

ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL

METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO DAS *SOFT SKILLS*

Paula Suzana da Silva Correia¹

Escola Superior de Educação. Coimbra (Portugal)

RESUMO

Este artigo pretende fazer uma revisão bibliográfica sobre as transformações ocorridas na sociedade, no mercado de trabalho e na formação, resultantes da globalização e do pós-modernismo; sobre a importância da *soft skills* no momento da contratação e sobre a pertinência que a animação sociocultural [área da educação não formal] tem para o treino sobretudo das *soft skills*. Nos últimos anos, estas competências têm sido significativas para o desenvolvimento dos indivíduos e das sociedades através da qualificação e da construção transformadora dos projetos de vida dos cidadãos. É uma abordagem de autonomia, capacitação e empreendedorismo, que tem em conta os contextos económicos, sociais e culturais dos mesmos. Numa Europa de livre mercado de bens e serviços torna-se urgente a realização de formação profissional que promova a transversalidade de aptidões e competências pessoais e sociais dos indivíduos para desenvolverem as suas atividades profissionais num espaço global, exigente e competitivo. Nas competências o que predomina é o desenvolvimento de habilidades resultantes da prática, do conhecimento e da experiência. Assim, este treino de competências consegue-se na congruência da tríade: educação formal; formação profissional em contexto de trabalho; e educação não formal - animação sociocultural. Estando a educação informal presente em todos estes contextos. Estas metodologias formativas devem convergir para o objetivo

¹ Licenciatura em Animação Socioeducativa pela Escola Superior de Educação de Coimbra | 2000

Mestrado em Educação Social e Comunitária pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da UBI | 2009

24 anos de experiência de gestão e implementação de programas de animação sociocultural: crianças, idosos, jovens, pessoas em idade ativa em UCCI, migrantes e refugiados; treino de competências; formação em áreas transversais; gestão de comunicação e de voluntariado. Atualmente faz a gestão da integração de migrantes no mercado de trabalho, através da formação em técnicas ativas de procura de emprego, da integração em formação profissional e cursos de língua portuguesa e através do treino, sobretudo das *Soft Skills*.

Email | paula.suzana.correia@gmail.com

comum: desenvolvimento de competências, sejam elas as *hard skills*, as competências técnicas ou as *soft skills*, as competências transversais. O conhecimento, enquanto construção pessoal e única, só é efetivo quando resulta de/em uma ação transformadora.

PALAVRAS-CHAVE

Globalização; desenvolvimento de competências; formação; animação sociocultural

ABSTRACT

The aim of this article is to review the literature on the changes that have taken place in society, the labour market and training as a result of globalisation and post-modernism; on the importance of soft skills when hiring people and on the relevance of socio-cultural animation [an area of non-formal education] for training soft skills in particular. In recent years, these competences have been significant for the development of individuals and societies through qualification and the transformative construction of citizens' life projects. It is an approach of autonomy, empowerment and entrepreneurship, which takes into account their economic, social and cultural contexts. In a Europe with a free market in goods and services, there is an urgent need for vocational training that promotes the transversality of individuals' personal and social skills and competences in order to carry out their professional activities in a global, demanding and competitive space. What predominates in competences is the development of skills resulting from practice, knowledge and experience. Thus, this skills training is achieved through the congruence of the triad: formal education; vocational training in the workplace; and non-formal education - socio-cultural animation. Informal education is present in all these contexts. These training methodologies must converge towards a common goal: the development of competences, hard skills, technical competences, or soft skills, transversal competences. Knowledge, as a personal and unique construction, is only effective when it results from/in transformative action.

KEYWORDS

Globalization; skills development; training; socio-cultural animation

Introdução

Há muito que já não são suficientes as competências básicas da matemática, escrita e da leitura ensinadas na escola e os empregos para a vida também já são uma raridade.

A globalização da economia tem trazido oportunidades, novos mercados, ideias e tecnologias, mas também imprevisibilidades. Hoje já não basta votar, é imperativo uma cidadania responsável, crítica e consciente. Em uma sociedade competitiva e em constante evolução, a adaptação é fundamental para atender às demandas emergentes. Desenvolver um portfólio de competências, individuais e interpessoais, é essencial para enfrentar esses desafios.

