



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

I. APRESENTAÇÃO

Este DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS tem como principais objetivos - organizar e sistematizar os conteúdos trabalhados e os resultados dos exercícios práticos realizados pelos participantes, e ao mesmo tempo, oferecer subsídios para as reflexões do terceiro encontro.

Tanto no primeiro, como no segundo encontro, realizados, respectivamente, nos dias 14 de junho e 16 de agosto, os participantes trouxeram contribuições valiosas para a temática *jovens e trabalho*.

Iniciamos o documento resgatando as reflexões do grupo sobre o *pensar e administrar estrategicamente* e as *concepções de HOMEM, MUNDO, EDUCAÇÃO e TRABALHO*, ambas realizadas no primeiro encontro.

Consideramos interessante trazer mais insumos para essas reflexões, e aprofundar a relação entre essas concepções, em especial a de *TRABALHO*, com o posicionamento das organizações na *formação profissional* dos jovens.

Apresentamos de forma resumida as mudanças ocorridas ao longo do tempo na forma de organização do *trabalho* e sua influência nos modelos de *formação profissional*, com destaque para o “modelo de desenvolvimento de competências”.

Escrever esse texto foi um intenso exercício de reflexão, e a cada leitura dele, novas questões surgiam. Com certeza, sua maior contribuição será incentivar essa mesma reflexão e o aprofundamento das importantes questões que envolvem a formação profissional dos jovens.

BOA LEITURA E BOAS REFLEXÕES !

Forte abraço,

Andreia Saul e Equipe FICAS

*Compartilhando conhecimentos,
transformando pessoas e organizações*

II. PENSAR E ADMINISTRAR ESTRATEGICAMENTE

Na visão dos participantes do 1º Encontro Temático, realizado no dia 14 de junho, *pensar e administrar estrategicamente* é:

- *ter uma equipe alinhada,*
- *discutir princípios e concepções de mundo e homem (afetividade e intuição),*
- *corrigir desvios,*
- *conhecer e procurar situações,*
- *realizar um estudo de viabilidade,*
- *organizar e otimizar os recursos,*
- *buscar resultados,*
- *ter flexibilidade,*
- *ouvir os interessados,*
- *trocar com projetos que sejam referência,*
- *reciclar o conhecimento,*
- *promover encontros e estratégias para alinhar jovens, organizações sociais, empresas e poder público,*
- *prever riscos e potencialidades,*
- *pensar em longo prazo,*
- *buscar parcerias,*
- *considerar todas as variáveis,*
- *alinhar, organizar, planejar e avaliar todas as ações,*
- *buscar a "auto-sustentabilidade",*
- *definir objetivos,*
- *ter um fim determinado,*
- *fazer um diagnóstico pautado na missão,*
- *ter tempo,*
- *construir um projeto (processo).*

Complementando essa visão, na concepção do FICAS *pensar e administrar estrategicamente* é a organização estar preparada para responder às mudanças internas e externas sem desviar-se da sua missão e dos seus valores.



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

Isso significa a organização assumir um *posicionamento estratégico* perante essas mudanças, ou seja, *o que ela irá fazer e o que ela não irá fazer* para atingir seus objetivos, considerando o ambiente interno (pontos fortes e vulneráveis) e externo (oportunidades e ameaças) e respeitando seus valores, com a finalidade de cumprir sua missão e caminhar na direção da sua visão.

Para Hudson (1999), uma *administração estratégica* tem três componentes essenciais: a *missão* (razão de ser da organização), os *objetivos* (o que a organização pretende alcançar em um determinado espaço de tempo) e as *estratégias* (como os recursos humanos e financeiros serão aplicados para alcançar os objetivos propostos).

Além de posicionar a organização internamente e externamente, *pensar e administrar estrategicamente* é importante para: estabelecer prioridades na organização (objetivos e metas bem definidos), direcionar os esforços de toda equipe (maior comprometimento, motivação e uma definição clara de papéis), indicar como os recursos financeiros, humanos e outros serão aplicados para alcançar os objetivos (otimizar os recursos) e, criar uma conexão entre a organização e seus parceiros (união de todos em torno de objetivos comuns).

"As pessoas consideram motivador estarem envolvidas no desenvolvimento de planos e prioridades de longo prazo nas organizações", portanto, ressalta Hudson (1999), "administrar organizações por meio de estratégias gera maior comprometimento de todos".

Uma *gestão estratégica* não se preocupa apenas em avaliar os resultados, verificar as estratégias e conferir se as metas foram atingidas com eficiência e eficácia, mas também em motivar as pessoas e tomar cuidado para que o trabalho de cada uma esteja ajustado às estratégias da organização e que seja motivo de realização e satisfação pessoal. Afinal, as organizações refletem as pessoas que nela estão.

