo (...) ele tem de se erguer e aperceber-se tanto de novas exigências quanto de novas possibilidades” (GIDDENS, 1994:127).

### 3. MODALIDADES DE DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO

A introdução de novas tecnologias, e a necessidade de adequação dos novos perfis aos novos empregos, levam a que a formação também tivesse a sua própria evolução e se tenha diversificado. Como refere Batalha “Os grandes desafios conjunturais actuais podem traduzir-se em estímulo induzindo os indivíduos, por sua própria iniciativa, quer as organizações a uma tentativa de adaptação permanente”(BATALHA, 1999: 41).

Hoje podemos falar de diversos tipos de formação, dos quais se destacam os sistemas de formação inicial, com certificação escolar, realizados tanto em Escolas Profissionais como em Centros de Emprego ou Associações, a formação inicial para a qualificação profissional e a formação profissional contínua, ou seja para toda a vida. Esta formação de longa duração deveria ser a formação profissional de hoje e do amanhã.

#### 3.1.FORMAÇÃO INICIAL

Como já fomos referindo, há, cada vez mais, uma tentativa de fusão/integração dos conceitos de educação – ensino – formação profissional. Este é, pois, uma maneira de ver a formação profissional inicial de jovens como preparação para a vida activa e de trabalho não havendo necessidade de se fazer diferenciações entre o ensino profissional, a educação profissional e a formação profissional, já que em qualquer curso de formação têm que estar presentes as três perspectivas.

Resumindo, nesta nova formação profissional podem integrar-se todos os cursos que dão, simultaneamente, habilitação académica e habilitação profissional, ou seja cursos tecnológicos do ensino secundário, cursos do ensino superior politécnico e cursos universitários. Podemos considerar, ainda, os cursos das escolas profissionais e determinados cursos de outros sistemas, não integrados no sistema formal de Ensino, como seja o caso do Instituto Nacional de Formação Turística, o Centro de Estudos de Formação Autárquica, o Instituto de Seguros, etc.

Esta oferta de formação inicial dos jovens tenderá a estender-se a uma percentagem, cada vez maior, dos candidatos ao 1º emprego.

#### 3.2. FORMAÇÃO CONTÍNUA

A imagem de que uma educação e formação inicial são, por si só, o suficiente para uma carreira profissional já está, há muito, ultrapassada.

A aquisição de competências deverá ser feita, também, em situação real de trabalho ou de formação específica, normalmente, facultada pelas empresas. É assim que, como nenhuma formação inicial mesmo de nível superior pode preparar para um futuro sempre em mudança, o papel da formação contínua é uma necessidade e, cada vez mais, uma realidade.

O complemento qualificativo para a escola é o que costumamos designar por formação contínua e, nos dias de hoje, muitas vezes, considerada formação ao longo da vida. Isto pressupõe: i) educar em actualização e inovação permanentes; ii) detectar oportunidades e apresentar soluções e iii) privilegiar o factor tempo como essencial para a qualidade.

É uma mais valia para as organizações já que investe na mudança de atitudes, no saber-ser ou saber-estar, visando uma maior motivação bem como outras atitudes que facilitem a mudança organizacional no sentido desejado, desenvolvendo ainda um aumento de capacidades de trabalho directamente relacionadas para o desempenho, como se pode ver, no quadro abaixo.

**Quadro 2** – Tipos de conhecimento

<b>Saber</b>	Conhecimentos gerais e específicos necessários ao exercício da função	Apela ao raciocínio
<b>Saber-fazer</b>	Capacidade para realizar o trabalho – conjunto de instrumentos, métodos e técnicas necessárias ao seu desempenho	Apela às capacidades de execução
<b>Saber-ser</b>	Atitudes, comportamentos, modos de estar adequados à função e às necessidades da empresa	Apela às qualidades interpessoais de relacionamento humano e domínio comportamental

### 3.3. FORMAÇÃO À DISTÂNCIA

Cada vez se fala mais noutro tipo de formação, ou seja a Formação à distância, centrada, essencialmente, nos formandos e no seu trabalho sob a orientação dos formadores. É a estes que compete orientar as aprendizagens dos formandos. Há objectivos a alcançar e cada formando prossegue-os da maneira que achar melhor.