A competência é agora um termo amplamente discutido e avaliado, mas nem sempre foi assim. De um mercado pouco qualificado e fechado passou-se para um mercado emergente, aberto e exigente. A globalização dos últimos 30 anos descentralizou mercados, reorganizou a produção e desregulou o quadro social. A revolução tecnológica exigiu novas aprendizagens, gestão da mão de obra e mudanças nos direitos laborais. Permitiu, por exemplo, um acesso generalizado das mulheres à educação e ao mercado de trabalho e também o reconhecimento/revalidação de competências adquiridas ao longo da vida.

As competências técnicas eram garantia de emprego. Contudo, hoje a incerteza e mudança da sociedade geram insegurança profissional. As empresas valorizam o capital humano com habilidades abrangentes para a competitividade, em vez de competências técnicas para cargos específicos.

Os primeiros sinais desta valorização observaram-se com a crise do desemprego nos anos 80, porque impulsionou a busca pela inserção social e profissional. As empresas ambicionavam formação contínua para a transição escola-trabalho e o desenvolvimento de competências via aprendizagem formal (Vernières, 1993 cit. por Frazão, 2004). A educação capacita os indivíduos em diversas dimensões sociais, uma vez que as práticas educativas já eram anteriores à escola (Lopes, Galinha & Loureiro, 2010). Por sua vez, a reconversão profissional criou competências transferíveis e transversais entre contextos, valorizando saberes tácitos e informais para a resolução eficiente de desafios.

Mas hoje o que é pertinente saber fazer? O que são competências e quais as que são o garante de emprego e sucesso? As dificuldades de interpretação deste conceito, justificam-se por abarcar campos tão distintos como: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos, aprender a ser e aprender a aprender para a vida em situações e contextos diversificados (André, 2013; Frazão, 2004; Jardim, 2020 citado por Jardim 2021), onde diferentes culturas e diferentes ensinamentos são possíveis (Alonso & Lerga, 2016).

A noção de competência, além de não ser consensual, tem sofrido mudanças conceptuais de acordo com diferentes linhas teóricas e dimensões consideradas, como cultura, contexto socioeconómico, atividade profissional e valorização individual. A sua análise é crucial devido à sua difusão em contextos macroestruturais e influência nas esferas social, educacional e organizacional, tendo implicações significativas na gestão de recursos humanos das organizações.

A interpretação, o processo mental de atribuir sentido e significado ao contexto, envolve competências de análise, crítica e síntese. Estas habilidades enquadram a adaptação contínua e a aprendizagem ao longo da vida. Hoje, desenvolver competências é crucial para o sucesso nos papéis sociais assumidos.

A educação permanente, incluindo trabalho e lazer, refletem a realidade social contemporânea. A cidadania responsável é essencial, já o trabalho prioriza lucro, eficiência e eficácia. As estruturas produtivas exigem novas competências e conhecimentos. Flexibilidade, produtividade, qualidade, rapidez, inovação, tecnologia, criatividade, autonomia, responsabilidade, trabalho em equipa e qualificação são conceitos fulcrais no novo paradigma económico, intensificando a pressão por resultados.

Em suma, Bancino & Zevalkink (2007) questionam a relevância das *soft skills* em contexto profissional, como complementares às *hard skills*, as competências técnicas de um emprego. Os mesmos autores identificam três impulsionadores: melhores resultados; a competição que exige eficiência e eficácia com retorno sobre recursos e investimentos em tecnologia; e a influência da globalização.

Mas a pergunta persiste. Continua a escola a ser o espaço mais adequado para o desenvolvimento de competências? A compreensão da aprendizagem ao longo da vida é crucial na sociedade contemporânea e afeta crianças e jovens. A aprendizagem não deve ser circunscrita à educação formal (EF) (escolas, instituições). Deve articular-se com a educação não formal (ENF) (sociedade, bairros, cidades, locais de trabalho) e com educação informal (EI) (família, comunidade) (Alonso & Lerga, 2016).

O desenvolvimento de competências técnicas e transversais exige a integração da tríade EF, ENF (e EI) e formação em contexto de trabalho. Essa abordagem estimula habilidades como pensamento crítico, colaboração, iniciativa, comunicação eficaz, criatividade e gestão de conflitos. A escola promove habilidades técnicas, mas a educação permanente requer programas de animação sociocultural (ASC) para construir espaços educativos, promotores de participação ativa cidadã (Lopes, Galinha & Loureiro, 2010).