Garantir um fluxo de comunicação permanente para que todos os envolvidos na organização possam *participar* das decisões e *compartilhar as crenças e valores comuns* é um desafio constante, ressalta Drucker (1997).

Desta forma, iniciamos a primeira oficina estimulando a reflexão dos participantes sobre as *concepções* que norteiam sua atuação, ou seja, de HOMEM, MUNDO, EDUCAÇÃO e TRABALHO.

*A determinação não é um pensamento, nem um objeto, nem um desejo.
A determinação é o que faz o espírito atravessar uma parede e voar pelo espaço até o infinito.*

Carlos Castaneda

III. CONCEPÇÕES DE HOMEM, MUNDO, EDUCAÇÃO E TRABALHO

As *concepções* de HOMEM, MUNDO, EDUCAÇÃO e TRABALHO (essa última, principalmente no caso das *ongs* que atuam com *formação profissional*) norteiam a atuação das organizações sociais e refletem as crenças e valores da sua equipe.

No entanto, sabemos que muitas vezes o alinhamento das equipes em torno dessas *concepções* fica prejudicado pela correria do dia a dia. Isso pode gerar, em alguns casos, uma diferença entre o referencial teórico defendido pela organização, ou por suas lideranças, e sua prática educativa. Além disso, se cada educador/a desenvolve seu trabalho com base nas suas próprias *concepções*, certamente pode confundir o/a jovem que está em processo de formação.

Compreendemos, pela nossa própria experiência e das organizações sociais que já passaram pelos *Programas do FICAS*, que alinhar as *concepções e práticas educativas* com toda a equipe, considerando as crenças e valores de cada um/a, é um processo longo - principalmente quando os educandos/as e suas famílias são envolvidos. Além disso, esse alinhamento exige: abertura para o novo, disposição para mudanças, humildade para reconhecer falhas e fragilidades, e orgulho para reconhecer acertos e potencialidades.

Apesar das exigências desse processo, o alinhamento interno é fundamental para que a organização se fortaleça e possa se *posicionar de forma mais estratégica* com relação a sua causa.

Partindo das reflexões dos participantes do 1º Encontro Temático sobre as *concepções* de HOMEM, MUNDO, EDUCAÇÃO e TRABALHO, foi possível agrupá-las conforme mostram os quadros abaixo:

Quadro 1 – CONCEPÇÃO DE HOMEM

- **Sujeito histórico** → *em construção, transformação, em movimento (contração e expansão), imperfeito e ambigüidade.*
- **Sujeito social** → *relacionamentos, integrar-se, interage, dimensão pessoal e social, subjetividade, sensibilidade, afetivo, linguagens e diversidade.*
- **Ser que cria** → *criação, transforma-reinventar, transformador, realizador.*
- **Ser que busca** → *sonho, desejo-necessidade, racionalidade e identidade.*

Quadro 2 – CONCEPÇÃO DE MUNDO

- **Diversidade** → pluralidade, universo, complexidade, realidade, culturas, relações e totalidade.
- **Equilíbrio** → correlação de forças, ordem e caos, descortinado e cortinado, leitura-oportunidades, natureza em transformação-degradação, desigualdade e fragilidade.
- **Espaço de transformação** → espaço de construção, espaço coletivo-individual, integração com o todo e desafios.

Quadro 3 – CONCEPÇÃO DE EDUCAÇÃO

- **Construção conjunta** → construção, troca, relacionamento e processo de tomada de decisões.
- **Direito** → porta de entrada, acesso a bens culturais de forma sistemática, solução-solução x problema.
- **Ferramenta para o desenvolvimento** → formação humana, potencialidade, criatividade, desenvolvimento integral, desafio, transformação, experimentação e respeito à singularidade.

Quadro 4 – CONCEPÇÃO DE TRABALHO

- **Desenvolvimento e realização** → possibilidade, movimento, dinamismo, identidade, auto-estima, relações, valores e necessidade intrínseca.
- **Transformação** → ação transformadora, meio de atuar e interferir, natureza-homem-trabalho, inclusão-cidadania, tornar real o ideal.
- **Conflito** → sociedade de mercado x qualificação x empregabilidade, direito x prisão, sobrevivência x prazer, ser x ter, desafio (o que é o trabalho hoje ?), competências e habilidades x desenvolvimento humano e potenciais.

Com base nas concepções, é interessante refletir sobre as seguintes questões:

1ª. Que jovem queremos formar ?

2ª. Que sociedade devemos lutar para construir ?

3ª. Como educar para formar o/a jovem que queremos ?

4ª. Como entendemos o trabalho para o qual preparamos os/as jovens ?



