

Validar saberes e práticas profissionais:

O quê, como, quem ?

→ *Joaquim Azevedo **

*Carlos Ribeiro **

*José Manuel Castro **

Seminário Ibérico da Educação de Adultos

“Desenvolvimento e Cidadania”

20 e 21 de Março de 1998

* Associação Industrial Portuense (Porto)

Introdução

Esta comunicação pretende ser um primeiro contributo de reflexão acerca de algumas experiências de formação profissional desenvolvidas no âmbito da Associação Industrial Portuense. Damos especial ênfase a alguns projectos em que a problemática da validação de saberes e de práticas profissionais se tem revelado um factor de inovação e de nova credibilização das acções de formação profissional, mormente nas PME's e junto de pessoas com baixos níveis de escolarização.

Na primeira parte, será traçada uma breve apresentação de duas dinâmicas: as Oficinas de Projectos e o balanço de competências. Num segundo momento, descrevemos algumas aprendizagens que temos vindo a realizar, a partir dos rumos que aquelas dinâmicas têm tomado, por vezes bastante indeterminados.

Finalmente, propomos a este auditório uma nova perspectiva de compromisso social para alterar o quadro orientador das políticas de formação profissional em Portugal.

1. Uma problemática que se impõe

Apesar dos elevados investimentos que, nos últimos dez anos, o país tem realizado na formação e qualificação profissional dos jovens e dos adultos, continua a haver uma área a descoberto: os jovens e os adultos com baixos níveis de escolarização. Diz-se habitualmente que se trata de uma população “difícil”, já porque é refractária aos processos formais de formação, já porque faz apelo a métodos e ambientes de formação que quase ninguém conhece nem domina, já porque é uma população muito heterogénea, que requer soluções locais, por medida e que não se compadece com a formação profissional por catálogo.

Ora, a construção de uma oferta de formação profissional tem dominado as políticas de formação profissional, em detrimento da construção de acções diversificadas, locais, esboçadas com e para os públicos com baixos níveis de escolarização. Por outro lado, estes públicos, a par dos baixos níveis de escolarização transportam em si, muitas vezes, elevados níveis de conhecimento e de desempenho profissional, aliados a muitos e ricos anos de exercício profissional.

Portugal, todos o sabemos, apresenta uma mão-de-obra com baixos níveis de escolarização, fruto de desinvestimentos estruturais em educação, com efeitos de longa duração sobre o desenvolvimento social. No entanto, formular esta conclusão é ver apenas uma parte da questão. De facto, a baixos níveis de escolarização não têm de corresponder necessariamente baixos níveis de profissionalização e até de qualificação profissional. Muitas dezenas de milhar de trabalhadores possuem saberes e competências adquiridos no exercício profissional que nunca foram avaliadas, validadas ou certificadas e, daí o seu des-valor social, num contexto profundamente marcado pelo sobre-valor das credenciais escolares.

A inovação impõe-se e a inovação, por sua vez, requer processos mais difíceis, mais lentos, mais participadas, mais construídos e menos oferecidos.

Foi para este público, localizado preferencialmente nas PME's e desempregado, que se dirigiu uma boa parte do "Programa Formação PME's" desenvolvido pela Associação Industrial Portuguesa, em parceria com as associações locais e com o apoio do Ministério para a Qualificação e o Emprego e do Fundo Social Europeu¹.

Vamos apresentar, de seguida, uma das medidas deste Programa, as Oficinas de Projectos, grupos de pessoas que localmente se agregaram em torno de um "promotor local" e que contavam com o apoio de um animador, de monitores/formadores e de recursos de formação a distância².

2. Duas dinâmicas inovadoras: oficina de projectos e balanço de competências

Oficina de Projectos: uma experiência original de construção e de validação de competências pessoais, profissionais e empresariais.

A fórmula "Oficina de Projectos" surgiu como uma tentativa de resposta, inovadora e flexível, às inúmeras dificuldades geralmente associadas à organização e gestão de acções de formação dirigidas a activos com baixos níveis de qualificação e com necessidades de apoio na respectiva reconversão profissional.