Os mesmos autores advogam que só se consegue esse tipo de participação através

“de processos complexos e longos de aprendizagem que implicam...o desenvolvimento de atitudes e competências sociais, cognitivas e culturais para as quais indivíduos e grupos possam comunicar e atuar conjunta e solidariamente na resolução dos problemas quotidianos” (p.91).

1. Competências

1.1. Definição de Competência

De acordo com Mulder (2007, citado por André, 2013), as origens históricas do termo "competência" remontam ao latim, associadas à capacidade e autorização, e ao grego, derivado de "ikanotis", "qualidade de ser ikanos (capaz)", de realizar determinada ação.

O conceito de competência na Europa remonta ao século XVI, com os termos "*competence*" e "*competency*" já em uso. No entanto, para André (2013), a sua incorporação no contexto organizacional, educacional e social remonta a mais de 40 anos atrás, impulsionada pelas mudanças na sociedade e no mercado. Nos Estados Unidos da América, o conceito surgiu nos anos 60/70,

associado aos traços de personalidade como preditor do desempenho, independentemente da raça, género ou fatores socioeconómicos.

Atualmente os termos na aprendizagem ao longo da vida são: competências, atitudes e habilidades. Para o Conselho da União Europeia (2018, p.7 citado por García, Lucas & Pieper, 2023) competências são

“uma combinação de conhecimentos, capacidades e atitudes” onde o conhecimento é composto por teorias, dados, ideias que apoiam a compreensão de uma área. As atitudes descrevem "a mentalidade e a disposição de agir ou reagir a ideias, pessoas ou situações”.

E as capacidades refletem a utilização de habilidades com foco no resultado, a maneira como é realizado um processo ou aplicado o conhecimento.

Competência, conforme Seco et al. (2009), Frazão (2004) e Jardim (2021), é a medida do desempenho em uma tarefa, refletindo a capacidade de operacionalizar situações concretas. Para Fincham e Rhodes (2005), é a habilidade de executar o trabalho. Outros vêem-na como intrínseca à pessoa, sujeita a intervenções que a desenvolvam (Armstrong, 2006). Le Boterf (1995, citado por André, 2013) considera-a um elemento dinâmico recetor de contribuições ao longo da vida. Saúde e Figueira (2003, citados por Frazão, 2004) associam-na à aptidão profissional pelo "reconhecimento da competência adquirida". Ketele (2006) amplia o conceito, enfatizando a capacidade de mobilizar recursos cognitivos, afetivos, gestuais e relacionais para resolver problemas, integrando componentes sociais e comportamentais (RychEn & Salenik, 2003 citados por García, Lucas & Pieper, 2023). O que DeSeCo (2005) denomina como recursos psicossociais.

Em termos pedagógicos, competência é a habilidade de mobilizar um conjunto de conhecimentos e experiências para resolver situações complexas ou produzir atos significativos de comunicação. No contexto empresarial, competência é considerada uma mais-valia que agrega valor ao negócio, englobando conhecimentos, habilidades e comportamentos das pessoas trabalhadoras. Ainda neste contexto, a evolução do conceito pode, por um lado, derivar do termo "qualificação", porque define carreiras e condições do trabalhador (André, 2013). Por outro, Frazão (2004)

cita Tanguy (1998) que defende que a utilização do conceito “provém mais das necessidades económicas do que das relações de trabalho”, e Tessier (1998) que refere que a origem da emergência do conceito de competência decorre “da mudança do paradigma das qualificações para o modelo das competências” (p.25).

No âmbito da Pedagogia das Competências (Kuenzer, 2003 citado por Küller & Rodrigo, 2012) “a competência é decorrente da práxis, e só é desenvolvida ao se enfrentar os problemas e os desafios que a requeiram” (p.5). Segundo Perrenoud (1999 citado por Nunes, 2004), é a capacidade de agir eficazmente em uma situação, apoiada em conhecimentos, mas não limitada a eles. Essa abordagem pedagógica destaca a importância do trabalho educativo para além de uma dimensão meramente profissionalizante do mundo do trabalho. Os conhecimentos científicos são fundamentais na construção de competências, através da reflexão e das habilidades adquiridas na prática. No campo profissional, essa formação coadjuva na adaptação às exigências atuais de flexibilidade e habilidades multifuncionais, em contraste com a qualificação padrão para o trabalho industrial do passado.

