

Orientação para o sucesso – antes, durante e após a formação.

“Tomar uma decisão implica uma criação, uma invenção: existir é também inventar a existência”
(Campos, 1975)

Na quimérica busca pelo local para fundar Macondo, ignorando por completo a geografia da região, num caminho onde a “a vereda que iam abrindo tornava-se a fechar em pouco tempo à medida que passavam”, José Arcadio Buendía, sempre de olho na bússola, ia dizendo: “*O essencial é não se perder a orientação*” (García-Marquez, 1998, p.17)

Hoje, no esboroar da tríade organizadora – formação/profissão/emprego – face à irreprimível aceleração da mudança social e tecnológica, onde os múltiplos lugares de vida e de trabalho se dispersam em territórios de dúbias fronteiras, novamente se (pre) sente o clamor da urgência e importância da orientação. Orientação¹ como esperança mais do que segurança, como confiança mais do que certeza, como ponto partida mais do que porto de chegada.

As modernas formas de narrativa profissional obrigam-nos a procurar (outros) significados para os percursos profissionalmente qualificantes, (novos) sinónimos de formação profissional, referência e bússola na compreensibilidade dos mapas da (inter)relação das pessoas com o trabalho. A formação profissional, ponte e fonte de segurança, vem sendo definida como uma intervenção educativa que visa deliberadamente produzir qualificações profissionais; concebida deste modo, visa a preparação das pessoas para o desempenho dos vários papéis sociais nos múltiplos domínios da sua existência, mas valorizando a relevância do papel de trabalhador e dos contextos de trabalho (Imaginario, 2011).

¹ Face ao agrupamento conceptual e metodológico da ampla variedade terminológica das intervenções de orientação – por ex. vocacional, profissional, escolar, universitária, de carreira - optou-se, neste texto, pela utilização só do termo orientação; contudo importa assinalar que muito do percurso da orientação nos processos de intervenção no Instituto do Emprego e Formação Profissional foi ancorado em torno da função e modelos de “orientação profissional”.

A prometedora estabilidade conceptual desta definição confronta-se, hoje, com a multiplicação das possibilidades de construção dos percursos de formação profissional e cujas denominações vogam entre termos como (por exemplo) aprendizagem/formação em alternância, cursos de educação e formação, cursos profissionais, formação tecnológica, cursos superiores tecnológicos, especialização tecnológica, formação contínua e unidades de formação de curta duração.

A esta abundância de percursos/designações somam-se também a diversidade das pessoas (e públicos) engajados no acesso a essas ações, cuja intensidade da procura (e necessidade) se traduzem numa ampla taxonomia: jovens e adultos, empregados e desempregados, pessoas à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, públicos desfavorecidas e jovens que não trabalham, não estudam nem estão em formação, imigrantes e pessoas com incapacidades, pessoas com baixos níveis de escolaridade e graduados do ensino superior.

É neste exigente contexto, com agudizadas tensões entre os diversos modos de organização dos sistemas de produção de qualificações, impregnados pelas “variações do capitalismo” na Europa (Soskice & Hall 2001) ou incitados numa “acústica de guerra” (Alho, 2008), que sempre se (re)clama a apaziguadora necessidade das intervenções e dos profissionais de orientação.

Orientação cujo sentido se foi construindo ao longo dos diversos ciclos de crise económica dos séc. XX e XXI, que foram moldando os seus modelos e as práticas, num escorregadio carreiro interligando a formação e o trabalho e onde a sempiterna aprendizagem ao longo da vida (e em todos os seus contextos) - nas suas dimensões formais, não formais e informais - foi sinalizando os percursos individuais de qualificação.

Fruto de tempo da esperança do pleno emprego e da pessoa certa no lugar certo (Parsons, 1909) num “encaixe” emparelhado entre características pessoais e exigências dos postos de trabalho, a orientação evoluiu depois para a “descoberta” do self e de intervenções visando a revelação e o desenvolvimento pessoal, modelo que seria dolorosamente alterado no confronto com as estruturas sociais e a urgência do treino de competências para conquistar os disputados lugares do mercado de trabalho. Estas perspetivas (re)focaram-se, já em finais do século passado, na relevância das perspetivas ecológicas e da interação comunitária, onde o incremento das relações fora dos contextos habituais (grupais) de vida se revelaram prometedoras na construção de novos projetos futuros.