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

Costa (2000), faz a seguinte reflexão sobre a primeira questão (*que jovem queremos formar ?*): *"durante a era de extremos, que foi o século XX, o mundo capitalista baseou-se em um ideal de homem muito autônomo, porém pouco solidário, enquanto os países socialistas cultivaram um homem compulsoriamente solidário e muito pouco autônomo. O desafio de construir um novo horizonte para a educação tem levado muitos educadores a se voltarem para a formação do homem autônomo e solidário, aproveitando, assim, o melhor dos dois mundos"*.

Além de autônomo e solidário, é importante que o jovem seja competente, ressalta Costa (2002), no sentido das quatro aprendizagens (*aprender a ser, a conviver, a fazer e a aprender*) indicadas no "Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI", organizado por Jacques Delors.

Consideramos importante incluir na primeira questão, uma reflexão sobre – *quem são os/as jovens que estamos formando ?* Um diagnóstico mais aprofundado sobre o perfil desses/as jovens (quem são, o que pensam, quais seus medos, expectativas e desafios, quais suas potencialidades e fragilidades, ...), e também de suas famílias, com certeza trará subsídios fundamentais para as práticas educativas dos programas de *formação profissional* de cada organização social.

Na segunda questão (*que sociedade devemos lutar para construir ?*), Costa (2000) nos remete ao Artigo 3º da Constituição Federal – *"Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I. construir uma sociedade livre, justa e solidária, II. garantir o desenvolvimento nacional, III. erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, IV. promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"*.

Se essa é a sociedade dos nossos sonhos, a pergunta que vem em seguida é – *o que faremos para construí-la ?* Com certeza, a *educação* tem um peso fundamental nessa construção, como ressaltado no relatório acima citado (Delors, 1999 *Apud* Campbell, 2002):

"Ao ver-se confrontada com os muitos desafios que o futuro guarda para ela, a humanidade vê na educação um valor indispensável à sua tentativa de atingir os ideais de paz, liberdade e justiça. Ao concluir seus trabalhos, a Comissão afirma sua crença de que a educação tenha um papel fundamental a desempenhar no desenvolvimento pessoal e social. A Comissão não vê a educação como uma cura milagrosa ou como uma fórmula mágica para abrir as portas de um mundo onde todos os ideais serão alcançados, mas sim como um dos principais meios que temos à nossa disposição para favorecer a

criação de uma forma mais profunda e mais harmônica de desenvolvimento humano, e assim, reduzir a pobreza, a exclusão, a ignorância, a opressão e a guerra”.

Inúmeros autores versam sobre o tema *educação* e podem subsidiar as reflexões sobre a terceira questão (*como educar para formar o/a jovem que queremos ?*), mas esse relatório - "Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI" - desenvolvido entre 1993 e 1996, organizado por Delors (1999) e com o qual colaboraram educadores/as do mundo inteiro, é sem dúvida, uma leitura obrigatória para todos nós. As declarações produzidas durante as *Conferências Mundiais sobre Educação para Todos*, especialmente a *Declaração de Jomtien* (Jomtien, Tailândia, 1990), também trazem insumos importantes nas discussões sobre essa temática.

Os grandes mestres da educação, entre eles, Froebel, Wallon, Makarenko, Freinet, Piaget, Vygotsky e Freire, certamente deixaram suas marcas nas nossas *concepções de educação*. Mas, lembrem-se, mais importante que estudar um vasto referencial teórico, é saber como aplicá-lo na prática e como alinhá-lo com toda a equipe.

No FICAS, acreditamos que a *educação para valores*, defendida por diversos autores e organizações, é a base para a formação de jovens *autônomos, solidários, competentes e com potencialidades para contribuir na transformação da sociedade*. Além disso, acreditar verdadeiramente no potencial de quem estamos formando, e investir fortemente nisso, é o ponto de partida de todos os nossos Programas. Arendt (2001) ressalta que:

"A educação é o ponto em que decidimos se amamos o mundo o bastante para assumirmos a responsabilidade por ele e, com tal gesto, salvá-lo da ruína que seria inevitável se não fosse a renovação e a vinda dos novos e dos jovens. A educação é também onde decidimos se amamos nossas crianças o bastante para não expulsá-las de nosso mundo e abandoná-las a seus próprios recursos, e tampouco arrancar de suas mãos a oportunidade de empreender alguma coisa nova e imprevista para nós, preparando-as em vez disso com antecedência para a tarefa de renovar um mundo comum”.

Para refletir sobre a quarta questão (*como entendemos o trabalho para o qual preparamos os/as jovens ?*), é importante compreender as transformações ocorridas ao longo dos anos na forma de organização do trabalho e como isso vem influenciando a *formação profissional*. Por esta razão, vamos abordar esse tema no próximo item.

