

COMPETÊNCIAS MATRICIAIS BÁSICAS PARA A DEFINIÇÃO DE UM PERFIL PROFISSIONAL PARA O SÉCULO XXI

1. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Antes de apresentar algumas questões relacionadas com as competências matriciais a desenvolver pelo ensino tecnológico e profissional e presentes no documento em vosso poder quero fazer algumas considerações:

- As competências apresentadas têm um carácter marcadamente teórico, prospectivo e pressupondo um sistema de emprego instável e mutável, um sistema empresarial simultaneamente ideal e complexo e um desempenho de actividades de forma polivalente e flexível;

1) - Falar do sistema empresarial: substituição dos paradigmas competitivos (das economias de escala e das vantagens comparativas ainda dominantes entre nós) pelos paradigmas da qualidade e do desenvolvimento de processos vocacionados para a inovação permanente no domínio da produção de novos produtos e processos no interior da organização e na ligação com o seu ambiente, especialmente com os consumidores dos seus produtos, isto é, não basta já produzir com qualidade e a baixo preço mas é necessário produzir produtos e processos novos e ainda não conhecidas.

2) - A organização dos processos no interior das organizações e destas com o exterior: desenvolvem-se de forma sistémica e integrada no interior da organização e desta com o exterior; verifica-se uma crescente autonomia das filiais e ou dos sectores no interior da empresa bem assim como do desempenho de actividades quando são desempenhadas em grupo, equipa ou mesmo individualmente; um processo com estas características requer desempenhos flexíveis e polivalentes e com assinalável autonomia.

3) - O sistema de emprego e as novas capacidade dos sujeitos: a força de trabalho tem não apenas de saber trabalhar em organizações e processos mais complexos e mutáveis mas também ser cada vez mais um aprendiz em regime de trabalho e de

forma autónoma e, ainda, ser um gestor da sua própria carreira que se constitui, cada vez mais, de ciclos e contra ciclos tipificados por emprego, desemprego, emprego, desemprego (...).

- têm ainda como ponto de referência a importância dos desempenhos dos técnicos de nível III, quer quando ocupam lugares de chefia ao nível de topo, quer quando ocupam posições intermédias na estrutura hierárquica e funcional:
 - 1) - Importância para as PME.
 - 2) - importância da comunicação nas organizações e mais uma vez importa referir a natureza dos desempenhos destes técnicos neste processo.

- não podemos contudo ao nível das políticas educativas e da sua aplicação deixar de tomar em conta alguns constrangimentos ligados com a realidade do sistema produtivo, com as condições da procura deste ensino e, naturalmente com a capacidade da oferta, em quantidade e sobretudo em qualidade:
 - 1) - As empresas não se tipificam como ideias, antes funcionam ainda em moldes tradicionais ou de forma híbrida, isto é, conjugando o velho com o novo a todos os níveis e os empresários debatem-se com problemas imediatos que urge resolver para lá de a sua lógica empresarial poder ser restrita no sentido da não assunção de estratégias de futuro;
 - 2) - Os alunos que frequentam este ensino não são os mais bem preparados e serão, dada a sua proveniência social e o seu passado escolar, aqueles com menos capacidades em desenvolver aprendizagens mais complexas;
 - 3) - A oferta processa-se num sistema com estruturas e processos com deficiências ao nível dos recursos materiais, humanos e organizativos não existindo ainda tradição e saber na relação entre o sistema educativo e o sistema de emprego/trabalho bem assim como canais de comunicação e processos que faci-

litem a troca de conhecimentos de recursos e de necessidades.

2. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Apresentam-se **dez grandes grupos de competências** no interior dos quais serão enumeradas as competências base.

Para o estudo destas competências socorremo-nos dos contributos de várias áreas científicas procurando-se, por um lado, relaciona-las com os processos sociais em que as actividades de nível III serão desempenhadas e, por outro, procurou-se simplificar e exemplificar as descrições no sentido de proporcionar um melhor entendimento e de tornar mais fácil a sua operacionalização quando da definição dos perfis de competências profissionais.

Este quadro de competências, que se apresenta, contempla já os contributos da Universidade de Salamanca, do INOFOR e do FIFU/Dinamarca.