Coexistindo numa multiplicidade de camadas conceptuais, a orientação relança-se agora para perspetivas de design da carreira, através da (re)construção dos discursos vocacionais assentes na compreensão das relações entre os múltiplos contextos (fragmentados) de trabalho/emprego/aprendizagem, tentando (naquilo que é possível) aceder a uma espécie de nova gramática dos investimentos vocacionais organizada por verbos como compreender, triar, antecipar, intuir (Law, 1991)

Num delicado processo, face à amplitude do campo de ação e à limitação de recursos, os profissionais dos serviços públicos de emprego e formação – Instituto do Emprego e Formação Profissional/IEFP - foram concebendo projetos, construindo programas, ensaiando modelos e experimentando práticas adaptadas aos diversos tempos e aos diferentes contextos de formação profissional.

Numa leitura sintética, as abordagens dos profissionais de orientação do IEFP priorizavam três momentos críticos de intervenção na formação profissional:

- 1) Antes das ações/percursos de formação – através de processos (individuais ou em grupo) que visavam a (re)distribuição dos candidatos pelas vagas de oportunidades de formação disponível (informação, orientação e seleção).
- 2) Ao longo da formação – através do acompanhamento (psicopedagógico) das ações de formação, visando garantir a integração dos aprendentes nos programas, o desenvolvimento das relações e dinâmicas interpessoais dentro dos grupos e a aproximação aos contextos reais de trabalho.
- 3) Após a formação – na promoção da inserção profissional e apoio na gestão da carreira.

Este movimento, consolidado com o desenvolvimento gradual dos serviços e das modalidades de formativas promovidas pelo IEFP confrontou-se, neste século XXI, com a urgente necessidade de respostas de orientação face ao (im)pressionante crescimento e multiplicidade das ofertas de formação, tanto internamente como em entidades privadas, e a uma procura dispersa, contingentada, incipiente ou pouco motivada, com múltiplas heterogeneidades e diversidade de espaços e locais de formação. Ao mesmo tempo, a crescente relevância dos processos de reconhecimento e validação de competência e dos percursos de educação e formação de adultos, permitiu relançar esperançosamente modelos inovadores de intervenção, assentes em metodologias de balanço de competências/construção de portefólios, mesmo que instabilizados na sua apropriação conceptual pela urgente (e ingente) mobilização de adultos pouco familiarizados com esses processos.

Este miradouro sobre as paisagens das praxis de orientação no contexto do IEF, permite que se tentem vislumbrar, na ténue nitidez de um território sobressaltado por mudanças bruscas do relevo e da relevância da orientação, alguns sinais do anunciado futuro e dos desafios com que se confrontarão os seus profissionais.

1) Emprego e formação: que qualificação para que trabalho?

Não parece haver maior certeza do que a incerteza acerca dos cenários sobre o futuro do trabalho e as suas interações com os processos de formação profissional. Poucas dúvidas também vamos tendo de que a estruturação do mercado de trabalho tenha uma relação direta e consistente com os sistemas de Educação e Formação Profissional (EFP), mesmo que influencie, indubitavelmente, a transição dos jovens e adultos para um emprego (Descy & Tessaring, 2002). Ainda assim os modelos que parecem funcionar com melhores níveis de desempenho, evidenciam um elevado nível de integração e coordenação entre o estado, as entidades formadoras e os empregadores.