Aprendemos olhando para trás. Evoluímos olhando para frente. Ashley Montagu

IV. CONCEPÇÕES DE TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A compreensão sobre as transformações ocorridas na forma de organização do *trabalho* ao longo do tempo e sua influência nos modelos de *formação profissional* tem como ponto de partida a seguinte pergunta:

o que é trabalho ?

Leite (2003, *Apud* Freitas & Papa, 2003) destaca que, independente dessas transformações, o *trabalho* continua sendo uma referência importante na nossa sociedade, por dois principais motivos: "*por ser essencial à sobrevivência e ao consumo, e por ser um espaço de socialização, aprendizagem e construção da identidade pessoal e grupal, ou seja, uma referência básica de inclusão social*".

Manfredi (2002) reforça essa idéia, ressaltando que:

- "*o trabalho constitui uma das bases estruturantes da economia de qualquer sociedade, uma força social de produção de bens e serviços e uma fonte de renda e sobrevivência de grandes segmentos das populações humanas. Além disso, constitui também um instrumento de inserção social*".
- "*o trabalho é base para a estruturação de categorias sócio-profissionais, faz nascer práticas criativas, ordena os ritmos e a qualidade de vida, enfim, determina as relações entre os diferentes grupos, classes e setores da sociedade, mediante os quais se definem parâmetros de identidade social e cultural, de cooperação, de solidariedade, ou, então, de competição, lutas e conflitos sociais*".
- "*o trabalho, por sua importância na estruturação da sociedade, também constitui objeto de ação e de intervenção de políticas governamentais*".

Nas concepções trazidas pelos participantes do 1º Encontro Temático, o *trabalho* possibilita o *desenvolvimento e realização* pessoal, além de ser um *meio de atuar e interferir na sociedade*. Mas, ao mesmo tempo, *gera conflito* (ser x ter, sobrevivência x prazer, ...).

E para os/as jovens, o que é trabalho ?

Algumas organizações, entre elas UNESCO, UNICEF e Banco Mundial, têm se preocupado em abrir espaços para ouvir adolescentes e jovens sobre várias temáticas, inclusive sobre *trabalho*. Vejam a seguir alguns depoimentos:

PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

"Dialogar sobre a situação da juventude no mundo do trabalho, geração de renda e empregabilidade é uma questão bem complexa. O desafio de trabalhar com esses jovens passa por três questões: metodologia de trabalho, participação juvenil e inclusão social e profissional. Falo de jovens sem oportunidade, que freqüentaram escola sem qualidade de ensino, de famílias desestruturadas, mães e pais de crianças sem planejamento, egressos do sistema penal, cumprindo medidas sócio-educativas, em um mercado cruel e competitivo, com alto índice de preconceito ... O mundo do trabalho transforma vidas e nossa intervenção se faz indispensável e urgente para construirmos uma nova relação que garanta trabalho decente à juventude brasileira" – Rodrigo Amaral, Instituto de Juventude Contemporânea (Banco Mundial. 2004. *Vozes Jovens: um olhar das organizações e movimentos de juventude sobre o Brasil do Século XXI*. Brasília. Banco Mundial – www.bancomundial.org.br).

"Trabalhar é ter uma participação economicamente ativa na sociedade. Os princípios do trabalho solidário são uma nova forma de participar" – Verônica Sá, 18 anos, Conexão Solidária (Onda Jovem, ano I, número 2 – julho/outubro/2005)

"Não quero largar o trabalho, nem ir mal na escola. Afinal, pobre tem que estudar para se dar bem na vida" (UNICEF. 2004. *A Voz dos Adolescentes* - www.unicef.org/brazil)

"É muito cansativo trabalhar o dia todo e ainda estudar à noite. Tinha que andar muito para ir de um lugar ao outro" – A. L., 16 anos, deixou a escola e se dedica somente ao trabalho em um mercadinho (Onda Jovem, ano I, número 2 – julho/outubro/2005)

"... Afinal, o mercado formal de trabalho encolhe a cada dia e o chamado emprego de carteira assinada tem seus dias contados. Não se pode agir como se nada tivesse mudado. Em vez de formar jovens para o primeiro emprego, é necessário que sejam formados para o primeiro negócio, pois até mesmo os empregos que são oferecidos já são investidos de caráter de negócio, na forma de terceirização. O Brasil mudou, e hoje, as escolas de nível superior estão produzindo mão de obra barata ou desempregados com uma certa qualificação. Aí é que entra o empreendedorismo como ação essencial para o desenvolvimento econômico e social do Brasil, tanto no campo da formação profissional, como no terreno da criação de um ambiente institucional necessário para a disseminação e consolidação de empreendimentos sólidos e perenes. É preciso aprofundar a análise sobre o universo de pequenos empreendedores, estabelecendo políticas e práticas institucionais que os incluam nas primeiras categorias de estratégias de desenvolvimento do Brasil" – Alessandra Selhorst – Confederação Nacional de Jovens Empresários (Banco Mundial. 2004. Vozes Jovens: um olhar das organizações e movimentos de juventude sobre o Brasil do Século XXI. Brasília. Banco Mundial – www.bancomundial.org.br).