Diante da incerteza, mudança e complexidade do mercado, juntamente com a reestruturação do tecido produtivo e o rápido avanço tecnológico, surge uma nova gestão do trabalho. Os novos padrões de produtividade e qualidade exigem dos/as trabalhadores/as mais do que era solicitado aos/às artesãos/as e operários/as no passado (Stroobants, 1998 citado por André, 2013). Nesse contexto, as palavras “saber”, “saber-fazer” e “competência” adquirem novo significado no momento de recrutar e na gestão dos recursos humanos.

Atualmente, o conceito de competência é abordado em diversos programas e contextos, sendo considerado flexível, polissémico e polimorfo (Perez, 2005 citado por André, 2013; e por García, Lucas & Pieper, 2023). Morin (2001 citado por Alonso & Lerga, 2016) descreve a transição do termo simplificado “habilidades” para o conceito multidimensional e complexo de competência. Esses diferentes contributos teóricos formam uma conceção de competência distinta do período do taylorismo, validando a perspetiva de complexidade conforme apresentado na revisão de literatura.

Existe uma dualidade entre o sistema educativo, que promove uma educação partilhada, reconhecendo o indivíduo como pessoa e futuro recurso humano qualificado, e o sistema económico, que se centra nos recursos humanos e na competitividade. Tanto as *hard skills* quanto as *soft skills* são essenciais para qualquer cargo, garantindo que o processo impacte as pessoas, a cultura e os sistemas, promovendo mudança, adaptação, desenvolvimento e procedimentos eficazes. As primeiras são adquiridas por meio do ensino formal e as segundas são desenvolvidas através da ENF e da formação em contexto de trabalho.

O indivíduo deve ser considerado como um todo, como recurso humano e cidadão, com capacidades para atuar em diversos contextos de trabalho e de aprendizagem, tanto local quanto globalmente. São fatores intrínsecos e extrínsecos ao indivíduo, influenciando a sua participação na comunidade.

Uma análise crítica ao conceito revela uma crescente amplitude de competência e a necessidade de validá-lo no contexto das organizações (André, 2013). A competência efetiva-se quando observada e avaliada no contexto em que ocorre (García, Lucas & Pieper, 2023). Há uma crescente necessidade de formalizar e validar um conceito que carece de consenso teórico e prático, mas que representa uma ferramenta eficaz para as organizações, ao possibilitar o estímulo e a gestão do potencial humano, e conseqüentemente, o sucesso organizacional.

Para Robles (2012)

“Hard skills are the technical expertise and knowledge needed for a job. Soft skills are interpersonal qualities, also known as people skills, and personal attributes that one possesses” (p.453).

1.2. *Hard skills*

“A introdução do conceito de empregabilidade nos diferentes discursos sobre a organização do mercado de trabalho tem vindo a pôr em causa a capacidade dos sistemas de educação e de formação em dotar os indivíduos das competências desejadas pelos sistemas económicos.” (Almeida, 2007, p.52)

Na maioria dos países da OCDE, as habilidades e competências do século XXI foram integradas nos seus regulamentos ou recomendações, embora não haja uma definição objetiva ou procedimentos de avaliação relacionados (Ananiadou & Claro, 2009 citados por García, Lucas & Pieper, 2023). Enquanto o termo "competência" é reconhecido, o termo "resultados de aprendizagem" (RA) não recebe o mesmo enfoque. Segundo o CEDEFOP (2014 citado pelos mesmos autores), o primeiro concentra-se nos conhecimentos e capacidades de uma pessoa, enquanto o segundo foca-se no que pode ser demonstrado após um processo de aprendizagem nos contextos formal, não formal e informal. Essa relação implica diálogo contínuo entre os resultados de aprendizagem planeados e os alcançados.

As *hard skills* estão cooptadas à educação, experiência e nível de especialização técnica. É o percurso resumido no currículo, incluindo educação, experiência de trabalho, conhecimento e especialização. São competências técnicas específicas da formação, conhecimento tecnológico, os valores da cultura do trabalho, desempenho eficiente e eficaz das atividades requeridas pela natureza do trabalho.

Segundo o National Council for Vocational Qualifications-NCVQ (1985), competência é definida como "a capacidade para desempenhar no trabalho funções ou tarefas, de acordo com os padrões exigidos no emprego" (Frazão, 2004, p.67). Contudo, com as transformações no contexto tecnológico, o fosso entre a educação e o mundo do trabalho e obter um emprego não encerram o processo de aprendizagem necessário para o desenvolvimento profissional. Essa visão do conhecimento como utilidade prática trouxe uma nova perspectiva para as competências, enfatizando os valores do trabalho. As competências, combinadas com o conhecimento, só são eficazes se forem utilitárias (Nunes, 2004). Esta aprendizagem tem importância, se promover o desenvolvimento pessoal e profissional (competências adquiridas) e responder às exigências da sociedade (Villa Sánchez, 2007 citado por Alonso & Lerga, 2016).