Dados do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop, 2013) desafiam estas perspetivas ao elencarem as exigências de competências e formação/qualificação no horizonte de 2025:

- a) A proporção de trabalhadores que exercem profissões altamente qualificadas irá aumentar: em 2025, 44,1% da população empregada exercerá um trabalho altamente qualificado, face aos 41,9% em 2010 e 36,5% em 2000. Contudo, também a percentagem de empregos não qualificados registará um aumento contínuo, passando de 9,8% em 2000 e 10,2% em 2010 para 11,2% em 2025.
- b) Todavia, mesmo os empregos “não qualificados” e que tradicionalmente exigiram um menor nível de qualificações ou nenhuma formação, implicarão tarefas cada vez mais exigentes. Neste caso, mais que do nível de qualificação exigido para um emprego, será preciso ter em conta a evolução do grau de complexidade da rotina nas funções a desempenhar.
- c) Até 2025, e independentemente do nível de qualificação exigido, os empregos disponíveis serão cada vez mais aqueles que não poderão ser facilmente substituídos por via da tecnologia, das mudanças organizacionais ou da externalização de funções. Esses empregos (disponíveis) exigirão sobretudo capacidades de raciocínio, comunicação, organização e decisão.

2) A reconstrução permanente das trajetórias de formação.

Questão mundial sempre em revisão, a educação e formação profissional (EFP) foi objeto, no âmbito do *Shanghai Consensus* (UNESCO, 2012) de uma proposta de alargamento do conceito VET (Vocational Education and Training) – para TVET (Technical and Vocational Education and Training). Com esta nova designação procura-se impulsionar um quadro de entendimento no qual os sistemas de formação possam responder às (instáveis) exigências do mercado de trabalho, através do fomento da aquisição de saberes para a vida e das competências necessárias para o trabalho e para a aprendizagem permanente. O que parece estar em causa na TVET (educação e formação técnica e profissional, numa aceção portuguesa), será a capacitação para o aprender a aprender e como se adaptar, mais do que realizar unicamente a preparação para profissões específicas. Num outro sentido, o World Economic Forum (WEF, 2017) acentua a prioridade e urgência dos processos de “Reskilling and Retraining”, especialmente agudizados pelo inevitável envelhecimento da população ativa na Europa.

Estes cenários permitem entender o desenvolvimento de uma visão da formação profissional organizada em torno de cinco prioridades:

- i. a evolução da hiperespecialização para uma qualificação progressiva e permanente, com a secundarização das competências técnicas específicas (mas mantendo-se a sua centralidade em termos de nível de qualificação e o título profissional);
- ii. acentuação da valorização de um núcleo duro de atitudes, disposições, valores, como a iniciativa, criatividade, capacidades de comunicação, de resolução de problemas, trabalho em grupo, recolha e tratamento de informação;
- iii. Conceção de novos currículos (entendidos como as aprendizagens consideradas necessárias num tempo e num espaço), nos quais a formação esteja orientada para a aquisição de competências concretas e relevantes para os aprendentes, adotando e adaptando novos processos de avaliação dos resultados das aprendizagens, favorecendo e incitando o esforço e a progressão permanentes;

- iv. a centralidade da formação nos contextos de trabalho, lugares de múltiplos saberes e espaços de alternância (processo de orientação, de qualificação ou de inserção), assegurando a qualidade das aprendizagens no exercício profissional e acreditação dos seus resultados.
- v. A urgência de entranhar a formação nos novos modelos de organização do trabalho e modalidades de emprego (nomeadamente nas diversas zonas cinzentas das formas de precarização e intermitência).

3) Novas exigências para os sistemas, modelos e práticas de orientação.

Retomando o mote inicial do texto, que papel se pode antever para a orientação? A dispersão de múltiplos subsistemas de orientação (escolar, profissional, vocacional, de jovens e adultos, de desempregados, de jovens que não estudam nem estão em formação, de universitários, de inserção, de reabilitação) conduz inevitavelmente a um desperdício de recursos (e de histórias de vida,) resultante da ausência de interações ativas e construtivas entre serviços que poderiam constituir uma ampla rede de cooperação, promovendo o acesso a centros de recursos, o confronto com uma malha alargada, diversificada e articulada de opções de formação-qualificação, bem como a processos de reconhecimento e validação das competências adquiridas não formalmente. Estamos de novo no tempo (e no momento) de reafirmar a urgente necessidade de criação de uma matriz nacional dos serviços de orientação, que intencionalmente procure colocar a pessoa no centro de uma rede institucional e comunitária, que coopere e potencie as suas sinergias para encontrar soluções, para estimular projetos, para construir futuros.