Os depoimentos acima mostram que os/as jovens apresentam visões bem distintas sobre o *trabalho*, por essa razão, é interessante incluir no diagnóstico do perfil dos/as jovens da sua organização, a visão deles/as, e se possível também da sua família, sobre esse tema. Com certeza isso irá trazer subsídios fundamentais para nortear seus programas de *formação profissional*.

Com a reflexão sobre *trabalho* realizada, voltamos à seguinte pergunta:

Como as transformações na forma de organização do trabalho vêm influenciando os modelos de formação profissional ?

O histórico das transformações ocorridas na forma de organização do *trabalho* está diretamente relacionado à própria história do homem. Nos primeiros agrupamentos humanos, ainda na era primitiva, o tipo de trabalho realizado instituiu a divisão social entre homens e mulheres, e também entre adultos e crianças – ressaltando seu papel na estruturação da sociedade.



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

Segundo Manfredi (2002), o primeiro grande marco de mudança na forma de organização do *trabalho* ocorreu quando a sociedade passou da produção de subsistência para a de troca (dos mercados). Neste livro, a autora traz um relato bastante completo sobre a evolução do *trabalho* ao longo do tempo, inclusive no Brasil, relacionando-a à *educação profissional*.

Nos últimos anos, o debate sobre as mudanças ocorridas na forma de organização do *trabalho* tem se intensificado. Porém, segundo Depresbiteris (1995), pouco se tem refletido sobre como as organizações de *formação profissional* deveriam agir frente a essas transformações, que, certamente, estão provocando impactos sobre o perfil desejado do novo trabalhador.

Uma idéia central nesse debate, ressaltada por Leite (1995), é a de que *taylorismo, fordismo e organização científica*, considerados os princípios do antigo paradigma "correspondem à escolha de organização e gestão do trabalho ligadas a: situações de mercado (mercado vendedor), tipo de produtos (produtos padronizados) e modos de produção (produção de massa e grande série estável)".

Para compreender melhor, vejam a explicação do Ministério do Trabalho/SEFOR (1995):

- "a forma taylorista está associada à análise científica do trabalho e a sua desqualificação e degradação, e tem as seguintes características - fragmentação e cronometragem de tarefas, separação entre concepção e execução, disciplina e controle sobre o trabalho, expropriação do saber e da autonomia do trabalhador".
- "a forma fordista costuma ser tomada em duas acepções, articuladas e mutuamente condicionadas - global, como sistema sócio-político-econômico ou regime de acumulação, e restrito, como padrão sócio-técnico de organização da produção e do trabalho fabril".

Nos princípios do antigo paradigma, o trabalhador/a era um recurso equiparável a uma máquina, o que demonstrava uma visão extremamente utilitarista do homem (Depresbiteris, 1995). Neste contexto, continua a autora, a "formação profissional tinha como objetivo preparar o trabalhador para um posto específico de trabalho, desta forma, as instituições adotavam como estratégias de ensino: conteúdos veiculados de maneira linear, separando os conhecimentos tecnológicos em informações mediatas e imediatas com relação à prática, e atribuindo ao professor o exclusivo papel de transmitir a técnica do posto de trabalho".

Vejam resumo no quadro a seguir:

Quadro 5 – RELAÇÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS DO ANTIGO PARADIGMA DO TRABALHO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

PRINCÍPIOS DO ANTIGO PARADIGMA	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
<ul style="list-style-type: none"> - trabalho considerado como <i>industrial, operário, assalariado, masculino, alienado e desqualificante</i>, - marcado pelo "taylorismo" e "fordismo", - organização de trabalho autoritária, - trabalhador/a equiparável a máquina – visão utilitarista do homem, - importância ao "saber fazer". 	<ul style="list-style-type: none"> - preparação para um posto específico de trabalho, - estratégias de ensino utilizadas na formação: conteúdo específico e voltado à prática, desenvolvimento de habilidades e atitudes específicas ao posto de trabalho, - transmitir técnicas do posto de trabalho é o único papel do professor/formador.

Já nos princípios do novo paradigma, o trabalhador/a não pode mais apenas "saber fazer", é necessário "saber pensar e saber aprender", ressalta Leite (1995): "*emerge nesse processo um novo perfil e um novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, incluindo também ampla formação geral e sólida base tecnológica. Este novo perfil valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento*".