Um conjunto de problemas genéricos, mas também de ordem mais específica relacionados com o tipo de participantes, marca habitualmente estas iniciativas formativas:

- obstáculos à participação resultantes da limitada disponibilidade de tempo no período pós-laboral;

- impedimentos provocados pelas distâncias existentes entre o local da formação e a residência;
- reservas na adesão às acções de formação, em consequência de uma auto-avaliação desajustada, porque sobreavaliada, quanto aos níveis de formação exigidos para fazer face à actual complexidade dos processos de mudança no plano profissional e social;
- desmotivação, desinteresse numa participação regular e contínua nos cursos de formação, atendendo às perspectivas muito limitadas que se abrem no termo das acções;
- desilusão e saturação face às metodologias utilizadas pelos formadores que, sendo principalmente adoptadas do modelo escolar, não se ajustam aos interesses concretos dos participantes.

A nossa experiência indica-nos que os débeis resultados obtidos neste domínio da formação profissional resultam, antes de mais, do fraco investimento na inovação e do envolvimento limitado das entidades promotoras de formação, que optam por dirigir a sua oferta formativa para públicos mais sofisticados e mais fáceis de enquadrar em formatos estandardizados.

A Oficina de Projectos³ cuja dinâmica de instalação assenta no estabelecimento de parcerias a nível local, entre entidades e organizações de natureza diversa - autarquias, IPSS, associações empresariais, agências de desenvolvimento, escolas profissionais, entre outras - projecta a sua acção numa área delimitada, nomeadamente ao nível da freguesia e do bairro. Este enfoque local garante uma forte relação de proximidade entre os diversos intervenientes e assegura simultaneamente um quadro económico e social específico para o desenho e implementação das soluções mais apropriadas para cada um dos participantes nas suas actividades.

Uma Oficina de Projectos pode reunir activos, desempregados ou empregados, sem exigências de harmonização ou nivelamento em matéria de escolaridade e de experiência profissional, sendo indispensável que o interessado em participar nas actividades programadas, revele uma clara intenção em

reformular a sua situação profissional e assuma um novo projecto para o seu futuro.

É nesta medida que a Oficina surge como um dispositivo estruturado para apoiar e para acompanhar os diversos passos do aprendente, assegurando o funcionamento de um sistema de aprendizagem que é mobilizado pelo interessado individualmente à medida das necessidades e dos ritmos particulares.

Nesta dimensão marcada pela flexibilidade, a Oficina de Projectos assume-se como autêntico Centro de Recursos e como um espaço polivalente que requer, para a sua animação, uma nova geração de formadores dos quais se exige que funcionem em função dos projectos dos aprendentes, que actuem na base de equipas que adoptam um projecto próprio de intervenção e que invistam de forma criativa nas metodologias apropriadas aos processos colectivos e individuais de aprendizagem.

A definição do Projecto Individual Profissional, por parte dos participantes nas actividades das Oficinas, cria as condições essenciais para que o itinerário formativo de cada um seja desenhado em função das rotas estabelecidas e que os formadores e animadores programem os momentos de acompanhamento individual e as acções colectivas de animação.

É neste quadro de flexibilidade e de soluções-à-medida que devem ser introduzidas e doseadas as intervenções formativas orientadas para a construção de competências-base tais como a comunicação e expressão escrita e oral, o cálculo funcional, o desenvolvimento pessoal e social, o desenvolvimento e a cultura profissional, ou seja, as plataformas elementares que permitem ao cidadão e ao profissional dos nossos tempos relacionar-se com os outros e participar na vida social colectiva local e global.

A pesquisa, as actividades de organização e reflexão em torno de um projecto profissional concreto permitem que as competências teóricas, técnicas e

profissionais do aprendente sejam desenvolvidas de forma coerente a partir de uma metodologia de aprendizagem baseada na descoberta e alicerçada na partilha de experiências.

Na maior parte das situações, os inscritos nas Oficinas optam por estruturar e animar projectos de iniciativa empresarial, com incidência local ou no máximo regional; são micronegócios que fazem apelo a saberes técnicos por vezes rudimentares, mas que colocam inúmeras exigências no plano da gestão empresarial e das relações profissionais. Para o efeito as actividades nas Oficinas apresentam um carácter multidisciplinar e assentam em iniciativas de auto-formação mas também de contacto directo com o meio local.

É neste contexto peculiar de progressão que o aprendente recorre à metodologia de portfólio, organizando um processo que torna visível a sua progressão e através do qual sistematiza as competências adquiridas.