3. COMPETÊNCIAS MATRICIAIS

3.1 - COMPETÊNCIAS BÁSICAS DE NATUREZA BIO-PSICOLÓGICA: “Resiliência”

Importa desenvolver a ideia da importância da saúde física e psicológica para os bons desempenhos sociais e profissionais.

O sujeito deve ser capaz de controlar (Controlo) as suas emoções e comportamentos e de desenvolver estratégias estruturadas não de forma rígida e defensiva como era comum nos sistemas estáveis mas de forma aberta e flexível a fim de lhe permitir a adaptabilidade ao meio e às diferentes situações emergentes deste (constrangimentos).

Torna-se assim necessário que os sujeitos criem mecanismos adaptativos que lhes permitam desenvolver actividades em sistemas fortemente instáveis nos quais terão de desempenhar as suas actividades sociais e profissionais.

Com estas competências torna-se possível, por um lado, que o sujeito acompanhe as mudanças apresentando desempenhos adequados e de forma maleável e, por outro, que a sua interacção com esse meio fortemente contingencial não destrua o seu equilíbrio bio-psico-social.

3.2 - COMPETÊNCIAS SOCIAIS

O sistema educativo mesmo na sua dimensão profissional deverá desenvolver nos sujeitos competências sociais que lhes permita a sua preparação para a cidadania enquanto agente conhecedor das práticas sociais e interveniente activo e crítico na vida colectiva dado que o SUJEITO tem vindo a ocupar uma grande centralidade na sociedade actual fragmentando coesões de grupos e instituições e aparecendo como o grande intérprete da actualidade (não fazemos juízos de valor no sentido de esta centralidade ser uma conquista ou uma situação para a qual o sistema o tem vindo a relegar).

O indivíduo deve ainda, ao nível dos micro-processos, ser capaz de compreender, respeitar e valorizar os pontos de vista dos outros permitindo-lhe estabelecer relações com base na reciprocidade. Deve também ser capaz de cooperar conjuntamente no desenvolvimento e implementação de actividades e de tarefas e de ser capaz de gerir conflitos interpessoais no interior do grupo. Esta competência mais específica no domínio da sociabilidade é importante em qualquer micro-sistema social ou profissional.

A título de exemplo podemos enumerar alguns tipos de capacidades sociais que o sujeito deve possuir: a) consciência dos problemas sociais; b) consciência política; c) consciência económica especialmente enquanto consumidor d) consciência ecológica; e) conhecimento dos mecanismos que regulam as práticas sociais quer jurídicos quer resultantes dos processos instituídos.

3.3- COMPETÊNCIAS CULTURAIS

Na actualidade torna-se indispensável que o sujeito conheça a sua própria cultura, a sua história e o seu *background* étnico, geográfico, social e político sem que a visão que tem sobre elas/eles assuma um cariz etnocêntrico, isto é, o indivíduo deverá procurar conhecer e respeitar as outras culturas e as práticas culturais dos sujeitos a elas pertencentes.

Esta postura deve-se às transformações ocorridas ao nível: da mudança de paradigma cultural; político; económico e à mobilidade social e geográfica especialmente no espaço europeu mas também no espaço transnacional.

1. Quanto ao primeiro aspecto a sociedade actual caracterizar-se pelo pluralismo cultural e se tender, aparentemente, para o fim dos grandes blocos uniformistas e hegemónicos em função dos quais todos os outros assumiam posições subalternas e os tomavam como ponto de referência. As práticas de aculturação, de integração e de assimilação cultural estão a dar lugar a novas posturas, pelo menos ao nível das intenções, que contemplam a complementaridade cultural e se defende que esse facto permitirá uma evolu-

ção cultural mais sólida e se resolverão problemas resultantes das dicotomias existentes no processo anterior.

2. Ao nível político, o método clássico de representação parlamentar (eleição duma maioria natural ou fabricada) legitimava as suas práticas sociais e a assunção de comportamentos sócio-culturais dominantes. Em seu lugar está a surgir uma nova "moral" onde se aceita a existência de uma pluralidade de minorias, às quais, cada vez mais, são concedidos direitos e se apresentam como forças reivindicativas. Estes grupos minoritários gozam de uma crescente autonomia, relativamente aos grupos dominantes, e onde o indivíduo vive, cada vez mais, de acordo com as regras particulares desse grupo, não necessariamente as mesmas da sociedade.