Segundo Depresbiteris (1995), a *formação profissional* ganha, neste contexto, um novo significado: "*formar o trabalhador nas competências técnicas e nas capacidades que lhe permitam atuar de maneira mais crítica e criativa na sociedade, exercendo um papel de agente de mudança*". Vejam resumo no quadro a seguir:

Quadro 6 – RELAÇÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS DO NOVO PARADIGMA DO TRABALHO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

PRINCÍPIOS DO NOVO PARADIGMA	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
<ul style="list-style-type: none"> - trabalho considerado como uma atividade consciente, - trabalhador como sujeito do processo produtivo, - "saber pensar" e "saber aprender", - valorização no trabalhador de características como participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - educando como centro do processo de formação, - formação baseada nos quatro pilares da educação, com foco no desenvolvimento de competências, - desenvolver no trabalhador competências, permitindo que atue de forma mais crítica e criativa na sociedade.

É importante ressaltar que princípios do antigo e novo paradigma do *trabalho* se misturam – muitas empresas convivem tanto com a necessidade de uma gestão moderna voltada para o trabalho flexível, em equipe e com desenvolvimento de *competências*, quanto com a necessidade de um modelo *taylorista/fordista*, centrado na divisão e especialização do *trabalho*, conforme destacado por Martino (2001).

Cabe agora, retomar a seguinte pergunta:

Como as organizações de formação profissional devem agir frente a essas transformações ?

A formação profissional baseada nos princípios do novo paradigma do trabalho, focada no *desenvolvimento de competências*, tem exigido das organizações sociais novas práticas educativas. Nossa experiência nessa área nos fez perceber que, nesse processo de mudança, é fundamental investir:

- *no alinhamento e realinhamento constante com a equipe, abrindo um espaço verdadeiro para a troca de conhecimento e experiências entre todos os educadores/as (lembrem-se, todos na organização são educadores/as !),*
- *na formação continuada dos educadores/as,*
- *no registro das atividades (preferencialmente, diário), e,*
- *na avaliação sistemática da prática educativa (ação – reflexão – reação).*

Mas, o que realmente vem a ser desenvolver competências ?

Para responder melhor essa pergunta, vamos abordar esse tema no próximo item. Mas, vale ressaltar que nem todas as instituições de ensino estão encarando esse desafio. Segundo Perrenoud (2000), *no caso das escolas, a realidade prática nos mostra que:*

- *"a escola continua pensando os aprendizados em termos de conhecimentos, por ser o que melhor domina",*
- *"a escola teme a abordagem por competências por causa dos questionamentos a respeito da transposição, do planejamento e dos contratos didáticos, tais como costumam acontecer",*
- *"é mais fácil avaliar os conhecimentos de um aluno do que suas competências, pois para isso é necessário observá-lo lidando com tarefas complexas, o que exige tempo e abre caminhos à contestação".*

Os sentidos nos ajudam a perceber o mundo. A razão nos permite explicar o que acontece. Mas só a sabedoria nos permite compreender e dar sentido à vida. Autor desconhecido

V. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E COMPETÊNCIAS

O Instituto Camargo Corrêa adota a seguinte concepção de *competência*, com a qual nos identificamos:

*"competências pessoais e profissionais constituem a capacidade dos indivíduos de mobilizar, articular e colocar em ação, conhecimentos, valores e habilidades necessários ao convívio solidário em sociedade e ao desempenho eficiente e eficaz de atividades profissionais requeridas pelo mundo do trabalho"*¹

O "Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI" organizado por Delors (1999), já mencionado anteriormente, ressalta as *quatro aprendizagens*, relacionando-as com as *quatro competências* fundamentais na formação do/a jovem *autônomo, solidário e competente*.

O quadro a seguir, adaptado de Costa (2002), relaciona as *quatro aprendizagens* e *competências*, com as atitudes e habilidades desenvolvidas em cada uma delas:

Aprendizagens	Competências	Atitudes	Habilidades
Aprender a ser	competências pessoais	autodesenvolvimento (voltado para si mesmo)	autoconhecimento, autoconceito, auto-estima, ...
Aprender a conviver	competências relacionais	alterdesenvolvimento (voltado para o outro)	habilidades de relacionamento interpessoal e social, várias dimensões do cuidado
Aprender a fazer	competências produtivas	desenvolvimento das circunstâncias (voltado para a realidade econômica, social, ...)	trabalhabilidade (autogestão, co-gestão, heterogestão)
Aprender a aprender	competências cognitivas	desenvolvimento intelectual (voltado para a gestão do conhecimento)	habilidades metacognitivas (autodidatismo, didatismo, construtivismo)

¹ Definição adaptada da Resolução nº 04/99, que institui as *Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico*, produzida pela *Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação*.