No portfólio são reunidas as experiências relevantes do processo de aprendizagem em forma de produção concreta, ou seja, a título de exemplo, exercícios resolvidos, documentos redigidos, formulários preenchidos, listagens elaboradas, atestados dos técnicos ou formadores relativos a área específicas de competências.

Trata-se de um conjunto de peças-prova que no seu conjunto ilustram o novo estado de desenvolvimento de competências atingido pelo aprendente.

Mas, estando as Oficinas de Projectos, em grande medida, vocacionadas para o apoio a projectos empresariais, os criadores de empresas cumprem uma determinação regulamentar que os obriga a estruturar um projecto de investimento e a elaborar um dossier de projecto que são, ambos, apresentados perante um júri que tem por missão validar ou rejeitar as propostas apresentadas.

O júri cuja composição procura reflectir, nas diversas localidades, a profundidade das parcerias estabelecidas, tem sempre uma participação

técnico-profissional que salvaguarda a credibilidade do projecto na sua expressão empresarial. Este não foi, no entanto, o único aspecto considerado na avaliação final; pelo contrário, na apresentação perante o júri foram atestadas as competências de diversa ordem, com destaque para as competências pessoais e interpessoais.

Como resultado desta participação multifacetada o aprendente recebeu uma caderneta com a denominação de “Passaporte para o século XXI” na qual ficaram registadas quer as actividades desenvolvidas quer ainda o itinerário formativo seguido. Por último uma acta da reunião final do júri atesta a aprovação dos projectos apresentados.

O dispositivo global de avaliação e de validação de competências adquiridas, associado às Oficinas de Projectos, privilegia o processo e as lógicas de acumulação e de interiorização individual, em detrimento das modalidades assentes em momentos terminais e nos resultados formais.

O que o caracteriza de forma particularmente marcante é o seu funcionamento estar principalmente baseado e estruturado em torno do participante (ou seja, a sua existência pretende servir acima de tudo o interessado), e não os elementos externos que devem servir e não servir-se do sistema.

O Balanço de Competências

A decisão de experimentar aplicação em Portugal um dispositivo tão pouco conhecido como o “balanço de competências” foi sustentada na natureza do objectivos do Programa Formação PME da Associação Industrial Portuguesa, no conhecimento relativamente aprofundado desse tipo de práticas em França e na Inglaterra e no acompanhamento de algumas experiências pioneiras realizadas no nosso país no âmbito dos programas Force e Leonardo.

No entanto não deve deixar de ser referido que o desconhecimento da metodologia, a ameaça “contabilística” do próprio termo balanço e mediatização (e instabilidade) do conceito de competência constituíram dificuldades e riscos importantes no processo de lançamento deste processo e explicam alguns dos eventuais desvios face ao planeado.

Algumas notas descritivas sobre a metodologia utilizada

A metodologia proposta baseia-se globalmente na filosofia do dispositivo francês “bilan des compétences”⁴ ainda que ao nível das técnicas (e do próprio enquadramento social) se tenha procurado a sua completa adaptação ao tipo de público-alvo das Oficinas de Projectos. Tratou-se de conceber uma intervenção orientada inicialmente para uma população pouco escolarizada, desempregada (ou ameaçada de desemprego), com complexas experiências de vida e que desejavam relançar/reconstruir os seus projectos de carreira.

No caso das Oficinas de Projectos do programa Formação PME's consideraram-se vários pressupostos estruturantes:

1º - a assumpção de que o termo balanço pretendia transmitir a ideia de um processo dinâmico, activo, centrado na mudança pessoal e profissional e de que competência constituía um conjunto articulado e coerente de representações, conhecimentos, capacidades e comportamentos mobilizados num momento e adaptados por uma pessoa ou grupo numa situação concreta (um saber agir e reagir em situações profissionais complexas).

2º - a constatação de que o balanço de competências podia constituir a oportunidade para o indivíduo (empregado ou desempregado) fazer a auto-avaliação do seu percurso profissional, pessoal e social.

3º - a concretização do balanço de competências centrar-se-ia na construção de um dossier pessoal dos saberes utilizados comumente, não reportoriados

num diploma e eventualmente não identificados pelo próprio sujeito; para tal seria necessário reunir provas desse itinerário, envolver-se em actividades de reconhecimento das competências profissionais, constituir enfim uma espécie de carteira de competências sobre a qual poderá então desenvolver-se, por ex., o investimento numa formação, a busca de um novo emprego, a criação de uma empresa, a reorientação da carreira.

