

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL DE JOVENS E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA.

**Joaquim Azevedo (*)
José Manuel Castro(**)**

Texto Definitivo
96.10.31

**Comunicação à Conferência
" O papel da Orientação para a educação e a formação ao longo
da vida"
Porto 10/11 de Outubro 1996**

(*) - Investigador e Director do Instituto Empresarial Portuense

(**) - Assistente Convidado da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
Membro do Instituto de Consulta Psicológica, Formação e Desenvolvimento. Consultor da Associação
Industrial Portuense - Ensino e Formação Profissional

Qualificação profissional inicial de jovens e aprendizagem ao longo da vida.

Introdução

Na exploração do tema proposto para esta conferência "Qualificação profissional inicial de jovens e aprendizagem ao longo da vida" procurou-se construir sobretudo um percurso de reflexão no qual se começa por tentar clarificar três dos conceitos que estão estruturalmente ligados a esta questão:

- 1- A aprendizagem ao longo da vida
- 2- A qualificação inicial
- 3- A transição escola-mercado de emprego.

A análise destes três conceitos permite introduzir as pistas de discussão para a apresentação alguns dos desafios face ao futuro: (i) o papel da Orientação, (ii) o conceito de carreira e (iii) a produção das competências.

As rotas propostas neste percurso são incertas face aos mapas a que hoje temos acesso.

Elas constituem sobretudo um caminho, naturalmente discutível, de reflexão pessoal dos autores no qual se procuram lançar olhares (ainda baços e desfocados) acerca do que poderão ser algumas das paisagens de amanhã, partindo daquilo que são no presente certos sinais de inquietação e do que foram no passado as sólidas balizas da certeza.

1. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

É salutar que no Ano Europeu para a Educação e a Formação ao Longo da Vida se venha falar em aprendizagem pois a descentração do acento tónico facilita-nos a colocação do indivíduo no centro deste processo.

Trata-se de um processo contínuo de aprendizagem realizado durante toda a vida, desenvolvido em todos os contextos (formais e informais)- em casa, na escola, no trabalho, nos tempos livres e actividades de lazer - englobando os homens e as mulheres duma sociedade, quer estejam empregados quer desempregados, ricos ou pobres e em todas as idades.

A aprendizagem ao longo da vida assim entendida pode ser perspectivada como um factor de desenvolvimento pessoal, de revitalização civilizacional, um importante construtor de coesão social e um elemento indutor de eficiência económica.

É mais comum, no entanto, a utilização do termo "formação ao longo da vida". Não nos parece, no entanto o mais apropriado. O termo formação, que se refere mais ao ambiente e ao meio (e portanto ao externo), poderia ser substituído pelo de aprendizagem, que incide mais sobre a acção e a finalidade (e portanto ao interno). Para uma sociedade, mais importante do que o cruzamento contabilístico de indicadores como cursos, horas, formandos e diplomas, talvez seja o desenvolvimento de homens e mulheres aprendentes.

Sempre se aprendeu e essa é uma das "marcas biológicas" que mais notavelmente nos caracteriza e aproxima de outros seres vivos. Da amiba ao homem, todos os animais aprendem e ao facto de deixarem de aprender está quase sempre associada a morte e o desaparecimento de uma espécie. Esta aprendizagem tanto pode ocorrer em circunstância casuais e não planeadas como em ambientes especialmente estruturados. Assim, aprender ao longo da vida é do ponto de vista biológico essencialmente um acto de sobrevivência.

O que está hoje em causa, para os homens e as mulheres, é a intencionalidade deste processo; já não se trata de um aprender por aprender nem um (contraditório) aprender a aprender, mas sim de encontrar significados e vontade de aprender, aprender como quem corre por gosto, como quem recheia uma arca de preciosidades multidimensionais que podem ser úteis e necessárias, em cada momento, à realização humana de cada indivíduo.

Agora que a necessidade impõe a aprendizagem é preciso que a vontade também a determine.

2. A QUALIFICAÇÃO INICIAL

Embora pacificamente aceite (...) como uma das principais prioridades dos sistemas educativos, vincada na exigência social de nenhum jovem terminar os seus percursos escolares sem uma qualificação profissional de base, o conceito de qualificação inicial é uma trama onde se cruzam diferentes pontos de vista.

