

AS NOVAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Ana Luísa de Oliveira Pires

Os desafios do presente

Quem não foi já confrontado em situação profissional, independentemente do nível de qualificação, com a exigência de ser cada vez mais autónomo, responsável, criativo, bom comunicador, etc., confrontado com um modelo de exigências que faz cada vez mais apelo a um conjunto de competências não exclusivamente técnicas, mas de uma outra natureza, da ordem socioafectiva?

Com efeito, são um conjunto de características não técnicas, mas mais do foro pessoal e relacional do indivíduo, tais como a capacidade de trabalho em grupo, de tomada de decisões, de iniciativa, de liderança, entre outras, que fazem parte dos perfis profissionais desejáveis hoje em dia, resultantes de factores como as modificações da organização do trabalho, das novas tecnologias de produção e da nova estruturação das empresas.

Considerando as modificações económicas e sociais que se têm vindo a produzir nas últimas décadas, somos confrontados com um cenário de incertezas e de mudanças. Destacamos a internacionalização da economia e o aumento de competitividade a nível mundial, as mutações científicas e tecnológicas, a introdução das novas tecnologias nos mercados, a redução dos empregos industriais e a crescente terciarização, a evolução da organização do trabalho, a desadequação do sistema de ensino e a inflação dos diplomas.

Dos tempos de uma organização do trabalho altamente racionalizada e parcelarizada, o modelo taylorista de organização científica do trabalho, nascido no início da industrialização e desenvolvido principalmente nos anos a seguir à guerra, e o modelo fordista, com origem nos Estados Unidos e difundido posteriormente a nível europeu, também após a Segunda Guerra Mundial se evoluiu para novos modelos de organização.

Nesta sociedade em evolução, destaca-se a nível empresarial uma modificação significativa, que se traduz nalguns fenómenos tais como a descentralização e a desburocratização dos sistemas, a maior flexibilidade das formas de emprego, a

diminuição dos níveis hierárquicos, o desenvolvimento de uma maior participação do pessoal e cooperação interfuncional e o aumento do espírito de autonomia ¹.

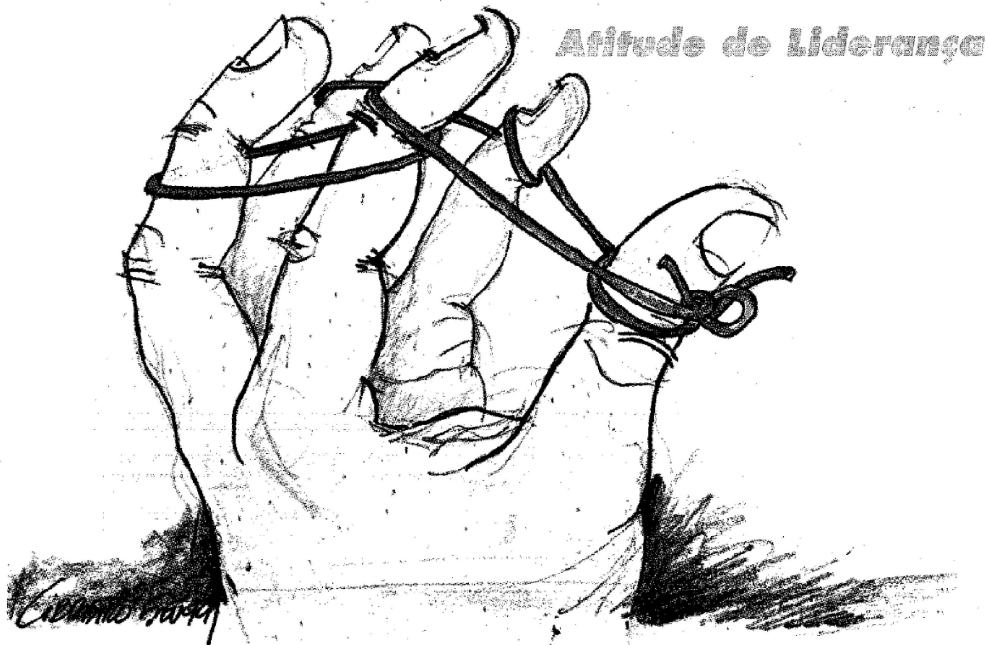
O actual período, marcado pela reestruturação generalizada da economia europeia, e por uma rápida mudança tecnológica, sendo as novas tecnologias da informação o centro do novo paradigma técnico-económico, obriga ao desenvolvimento da competitividade a nível empresarial, exigindo um «novo» conjunto de saberes e competências profissionais.

Assim, decorrendo da análise dos novos perfis profissionais, destaca-se a valorização destas competências específicas, não técnicas, mais adequadas aos novos cenários que se traçam na óptica da incerteza, instabilidade, imprevisibilidade.

A rápida obsolescência dos saberes obriga a que a capacidade da pessoa se formar ao longo da sua existência possa ser a base da sua sobrevivência.