4º - seria indispensável que os sujeitos desejassem envolver-se na auto-avaliação dos seus percursos (de vida...), cabendo aos profissionais que prestam o serviço de balanço ajudá-los a tornarem-se mais capazes de o realizar.

Numa acepção mais operacional, o balanço de competências foi considerado com um dispositivo através do qual se procurou apoiar os indivíduos na tomada de consciência da totalidade das competências adquiridas, quer elas tivessem resultado da formação inicial e contínua (na qual os diplomas não são já suficientes para certificar por si próprios as competências) quer elas resultem da experiência de vida e de trabalho (na qual os adultos desenvolvem uma imagem de si próprio nem sempre pertinente), com o objectivo de sustentar uma sólida auto-avaliação dos seus projectos de carreira⁵.

A apropriação da metodologia

A alteração do direccionamento das Oficinas de Projectos para a promoção da construção de projectos empresariais e a situação socio-profissional dos participantes (maioritariamente empregados e com níveis escolaridade mais elevados do que o previsto) provocou naturalmente alguns desajustes face aos objectivos propostos e ao tipo de documentos produzidos para apoio ao balanço de competências. Nos casos estudados⁶ verificou-se a persistência de comentários relacionados com dificuldades na descodificação da linguagem

dos documentos e numa certa desadequação aos participantes e ao meio, que merecem uma reflexão mais atenta:

Dificuldades de linguagem

Ao contrário do que era esperado tratava-se de uma população com níveis escolares relativamente elevados (65% tinham habilitações superiores ao 9º ano e 44% tinham o 12º ano ou +) de quem talvez fosse de esperar observações de natureza diferente, antes referindo o simplismo e pouca amplitude dos temas propostos; naturalmente que os casos estudados (10 oficinas) podem ter “desfocado” um pouco esta leitura, embora talvez se possa considerar que se tratou essencialmente da aplicação rígida e formal de um conjunto de documentos percebidos como exteriores ao processo formativo das Oficinas.

Desadequação ao meio e aos participantes

Esta perspectiva de “desadequação” sugere obviamente a possibilidade de existirem outros materiais mais “adequados”. Independentemente da discussão acerca da indispensabilidade de toda a intervenção junto de activos adultos (muito ou pouco escolarizados...) ser sobretudo uma intervenção flexível e centrada nas motivações e interesses dos aprendentes, importa destacar que o balanço de competências (mesmo que aplicado ainda de forma exploratória e até experimental) é antes de mais uma forma de apoiar o sujeito na procura de informação sobre si próprio, motivado pelo desejo de tomar consciência das suas competências para poder construir novos projectos e gerir a sua própria carreira. Nesta perspectiva dificilmente se poderá falar de adequação dos materiais ao meio e à população (podendo no entanto haver materiais bem e mal feitos!), tratando-se essencialmente de adequação (ou não) do formadores ou das práticas de formação aos sujeitos a que se destinam.

Esta análise indicia que pode não ter havido a apropriação desejada dos objectivos essenciais da metodologia do balanço de competências pelos actores locais, cujos comentários sinalizam uma perspectiva bastante formal/formativa face aos materiais postos á sua disposição. Apesar dos cuidados postos na construção do Guia de Formação de Formadores e na formação dos responsáveis locais parece ser nítido que a abordagem desta metodologia terá de ser bastante mais aprofundada evitando que a margem de liberdade (e/ou imprecisão...) possa ser excessiva.

Materiais de apoio ao balanço de competências

Os documentos propostos para a realização das intervenções de balanço de competências apareceram nas Oficinas de Projectos um pouco “soltos”, sem uma espécie de manual de acompanhamento que, na ausência de referenciais seguros e interiorizados sobre a metodologia do balanço de competências, criaram as condições para uma utilização de acordo com os próprios quadros de referência dos seus “utilizadores”. Esta análise aparece reforçada na forma diferenciada como são valorizados (ou não) os documentos de apoio ao balanço de competências pelos formadores e pelos aprendentes.