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

Segundo Costa (2005), a *competência produtiva* (aprender a fazer) está relacionada com um conjunto de habilidades:

- *Habilidades Básicas* → são as habilidades fundamentais para sobreviver nos dias de hoje. Entendidas como domínio funcional da leitura, escrita e cálculo, no contexto do cotidiano pessoal e profissional, além de outros aspectos cognitivos e relacionais – como raciocínio lógico, capacidade de abstração – necessários tanto para trabalhar, como para viver em uma sociedade moderna.
- *Habilidades Específicas* → são fundamentais para a produção de um bem ou serviço, sua principal característica é a flexibilidade. Estas habilidades são definidas como conhecimentos técnicos, atitudes e habilidades demandadas por ocupações do mercado de trabalho, tendo em vista os processos de reestruturação produtiva, que atingem tanto empresas de ponta como as de pequeno porte e mesmo o mercado informal.
- *Habilidades de Gestão* → são fundamentais para dirigir, gerenciar, coordenar, controlar e avaliar o próprio trabalho ou o de outras pessoas. São compreendidas como competências de auto-gestão associativas e de empreendimento, fundamentais para a geração de trabalho e de renda.

As competências identificadas por Perrenoud (2000), que tem se destacado no estudo dessa temática, como fundamentais para a *autonomia* das pessoas corroboram com as apresentadas acima:

- "saber identificar, avaliar e valorizar suas possibilidades, seus direitos, seus limites e suas necessidades",
- "saber formar e conduzir projetos e desenvolver estratégias, individualmente e/ou em grupo",
- "saber analisar situações, relações e campos de força de forma sistêmica",
- "saber cooperar, agir em sinergia, participar de uma atividade coletiva e partilhar liderança",
- "saber construir e estimular organizações e sistemas de ação coletiva do tipo democrático",
- "saber gerenciar e superar conflitos",
- "saber conviver com regras, servir-se delas e elaborá-las",



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

- *"saber construir normas negociadas de convivência que superem diferenças culturais".*

Com certeza, outra pergunta surgirá nesse momento:

Como desenvolver nos jovens as competências necessárias para seu desenvolvimento pessoal, social e profissional ?

Jacinto & Suarez (1995) apresentam alguns desafios da *formação profissional* de jovens dos setores populares urbano, ou seja, jovens em situação de vulnerabilidade social:

- *"compensar os déficits produzidos no seu processo de escolarização, seja por um abandono precoce da educação formal, ou por uma preparação escolar deficiente",*
- *"transmitir conhecimentos, valores e atitudes que lhes possibilitem a inserção no mundo do trabalho em mudança, onde cada vez é mais evidente a demanda por trabalhadores polivalentes".*

No 2º Encontro Temático os participantes levantaram outros desafios que suas organizações tem se deparado na sua prática educativa, entre estes estão:

- *encontrar um equilíbrio entre o foco no educando e na "profissão",*
- *encontrar uma solução satisfatória para incluir nos seus programas os jovens que mais necessitam,*
- *montar um currículo apropriado que atenda às verdadeiras necessidades de formação dos jovens dentro de um tempo razoável,*
- *conciliar a imaturidade própria da idade dos jovens com a maturidade exigida pelo ambiente de trabalho,*
- *enfrentar a contradição entre uma formação profissional criativa e sofisticada (desenvolvimento de competências) e a oferta de trabalho limitada a atividades simples e repetitivas,*
- *enfrentar a evasão de jovens que deixam o programa por necessidade de renda imediata,*
- *preparar o educando para assumir e valorizar todas as pequenas ações que envolvem seu trabalho.*



PROGRAMA PROFISSÃO FUTURO

1º e 2º Encontros Temáticos

DOCUMENTO SÍNTESE DOS ENCONTROS TEMÁTICOS

Com certeza, ao realizar o diagnóstico do perfil do/a jovem da sua organização, outros desafios serão somados. O material produzido na 93ª *Conferencia Internacional do Trabalho*, promovida pela Organização Internacional do Trabalho em maio desse ano (OIT, 2005), traz dados e insumos interessantes para refletir de forma mais ampla com relação a esses desafios.

É importante, segundo Jacinto & Suarez (1995), que os programas de *formação profissional* voltados para jovens em situação de vulnerabilidade social:

- "*sejam suficientemente flexíveis para permitir a reincorporação dos alunos que abandonam os cursos pela necessidade urgente de gerar renda*",
- "*adotem uma estrutura modularizada, atendendo diferentes níveis de complexidade nos conteúdos*",
- "*incluam entre seus objetivos o acompanhamento dos jovens, por meio da implementação de atividades complementares*",
- "*apóiem os jovens após a etapa formativa, por exemplo, estreitando o vínculo com as empresas e/ou potenciais empregadores*".

Para finalizar, é interessante refletir sobre o *papel das organizações sociais na formação profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social*. Certamente, as concepções de HOMEM, MUNDO, EDUCAÇÃO e TRABALHO irão influenciar diretamente no seu *posicionamento estratégico* frente a todas essas mudanças mencionadas no texto.