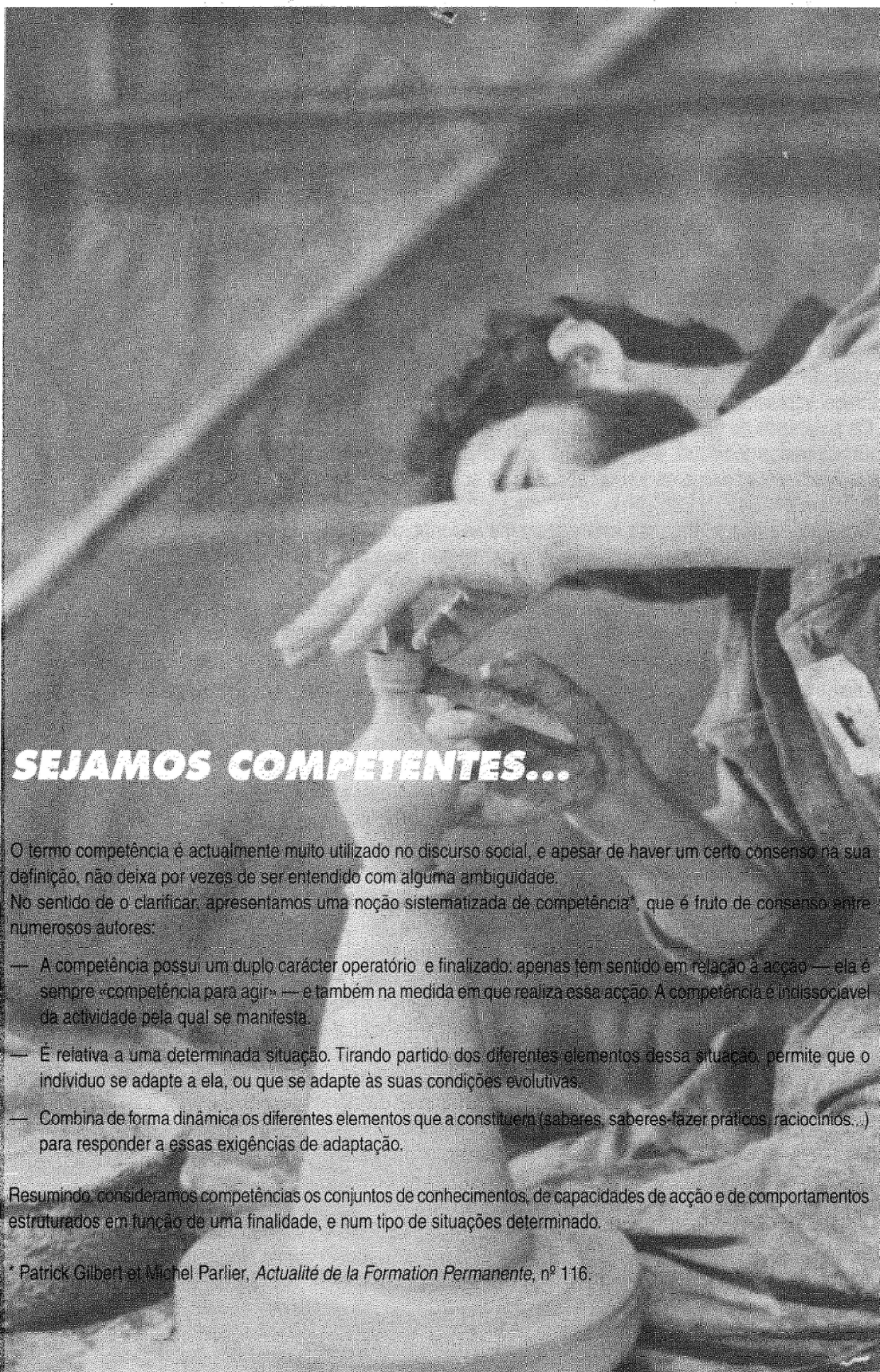
Os empregos do futuro poderão não exigir, na sua generalidade, um alto nível de conhecimentos técnicos, e a rápida obsolescência dos saberes obriga a que a capacidade de a pessoa se formar ao longo da sua existência possa ser a base da sua sobrevivência.

Constata-se que a formação estará presente ao longo de toda a vida profissional do indivíduo, e que o seu objectivo será mais dirigido para o desenvolvimento de atitudes de autonomia, de adaptabilidade, de «aprender a aprender», do que simplesmente a elevação do nível de conhecimentos técnicos. Reconhecendo-se, no entanto, a importância de uma sólida formação geral de base, constata-se que a qualificação escolar abre cada vez menos a porta ao primeiro emprego, e que a



formação profissional específica repercute uma eficácia muito curta no mercado de trabalho.

São vários os sinais da crise do sistema educativo (considerado como o conjunto das instituições que tratam a educação e a formação, inicial e contínua) a nível dos



SEJAMOS COMPETENTES...

O termo competência é actualmente muito utilizado no discurso social, e apesar de haver um certo consenso na sua definição, não deixa por vezes de ser entendido com alguma ambiguidade.

No sentido de o clarificar, apresentamos uma noção sistematizada de competência*, que é fruto de consenso entre numerosos autores:

- A competência possui um duplo carácter operatório e finalizado: apenas tem sentido em relação à acção — ela é sempre «competência para agir» — e também na medida em que realiza essa acção. A competência é indissociável da actividade pela qual se manifesta.
- É relativa a uma determinada situação. Tirando partido dos diferentes elementos dessa situação, permite que o indivíduo se adapte a ela, ou que se adapte às suas condições evolutivas.
- Combina de forma dinâmica os diferentes elementos que a constituem (saberes, saberes-fazer práticos, raciocínios...) para responder a essas exigências de adaptação.

Resumindo, consideramos competências os conjuntos de conhecimentos, de capacidades de acção e de comportamentos estruturados em função de uma finalidade, e num tipo de situações determinado.

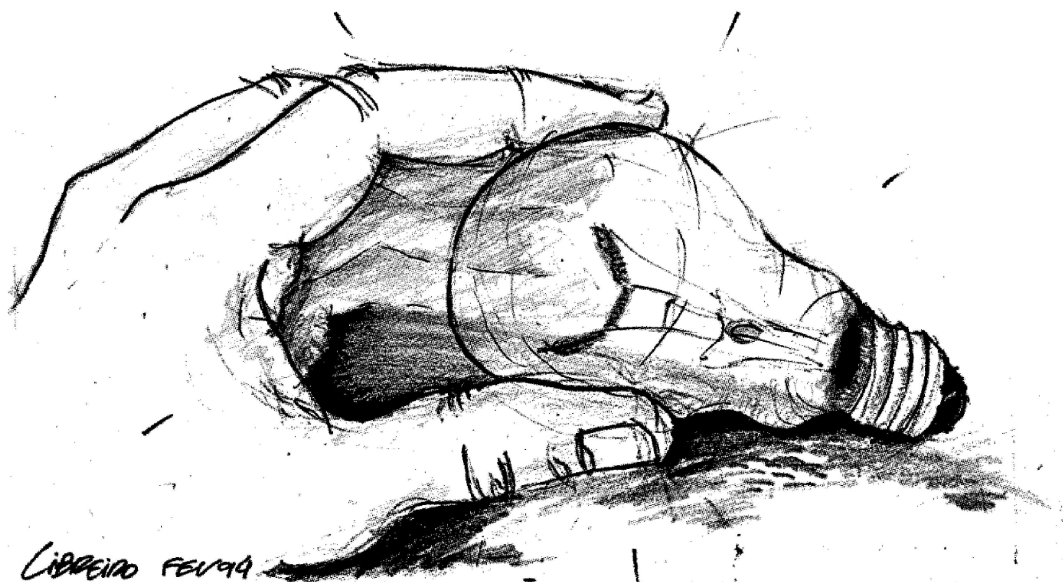
* Patrick Gilbert et Michel Parlier, *Actualité de la Formation Permanente*, n° 116.

países desenvolvidos, sistema este que num passado recente se poderia considerar melhor articulado com os restantes sistemas sociais (económico, político, mundo do trabalho, etc.).