É, um pouco, já que as novas tecnologias o permitem, o ensino do futuro e daí que se comece a falar já não de uma Sociedade de Informação mas de uma Sociedade do Conhecimento<sup>8</sup>.

Os sistemas tradicionais centrados no formador usam-se cada vez menos e cada vez menos o ensino dos formandos é realizado quase que exclusivamente de uma forma expositiva.

É óbvio, pois, que os novos conceitos de formação levem a que se tenha de fazer um ajustamento ao perfil de competências do formador. A estes não bastará terem profundos conhecimentos científicos, serem bons instrutores. É necessário que sejam também bons educadores e orientadores e saibam lidar com os novos objectos pedagógicos bem como com as interacções que se verificam entre formando e formador.

## 5. A DIMENSÃO SOCIAL DA FORMAÇÃO

A Formação, ao preocupar-se com competências não só técnicas como psicossociais, vai contribuir, em parte, para a dinamização de uma dimensão social, na mesma.

Com efeito, durante a década de 80 esta perspectiva ganhou terreno e hoje em dia há, cada vez mais, um deslocamento da abordagem do trabalho pelas qualificações para a abordagem pelas competências. Isso deve-se à formação profissional tendo em conta que as competências levam os formandos a dominar as situações profissionais com que se irão confrontar, ou seja “*um conjunto de missões, funções, actividades, tarefas técnicas, humanas e organizacionais que o indivíduo assegura, não somente no seu próprio posto de trabalho*

<sup>8</sup> Todos os dias assistimos, através da Internet, à oferta de cursos por parte de grande parte das universidades estrangeiras sejam eles cursos de Verão, licenciaturas, mestrados ou mesmo doutoramentos o que nos leva a crer que é para aqui que se caminha a passos largos. Embora Portugal ainda esteja a anos-luz desta realidade também já há experiências feitas nesse sentido por parte da Universidade de Aveiro



*mas também em relação com as outras pessoas, os outros postos e a situação institucional , no seu conjunto”*(ABREU, 1994: 67).

A grande diferença entre qualificação e competência é que, embora tanto uma como a outra sejam um conjunto de saberes, as primeiras são resultantes de formações explícitas e passíveis de serem medidas ou certificadas, e as segundas são muito mais subjectivas, já que estão normalmente ligadas à formação inicial de base e à experiência de acção adquirida ao longo do tempo, não sistematizada, e que se manifestam, como se referiu anteriormente, em situações concretas de trabalho.

As competências são mobilizadas pelas pessoas quando é necessário provar que se é capaz de resolver algo, numa determinada situação, quando há necessidade de adaptação concreta a vários postos de trabalho, a diversas situações e que assentam na mobilização de um conjunto mais complexo e diversificado.

Como já vimos, paralelamente aos saber e saber-fazer, acentua-se, cada vez mais, outro tipo de capacidade, o saber-ser ou o saber-estar, considerando-se que os saberes são socialmente construídos e que a aquisição de competências é feita através de uma história pessoal e social, forjada pelo tempo e ao longo de um percurso feito de actividades, práticas, projectos, estudos, aspectos afectivos, operativos e intelectuais.

É, pois, a este ponto, e em relação ao adquirir destas novas competências, que se dirige a formação, como se pode ver no quadro abaixo. Esta visa, essencialmente, facilitar, como já foi dito, a aquisição de estratégias de abordagem de problemas e o desenvolvimento do potencial dos indivíduos, ao nível da sua adaptabilidade, permitindo ao indivíduo identificar o meio onde se insere, enquanto actor social.

