

Competências pessoais e sociais - um motor de inclusão profissional

Num mundo em constante mudança e com um mercado de trabalho que se pretende ágil e flexível, as competências pessoais e sociais podem ser o fator diferenciador, principalmente em funções profissionais mais generalistas. Cidadãos e entidades evidenciam a necessidade de se investir na promoção destas competências. O CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia desenvolveu um referencial de atuação e está a implementar um percurso de aprendizagem específico.

O que são?

As competências pessoais e sociais são:

- promotoras do autoconhecimento, de autorrealização e da integração funcional e adaptativa dos acontecimentos de vida na narrativa individual;
- potenciadoras do sucesso, visando a resolução de problemas e tomada de decisão, o trabalho em equipa e a definição e prossecução de objetivos;
- preditores da capacidade do indivíduo se interrelacionar, possibilitando-lhe, simultaneamente, atuar/ comportar-se maximizando o reforço e validação social obtidos do meio, favorecendo a aceitação pelos/entre pares, no quadro de valores e princípios éticos do contexto social;
- mobilizadoras de valores, ética e responsabilidade pessoal e social;
- ancoradas numa corrente inovadora ao serviço do desenvolvimento global da pessoa,

contribuindo para a mudança pessoal e social.

Existem diversas formas de organizar as competências pessoais e sociais. Para o contexto dos percursos de aprendizagem, designadamente de pessoas com deficiências e incapacidades, propõe-se o seguinte núcleo de competências pessoais e sociais e dois ativadores/ potenciadores do desenvolvimento - prática reflexiva e criatividade.



Competências pessoais e sociais nucleares.



Estratégia para a promoção de competências pessoais e sociais

No seio dos *currícula* dos percursos de aprendizagem existem já conteúdos que visam desenvolver algumas destas competências, sendo que outras ficam mais relegadas para o currículo não explícito. Também o modo de as promover pode merecer reflexão, visto que estratégias mais passivas podem melhorar o conhecimento dos conceitos, mas dificilmente promovem o seu efetivo desenvolvimento.

Para responder a esta necessidade, e para além do reforço dos instrumentos de avaliação e das dinâmicas de estimulação destas competências, no seio dos *currícula*, foi desenvolvido um **referencial de formação especificamente dirigido à promoção das competências pessoais e sociais**.

A quem se dirige?

Pessoas:

- com deficiências e incapacidades, para as quais não sejam ajustados percursos de formação integrados no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), incluindo os percursos adaptados;
- com necessidades de desenvolvimento pessoal e social, associadas a trajetos de vida que dificultaram ou têm dificultado o desenvolvimento de competências básicas de inclusão na comunidade;
- cujas principais expectativas são a capacitação para o desempenho de funções profissionais de apoio a outros profissionais, que não exijam conhecimentos técnicos especializados.

Como está organizado?

Apresenta uma carga horária total de 1200 horas, divididas entre duas componentes: 400 horas de Formação para a Inclusão (FINC) e 800 horas de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT). Estas componentes encontram-se divididas em fases, de modo a intercalar a formação em Centro com a FPCT:

- FINC (250 h): Identidade e integração, Emoção e criatividade, Comunicação com arte e Oficinas de projetos;
- FPCT (275 h);
- FINC (250 h): Oficinas de projetos profissionais, Laboratório para a mudança e Participação social ativa;
- FPCT (525 h).

Com esta alternância pretende-se apoiar, de modo mais consistente e sistemático, a transferência das competências desenvolvidas durante a fase de formação em Centro para os contextos reais de trabalho, podendo ainda intervir de modo intensivo e com o contributo dos pares na resolução de problemas ou no desenvolvimento de competências que venham a ser identificados, em contexto real, como áreas de melhoria.

A Formação para a Inclusão, que ocorre em Centro, integra sete Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD's), organizadas em torno de competências.

Ação-piloto

Implementada entre novembro de 2020 e dezembro de 2021, abrangendo um total de 9 clientes com idade média de 26 anos, maioritariamente do género masculino (78%), com representação significativa de alterações associadas às funções intelectuais (78%) e às funções neuromusculoesqueléticas (22%). Os participantes, maioritariamente, detinham habilitações académicas iguais ou superiores ao 3º ciclo de escolaridade (78%). Apesar de todos os participantes possuírem experiência prévia em contexto de formação profissional, 67% destes encontravam-se à procura do primeiro emprego.

Que estratégias?

Privilegiam-se os métodos ativos, pois respondem de forma mais eficiente às necessidades e metas a alcançar, criando as condições para o desenvolvimento de um processo adaptado ao ritmo individual de aprendizagem e a um acompanhamento personalizado do participante. São também a

estratégia mais coerente com o objetivo de capacitar cidadãos dotados de responsabilidade social, pessoal, profissional e ambiental, mobilizando-os para o trabalho em equipa, para a resolução de problemas, para o desenvolvimento de pensamento crítico e criativo, para a adaptação a novas realidades e para a aprendizagem ao longo da vida.