A questão fundamental da inserção profissional dos jovens num contexto de desagregação da estrutura económica, e de abrandamento do crescimento demográfico nos países desenvolvidos, mostra bem que a qualificação escolar vai perdendo o seu valor social, e que uma protecção importante é a capacidade de adaptação às competências que se põem em prática.

Analisando as relações que se estabelecem entre o sistema educativo e as estruturas socioprofissionais, constata-se que as qualificações escolares não conduzem a uma melhoria das competências profissionais dos indivíduos, nem favorecem o aumento da produtividade, não contribuem para a diminuição da taxa de

Criatividade



desemprego, não conduzem a salários mais elevados nem conduzem linearmente ao desenvolvimento económico².

Para alguns autores, um dos principais motivos da actual crise da sociedade consiste na sua incapacidade de mobilizar as virtualidades criativas das pessoas, porquanto se continua a fazer apelo ao aumento da qualificação, e não é apenas valorizando uma formação reprodutora e especializada que se consegue ultrapassar as dificuldades do presente.

o modelo das competências profissionais

Ao abordar a codificação do processo de trabalho em termos de competências, e considerando o modelo de competência profissional a partir de três dimensões o saber, o saber-fazer e o saber-ser ou estar, pressupõe-se uma concepção diferente da tradicional abordagem pela qualificação.

Sentido de organização



Com efeito, durante a década de 80 esta perspectiva começou a ganhar terreno, e hoje em dia numerosos autores observam um deslocamento da abordagem do trabalho pelas qualificações para a abordagem pela competências. Este facto não deixa de ser ainda hoje motivo para o levantar de algumas questões, na medida em que não é um assunto pacífico, pela existência de alguma ambiguidade em torno destes conceitos.

Tentando sumariamente diferenciar qualificação e competências e correndo o risco de se ser reductor, salientamos que as qualificações podem ser entendidas como conjuntos de saberes resultantes de formações explícitas, passíveis de serem medidos ou certificados: As competências como conjuntos de saberes indissociavelmente ligados à formação inicial de base e à experiência da acção, adquirida ao longo do tempo de forma empírica, não sistematizada, que se manifestam em situações concretas de trabalho, sendo muito mais difíceis de avaliar.

As qualificações são utilizadas quando se trata de comparar forças de trabalho, por referência a critérios sistemáticos, a partir da decomposição das componentes da força do trabalho e de grelhas de avaliação, servindo de base para acordos de emprego e de salário, pressupondo a existência de estabilidade destes elementos e o seu reconhecimento social.

Existem também definições de qualificação em que o próprio conceito engloba o de competência, atribuindo-lhe um estatuto social, mas não o esgotando na sua totalidade.

As competências, por outro lado, são mobilizadas pelas pessoas quando é necessário provar o que se é capaz de fazer numa determinada situação, numa adaptação concreta a um posto de trabalho, a um bem a produzir, e as suas bases assentam na mobili-

zação de um conjunto mais diversificado e complexo que o anterior³.

Existem também definições de qualificação em que o próprio conceito engloba o de competência, atribuindo-lhe um estatuto social, mas não o esgotando na sua totalidade. O conceito de competência não se pode reduzir ao conceito de qualificação.

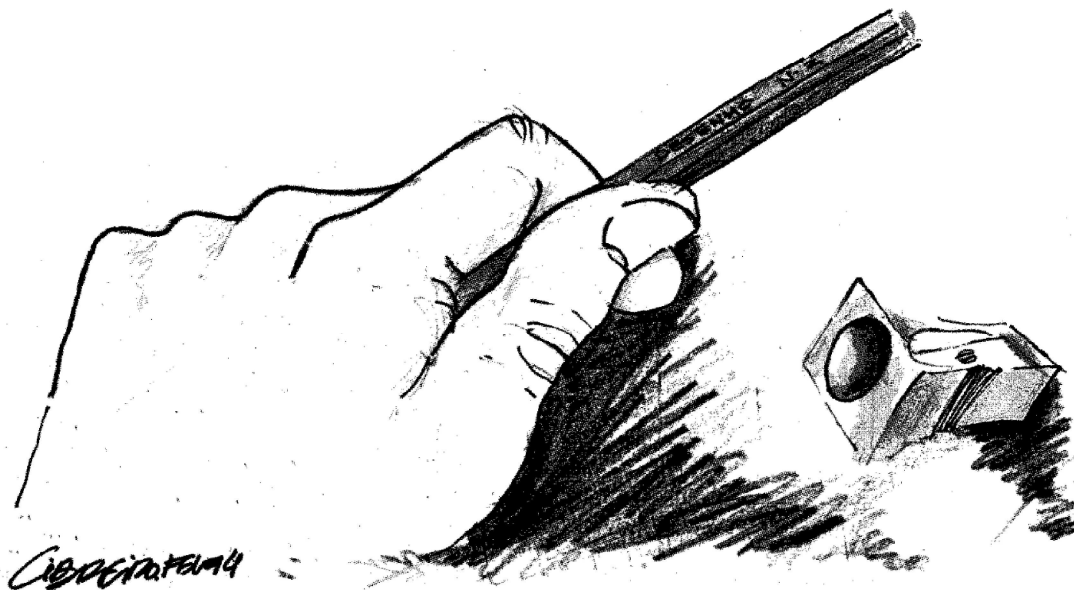


Observando-se o deslocamento do valor de qualificação, no centro dos estudos dos anos 70, para o de competência, nos anos 80 e 90, Agnès Bekourian⁴ faz uma abordagem sociológica do conceito de competência, e define-a numa perspectiva clássica, como um conhecimento aprofundado, reconhecido, que confere ao seu titular o direito de julgar ou decidir sobre certas matérias.