Na ausência de desta espécie de pano (e de plano) de fundo, valerá a pena realçar a (eventual) pertinência de algumas propostas de intervenções de orientação na formação pelos profissionais do IEFP:

A. Intervenções antes da formação.

Desaparecida a correspondência quase direta entre a formação, a profissão e o emprego, mais se tem acentuado a importância de intervenções de orientação que apoiem as pessoas na exploração e investimento continuado nas possibilidades de formação/aprendizagem permanente e na criação de condições para construção dos projetos profissionais concretizáveis no(s) contexto(s) de vida de cada um. Assume relevância a valorização das aprendizagens não formais e informais realizadas ao longo da vida, bem como (no caso dos adultos desempregados) a (re)construção das suas narrativas vocacionais, procurando relacionar os diversos momentos (fragmentados) de emprego/desemprego, aprendizagens e competências já adquiridas, com vista à identificação de alvos e projetos de vida/trabalho exequíveis na rede de ofertas formativas existentes. Intervenção de orientação que vise religar os sentidos e finalidades dos percursos de aprendizagem (muitas vezes com marcas e cicatrizes dos sucessivos abandonos), fomentando a valorização pessoal (e social) dos processos formais de educação e formação profissional.

Num tempo em que diferentes opções podem conduzir a resultados equivalentes, a intervenção dos profissionais de orientação do IEFP deveria ter um foco preciso na criação de condições para a construção autónoma de percursos de aprendizagem, ancorados nas múltiplas possibilidades e combinatórias permitidas atualmente pelo sistema nacional de qualificações e pelo passaporte de competências (Qualifica).

B. Intervenções durante a formação.

A necessidade das intervenções de orientação durante (e ao longo) dos processos formativos (de forma regular e sistemática) não tendo nascido “naturalmente” nos modelos tradicionais de emparelhamento/distribuição dos candidatos pelas ofertas de formação, acabou por se afirmar como uma importante metodologia. De facto, a construção paulatina de projetos (e programas) de intervenção/acompanhamento, bem como a sua implementação nos percursos mais longos e qualificantes, demonstrou a importância desse momento (deliberado) de orientação vocacional na motivação e no investimento na formação pelos aprendentes.

Hoje, a questão coloca-se em termos das possibilidades de desenvolver estas iniciativas de forma continuada e intencional, suportada num projeto adaptado e negociado com os aprendentes. Temas como o envolvimento dos aprendentes nos processos de aprendizagem, desenvolvimento de relações interpessoais de confiança dentro do grupo, remoção de obstáculos de natureza afetiva e relacional com formadores e outros significativos da organização e da comunidade educativa, constituem-se como uma necessidade e uma espécie de garantia do investimento feito na formação.

Nos percursos com uma forte componente de formação em contextos profissionais, este acompanhamento é particularmente necessário no fomento de experiências de trabalho, ensaio das transições do contexto formativo para o estágio e no processo de socialização face às exigências e à cultura organizacional das empresas.

3. Após a formação

Apesar de todas as incertezas acerca da sua eficácia, os programas de promoção de competências de procura de emprego deverão continuar a ser um foco de intervenção dos profissionais de orientação. Mais do que a garantia (irrealista) do emprego, esta intervenção possibilitará o desenvolvimento de um sentido de carreira pelo aprendente, no qual a empregabilidade possa ser apreendida num sentido individual e portanto produto da sua capacidade/esforço de inserção profissional e no confronto com as mudanças de papel no interior das organizações (seja nas oportunidades seja nas dificuldades); empregabilidade apreendida, também, num sentido coletivo, com múltiplas interdependências e articulações com as oportunidades, instituições e regras que regulam o mercado de emprego.