**Quadro 3** – Competências adquiridas através da Formação profissional

<b>Competência</b>	<b>Descrição</b>
Espírito de iniciativa	Capacidade de o indivíduo realizar ou propor acções necessárias sem ser solicitado por ninguém
Perseverança	Tentar realizar acções mais do que uma vez para ultrapassar os obstáculos que se interpõem entre o indivíduo e os objectivos que persegue
Criatividade	Ser imaginativo ou expressivo. Encontrar sempre algo novo
Sentido de Organização	Habilidade para desenvolver planos lógicos detalhados para alcançar um objectivo
Espírito crítico	Habilidade para pensar de uma maneira analítica e sistemática
Auto-controlo	A capacidade de se manter calmo em situações complicadas ou stressantes
Atitude de liderança	Habilidade de se responsabilizar por uma actividade ou um grupo e conseguir organizar os esforços de todos de uma maneira eficaz
Persuasão	Habilidade de persuadir os outros e obter o seu apoio em relação ao que se pensa e ao que se faz
Auto-confiança	Ter sentimentos de segurança e certeza nas suas capacidades
Relações interpessoais	Facilidade de reconhecer as preocupações e os estados emotivos dos outros dando-lhes apoio e protecção quando o necessitem

E é assim que, na Formação, e no sentido de formar um conjunto de saberes de formação social, se utilizam metodologias como as de auto-formação e histórias de vida

revelando o seu aspecto formador na aquisição de competências e identidades das pessoas bem como fazendo apelo ao seu saber social – conhecimento do meio profissional, integração de normas de comportamento das organizações e ainda um conjunto de saberes que visam a capacidade de modificar as representações de si e das situações sociais, em contraponto ao ensino tradicional que, na maior parte dos casos, ainda privilegia um ensino extremamente teórico e expositivo muito centrado no professor em vez de nos alunos.

A Formação ao realçar o desenvolvimento do indivíduo como um todo, no seu plano afectivo e racional e ao aprofundar, através das suas estratégias de formação, da vivência de situações ou abordagens centradas na vida dos grupos, dos sistemas de relação e comunicação que se estabelecem no seio dos grupos a problemática das novas competências profissionais, abre uma porta importante no caminho do desenvolvimento pessoal e social. É um novo conceito de formação ligado às práticas sociais gerando esse mesmo desenvolvimento.

A formação pode ser, assim, uma etapa fundamental no que normalmente consideramos de socialização secundária, ou seja no processo de integração sócio-profissional dos indivíduos, já que entre os objectivos deste processo encontramos, não só a aquisição de conhecimentos técnicos e capacidades práticas relativas à área de formação, mas, também, e principalmente, como se tem vindo a acentuar, o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamento, aspectos estes fundamentais para a satisfação profissional dos indivíduos e complementando um papel, que até agora foi dado à Educação, de transmissão de conhecimentos teóricos.

Os hábitos de trabalho e as competências de relacionamento interpessoal são os principais factores, para o Northern Virgínia Community College, dessa tal satisfação profissional tendo em conta que os hábitos de trabalho incluem aspectos como qualidade de trabalho, rentabilidade, etc e as competências de relacionamento interpessoal incluem, por sua vez, aspectos como a boa comunicação, assertividade, capacidade de identificação e solução de problemas, etc, no fundo as competências de que falámos no início deste artigo.

É assim que é normal que a formação se preocupe com a promoção e o treino de competências sociais tendo o formador que ter abertura de espírito, respeito pelos outros e sensibilidade já que ele é sempre uma referência. Ele pode, por exemplo, promover a tolerância ao utilizar estratégias de negociação, diálogo e cedência controlada, podendo sempre transformar a sala de aula num espaço de i) debate franco e aberto; ii) entreajuda; iii) igualdade de oportunidades; iv) direito a formas de expressão específicas e diversas e v) desenvolvimento de atitudes de abertura como saber ouvir e saber comunicar, contribuindo, assim, para um maior desenvolvimento da dimensão social da formação.

Ela integra, ao aprender a conhecer as diferenças não visíveis e ao criar meios e situações diversificadas que permitam ter em conta diferenças de cultura, de idade, de sexo e mesmo ritmos de aprendizagem de cada formando.