Por um, lado falando-se de qualificação convém clarificar se estamos a definir o conceito pelo lado da tarefa a realizar, dos saberes e saberes fazer necessários à realização duma actividade ou função profissional, ou se estamos a falar do conjunto de competências e aquisições subjectivas que os indivíduos evidenciam ou dizem possuir para um exercício profissional.

O que está aqui em causa é a estabilidade precária que resulta da possibilidade de poder definir uma qualificação de uma forma exterior, aos indivíduos, sendo até possível, em função da sua finalidade, desenhá-las e projectá-las antes de serem adquiridas ou transmitidas; nesta concepção abstracta a definição das qualificações assenta na pré-determinação de saberes e saberes-fazer que supostamente são requeridos para o exercício de uma determinada profissão ou família de profissões; neste sentido as qualificações evoluem independentemente do sistema de formação.

Se considerarmos as qualificações num sentido pessoal e individual (instável) estamos no domínio dum saber agir e reagir em situações profissionais progressivamente mais complexas e variadas (envolvendo a mobilização de um conjunto significativo de princípios científico-tecnológicos fundamentais e de atitudes e comportamentos). Esta definição dum sentido pessoal de qualificação (que muitas vezes constitui um "passaporte" para o emprego) aproxima-nos do conceito de competência a que nos iremos referir mais tarde.

Hoje a qualificação é cada vez menos inicial, dificilmente se podendo situar o que constitui o começo de uma qualificação (e o fim duma formação), no quadro complexo dum exercício profissional no qual a estabilidade que resulta duma observação externa é precária e marcada por cenários confusos:

(i) um curso de pré-aprendizagem de nível I, é qualificação inicial? e um curso tecnológico de serviços comerciais? e o bacharelato em engenharia informática? e, finalmente, uma licenciatura em Ciências Históricas?

(ii) qual é a distância que vai da qualificação inicial à especialização profissional e à reconversão?

(iii) e o que dizer dessa espécie de maldição que constitui a inevitavelmente rápida obsolescência das qualificações profissionais?

Não se procura fazer uma leitura pessimista e circular duma realidade, mas antes constatar de que entre a formação inicial, aqui entendida como percurso educativo sistemático, e um emprego/profissão não existe uma teia de articulações funcionais e lógicas, de encaixes perfeitos e eficientes correspondências.

Durante muitos anos fomos educados a pensar que o mundo das articulações entre a educação e o emprego era recheado de finas e boas correspondências, desde que a primeira incluísse uma "boa" formação técnica e profissional. Até nos fizeram crer, muitas vezes, que só não encontra emprego quem não possui uma qualificação profissional inicial devidamente adequada aos empregos disponíveis. Ora, a realidade é que as articulações entre estes dois subsistemas sociais são profundamente marcadas, para além dos lugares-comuns, por elevados níveis de não-correspondência.

Quem hoje procura (deseja?) iniciar uma actividade profissional (e este condicional é propositado...) vai encontrar um mercado de emprego instável, marcado pelas contínuas e aceleradas mudanças das tecnologias aplicadas à produção e à comercialização dos produtos, reorganizações contínuas das empresas, precarização dos laços contratuais e, sobretudo, a pressão (quase insuportável) dos elevados persistentes e índices de desemprego que afectam, sobretudo os jovens à saída do sistema educativo.

Este conflito entre problemas relativamente assustadores e soluções que não se assumem como soluções mas como riscos, remete-nos para a importância dos processos e dos conteúdos dos percursos educativos e formativos, na sua capacidade de fomentar o desenvolvimento de aptidões, capacidades e saberes, promovendo uma preparação para o desempenho de uma diversidade de papéis sociais, em tempos de incerteza, entre os quais um deles é o de trabalhador.

Exactamente por causa destas incertezas, todos os percursos de formação inicial (em contexto escolar e/ou de formação profissional), procuraram proporcionar uma sólida formação sociocultural, criando condições para uma adequada preparação científica, abrindo possibilidades de formação tecnológica e construindo alicerces para uma aprendizagem ao longo da vida.

3. A TRANSIÇÃO ESCOLA-MERCADO DE EMPREGO

A paisagem antes descrita não se apresenta como muito motivadora para os jovens que acedem ao mercado do primeiro emprego. Vivemos em sociedades profundamente marcadas e orientadas para o trabalho, onde existem grandes pressões (que não são só da família) para que os jovens se decidam vocacionalmente desde muito cedo e realizem as escolhas (escolares, profissionais, pessoais) que, num prazo mais ou menos longo, os vão conduzir ao desempenho do papel de trabalhador.