Sendo difícil (e metodologicamente discutível) isolar os efeitos resultantes da utilização dos documentos de trabalho dos efeitos resultantes da participação na própria oficina de projectos, os comentários produzidos pelos formadores e aprendentes apontam em duas direcções diferentes: enquanto os formadores os parecem ter tratado como materiais “típicos” de formação e para os quais houve momentos de exposição oral e preenchimento individual, os aprendentes, embora deixando transparecer a dificuldade que tiveram em lidar com as temáticas levantadas pelo balanço de competências (e em relação às quais a estratégia utilizada possa não ter sido a mais adequada) referem a sua importância para a promoção do seu auto-conhecimento e do investimento em si próprios e na formação; são também os aprendentes que deixam transparecer o interesse de preencher mais pausadamente os referidos

documentos, inserindo-os ao longo da formação e sinalizando o interesse que teriam em os trabalhar fora do contexto das próprias oficinas de projectos.

Importará reforçar a estabilidade das metodologias utilizadas na realização do balanço de competências, investindo na produção de um manual/guia de apoio de à utilização dos documentos e na disponibilização de um sistema de suporte/conselho aos formadores no seu confronto com as dificuldades sentidas na concretização da metodologia.

Criação de Centros de Balanço de Competências

Nos estudos sobre a aplicação do balanço de competências no “Programa Formação PME” foi referenciada a fragilidade de alguns dos documentos de trabalho, a possibilidade de se realizarem alterações aos seus conteúdos, necessidade de produção de novos documentos, etc. Esta é uma observação pertinente, independentemente da forma mais ou menos consistente como cada utilizador desenvolveu a metodologia do balanço de competências. Dificilmente se poderia esperar que três documentos (nacionais...) se aplicassem facilmente a uma enorme diversidade de públicos, de promotores e de projectos, sobretudo quando se trata de uma primeira utilização experimental e com reduzida visibilidade nas “habituais” práticas de formação.

Por estas razões deverão cuidadosamente analisados os aspectos mais criticamente considerados pelos formadores e aprendentes, procurando realizar os necessários ajustes. No entanto, será bastante mais importante suscitar a “reconstrução” dos respectivos documentos (que terão sempre uma forma aberta) pelos próprios utilizadores “finais”, procurando ampliar o leque de meios e materiais disponíveis para levar a cabo o balanço de competências. Este crescimento da qualidade, versatilidade e do número de meios disponíveis para a realização do balanço exige (sob pena de tudo no final se perder...) um reforço da vertente formação e até controle dos seus utilizadores. Nesta perspectiva deverá ser considerada a possibilidade de o

programa Formação Pme certificar e homologar os formadores e as Oficinas de Projectos capacitadas para a concretização desta metodologia como um género de “Centros de Balanços de Competências”.

Esta possibilidade permitiria às Oficinas de Projectos que para além da sua intervenção formativa e de promoção de projectos empresariais e/ou de reconversão profissional pudessem realizar permanentemente uma actividade socialmente reconhecida e importantes implicações na sua inserção comunitária (e eventualmente no seu próprio financiamento. Trata-se de procurar explorar a lógica da Oficina de Projectos, abrindo os seus serviços (através de formadores certificados) aos indivíduos que se proponham fazer o seu balanço pessoal e profissional, sem o “custo” de ter de participar na totalidade do projecto de formação da Oficina.

3. O que aprendemos

A nossa experiência e a reflexão que sobre ela vamos fazendo têm-nos facultado aprendizagens significativas que constituem estímulos para fazermos mais e fazermos melhor. Entre estas aprendizagens sublinhamos, neste momento, as seguintes:

(1) O essencial das acções de formação profissional - adequação, eficiência, eficácia, avaliação - parece jogar-se no plano local. Estamos sempre perante um dado território, uma rede de associações empresariais (caso da “Formação PME’s”), um certo número de empresas que cooperam (ex. PRONACI ou o projecto “Os grandes apoiam os pequenos” do programa “Formação PME’s”, que decorre sob coordenação da empresa Salvador Caetano), um sector que se reestrutura (ex. pequeno comércio em Braga). O Estado já nem sequer intervém como o “grande regulador”. Todos sabemos que o grau de eficiência e eficácia das acções cresce com a sua adequação aos contextos e aos públicos e com a sua territorialização.

(2) Aprendemos a questionar a nova retórica política e económica em torno das “competências”. A semântica das qualificações não foi substituída inocente e naturalmente pela semântica das novas competências. Por um lado, o centro de gravidade das abordagens sociais está a passar do terreno colectivo, no caso das qualificações, para o terreno do indivíduo, no que se refere às competências.