Carreira e empregabilidade, termos de um binómio complexo, assente numa conceção que pressupõe (por parte da pessoa) uma ação amplamente flexível num mercado de trabalho desregulado, acentuando a exigência do desenvolvimento de competências transferíveis que permitam a mobilidade entre papéis profissionais; binómio condicionado pelas regras de funcionamento do mercado de trabalho, pela evolução dos ciclos económicos e pela própria dinâmica de empregabilidade dos restantes membros do grupo profissional de pertença.

Este “depois” - tempo de conclusão dos percursos de formação profissional - constitui um momento onde, eventualmente, se poderão identificar outros focos de intervenção, através de inovadoras modalidades de ação e novos suportes para processos de apoio e orientação (presencial e/ou a distância, suportadas em tecnologias de comunicação e informação).

4) Novos antes, durante e após...

Por último e com base neste intrincado enquadramento, arriscaremos antever novos desafios e novas exigências que se poderão colocar ao profissional de orientação do IIEFP, no âmbito dos serviços de emprego e formação:

- *O desenvolvimento das capacidades de aprendizagens dos públicos de formação.*

As comumente designadas *dificuldades de aprendizagem*, são uma problemática quase sempre esquecida, (mas agudizada pela multiplicidade, heterogeneidade e diversidade dos públicos da formação), quase sempre marcadas por percursos de abandono, exclusão e insucesso escolar. Este será (é...) um desafio que certamente obrigará os sistemas e modelos de formação a ter em consideração a avaliação dos modos de aprendizagem dos candidatos a formação, incentivando processos de educabilidade cognitiva e/ou a implementação de ambientes de aprendizagem técnica e tecnológica promotores do desenvolvimento através, precisamente, dos desafios do processo de aprender e dos seus resultados (pessoais e profissionais).

- *Balanço de Orientação/Balanço de Competências.*

Num horizonte social e económico turbulento e que apela a uma espécie de navegação profissional autónoma, o balanço de orientação (designação original do – atual – balanço de competências) emergiu como um promissor instrumento de orientação, desenvolvimento pessoal e gestão da carreira.

A evolução das práticas de balanço de competências em Portugal nestes últimos 20 anos tem sido marcada pela sua ampla disseminação, integrada em iniciativas e programas associados a sistemas de educação e formação de adultos, desde os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC) aos atuais Centros Qualifica. Contudo o direcionamento das atividades de balanço para os seus resultados “desejáveis”, nomeadamente em termos de avaliação, validação e certificação de competências, acarretou efeitos perniciosos, ao acentuar (novamente) um modelo de emparelhamento dos indivíduos (agora “avaliados”) com as ofertas de formação/ modelos de certificação; ainda assim o balanço de competências afirmou-se como um dispositivo de orientação, impulsionando e encorajando a participação ativa dos sujeitos na construção de (novos) projetos pessoais e de carreira. Balanço como percurso personalizado e complexo, que permite evidenciar não só o mais relevante (no juízo do próprio sujeito, contrastado com o do profissional de orientação) no que respeita quer aos seus saberes, aprendizagens, valores, motivações, competências e qualificações, quer nos aspetos relativos à tomada de decisão, à gestão dos recursos próprios, à resolução de problemas face às oportunidades e ameaças do contexto socioeconómico envolvente.

Sendo certo que, por definição, só voluntariamente a própria pessoa possa realizar o seu próprio balanço (como um ato singular e único), a dinamização e o apoio neste processo pelo profissional do IIEFP, realizado presencialmente e (eventualmente) a distância, poderá constituir uma significativa revitalização da sua função orientação/gestão da carreira.

c) *Orientação ao longo da vida*

A claríssima acentuação da multiplicidade de momento de escolha, de situações de desemprego, de retorno a processos educativos/formativos, de opções por percursos de aprendizagem não formais e voluntários, de tensos questionamentos face à natureza instável das formas de contratação (e contratualização) de trabalho/emprego, tem despoletado a percepção que a orientação é (também) uma necessidade ao longo da vida.