É importante constatar a relativa intolerância dos adultos face à persistência das dúvidas e incertezas dos mais jovens quanto à possibilidade de concretizarem algumas das suas escolhas, esquecendo a espiral de inconsistências que marcam, por exemplo, o acesso ao ensino superior, em que nada está garantido a não ser um lento desfiar de expectativas, angústias, provas, notas, candidaturas e mecânicas de ingresso; só depois se pode respirar e reparar onde se está, constatando se aquele era ou não o quadro desejado. As pressões dos pais (que também se vêem envolvidos neste lento e ansioso desfiar...) vão no sentido de que os jovens realizem escolhas decididas e claramente orientadas, decisões por "fechamento", nas quais não cabem (hesitantemente) outras alternativas, como se isso fosse hoje magicamente possível.

Ora o que caracteriza hoje o mercado do primeiro emprego é exactamente a instabilidade, a precariedade e a incerteza. Já lá vai o tempo das previsões econométricas de necessidades de formação, embora muitos ainda continuem a aspirar por elas. Aos jovens espera-os um período de transição em geral turbulento e "percursos profissionais imprevisíveis" que se podem comparar a voos de borboleta, onde o tradicional conceito de "carreira" se esboroa por completo.

O prolongamento dos percursos escolares regulares e complementares "forçam" os jovens a permanecer cada vez mais tempo fora do mercado de emprego, estando a maioria dos seus espaços de vida organizados em torno dos grupos de amigos e dos dispositivos de consumo e lazer, nos quais se procura a fruição do instante que se vive como se no futuro nada houvesse de prometedor (*"Vou para a vida como para o pior dos exames"* F. Pessoa).

Este tipo de contexto social sendo, de uma certa forma, a antítese duma situação tradicional de transição da escola para o trabalho, potencia aprendizagens que marcam algumas das atitudes face ao trabalho:

- como a escolha de uma profissão ocorre num estágio cada vez mais tardio e a necessidade de assegurar a sua própria subsistência é progressivamente atrasada, o jovem não experiêcia a importância da sua própria utilidade social (o que possibilita um maior espaço de exploração de oportunidades e de auto-experimentação);
- os jovens são confrontados e submetidos às actividades profissionais, normas comportamentais e organizações de trabalho em momentos cada vez mais tardios, possibilitando assim um alargamento do período de tempo no qual os enganos e erros são "tolerados", em contraste com a "exigência" e a marca de "responsabilidade social" que caracterizam os contextos de trabalho.

Embora estas atitudes face ao trabalho permitam uma maior "aceitação filosófica" da situação de desemprego potenciam novas formas dos jovens encarar o processo de transição e o ingresso na vida activa; estes assim passam a revelar uma maior selectividade e preconceito na escolha de uma profissão, mostrando uma menor disposição para aceitar trabalhos e profissões socialmente menos valorizadas e atribuindo maior importância às condições de trabalho, e ao relacionamento interpessoal.

Três desafios face ao futuro

- (i) O papel da Orientação
- (ii) O conceito de carreira
- (iii) A produção de competências

O PAPEL DA ORIENTAÇÃO

Novos rumos em tempos novos

Opta-se aqui por falar em Orientação (termo único) como aliás o faz a própria Conferência pois ele é um termo claro (embora vasto), associado a um conjunto de actividades relacionadas com o cruzamento dos processos de realização de escolhas por parte dos sujeitos e dos "encaixes" propostos por uma sociedade. Outros qualificativos como "profissional", "escolar" e "vocacional" podendo produzir uma eventual maior clareza (para quem ouve) conduzem a uma leitura atomista e parcelar duma realidade una e única, pois na orientação esta é o resultado de um processo que já existe e não algo que ainda se vai começar ou isolar.

Independentemente das razões históricas que determinaram o aparecimento das actividades e funções da orientação - que dependendo do grau de aumento da "nossa" lente tanto poderá ter origens bíblicas (orientação ligado à estrela do oriente que guiou os reis magos) ou mais contemporaneamente em Parsons (1909 - relacionando os requisitos duma ocupação com as características da pessoa num "raciocínio perfeito"), existe hoje uma profunda convicção acerca da importância do papel da orientação na promoção e potencialização da relação desejável entre o conjunto de oportunidades duma sociedade e os desejos e projectos dos indivíduos.