A aprendizagem ao longo da vida como que se descontextualiza e se individualiza, os processos de validação de competências (ex. balanço de competências) como que se desvinculam de qualquer contexto organizacional, a coerência da acreditação de competências parece ser construída no centro de cada indivíduo, fora da envolvente organizacional da empresa e fora do quadro profissional e remuneratório e distante ainda dos sistemas de certificação e de emissão de diplomas.

Que quererá isto dizer? O novo vocabulário das competências relaciona-se mais com o novo quadro da flexibilidade laboral, com um novo surto de individualismo ou com uma nova visão humanista de aprendizagem ao longo da vida, agora mais centrada sobre a pessoa humana e não sobre as “necessidades da empresa”? Será possível creditar competências fora de qualquer contexto organizacional e na ausência de qualquer coerência profissional? Como conciliar a certificação de competências “avulsas” e o sistema instituído de certificação de qualificações profissionais ?

Aprendemos a levantar estas interrogações e estamos disponíveis para as pensar com outros.

(3) É com bastante dificuldade que nos vamos libertando do excessivo peso normalizador que o modelo escolar exerce sobre as práticas de formação profissional contínua. Desde a concepção da acção de formação até ao seu modo de certificação, passando pela organização, pelos conteúdos e pelas metodologias, tudo é profunda e implicitamente dominado pelo omnipresente referente do modo escolar de formação.

Quando nos afastamos substancialmente deste modelo, como no caso das “Oficinas Alternativa Profissional” do “Programa Formação PME’s”, experimentamos muita insegurança da parte de muitos operadores e formadores locais, sentimos que há um vazio que se instala e que, obviamente, tende a ser ocupado pelo modelo escolar, um recurso versátil sempre à mão.

Pensamos que é necessário estudar mais e melhor as novas formas não escolares de formação profissional contínua, divulgar mais e melhor as boas práticas, teorizar mais e melhor as inúmeras experiências que ousadamente se empreendem em várias localidades. A “escolarização de adultos” não pode emergir como “a solução” diante das inúmeras novas necessidades de aprendizagem ao longo de toda a vida. Ela não representa mais do que uma velha e muito limitada solução.

(4) Estes processos de qualificação requerem um esforço contínuo de apoio à construção de percursos pessoais de formação e de apoio à intervenção dos monitores/formadores. O que equivale a dizer: um grande investimento na imaginação e na inovação. O que não é nada fácil. A rotina é-o muito mais. A aplicação de programas pré-estabelecidos é mais simples, o recurso ao modelo escolar é mais óbvio e acessível.

Constatamos que é necessário dotar este tipo de programas de uma espécie de Central de Inovação, uma panóplia de recursos, de dispositivos, de acções voluntaristas e de alertas, que evitem que se caia na rotina, que se ensine o que ninguém necessita de aprender, que se cumpram os calendários e se executem apenas financeira e fisicamente as metas estabelecidas.

4. Um novo compromisso social

Finalmente e tal como o enunciado inicial, queremos deixar um repto em ordem a equacionar as políticas de formação profissional contínua no quadro de um novo compromisso social. Já não faz qualquer sentido que o Estado detenha o controlo total sobre os mecanismos de concepção, execução e avaliação das políticas de formação profissional, remetendo os parceiros sociais e todas as organizações sociais autónomas para a função de pedintes dos seus favores e para a sujeição aos seus humores. O caso espanhol é, aliás, um bom exemplo do caminho que será necessário trilhar.

Entre nós, o Estado concebe, orienta, regulamenta, selecciona, financia, acompanha e avalia o essencial da formação profissional. Só, orgulhosamente só. Nos últimos anos, introduziu-se uma pequena novidade. Antes dos normativos serem publicados há uma reunião de legitimação num hotel da capital, para onde os parceiros e principais operadores são convocados, tendo em vista “branquear” um processo que muitos já reconhecem - mesmo no governo e na administração central - que não está correcto e que é profundamente contraproducente para uma boa execução das políticas.

Às associações, centros de formação, empresas e demais “entidades formadoras” apenas compete percorrer o calvário do acesso aos incentivos, executar tudo em “cooperação” com o Estado e cumprir religiosamente as normas. Se estas não se adequam à realidade, tanto pior para a realidade.