3. Ao nível económico assiste-se à globalização e intensificação das actividades e à livre circulação de bens e pessoas, isto é, a uma mobilidade geográfica ligada ao emprego e ao lazer e conseqüentemente ao incremento de interacções com outras culturas.

O actual momento cultural é bastante complexo e com bastantes contradições no entanto é possível dizer que se está a assistir, pelo menos nos sistemas políticos consolidados, ao enfraquecimento das culturas nacionais e à sua universalização e à conseqüente individualização das práticas sociais.

Estas mudanças exigem dos sujeitos novas posturas mais ecléticas e sem influência de posições egocêntricas e etnocêntricas impeditivas do estabelecimento de relações, particularmente de trabalho.

3.4 - FLEXIBILIDADE NAS RELAÇÕES HUMANAS

Transpondo os princípios referidos nos pontos 3.1 e 3.2 para o contexto laboral torna-se indispensável que os sujeitos sejam capazes de produzir interacções e ou integrar-se nas situações existentes. Para tal torna-se necessário que o indivíduo possua uma flexibilidade que lhe permita relacionar-se quer horizontalmente no seio do seu grupo profissional ou de outros grupos profissionais de igual estatuto, quer verticalmente com os que lhe são hierarquicamente superiores e inferiores.

Esta competência é de extrema importância dada a posição que estes técnicos desempenham, quer nas grandes empresas quando ocupam posições intermédias ao nível da gestão e do controlo e entre a concepção e a execução, quer e sobretudo nas PME nas quais podem ocupar, para lá das referidas na situação anterior, posições de topo tanto na estrutura do poder como na execução.

3.5 - FLEXIBILIDADE NOS DESEMPENHOS PROFISSIONAIS

Como técnicos intermédios a operarem em organizações que tendem a articular e ligar todos os sectores através de redes e como elementos que fazem a ponte entre a execução e a concepção e entre a direcção e as bases necessitam não apenas de saberes multifacetados como a capacidade de lidarem com situações diversas. Neste sentido, os sujeitos terão de ter para lá do domínio dos conhecimentos científicos e técnicos da sua área outros, de áreas afins, tornando possível a multivalência e a polivalência de desempenhos profissionais bem como a sua integração em equipas multidisciplinares e ter um conhecimento global e uma intervenção mais activa na organização.

A importância desta competência deve-se, entre outros aspectos, ao facto do sistema empresarial estar a reestruturar-se no sentido da departamentalização e da criação de empresas mais pequenas e mais flexíveis, onde o processo produtivo e a organização do trabalho são menos compartimentados do que nas grandes empresas e o desempenho das tarefas e ou funções tendem a ser desempenhadas de forma polivalente e com mais autonomia. De acordo com o paradigma dominante só empresas flexíveis internamente e nas suas relações com o exterior e capazes de actualizar permanentemente (em tempo útil ou de forma antecipada) os conhecimentos na sua área de actividade poderão permanecer no actual sistema económico.

Assiste-se, igualmente, a uma passagem progressiva de desempenhos profissionais rotinizados e dependentes da força física e da destreza manual a actividades mediadas por tecnologias cada vez mais sofisticadas e que requerem indivíduos com "pensamento flexível", perseverantes, capazes de se auto-avaliarem e de comunicarem em várias dimensões.

3.6 - AUTONOMIA

Dentro dos processos de modernização, em curso nas empresas, assiste-se a alterações nas formas de organização do trabalho no sentido deste ser desempenhado em grupo e de forma cada vez mais autónoma a exigir dos agentes novos saberes, novas posturas e comportamentos, isto é, o assumir de uma postura de sujeitos da acção e não apenas a de serem elementos dessa acção como acontecia nos modelos clássicos de organização do trabalho.

Neste sentido importa que o sujeito seja autónomo, quer quanto às funções que exerce, quer face aos outros processos em que as suas actividades ocorrem, quer ainda ser

capaz de responder às solicitações de acordo com o grau de autonomia que lhe é dado tanto no desempenho de tarefas e de funções como no interior do grupo e da sua organização.