Numa sociedade ideal de pleno emprego este até nem seria um papel difícil (...), contribuindo assim a orientação para "lubrificar" o sistema e as políticas de emprego, promovendo o felicidade dos indivíduos...

No entanto, a conjuntura histórica das duas últimas décadas tem levado a um progressivo aumento das pressões dos governos sobre os profissionais e as actividades de orientação. Não se trata agora de colocar os interesses de desenvolvimento pessoal dos indivíduos em lugar primordial, mas sim ajudar os poderes públicos a aplicar políticas de emprego marcadas por restrições e elevadas taxas de desemprego; apoiar os sujeitos "terá" agora que implicar o encorajamento na consideração de novas (e diferentes) possibilidades de trabalho e formação, promover o treino de métodos de procura do emprego, tentando encontrar novas formas e meios de viver satisfatoriamente, mesmo

sabendo que não existe formalmente lugar para todos. Esta pressão política sobre os resultados desejados da orientação tem necessariamente consequências éticas e deontológicas, e talvez não seja este o momento para se discutirem.

O que convém assinalar é que estando a orientação já a entrar na idade adulta (seg Watts) e sendo tão premente e reclamada a necessidade das suas intervenções, não é contudo tão nítido o reconhecimento e a valorização social dos seus profissionais, nomeadamente em Portugal. Em outros países da OCDE esta constatação tem sido explicada como consequência dos quadros muito (íssimo) variáveis e desiguais ao nível da formação e das actividades dos conselheiros; utilizando modernos argumentos economicistas torna-se necessário avaliar a eficácia (qualitativa e quantitativa) destas actividades, quando elas são dificilmente comparáveis e dão respostas (ao nível do grau de liberdade das escolhas individuais) tão diversas.

É desejável que em Portugal esta situação se altere rapidamente, agora que se verifica uma aproximação nítida entre um domínio científico - a Psicologia - e o desempenho da função (que envolveu no passado e no presente diversificadas áreas de formação de base). Na análise da realidade portuguesa verifica-se a confluência de diversos contextos históricos e sociais que conduziram ao estabelecimento de redes de intervenção - existe hoje um vasto grupo de conselheiros colocados em estabelecimentos do ensino público e privado, desde 1983, em conjunto com professores-peritos de orientação colocados em algumas escolas, desde os anos 60 e ainda os conselheiros de orientação profissional dos centros de emprego e de formação do IEFP, existentes desde o final dos anos 60 (no ex-SNE) - que não parecem comunicar nem potenciar as eventuais sinergias de trabalharem para o mesmo fim (homens e mulheres, jovens e adultos, que procuram apoio para o desenvolvimento das suas carreiras).

Quanto desperdício (e aqui falamos de histórias de vida) não terá já resultado da inexistência de interações activas e construtivas entre estes diversos subsistemas que podem (e devem) constituir uma rede que coopera, promovendo o acesso dos sujeitos a centros de recursos de conhecimentos (mais do que a "postos de informação"), o confronto com uma malha lógica e articulada de recursos de formação e aprendizagem, a promoção de dispositivos de validação e reconhecimento de competências adquiridas no exercício profissional e nas actividades diárias. Mas mais importante do que tudo isto seriam as vantagens que resultariam do facto de se colocar o sujeito no centro de uma rede institucional e comunitária que o sustenta e apoia, cooperando para encontrar soluções. Assim se avançaria também firmemente na valorização e no reconhecimento social da função, das actividades e dos especialistas de orientação.

Num tempo em que espera que os jovens (mas também nós próprios) se preparem para um futuro que não é possível prever, a omnipresença das novas tecnologias e da informação "ameaça" ter um papel decisivo. Hoje muitas das culpas pelos desfasamentos e disfuncionamentos pessoais são

generalizadamente atribuídos à falta de informação, apesar de se saber muito pouco acerca de forma como ela afecta a vida das pessoas.

Desde há décadas que as mais clássicas experiências da psicologia experimental e da comunicação têm provado como a nossa percepção é selectiva e que mesmo tendo a certeza acerca do que queremos dizer, ilustrar ou escrever, não sabemos nem controlamos aquilo que (nos mesmos termos) os outros escutam, observam ou lêem.... É obviamente indispensável promover a divulgação de informações sobre as oportunidades de formação e de emprego, mas partindo do princípio de que, com estas informações, os sujeitos não estabelecem prioritariamente relações aquisições de conhecimentos (como por exemplo com outras matérias escolares) mas sobretudo relações dinâmicas de exploração e de investimento pessoal (interesse-desinteresse, adesão-rejeição).