Neste conceito, onde estão implícitas três dimensões: uma dimensão técnica — do conhecimento aprofundado, uma dimensão social — do conhecimento reconhecido —, e uma dimensão política — de poder, ao conferir o direito de julgar ou de decidir —, acrescenta-se uma outra dimensão, pessoal ou individual, reconhecendo que paralelamente aos saberes e saberes-fazer se acentua cada vez mais outro tipo de capacidades, constatando que a valorização de saberes profissionais passa pelo reconhecimento de um contributo individual específico — o saber-ser —, permitindo pensar a competência em termos de polivalência e transferibilidade.

Abordando esta problemática através de um modelo construtivista de competência, ou seja, considerando que os saberes são socialmente construídos, e que existem a partir do trabalho que os grupos efectuem sobre eles, a aquisição das competências é feita ao longo do tempo, através de uma história pessoal e social. Assim sendo, a competência é forjada pelo tempo, ao longo de um percurso feito de experiência, de projectos e de práticas, de estudos e de actividades, por aspectos operativos, afectivos e intelectuais.

Espírito de iniciativa



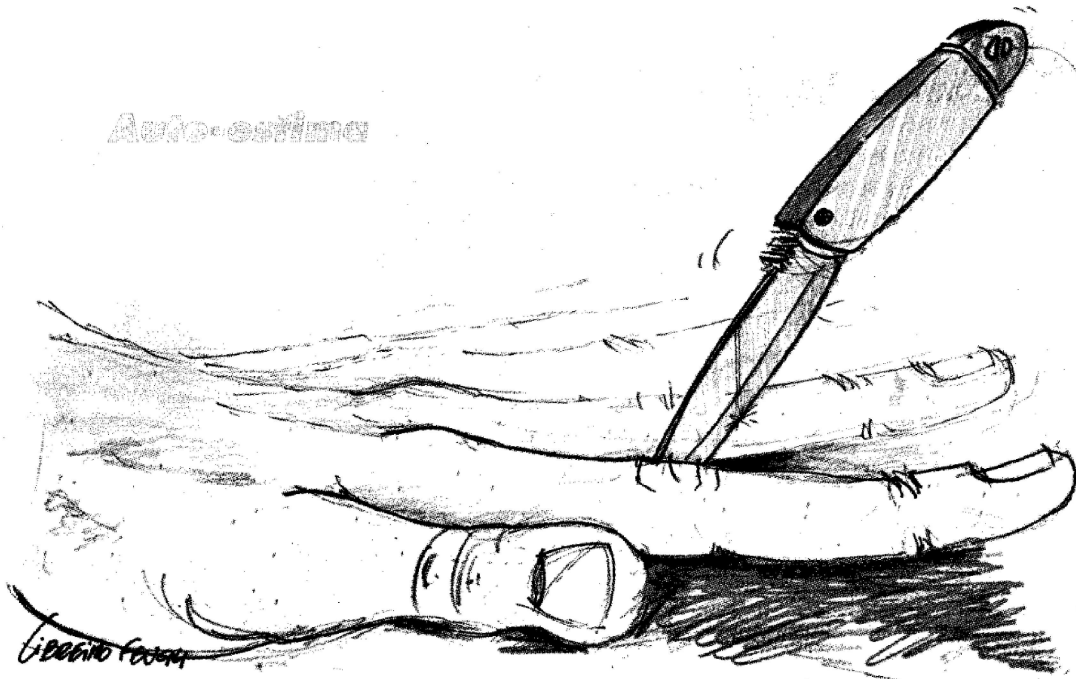
Em última análise, inscreve-se num processo de socialização, em que a aquisição dos conhecimentos é feita em situação, não numa perspectiva determinante, mas a partir de uma estrutura de aquisição do próprio indivíduo (estrutura cognitiva), que também por si vai sendo construída, ao longo da sua história singular, dotada do seu próprio sentido. Daqui a importância de se abordar esta problemática de um ponto de vista interdisciplinar, com os contributos das áreas que lhe são mais próximas da psicologia e da sociologia.



As novas categorias de competências

A partir do levantamento dos trabalhos publicados sobre esta problemática, constatámos que as novas competências profissionais são referidas por um conjunto vasto de autores, e são denominadas e caracterizadas sob formas ligeiramente diferentes, consoante o tipo de abordagem efectuada e os contextos onde se desenvolveram, apesar de obedecerem ao mesmo denominador comum: trata-se de um conjunto de competências não especificamente técnicas, do foro pessoal e relacional dos indivíduos.

Auto-estima



Assim, podemos mencionar alguns dos contributos mais importantes, agrupados como: as «competências genéricas», os «*soft skills*» e as «competências-chave», e as «competências de terceira dimensão».

As «**competências genéricas**» são definidas como sendo as características do indivíduo que acentuam o seu funcionamento eficaz durante a sua vida, e determinam um comportamento, não sendo no entanto o seu sinónimo. Os comportamentos são reveladores de características pessoais, podendo algumas serem directamente observáveis e outras latentes. Implicam o reconhecimento de capacidades pessoais que o sujeito desenvolve na sua vida, através de experiências vividas, em oposição à aquisição tradicional de conhecimentos por aprendizagem escolar. As «competências genéricas» baseiam-se no trabalho de Mac Ber, nos Estados Unidos (sendo também assim denominadas em Quebec, Canadá). Esta perspectiva foi posteriormente desenvolvida em França por Daniele Casanova ⁵.