## CONCLUSÃO

Em conclusão consideramos que em termos de integração, mais fácil e rápida, dos jovens na vida activa, há que fazer um esforço em dois sentidos. Primeiro termos a noção de que, por um lado, se queremos gente preparada para entrar no mercado de trabalho a educação tem que ter muito do que hoje em dia ainda se considera domínio da formação. Por outro lado e dada a dificuldade de uma pronta mudança de mentalidades, já que as mudanças, em termos práticos, levam muitos anos a serem consolidadas, a necessidade de se complementar a educação tradicional e formal dada pelas instituições de ensino superior com formação profissional e formação esta, que presencial ou à distancia, terá que ser feita ao longo da vida

Novas tecnologias da informação, línguas estrangeiras, e formações na área comporta-

mental como relações interpessoais, assertividade, trabalho em equipa, liderança, etc, bem como noções de cultura organizacional e mesmo de metodologias de formação são algumas das áreas em que os nossos jovens poderiam apostar como complemento da sua educação.

Talvez se esse esforço fosse feito o problema, de que temos estado a falar, não tivesse razão de ser e a inserção na vida activa fosse não um precipício a transpor mas sim mais um passo a dar no sentido do seu futuro profissional.

Podemos, então, dizer que a Formação profissional será, e ainda, se bem aproveitada, um dos instrumentos fundamentais de mudança para a construção de um futuro diferente para os novos licenciados.

## BIBLIOGRAFIA

- ABREU, J. B. (1994), “Para uma Formação Profissional de Qualidade” in *Revista Formar*, n.º 10, Lisboa: IEFP
- AMARO, R.R. (1994) “Formar para o des-envolver” in *Revista Formar*, n.º 12, Lisboa: IEFP
- BATALHA, C. (1999), “A Formação enquanto Agente de Mudança” em *Revista Formar*, n.º 31, Lisboa: IEFP
- C.E. (1995), *Livre Blanc – Enseigner et Apprendre vers la Société Cognitive*, Bruxelles
- CARDIM, J.C. (1995) “Formação Pessoal-o Conceito” em *Revista Formar*, n.º 16, Lisboa: IEFP
- CROZIER M. e FREIDBERG, E. (1977), *L’acteur et le système*, Paris: Éditions du Seuil
- DEPARTAMENTO DO ENSINO SECUNDÁRIO (2001) *Revisão Curricular no Ensino Secundário- Cursos Gerais e Cursos Tecnológicos I*, Lisboa: Ministério da Educação
- DUARTE, A., “Os Sistemas e os desafios da Formação Profissional em Portugal” em *Revista Formar*, n.º 30, Lisboa: IEFP
- DUBAR, C. (1997) *A Socialização*, Porto: Porto Editora
- FERRÃO, L. E RODRIGUES, M. (2000) *Formação Pedagógica de Formadores*, Lisboa: Lidel
- GIDDENS, A. (1994) *A Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras: Celta Editora
- MACHADO, A. (1995) *A Função de Formador*, Lisboa: Ed. Gradiva
- MATOS, M. G. (1999), “Formação profissional e competências sociais” em *Revista Formar*, n.º 32, Lisboa: IEFP
- MOURA, R. (1994) “Formação e novas competências: Núcleo estratégico na Empresa do Século XXI”, em *Revista Dirigir* n.º 34, Lisboa: IEFP
- NORTHERN VIRGÍNIA COMMUNITY COLLEGE (1997), *Effective Strategies for career success: Prepare for, find & succeed on a job*: Indianapolis: Jist Works
- PEDROSO, P. (1998), *Formação e desenvolvimento Rural*, Oeiras: Celta Editora
- SALAVIZA, I. (1992) “A emergência de um novo paradigma técnico-económico e os pequenos países – o caso de Portugal”, *Revista Crítica das Ciências Sociais*, n.º 34, Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- SALGADO, C. M. (1997), *Avaliação da Formação*, Lisboa: Texto Editora
- SANTOS, M. A. (1992), *A Estratégia Inteligente – Saber Utilizar todo o potencial do Cérebro*, Lisboa: Monitor-Projectos e Edições, Lda
- SILVA, M. G. (1992), *Métodos e Técnicas Pedagógicas*, Lisboa: CNS
- TREPÓS, J. Y. (1992), *Sociologie de la Compétence Professionnelle*, Nancy: Presses de France
- VIEIRA, F. (1995), “E se a Formação Portuguesa fosse moderna” em *Revista Formar*, n.º 30, Lisboa: IEFP

**Contacto:** ana.paula@mail.ipcb.pt