Partindo do princípio de que não será possível produzir um manual de informações acerca do mundo do trabalho nem um roteiro acerca de todas as possibilidades de formação existentes e, que mesmo com os mais modernos suportes informáticos, o acesso permanente a informações on-line é social e comercialmente enviesado, então e na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida é sobretudo importante promover e valorizar as atitudes de exploração das relações do sujeito com o mundo, as significações pessoais que lhes atribui e os investimentos que daí resultam.

Em Portugal (mas também noutros países) a Orientação ainda espera a sua hora; está pouco valorizada (nos aspectos que são fulcrais) como dispositivo para tornar as políticas de ensino e emprego mais operacionais e, fundamentalmente, como meio de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos -nomeadamente aqueles em risco de exclusão- acelerando o encaminhamento das sociedades modernas para um tempo de aprendizagem ao longo da vida. Independentemente das responsabilidades políticas do poderes públicos na concretização e optimização destes subsistemas é também tempo dos seus profissionais não esperarem a hora, mas fazerem acontecer...

O CONCEITO DE CARREIRA

O sentido tradicional de carreira (que é aliás ainda jovem) atribui-lhe uma lógica de progressão (regular e hierárquica), com etapas claras, desenvolvida dentro de uma profissão e no contexto de uma empresa; este sentido social e colectivo de carreira evoluiu, curiosamente, para um sentido individual e personalizado. Não é fácil distinguir se este assumir de responsabilidades pela gestão de um percurso profissional é uma conquista do próprio sujeito (como quem toma conta da própria vida), ou antes o resultado dos novos processos de gestão das empresas e da evolução dos diversos dispositivos socioprofissionais.

Hoje fala-se da carreira de alguém, personalizando um percurso construído pelo sujeito nas diversas experiências de aproximação, entrada e saída do mundo do trabalho, desenvolvidas ao longo de toda a vida.

Tem por isso um sentido subjectivo e individualizado pois cada um acumula laboriosamente uma sucessão única de aprendizagens, experiências de trabalho, empregos, percursos de formação e, até, períodos de desemprego; cada pessoa constrói e reconstrói permanentemente a sua carreira nos processos de exploração e integração da sua relação com o mundo.

A carreira não é a concretização dum projecto, é um conjunto de micro-projectos, eventualmente orientados por um objectivo, cuja concretização ou não torna possível ou exige a realização de outros projectos e trajectos. Hoje carreira ou "fazer carreira" já não significa estabilidade e prosperidade económica, aproximando-se do seu primário sentido etimológico no qual carreira era uma vereda, um caminho estreito e difícil.

Apesar desta evolução de sentido, a carreira em Portugal continua refém dum modelo escolar e dum tipo de certificação formal (diploma) como forma de atestar competências e domínio de tecnologias.

A mudança do centro da carreira de uma estrutura estável para um processo contínuo exige que surjam novos dispositivos de certificação e validação dos saberes adquiridos, mas não reportados a um diploma e também muitas vezes não muito claramente valorizados (profissionalmente) pela pessoa. Neste domínio as práticas do "balanço de competências" apresentam-se como muito prometedoras e potenciadoras de novos meios e finalidades para as intervenções de orientação.

O balanço de competências ao envolver o sujeito na constituição duma carteira pessoal dos saberes em uso, ao reunir provas desse itinerário, ao procurar formas (reconhecidas) de validar essas competências, valoriza explicitamente os caminhos já percorridos potenciando a força necessária para empreender voluntariamente novas aprendizagens. Já não é necessário possuir (ou ter frequentado) um curso para justificar a aquisição de determinadas competências (que poderão ter sido adquiridas noutros contextos pessoais e profissionais), da mesma forma que, inversamente, ter frequentado determinado curso já não é condição para obter uma qualificação.

Para todos nós a vida será (é) composta por uma série de alterações de emprego, de funções e de responsabilidades profissionais, de aprendizagens e aquisição de novas competências, num contínuo rearranjo de vida. A turbulenta explosão das fontes do saber, dos meios de lhes aceder e da compreensão do mundo que tem lugar nesta época tornou inevitável a diversificação dos percursos escolares; diversificação assente, contudo, na valorização da importância da aprendizagem dos valores socio-culturais e na promoção da aquisição de competências essenciais à construção de uma vida produtiva e satisfatória numa paisagem profissional marcada pela acelerada velocidade da mudança.