Identificam-se onze competências genéricas principais, a saber:

- **espírito de iniciativa** (que consiste na capacidade do indivíduo em realizar ou propor as acções necessárias, sem ser forçado pelos acontecimentos ou antes de ser solicitado por alguém);



- **perseverança** (tentar realizar acções mais do que uma vez ou de diferentes maneiras, ultrapassar os obstáculos que se interpõem à consecussão dos objectivos);
- **criatividade** (criar um produto original, imaginativo ou expressivo, também aplicável às ideias);
- **sentido de organização** (habilidade para desenvolver planos lógicos, detalhados, a fim de orientar as acções em relação a um objectivo);
- **espírito crítico** (habilidade para pensar de forma analítica e sistemática; aplicar princípios ou conceitos de análise de problemas a fim de descrever um conjunto de conhecimentos);
- **autocontrolo** (manter-se calmo e em poder dos seus meios em situações emotivas ou stressantes);
- **atitude de liderança** (habilidade de se responsabilizar por um grupo, por uma actividade, e a organizar os esforços colectivos de forma eficaz);
- **persuasão** (habilidade em persuadir os outros ou de obter o seu apoio com o fim de reabilitar a sua vontade);
- **autoconfiança** (sentimentos de segurança ou de certeza nas suas próprias capacidades, habilidades e julgamentos; uma vontade aberta em defender o seu próprio julgamento de valores face à oposição);
- **percepção e interpercepção nas relações pessoais** (habilidade em «ler» as preocupações, os interesses e os estados emotivos dos outros, reconhecendo e interpretando os indícios subtis);
- **preocupação e solicitude em relação aos outros** (uma preocupação pelos outros, pelas suas necessidades e bem-estar, e uma vontade afirmada para escutar os seus problemas, encorajá-los e dar-lhes segurança).

Parte-se do pressuposto de que estas competências se desenvolvem a partir de experiências-chave do itinerário pessoal e profissional do indivíduo, podendo ser desenvolvidas por actividades de trabalho, de formação, e actividades ligadas à sua vida social e familiar; reconhecendo-lhes transferibilidade, podendo ser utilizadas em diversas funções.

Os «**soft skills**», como foram denominadas no âmbito dos trabalhos realizados pela Eurotecnnet, nos quais foram

listados um conjunto de competências fundamentais, consideradas como: flexibilidade, adaptabilidade, autonomia, responsabilidade, criatividade, iniciativa, abertura a novas ideias, motivação, liderança, e as capacidades de trabalho em grupo, de comunicação, de análise, e de aprendizagem.

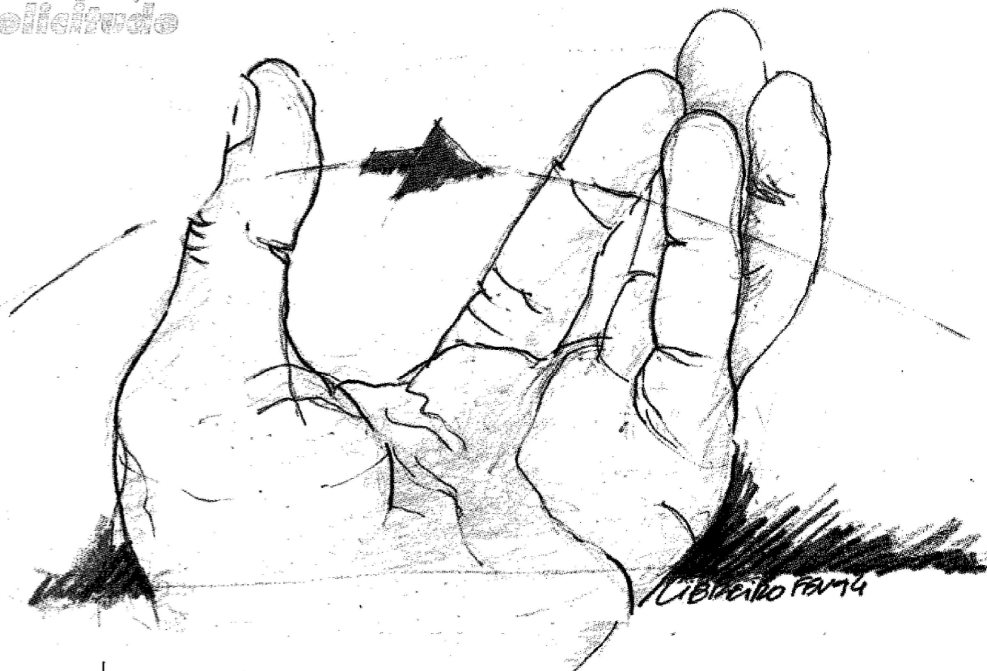
Neste contexto, Barry Nyhan⁶ desenvolve o conceito de «**atitude à autoformação**», a «**competência-chave**» da formação contínua, que é entendida como a capacidade que uma pessoa tem de fazer um exame crítico e compreender o que se passa no local de trabalho; esta capacidade de julgamento pessoal é o que orienta todas as outras actividades, baseada na compreensão e no conhecimento prático detidos pelos indivíduos.

As «competências genéricas» são definidas como sendo as características do indivíduo que acentuam o seu funcionamento eficaz durante a sua vida, e determinam um comportamento, não sendo no entanto o seu sinónimo.



Neste sentido, as competências que compõem o perfil dos indivíduos trabalhadores do amanhã, para além dos conhecimentos técnicos e da experiência, são as seguintes: flexibilidade, responsabilidade, e as capacidades de tomada de decisão, de iniciativa, de planificação, de comunicação e de cooperação.

Preocupação e solicitude



Quanto ao conjunto de competências denominado por «**competências de terceira dimensão**», concebida por Simone Aubrun e Roselyne Orofiamma⁷, desenvolveremos seguidamente de uma forma mais aprofundada.

As competências de terceira dimensão

Estas competências podem ser agrupadas em quatro categorias distintas:

1. Os comportamentos profissionais e sociais

Estes comportamentos estão ligados a tarefas concretas de um determinado contexto social ou profissional, que podem ser estabelecidos a partir de formas diferentes:

- da análise de trabalho, decompondo a actividade profissional ou social que é visada, explicitando as competências a partir da descrição de um conjunto de subcapacidades que a constituem;
- da decomposição da acção em microcomportamentos, identificando o modelo ideal;
- por uma abordagem das funções na perspectiva da «**organização qualificante**», em que as competências são articuladas com situações profissionais



bem determinadas, e é a partir dos novos contextos de trabalho, dos desafios e dos projectos propostos numa organização aberta que estas são enriquecidas.