A autonomia do sujeito requer em geral e no interior das organizações de trabalho: sentido de responsabilidade; capacidade de estabelecer prioridades e coordenar tarefas e distribuí-las pelo tempo de trabalho; capacidade de tomar decisões de acordo com a filosofia da organização e com a autonomia que lhe foi superiormente concedida; capacidade de utilizar meios e fins com eficácia e eficiência; capacidade de realizar aprendizagens de forma autónoma.

3.7 - INOVAÇÃO

As empresas para sobreviverem na actualidade têm de assumir novas estratégias relativamente às condições que emergem dos mercados, dos produtos e dos processos, particularmente no tipo de relações com os clientes dos seus produtos ou serviços.

Neste sentido, importa que os indivíduos estejam, por um lado, predispostos a aceitar e acompanhar a inovação e, por outro, tenham um papel activo nessa inovação. Face a isto, terão de conhecer os processos globais exteriores à sua empresa e conhecimentos intrínsecos à produção dos produtos ou processos a inovar. Para este desempenho torna-se necessária: capacidade de análise dos processos; capacidade de prever necessidades e antecipar respostas; capacidade de criar e recriar produtos e novos processos.

Estas competências permitirão ao sujeito evidenciar-se na competição entre pares e contribuir para o aumento da capacidade concorrencial da sua empresa (se for essa a sua estratégia).

3.8 - COMUNICAÇÃO/EXPRESSÃO

Esta é uma das competências básicas mais importante sem a qual a interacção e a partilha de informação é impossível bem assim como o desenvolvimento das outras competências.

Para tal é fundamental que o sujeito saiba: ouvir e se mostre capaz de observar; decodificar a linguagem verbal e não verbal; expressar com eficiência as suas próprias ideias; captar a informação do emissor e integrá-la na sua própria; encontrar meios adequados de comunicação evitando canais com ruído que a dificultem; transformar o conhecimento, a compreensão e a imaginação em interacção comunicativa com o outro; captar, decodificar e verbalizar a informação e transmiti-la de forma compreensível aos sujeitos com quem interage.

A mundialização da vida económica e a livre circulação de pessoas, quer ligado às actividades económicas, quer a actividades de lazer e, ainda, a possibilidade real dos sujeitos arranjam emprego em qualquer dos países particularmente no espaço europeu torna obrigatório o domínio não só do seu próprio idioma mas também de outros que lhe permita inter-comunicar em sistemas comunicativos diversos.

3.9 - TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

As tecnologias da informação estão presentes em todos os domínios dos serviços e do escritório e em todas as áreas funcionais, desde a produção, reprodução, transmissão-recepção, arquivo, consulta e tratamento de informação. Hoje aceita-se que boa parte da economia e da vida das empresas giram em volta das tecnologias da informação. Mesmo nos sectores de produção industrial, a aquisição, desenvolvimento e utilização de informação tem ocupado cada vez mais meios, materiais e humanos.

O sector da informação vê não apenas o seu peso aumentar, no conjunto da economia, como também, as actividades profissionais ligadas à sua produção, desenvolvimento, controlo, transmissão e utilização têm vindo a aumentar e a alterar os seus conteúdos funcionais. Por outro lado, estas actividades, como de resto toda a economia com base na informação, estão ainda sujeitas a fortes mudanças tornando-se difícil a tomada de medidas conducentes à sua normalização.

Neste sentido, o sujeito terá de ser socializado para aceitar a inovação tecnológica assim como dominar os instrumentos básicos (*hardware e sobretudo software*) ligados a essa inovação.

3.10 - SELECÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

O problema actual não é o da escassez de fontes de informação e do seu volume mas sim do excesso destas e da incapacidade dos sujeitos de as utilizar bem assim como as potencialidades tecnológicas associadas a este processo.

Dado o elevado número e volume da informação o sujeito deverá ser capaz de procurar e de seleccionar aquela que vá ao encontro dos seus interesses e necessidades e ou seja pertinente para a resolução de problemas específicos. Para tal, o sujeito deverá ser capaz de identificar os problemas no conjunto global dos fenómenos através de uma análise pluridireccional visando a resolução dos mesmos através da aplicação da informação seleccionada e integrada por ele.

Independentemente do domínio em que o sujeito desempenhe as suas actividades profissionais terá de possuir estas competências base.