Vamos deixar essa questão para sua reflexão:

Qual o papel das organizações sociais na formação profissional de jovens ?

*Coragem não é a ausência do medo,
é considerar que algo é mais importante que esse medo.*

Ambrose Redmoon



BIBLIOGRAFIA CITADA E RECOMENDADA

- ARENDDT, H. 2004. *A condição humana*. Forense Universitária. Rio de Janeiro. 352p.
- CAMPELL, J. (org). 2002. *Construindo um futuro comum: educando para a integração na diversidade*. Brasília. UNESCO. 264p.
- COSTA, A. C. G. da. 2000. *Protagonismo juvenil: adolescência, educação e participação democrática*. Fundação Odebrecht. Salvador. 332p.
- COSTA, A. C. G. da. 2002. *O Programa Cuidar passo a passo: guia do professor*. Instituto Souza Cruz. Rio de Janeiro. 172p.
- COSTA, A. C. G. da. 2004. *Ser empresário: o pensamento de Noberto Odebrecht*. Versal. Rio de Janeiro. 349p.
- COSTA, A. C. G. da. 2005. *Competências dos jovens para o mundo do trabalho*. ACJ Brasil. São Paulo. 22p.
- DEPRESBITERIS, L. 1995. *Avaliação de projetos educativos de formação profissional*. IN: *Educação, trabalho e desenvolvimento*. nº 65, vol. 15, p. 151-158. INEP. Ministério da Educação. Brasília.
- DELORS, J. (org) 1999. *Educação – um tesouro a descobrir. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional de Educação para o Século XXI*. São Paulo. Cortez. 288p.
- DEMO, P. 2000. *Conhecer e Aprender*. Artes Médicas Sul. Porto Alegre. 152p.
- DRUCKER, P. F. 1997. *Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas*. Pioneira. São Paulo. 166p.
- FILPOUSKI, A. M. & STEPHANOU, M. (orgs). 2001. *Cidadania e o mundo do trabalho: estratégias pedagógicas para jovens e educadores*. Fundação Maurício Sirotsky Sobrinho. NIUE-UFRGS. Porto Alegre. 223p.
- FREITAS, M. V. de & PAPA, F. de C. (org). 2003. *Políticas públicas: juventude em pauta*. São Paulo. Cortez. Ação Educativa. Fundação Friedrich Ebert. 231p.

- GONÇALVES, W. V. 1995. *Formação de formadores: eixo estratégico da educação para o trabalho*. IN: *Educação, trabalho e desenvolvimento*. nº 65, vol. 15, p. 121-132. INEP. Ministério da Educação. Brasília.
- HUDSON, M. 1999. *Administrando organizações do terceiro setor: o desafio de administrar sem receita*. Makron Books. São Paulo. 309p.
- JACINTO, C. & SUAREZ, A. L. 1995. *Juventude, pobreza e formação profissional na América Latina*. IN: *Educação, trabalho e desenvolvimento*. nº 65, vol. 15, p. 138-142. INEP. Ministério da Educação. Brasília.
- LEITE, E. M. 1995. *Educação, trabalho e desenvolvimento: o resgate da qualificação*. IN: *Educação, trabalho e desenvolvimento*. nº 65, vol. 15, p. 10-20. INEP. Ministério da Educação. Brasília.
- MANFREDI, S. M. 2002. *Educação profissional no Brasil*. São Paulo. Cortez. 317p.
- MARTINO, M. A. 2001. *Transformação no trabalho e qualificação profissional*. Caderno de Administração, (4). São Paulo. EDUC. pp. 167-182.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO/SEFOR. 1995. *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. FAT/CODEFAT/MTb/SEFOR. Brasília. s/n.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO/SEFOR. 1996. *Habilidades, questão de competências ?*. FAT/CODEFAT/MTb/SEFOR. Brasília. 15p.
- OIT. 2005. *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión. 108p.
- PASTORE, J. 1995. *O futuro do trabalho no Brasil e no mundo*. IN: *Educação, trabalho e desenvolvimento*. nº 65, vol. 15, p. 31-37. INEP. Ministério da Educação. Brasília.
- PERRENOUD, P. 2000. *Dez Novas Competências para Ensinar*. Porto Alegre. Artmed. 137p.
- UNESCO. 2004. *Políticas públicas de/para/com juventudes*. Brasília. UNESCO. 304p.

Material desenvolvido e elaborado pelo

FICAS - CNPJ 01.748.523/0001-83
Rua Comendador Miguel Calfat, 128, sala 717,
04537-080, São Paulo, SP
Tel: (11) 3045.4313, (11) 3045. 1597,
www.ficas.org.br, ficas@ficas.org.br