2. As atitudes

Estas abarcam as atitudes relacionais e de comunicação, as capacidades relativas à auto-imagem, as capacidades de adaptação e de mudança.

Do ponto de vista psicológico integram diferentes dimensões (afectivas, emocionais, cognitivas), e dão origem a disposições e concepções próprias, que são traduzidas nos comportamentos e forma de estar de uma pessoa. As atitudes dizem respeito a competências não relacionadas directamente a uma tarefa delimitada, específica, mas definem um determinado perfil de comportamento de acordo com os contextos profissionais e culturais.

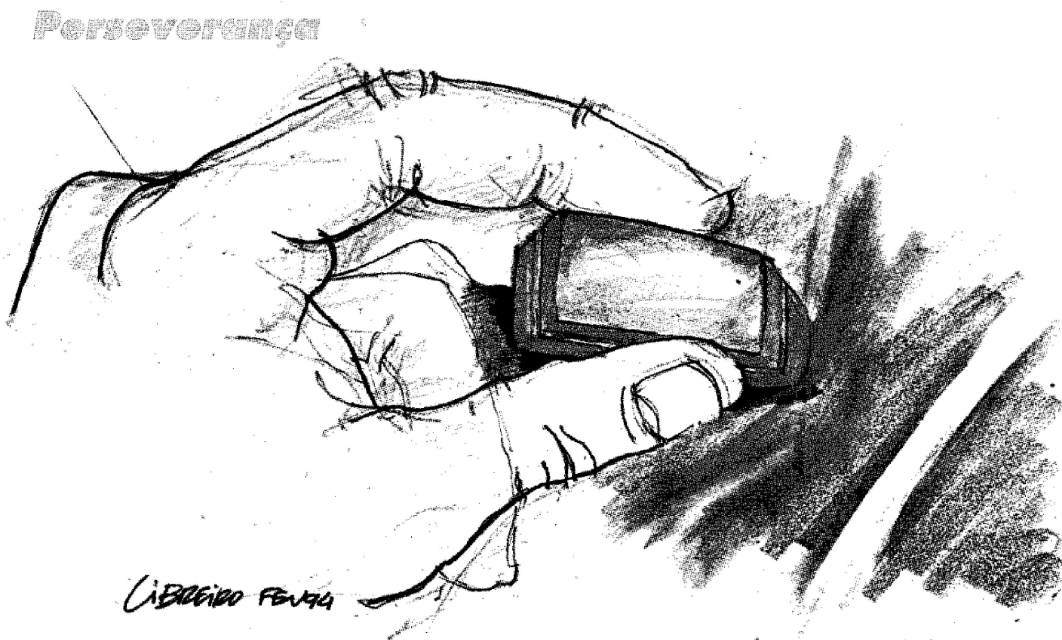
Persuasão



Distinguem-se em três categorias:

- As atitudes relacionais e de comunicação, que se manifestam em relação com os outros — capacidades de escuta, de reformulação, de descentração de si próprio; capacidade de expressão escrita e oral; capacidade de argumentação; capacidade de trabalho em grupo, de integração numa equipa, de aceitação de críticas, de se saber pôr em causa; capacidades de animação, de regulação, de negociação, de organização, saber fixar objectivos e estratégias.
- As capacidades relativas à auto-imagem, que implicam um melhor conhecimento de si próprio, a avaliação das suas potencialidades, o seu desenvolvimento, a sua valorização, a auto-estima e a autoconfiança.

- As capacidades de adaptação e de mudança, características que se manifestam pela facilidade de integração em contextos profissionais diferentes, integração de mudanças da situação do trabalho (quer de ordem tecnológica ou organizacional), exercício das suas funções em diferentes categorias de trabalho, aceitação da diferença (ter em conta a diversidade de comportamentos, das opiniões, referências culturais ou ideológicas) e adequação de comportamento; traduz-se muitas vezes pela capacidade de mudar de ponto de vista e por abertura de espírito; significa igualmente flexibilidade, não rigidez, fluibilidade do comportamento, «gestão da incerteza».



3. As capacidades criativas

Estas capacidades podem ser observadas em três tipos de situações distintas: fazendo face ao imprevisto, improvisando e recorrendo à intuição, mobilizando capacidades intelectuais, emocionais, sensoriais, etc.; no sentido da inovação como norma, do ultrapassar sempre de si próprio; e como «saber-fazer» de uma determinada profissão, principalmente do domínio artístico e cultural, pondo em relevo o duplo aspecto da criatividade: a dimensão pessoal, chamada talento, e a dimensão profissional, utilizando técnicas para pôr esse talento em prática.

4. As atitudes existenciais ou éticas

É nestas atitudes que se enquadra a referência a valores e a perspectiva existencial do sujeito, que se pode traduzir pela capacidade de se situar como actor social, de se apropriar do seu próprio vivido, atribuindo-lhe uma carga social e cultural, a capacidade de análise crítica para transformar as situações vividas e constituir o seu próprio projecto pessoal, e a capacidade de autoformação e de pesquisa.

Os saberes mobilizados e as estratégias de aquisição

Após a caracterização destas competências não técnicas, denominadas pelas autoras de terceira dimensão, passaremos a identificar o tipo de saberes em que se suportam, agrupando-os em cinco grandes categorias: as técnicas, as estratégias cognitivas, o saber social, o saber-fazer relacional, o conhecimento de si e o reconhecimento da implicação.

— As técnicas

Por vezes, determinados comportamentos profissionais ou sociais são formulados de forma precisa e formalizada, e é possível conceber um conjunto de procedimentos organizados para facilitar a sua aquisição.

Estamos no domínio das técnicas, que utilizadas em situações bem delimitadas reproduzem etapas de procedimentos específicos.

Surgem na linha das abordagens comportamentais aprendidas como um condicionamento «na situação x devo fazer y», e baseiam-se muitas vezes no bom senso, visando a eficácia imediata. Estas técnicas, muitas vezes estereotipadas e simplificadoras da realidade, não têm em conta toda a sua complexidade, e agindo por condicionamento visam mais facilmente a mudança de comportamentos do que a de atitudes.