Etapas e dinâmicas da ação-piloto.

Quais os resultados?

Nas fases de formação em Centro, a taxa de desenvolvimento de competências em todas as UFCD's foi elevada, variando entre 91% e 100%.

Da aplicação do instrumento de avaliação multimodal de competências pessoais e sociais - CPS (desenvolvido pelo CRPG), até 1 mês depois do início da ação (pré-teste) e no final da última fase em Centro (pós-teste), resultou:

- Autoavaliação, efetuada pelos participantes, apresenta evolução favorável nas competências “Aprendente e reflexivo”,

“Consciente e flexível” e “Inovador e criativo”; nas restantes competências apresenta decréscimo, donde se destaca “Autónomo e responsável” e “Competente e eficaz”, ambas com desvio de -0,17 (escala de 1 a 3) e que tinham sido as melhor avaliadas pelos próprios no pré-teste;

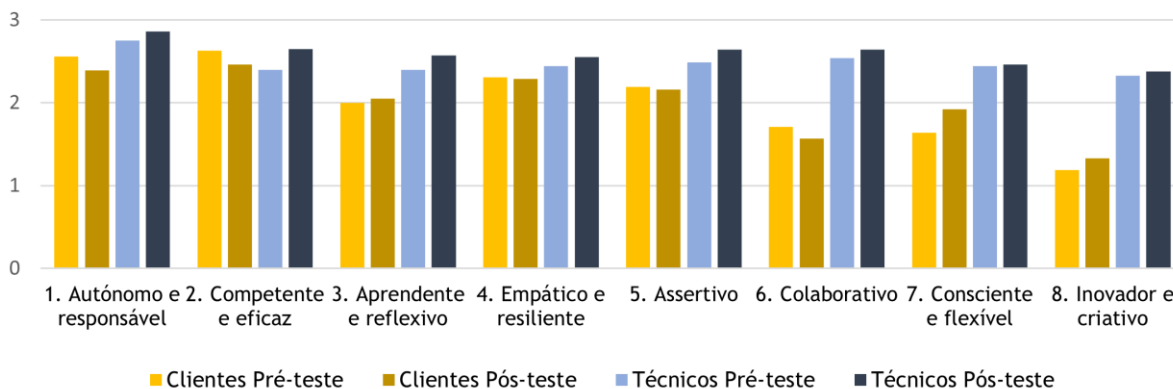
- Hetero-avaliação, efetuada pelos profissionais, apresenta evolução favorável em todas as competências.

Registou-se ainda:

- Absentismo médio de 8%, com tendência decrescente entre as duas fases em Centro;
- Elevada satisfação global dos clientes - 95 pontos (escala de 0 a 100);
- Avaliação da perceção subjetiva de Qualidade de Vida (WHOQOL - Bref administrado como pré e pós-teste) - manutenção do nível geral (88), sendo que no domínio psicológico se registou um decréscimo médio de 8 pontos na escala (70 vs 62).

Em termos de fatores críticos de sucesso, verifica-se a necessidade de resposta a perfis de competência muito diversificados no que se refere às competências pessoais e sociais, com comprometimento substancial ao nível das funções executivas, sendo imprescindível o reforço do trabalho colaborativo e da planificação emergente, práticas individualizadas, flexibilidade curricular e a conceção de novas ferramentas, dada a ausência de recursos validados para esta população.

No final do percurso foi realizado um grupo focal para: (i) realizar o balanço das aprendizagens e competências desenvolvidas e promover a partilha das experiências mais significativas vivenciadas pelos clientes, quer nos momentos de FINC, quer de FPCT; (ii) identificar fatores críticos de sucesso e (iii) identificar ações de melhoria e recolher sugestões.



Resultados da avaliação através de instrumento CPS junto dos clientes e técnicos.

Ao nível do balanço das aprendizagens e partilha de experiências dos clientes, destaca-se:

- As alterações percecionadas na forma de ser e pensar, a necessidade de balancear as aprendizagens e de investimento contínuo, para uma evolução também contínua.
- No que se refere à Formação em Centro, a particular relevância do treino de emoções e de entrevista para a FPCT, apesar da intensidade de algumas destas atividades.
- O reconhecimento que adveio da FPCT, na clarificação do propósito de algumas atividades em Centro, nomeadamente, o impacto ao nível da organização do trabalho, do trabalho em equipa e do rigor, especialmente trabalhado nas Oficinas de projetos.
- O sentimento de que a FPCT representou em muitos casos um desafio, que possibilitou uma grande evolução e sentido de superação.

No que toca a ações de melhoria:

- Propuseram o aumento da carga horária da FPCT pela sua importância no desenvolvimento de competências socioprofissionais que carecem do contexto real para serem consolidadas, bem como forma de potenciar a integração no mercado de trabalho (eventualmente na entidade que acolhe a FPCT).
- Partilharam que não consideraram particularmente vantajosa a alternância. Tendo em conta o acompanhamento do técnico durante a FPCT, sugeriu-se que o regresso à Formação em Centro podia ser reduzido a um dia, apenas *para limar arestas*

e de forma a não quebrar o processo de integração no contexto real.