É preciso dizer basta. Em nome das pessoas que necessitam de formação ao longo da vida, em nome da liberdade e da autonomia das instituições sociais, em nome da cooperação e das parcerias entre o Estado, os parceiros sociais e os actores locais, em nome da eficácia e da eficiência na aplicação dos fundos públicos.

Advogamos que, tal como em Espanha, na França ou na Alemanha, para não ir mais longe, haja uma gestão nacional⁷ transparente e socialmente participada das políticas de formação profissional, desde a sua concepção até à sua execução e avaliação. As políticas que assim se desenvolvem resultam de

negociação de interesses e de acordos prévios entre a administração pública central, os representantes dos empresários e os representantes dos trabalhadores⁸.

Os argumentos a favor desta opção são vários importantes. Sublinhamos três.

(i) Aumentará certamente a eficácia e a eficiência da formação profissional enquanto serviço público, promovido tanto por organismos públicos estatais como por organismos privados e cooperativos. Porquê? Porque aumentam as possibilidades de adequação das políticas às realidades concretas das empresas e dos cidadãos em geral. Porque as enormes energias que actualmente se dissipam em guerras processuais e questiúnculas burocráticas podem transformar-se em sinergias e em cooperação de esforços, em pró-actividade. Porque em parceria se pode fazer mais e melhor, de modo socialmente mais responsável. Porque se poderá rentabilizar uma enorme capacidade infraestrutural já instalada, ao longo de todo o país, e que nos custou muitas dezenas de milhões de contos.

(ii) É na medida em que a “sociedade civil” participa que ela se torna forte e afirma a sua enorme capacidade de responsabilidade social, em cooperação com a acção do Estado. A dependência gera a dependência; o reconhecimento da maioria de inúmeras instituições sociais autónomas, muitas delas centenárias, constitui o único caminho para a co-responsabilização, para fortalecer a sociedade civil e para, simultaneamente, tornar mais forte a acção do Estado, porque mais eficiente e eficaz e porque mais respeitada.

(iii) Precisamos também de uma administração pública central transparente, capaz de mediação e de regulação, reconhecida como correctora de assimetrias e incentivadora de redistribuição de poderes, apta para uma eficiente avaliação e uma efectiva capacidade de auditoria. Não precisamos para nada de uma administração jacobina, centralista, hiperregulamentadora, patroa de tudo e omnipresente, altiva e abafadora da iniciativa e da liberdade.

Zelosos funcionários públicos, como habitualmente, virão dizer que não. Que a ocasião não é oportuna. Que o país não está preparado. Que assim tudo se degradará. São os profetas da desgraça, os funcionários da função, que não da Nação. Esta, através da parceria entre tantas e tão credíveis instituições, precisa urgentemente de novos rumos para a formação profissional contínua, com uma nova credibilidade social, apta a responder às enormíssimas necessidades de qualificação dos portugueses.

E, já agora, porque é que as instituições sociais autónomas, mormente as associações empresariais e sindicais, não provocam mais concertadamente este novo compromisso social ?

¹. O Programa envolveu algumas dezenas de entidades de natureza e vocação diversas que assumiram em conjunto uma parceria informal, com o objectivo de apoiar as iniciativas e actividades dirigidas a este público específico.

Autarquias, instituições particulares de solidariedade social, centros paroquiais, centros e associações de jovens, associações de bombeiros e organizações profissionais e empresariais associaram-se a nível local para viabilizar o funcionamento das Oficinas de Projectos que funcionaram em 65 localidades do país.

Instaladas em centros urbanos como Viana do Castelo, Braga, Chaves, Amarante, Guimarães, Coimbra e noutras cidades do país, as Oficinas marcaram a sua presença em localidades do litoral e do interior do país, quer em ambiente socioeconómico suburbano quer em pequenas aldeias do mundo rural do interior.

². Em consequência de processos de divulgação muito diferenciados que passaram pelos Centros de Emprego, pelos párocos nas igrejas locais, pelas comunicações aos associados nas associações cívicas e empresariais, inúmeros candidatos à participação nas actividades das Oficinas de Projectos surgiram e iniciaram uma reflexão individualizada em torno de dois aspectos fundamentais: o Balanço de Competências e o projecto individual profissional.