É frequente hoje em dia encontrar formações baseadas em técnicas comportamentais, acompanhadas de discursos ideológicos, principalmente em organizações que pretendem reforçar a cultura da empresa, fazendo passar a mensagem de determinados valores de referência que dão origem a novas imagens profissionais e aumentam a coesão dos seus grupos.

— Os métodos e estratégias cognitivas

Englobando capacidades de análise de problemas, de diagnóstico de situações, de tomada de decisão, e as chamadas capacidades de «aprender a aprender», pressupõem a mobilização de determinadas atitudes mentais da esfera cognitiva. São distintos dos anteriores porque, apesar de se tratar de procedimentos e de etapas a percorrer, não estão no entanto codificados nem explicitados no seu detalhe. Trata-se mais de metodologias indicadoras de opções e orientações para a acção, através da aprendizagem de métodos e de estratégias intelectuais, permitindo aos indivíduos construir a sua própria forma de intervenção.

Estas formações visam facilitar a aquisição de estratégias de abordagem de problemas, e o desenvolvimento do potencial dos indivíduos ao nível da sua adaptabilidade.

— O saber social

A este grupo pertencem todos os conhecimentos que permitem que o indivíduo identifique o meio onde se insere enquanto actor social.

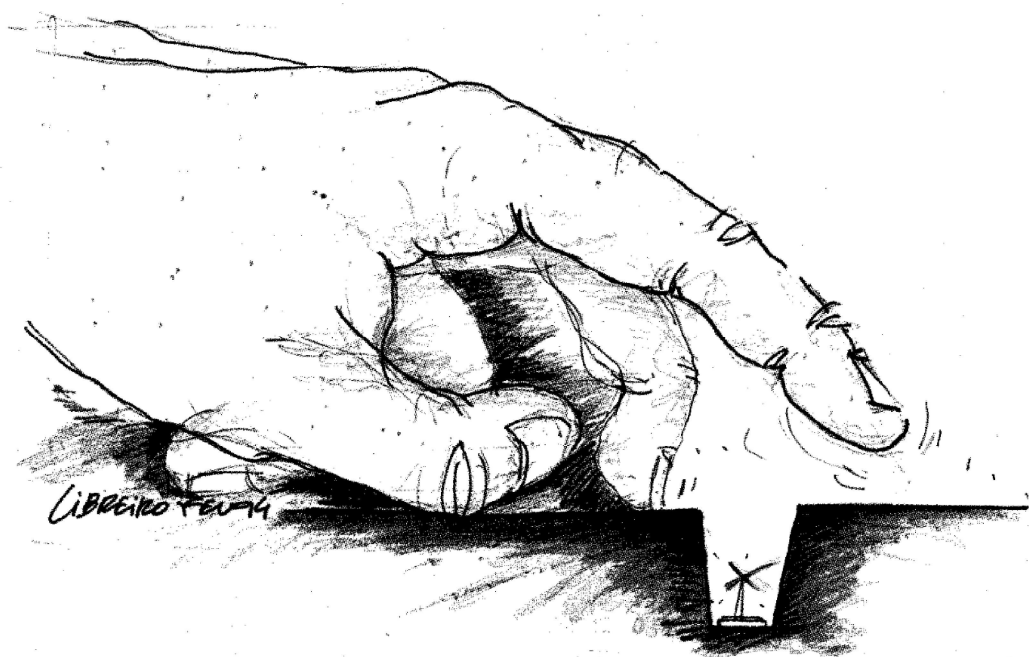


Implica o conhecimento do seu meio profissional, que vai desde os aspectos relacionados com os seus procedimentos de trabalho até ao funcionamento da organização onde se insere, podendo abarcar a perspectiva do sector de actividade e a sua relação com fenómenos de nível macro.

Engloba também as normas da cultura profissional, que são regras e códigos de comportamento em vigor nos diversos meios profissionais, e que são fundamentais para uma boa inserção na vida profissional.

No grupo do saber social falta ainda referir a cultura dos fenómenos sociais, que se traduz na sensibilidade sociológica e cultural que permite constituir uma visão do mundo. Na sua base podemos encontrar a abertura e a curiosidade a tudo o que nos rodeia. É um conjunto multi-referencial, que engloba as perspectivas da economia, da história, da sociologia, da arte, da religião, etc., de tudo o que contribui para formar as atitudes existenciais e éticas referidas anteriormente.

Auto controlo



São saberes múltiplos, de formação geral, cultural e social.

Como estratégia de formação deste conjunto de saberes destaca-se as histórias de vida, metodologia de autoformação, desenvolvida pela elaboração e atribuição de um sentido às experiências de vida das pessoas, revelando o seu aspecto formador na aquisição das competências e das identidades das pessoas.

— O saber-fazer relacional

Este tipo de saber é fundamental nas competências de terceira dimensão, implicado sempre na relação com os outros, e assumido de diferentes formas.

Estas capacidades podem ser designadas empiricamente, visto que têm em parte a sua origem na intuição e no imaginário, cujas regras não são facilmente objecti-

váveis. São as capacidades que normalmente são designadas por «características pessoais», traços de personalidade das pessoas.

A aquisição — interiorização — destas características tem a ver com a globalidade dos processos de socialização do indivíduo, ao longo de toda a sua existência. É ao longo da biografia do indivíduo que estas capacidades se desenvolvem em todos os contextos que fazem parte do percurso de uma vida.

A formação tem a sua contribuição neste processo, enquanto momento específico de aquisição e desenvolvimento de algumas capacidades.

É fundamental um bom conhecimento de si próprio, um trabalho de descoberta pessoal, de forma a poder conhecer as suas dimensões inconscientes e imaginárias, desbloqueando os seus mecanismos de defesa. A implicação pessoal e a vivência de situações completas são processos imprescindíveis neste processo.