As intervenções da orientação podem permitir que se evitem carreiras profissionais em forma de "dentes de serra", resultantes da incapacidade dos indivíduos em investirem em percursos auto-geridos, inserindo-se e fazendo actuar as suas redes relacionais, fazendo uma planificação profissional ao acaso e à sorte (ou ao azar...). Embora o destino seja "um bêbedo guiado por um cego" e o futuro imprevisível, é possível que inclua períodos de trabalho tradicional, de educação e aprendizagem, de trabalho independente, de trabalho precário e, eventualmente, de desemprego.

Esta necessidade de reunir evidências das competências e saberes adquiridos aproxima-nos do que foi chamado (Hardy) "sociedade do dossier" (por oposição à antiga civilização do diploma), na qual os homens e mulheres encontram trabalho em função do seu dossier pessoal das competências adquiridas ao longo da vida (como bem mais precioso). Este registo tem objectivos de independência e de desenvolvimento, preocupa-se sobretudo com o futuro, não lamentando o passado. Como Bill Clinton referiu "vivemos num mundo onde se ganha em função daquilo que se consegue aprender".

A PRODUÇÃO DE COMPETÊNCIAS.

Bastava ter escutado tudo até aqui para se ter percebido que competência é um termo que está verdadeiramente na ordem do dia.

Com muita frequência ouvimos referências à " gestão antecipada das competências", à "avaliação de competências", "à valorização das competências" e, ainda mais recentemente, ao "balanço de competências"... A esta quase onnipresença do conceito de competência estão associadas, no entanto, ambíguas definições; assim vemos competência aparecer associada a qualificação, reduzida ao "saber-fazer", colada aos diplomas e certificados, confundida com a noção de actividade e desviada para aptidões cognitivas. Este polimorfismo na utilização do conceito confunde sobretudo os indivíduos envolvidos em processo de avaliação das suas competências e até os conselheiros que correm o risco de se perderem face a esta multiplicidade de acepções.

Com a pressionante aproximação a um estatuto de noção mediática, o termo competência fragiliza-se sobretudo por não ser (...) um conceito absolutamente operatório; hoje, de facto competência é ainda um conceito em evolução, em desenvolvimento, constituindo (para Guy Le Boterf) uma "estranha sedução"...

Estranha e poderosa sedução face à constatação da importância do desenvolvimento e da gestão das competências como factor crucial de competitividade das empresas - que activamente procuram valorizar a sua própria "carteira" de competências em conjunto com a sua "carteira" de negócios e clientes. Aliás, a vantagem competitiva das empresas está intimamente dependente da sua capacidade em reunir e mobilizar rapidamente

todas as competências necessárias realizando uma espécie de "just-in-time", no qual se antecipam as competências necessárias para poder reagir e responder mais rapidamente às evoluções dos mercados.

Estranha mas desafiante sedução pela constatação de que a competência profissional como conceito global evoluiu do simples somatório de saberes, saberes-fazer e saber-ser, para a noção mais abrangente do saber agir e reagir face a uma situação profissional complexa, definindo-se como (seg. Le Boterf):

- *um saber mobilizar*, os saberes e saber-fazer num contexto profissional particular.

- *um saber combinar* - aquele que é competente não se limita a adicionar saberes, mas sabe escolher e combinar de forma pertinente o seu manancial de saberes e saber-fazer; a competência é um saber combinatório.

- *um saber agir e reagir* face a acontecimentos e a situações complexas; aquele que é competente não se limita só a executar aquilo que está determinado, mas sabe ir mais além.

- *um saber transferir*. aquele que é competente não se limita a repetir - sabe inovar e promove a evolução da sua competência em função das modificações do seu contexto de trabalho.

- *um saber partilhar*. não se é competente sozinho - é cada vez mais importante saber articular as suas competências com as dos outros para assegurar a produtividade das equipas e para gerir os processos e os projectos transversais.