Ao exercício de análise dos resultados e impactos desta ação, que verteu na identificação de fatores críticos de sucesso e de propostas de revisão do modo de operacionalização, somaram-se os contributos do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP) e a leitura das tendências e necessidades do mercado de trabalho. Deste exercício de análise resultou uma revisão da proposta inicial do referencial de formação, que se passou a designar Profissional de Apoio Geral - PAG e a revisão da estrutura curricular.

Notas finais

Entre as diversas considerações da versão finalizada deste novo referencial de formação, salienta-se:

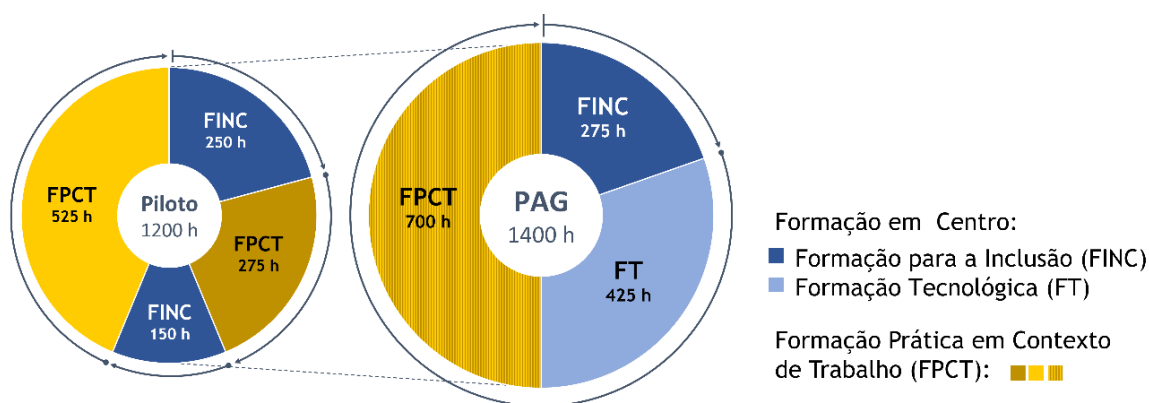
- a necessidade de equilíbrio entre a duração da formação teórica e prática vertida nas diferentes componentes, com maior incidência na Formação Tecnológica, enquanto fundamental para o desenvolvimento do perfil profissional;
- o caráter coadjuvante da Formação para a Inclusão enquanto alavanca para o desenvolvimento de atitudes, valores e competências pessoais e sociais ajustadas ao perfil de requeridos;
- o papel consolidador das competências desenvolvidas desempenhado pela FPCT, que impõe um reajustamento da estrutura curricular e respetivas cargas horárias;

- a transversalidade das competências pessoais e sociais no referencial de formação, ainda que trabalhadas de forma mais intencional e intensiva em UFCD's específicas (ver tabela ao lado).

Enquanto alavanca no apoio à concretização dos objetivos dos programas e medidas disponíveis para a qualificação e emprego das PCDI e condição fundamental para viabilizar a inclusão na vida ativa e profissional dessas pessoas, as competências pessoais e sociais constituem uma área crítica e, seguramente, um dos domínios basilares na preparação e antevisão de um futuro cada vez mais exigente e complexo.

Competências	UFCD's
Autoconhecimento/ conceito, estima, disciplina/ controlo, realização	Identidade e integração pessoal Apoio geral - perfil profissional
Gestão emocional	Gestão das emoções e adaptação ao contexto profissional Saúde e segurança laboral em contexto profissional
Comunicação interpessoal/ assertividade	Comunicação e criatividade
Colaboração/ cooperação	Apoio às tarefas gerais Tecnologias de apoio à prática profissional
Liderança, resiliência, adaptabilidade, tolerância	Apoio geral ao armazém Apoio geral à manutenção Apoio geral à organização e limpeza
Resolução de problemas	Participação social e autonomia

Estrutura curricular do referencial de formação PAG.



Estrutura geral do referencial pilotado (à esquerda) e referencial PAG (à direita).

O referencial de formação de Profissional de Apoio Geral - PAG, concebido enquanto resposta à necessidade de desenvolver estratégias de apoio e promoção das competências pessoais e sociais, foi testado de novembro de 2020 a dezembro de 2022, e está agora a ser implementado no CRPG com um grupo de catorze clientes.

Fontes

- Chernyshenko, O., M. Kankaraš and F. Drasgow (2018), "Social and emotional skills for student success and well-being: Conceptual framework for the OECD study on social and emotional skills", OECD Education Working Papers, No. 173, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/db1d8e59-en>.
- OECD (2019). OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.
- OECD (2018), Skills Strategy Implementation Guidance for Portugal: Strengthening the Adult-Learning System, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264298705-en>.
- UNESCO (2016). Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) (2016-2021). UNESCO, França.