— O conhecimento de si

O conhecimento das potencialidades e das limitações, relacionado com a auto-imagem e a autoconfiança, mobilizam saberes relativos ao conhecimento de si próprio. Estes saberes são de difícil formalização porque estão ligados aos processos psicológicos e sociais de identificação. O conhecimento de si está ligado à imagem que predispõe para a acção, tem uma tonalidade afectiva e avaliativa (uma boa ou má auto-estima), e organiza-se num processo ligado às representações sociais, colectivas, organizadas.

Que formação possível?

De acordo com a tipologia de competências de terceira dimensão, podemos dizer que estas mobilizam múltiplos tipos de saber, fazendo apelo à dimensão psicológica e afectiva da personalidade (estratégias cognitivas, métodos de pensamento e de acção), ao saber social (conhecimento do meio profissional, integração de normas de comportamento das empresas ou organizações), e ainda a um conjunto de saberes mais vastos, sociológicos e culturais, capaz de modificar as representações de si e das situações sociais.

Para Aubrun e Orofiamma⁸ a aprendizagem pela experiência é fundamental no processo de aquisição destas competências, e nesse contexto destacaremos alguns modelos que mais se adequam a esse tipo de aprendizagem:

1. Pelo tipo de organização do trabalho em que a pessoa está inserida, independentemente da formação, pois as competências podem ser estimuladas e desenvolvidas pelas características do contexto profissional, «a organização qualificante».

2. Por modelos de formação em alternância — formação em sala alternando com períodos de formação em situação real de trabalho —, em que se privilegia a aprendizagem pela experiência em situação profissional.

3. Por estratégias de formação que promovam condições adequadas ao desenvolvimento destas competências, através da vivência de situações que o estimulem (pode ser ilustrado com o exemplo das formações baseadas na descoberta, nas metáforas da vida profissional, etc.).

4. Por abordagens centradas na vida dos grupos, que promovem o conhecimento de si, dos outros, dos sistemas de relações e de comunicações que se estabelecem no seio dos grupos.

Temos consciência de que a formação instituída tem um papel importante no desenvolvimento destas competências, mas a aquisição das características pessoais remete para uma questão mais profunda, que tem a ver com a estruturação da personalidade e com o processo de socialização das pessoas, ao longo de toda a sua existência, passando pelos contextos familiares, escolares, organizacionais, culturais, que marcaram o seu percurso pessoal.

Este processo é complexo, está relacionado com as histórias pessoais, à singularidade de cada percurso, e constrói-se por mecanismos de interiorização, na perspectiva da socialização, e por mecanismos de identificação, na perspectiva da estruturação da personalidade. Não iremos no entanto aqui abordar estes conceitos, remetendo-os para uma outra oportunidade.

Numa perspectiva de desenvolvimento pessoal

Face aos desafios do presente, resultantes de uma determinada ordem sócio-histórica, os homens agem e reagem, formam-se e desenvolvem-se, constroem-se num determinado contexto pela acção dos outros e do meio sobre si, e pela acção deles próprios sobre os outros e sobre o meio, sendo à vez sujeitos, objectos e agentes desta realidade.

Ao considerar o desenvolvimento do indivíduo como um todo, no seu plano afectivo e racional, a problemática das novas competências profissionais abre uma porta muito importante no caminho do desenvolvimento pessoal. Com efeito, encontramos face à actualização das potencialidades da pessoa: o desenvolvimento das suas capacidades intelectuais e relacionais, a adopção de modelos de representação mais adequados à sua relação com o meio, com os outros e consigo próprio.

Nos últimos anos tem-se privilegiado a vertente técnico-funcional da formação, resultante de determinadas concepções de desenvolvimento, em detrimento das vertentes socioculturais e humanistas. Privilegia-se o acesso à qualificação do indivíduo, que não lhe servirá e que não se realizará enquanto este não desenvolver outras competências sociais, artísticas, lúdicas, através de novas formações explícitas ou implícitas, numa perspectiva mais globalizante.

O desenvolvimento profissional passa obrigatoriamente por um desenvolvimento pessoal, e quando abordamos o problema da formação das novas competências profissionais temos de ter em conta que este processo é realizado pela pessoa, na pessoa, pois são as suas competências pessoais que são desenvolvidas e postas em acção no campo profissional.

Um novo conceito de formação, ligado às práticas sociais como gerador de desenvolvimento, considerando não apenas o desenvolvimento profissional mas principalmente o seu desenvolvimento pessoal (este englobando o anterior), parece-

-nos ser a postura mais adequada. O desenvolvimento das novas competências no campo da formação de adultos tem de ser encarado pelo prisma das novas teorias da formação, mais atentas à especificidade do adulto na sua relação com o meio onde se insere.

Notas:

¹ Lesourne, Jacques, *Éducation et Société, les défis de l'an 2000*, Ed. La Découverte, Le Monde, Paris, 1988.

² Tanguy, Lucie, *L'Introuvable relation Formation/Emploi*, MRES, La Documentation Française, Paris, 1991; *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France?*, La Documentation Française, Paris, 1991.

³ Trépos, Jean-Yves, *Sociologie de la Compétence Professionnelle*, Presses Universitaires de Nancy, Nancy, 1992.

⁴ Bekourian, Agnés, «Les Bilans de Compétence: une approche sociologique de l'outil-notion», *Education Permanente*, nº 108, Set. 1991.

⁵ Casanova, Daniele, «La Reconnaissance des compétences génériques», in *Reconnaître les acquis*, (org.) G. Pineau, B. Lietard e M. Chaput; Ed. Universitaires, Paris, 1991.

⁶ Barry Nyhan, *L'Aptitude a l'auto-formation la compétence clé de la formation continue*, Centre Européen «Travail et Société», Eurotecnet, CCE 1989.

⁷ Aubrun, Simone, e Orofianna, Roselyne, *Les Compétences de 3e. Dimension, Ouverture Professionnelle?*, CNAM, 1990.

⁸ Idem, *ibidem*.

Ana Luísa de Oliveira Pires
Psicóloga

FORMAR MEA CULPA

Lamentavelmente publicámos esta figura, com uma gralha, na Formar n.º 9, no artigo "Métodos Activos, teorias e práticas".

Reposta a verdade, pedimos desculpa à autora e aos nossos leitores.