Esta nova forma definir a competência exige que se promovam e desenvolvam novos dispositivos de orientação facilitadores desta profunda alteração de processos, nomeadamente:

- A produção de uma nova "cartografia das oportunidades" de profissionalismo (entendido como o processo de aquisição e desenvolvimento de competências profissionais) que apoiem os indivíduos na exploração das novas (e diversas) formas de desenvolvimento pessoal e profissional; esta nova visão do mundo torna-se clara explicitando que condições devem estar reunidas para que as oportunidades sejam profissionalizantes e formativas, distinguindo os pontos de passagem "obrigatória" e os pontos de passagem por "opção", as rotas contruídas pelo desejo e as rotas exigidas pelo mercado.

- A construção de dispositivos de "orientação profissional internos" (às próprias empresas) possibilitadores da emergência dos percursos de profissionalismo; isto passa pela operacionalização de instrumentos do tipo do "balanço de competências" e pelo conselho, acompanhamento e valorização dos percursos individualizados realizados dentro das empresas.

Esta lenta mas radical evolução nos processo de gestão das competências conduzirá a uma sábia valorização dos percursos individualizados e flexíveis realizados através de uma nova "navegação profissional", orientada pela "cartografia das oportunidades", face (e até contra...) outros processos sólidos mas estáticos de planificação e organização do factor humano nas organizações. Cruzam-se arriscadamente contextos que passam pela valorização contínua do sujeito como agente activo neste

processo (individualizado) de profissionalismo e organizações(empresas) que procuram produzir, valorizar e, sobretudo, manter a sua própria "carteira de competências".

Em síntese, estes três desafiantes registos - **orientação, carreira e competência** - constituem os vértices de um triângulo onde se cruzam variáveis dificilmente isoláveis, complexas na sua definição e avaliação; é preciso evitar que esta geometria de vida não se torne um novo Triângulo das Bermudas, no qual a existência dos indivíduos esteja à mercê dum qualquer O.V.N.I. (objectivo vocacional não identificado).

As passagens da escola para o trabalho são cada vez mais momentos de vai-e-vém entre a educação a formação e o emprego, como que movimentos sequenciais em espiral à medida em que o percurso profissional de cada um se modifica e evolui. Se a isto juntarmos a progressiva externalização de muitos serviços das empresas, atribuídos a pessoas/trabalhadores externos munidos de um dossier de competências (Balanço), que vendem os seus serviços nas condições definidas por um contrato, então a gama, a complexidade e as consequências das escolhas de cada um aumentam extraordinariamente.

Hoje é aceite de uma forma pacífica que as competências adquiridas na qualificação profissional inicial não vão servir para toda a vida. A passagem já não é da escola à vida activa, mas da escola (formal) à aprendizagem para toda a vida. Aqueles que saem do sistema de ensino portadores de coerentes valores socioculturais e de sólidas capacidades técnicas de base, aqueles que são independentes, motivados e adaptáveis terão menos dificuldades em sobreviver num mundo em rápida mutação e no qual a capacidade de aprendizagem constitui um indicador biológico e social de se estar vivo.

A vida e a carreira terá (tem) cada vez menos pontos de passagem obrigatórios e nítidos; será (é) uma caminhada no qual o ensino, a formação e o emprego se sucederão sem lógicas de continuidade e não necessariamente por esta ordem.

A Aprendizagem ao Longo da Vida será não só desejável como absolutamente essencial.

Será diz Mia Couto (Terra Sonâmbula)

" O que faz andar a estrada?.

É o sonho. Enquanto a gente sonhar a estrada permanecerá viva.

É para isso que servem os caminhos, para nos fazerem parentes do futuro. "

Bibliografia

AZEVEDO, J. (1996) *A Aprendizagem ao longo da vida: da mudança de palavras à mudança de políticas ?*. Comunicação apresentada ao Forum Euroformação-Eurotraining, Lisboa (texto policopiado).

CAMPOS, B.P.(1992) *A Informação na Orientação Vocacional*, Cadernos de Consulta Psicológica nº 8, Porto

CASTRO, J.M. (1996) *A Orientação e o Mundo do Trabalho: a propósito das rectas e das rotas da carreira...* Revista Descobrir nº 4

OCDE (1996), *Mapping the Future*, Paris.

LE BOTERF, G. (1994), *De la Compétence*, Les Éditions d'Organisation, Paris.

SUPER, D.(1980) *Psicologia Ocupacional*, Publicações Atlas, S. Paulo.

WATTS, A.G. et al.(1994) *Educational and Vocacional Guidance in the European Community*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.