O Balanço de Competências ocorreu sob a forma de entrevistas personalizadas, por vezes intercaladas de encontros, com pequenos grupos, com outros interessados no projecto das Oficinas. O que resultou deste contexto inicial entre animadores e futuros aprendentes foi a importância que estes últimos atribuíam ao apoio que potencialmente poderia ser dada pela Oficina ao futuro projecto.

As sessões de trabalho que se seguiram ao longo de vários meses demonstraram que o acompanhamento personalizado, por vezes marcado por uma relação que extravazava a mera ligação profissional, articulado com actividades de grupo, garantiu um quadro de confiança que se revelou essencial para o bom funcionamento das actividades formativas promovidas por especialistas de diversas áreas tais como: a comunicação/expressão escrita e oral, o cálculo funcional, o desenvolvimento pessoal e profissional, a cultura empresarial e o projecto de microempresas.

Quanto à forma de funcionamento e articulação destes dois aspectos acima referidos, a fórmula “Oficina de Projectos” contava com um corpo técnico de 3 elementos.

Um técnico (denominado Promotor de Alternativa Profissional) responsável pela gestão das Oficinas de projecto no Promotor Local.

Um técnico (GLP - Gestor Local de Projectos), responsável pela animação das actividades desenvolvidas em cada oficina, e finalmente um técnico (Formador de Acompanhamento ao Projecto) figura central deste processo enquanto co-animador de cada Projecto Individual Profissional.

A oficina contava igualmente com uma bolsa de formadores /cerca de 4/5 por Oficina) responsáveis pelas actividades de formação em diversas áreas (conforme acima referido).

Este grupo de formadores teve o apoio de 6 formadores especialistas (estes da Equipa Central do Programa), que através do recurso a um dispositivo de formação a distância (Manuais, Internet e Seminários) dinamizaram o seu processo formativo em torno das áreas, acima já referidas.

3. No ano de 1997 desenvolveram-se 65 Oficinas de Projectos, reunindo 868 pessoas, em múltiplas localidades do país. Desta dinâmica resultou a construção de 771 projectos empresariais e de 97 projectos de reconversão profissional.
4. Esclareça-se que o “bilan des compétences” é em França um direito dos trabalhadores, sendo uma intervenção regulada pelas leis laborais, com uma duração de 36 h e realizada em centros inter-institucionais acreditados.
5. No âmbito restrito das Oficinas de Projectos foi realizada uma primeira aproximação “generalizada a esta metodologia, concretizada na seguinte proposta.

Introdução ao Balanço de Competências

Objectivos: apoiar os participantes na procura e exploração da informação sobre si próprios, procura motivada pelo desejo de fazer o ponto da situação, construir novas alternativas profissionais e gerir a sua própria carreira; desenvolvimento de projectos de formação à medida das necessidades, capacidades e motivação dos aprendentes.

Métodos propostos: encontros e entrevistas individuais complementados com trabalho em grupo, centrados na exploração e redacção de três tipos de materiais (*):

1. Ponto de partida para o meu... BALANÇO PROFISSIONAL (BPs)

Documento de trabalho que procura explorar e sistematizar um conjunto de temas relacionados com os percursos profissionais e pessoais dos aprendentes

2. O meu MAPA PESSOAL E PROFISSIONAL(MPP)

Documento de trabalho centrado na exploração de aspectos qualitativos das histórias de vida e das experiências profissionais dos aprendentes.

3. O meu PROJECTO PROFISSIONAL INDIVIDUAL(PPI)

Documento da trabalho que procura promover a análise e sistematização de diversos temas relacionados com a exploração de oportunidades para o desenvolvimento de um projecto empresarial

(*) - estes materiais foram propostos numa forma “aberta”, possibilitadora de diferentes percursos, tempos de exploração e utilização.

O carácter exploratório da aplicação o balanço de competências no Programa Formação PME criou um enorme campo de experimentação desta metodologia junto de públicos e contextos extremamente diversificados.

6. As notas que se seguem resultam de um estudo de avaliação de aplicação dos “balanços de competências” realizado com base em 10 estudos-de-caso.
7. Devidamente regionalizada, após a criação das regiões administrativas.
8. Talvez seja oportuno equacionar-se o lugar das agências e associações de desenvolvimento local e regional (a formação não é uma necessidade exclusiva dos activos).