Assistiremos ao surgimento de modalidades inovadoras de apoio e orientação ao longo da vida, assentes na relação de confiança estabelecida com os profissionais de orientação do serviço público de emprego e formação, numa complexa dinâmica combinatória de serviços de orientação e media social, entrelaçada por fatores cognitivos, sociais, emocionais e éticos Provavelmente longe do “profissional de orientação online”, mas certamente induzido pela mobilização das onnipresentes tecnologias, aceleradoras no acesso a meios de informação sobre ofertas formativas, embebidas na multiplicidade de canais de comunicação (jornais, televisão, revistas, filmes), redes sociais, websites, etc.. Exigente confronto com o tempo do (ab)uso dos textos curtos e afirmativos, de notícias de 300 palavras (indexadas no google), de vidas online, tensa confluência entre o tempo da decisão e o tempo da concretização (paulatina) de escolhas de formação e opções de carreira.

Tempo de desafio e oportunidades de desenvolvimento de novas práticas (e paradigmas) numa maior proximidade e confiança com pessoas que procurarão ajuda dos serviços públicos de emprego e formação na gestão das suas carreiras e na exploração dos investimentos/decisões formativas, almejando o acesso um emprego digno e com direitos.

No hiato que se vai alargando entre a urgência da orientação e insustentável leveza dos seus sistemas formais de suporte, um elemento distintivo dos sucessos da formação profissional tem sido a mediação humana nos processos de (re)conciliação com investimentos educativos, aqui entendida como o apoio, aconselhamento, orientação e informação. Para lá dos eventuais desacordos conceptuais associados a alguns destes conceitos, parece-me indispensável a estabilização das metodologias de intervenção em orientação no serviço público de emprego e formação, legitimadas cientificamente, suportadas numa rede de conhecimento e inovação, através de um processo de formação/aprendizagem e supervisão/apoio dos seus profissionais.

Em Portugal Orientação parece esperar ainda a sua hora...

Precisamente a propósito do futuro da orientação profissional no IIEFP, um saudoso mestre e conselheiro de orientação profissional (Fernando Rocha) reafirmava, já em 1984, a necessidade urgente do reconhecimento da importância da orientação e a valorização da influência real das suas atividades no serviço público de emprego e formação.

Mas para lá destes ditames, expressava uma convicção que hoje, de novo, partilhamos:

“*Da nossa parte não diremos “assim seja”: temos feito e continuaremos a fazer o que esteja ao nosso alcance para que seja assim!*” (Rocha, 1985, p.192).

Bibliografia

- Alho, A. (2008). *FPA: a fábrica leccionada: aventuras dos tecnocatólicos no Ministério das Corporações*. Lisboa: Profedições,
- Campos, B. P. (1976). *Educação sem selecção social*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Campos, B. P. (1992). *A informação na orientação vocacional. A orientação na formação profissional: jornadas regionais de orientação*.
- Castro, J. M., & Pego, A. (1999). *A carreira já não é o que era... Cadernos de Consulta Psicológica*, 15/16, 11-20.
- Cedefop (2013) *Roads to recovery: three skill and labour market scenarios for 2025*. <http://www.cedefop.europa.eu/node/11926>
- Descy, P., & Tessaring, M. (2002). *Formar e aprender para gerar competências: segundo relatório sobre a investigação no domínio da formação profissional na Europa: Sinopse (Cedefop Referentes Series, 12)*.
- García Márquez, G. (1998). *Cem anos de solidão. Tradução de Margarida Santiago*, Dom Quixote
- Imaginario, L., & Castro, J. M. (2011). *Psicologia da formação profissional e da educação de adultos: Passos passados, presentes e futuros Colectânea de textos*. Porto: Livpsic.
- Law, B. (1991). *Community interaction in the theory and practice of careers work. Psychological intervention and human development*, 151-162.

- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Rocha, F. (1985). A Orientação Profissional no Instituto do Emprego e Formação Profissional: que futuro? *Cadernos de Consulta Psicológica*, 1, 185-192
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Soskice, D. W., & Hall, P. A. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- UNESCO. (2012). *SHANGHAI CONSENSUS Recommendations of the Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training 'Transforming TVET: Building skills for work and life*. UNESCO.
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Geneva.