Embora as competências técnicas sejam uma parte dos currículos educacionais, as empresas buscam um impacto mais profundo nas habilidades dos/as seus/as colaboradores/as. Historicamente, estas eram exclusivas do emprego para a vida, no entanto, o contexto de trabalho atual é revelador da sua insuficiência para garantir emprego, especialmente quando as organizações estão a passar por

reestruturacions (James & James, 2004). Nas contratações são tidas em consideração outras competências, as *soft skills*, ressaltadas por Nealy (2005 citado por Bancino & Zevalkink, 2007) como competências sociais, cruciais no desempenho produtivo. Essas competências transversais são indicadores complementares de uma realização profissional de qualidade (García, Lucas & Pieper, 2023).

As pessoas apostam na valorização de competências e conhecimentos para aprimorar o seu perfil profissional. Os/as trabalhadores/as buscam cursos de desenvolvimento pessoal e os/as desempregados/as priorizam a formação em competências digitais, especialmente após a pandemia (García, Lucas & Pieper, 2023). No entanto, uma sociedade em constante mudança eleva o risco de desvalorização dessas competências. É conveniente

“incentivar a aquisição de mecanismos de aprendizagem flexíveis nas diferentes áreas do conhecimento, em vez de impor um conjunto de conhecimentos muito definidos” (Binde, 2005, p.66 citado por García, Lucas & Pieper, 2023).

Frazão (2004) destaca a lacuna entre o nível de competência do indivíduo e o nível de exigência para realizar a tarefa, que pode ser colmatada por meio da formação profissional, uma vez que tem o potencial de impulsionar as habilidades do indivíduo para realizar as tarefas. As competências cognitivas impactam na capacidade de adaptação do indivíduo a diferentes contextos e modelos organizacionais. O mesmo autor também aborda um dos problemas enfrentados pelos/as jovens na inserção no mercado de trabalho. São as dificuldades na tomada de decisões e a gestão de suas próprias vidas devido à alternância entre formação, estágio, empregos precários e desemprego, em vez da sequência tradicional de educação seguida por um emprego estável com progressão de carreira.

As competências técnicas são essenciais na vida profissional; mas "por si só não permitem o desenvolvimento de atitudes proativas e de projetos originais, sustentáveis e vencedores" (Jardim, 2021, p.1). Elas não estão alinhadas com um perfil empreendedor.

A transição de uma economia industrial para uma sociedade da informação e uma economia global de serviços significa valorização de: integridade, comunicação e flexibilidade (Zehr, 1998 citado por

Bancino & Zevalkink, 2007), características das competências transversais. As *hard skills*, já reiterado, não são suficientes para o emprego e carreira.

1.3. *Soft Skills*

“Soft skills have more to do with who we are than what we know.” (Robles, 2012, p. 458)

Atualmente, os gestores buscam profissionais com competências adicionais, as *soft skills*. Dessa forma, o percurso profissional de cada indivíduo deve ser auto-gerido, num espaço sem fronteiras, considerando várias ocupações, num espectro alargado de organizações (Fugate et al., 2004, citados por Seco et al., 2009).

As *soft skills* referem-se às habilidades pessoais não técnicas e intangíveis, específicas da personalidade, como liderança, comunicação, negociação, mediação de conflitos, habilidades interpessoais e trabalho em equipa (Bancino & Zevalkink, 2007). Estas habilidades abrangem traços de personalidade, interação social, facilidade com a linguagem, simpatia, otimismo e um senso analítico, criativo e prático, que caracterizam as pessoas em diversos níveis.

Compreender o sistema de valores dos indivíduos é fundamental, uma vez que "reflectem e são o reflexo de um grupo social, de uma determinada sociedade num determinado estágio da sua história" (Frazão, 2004, p.32). Implica adotar abordagens para desenvolver competências nos indivíduos, tais como: saber situar-se como ator social; apropriar-se das suas experiências, atribuindo-lhes valor social e cultural; analisar criticamente as situações vivenciadas para transformá-las e construir o seu projeto pessoal; e promover a autoformação e pesquisa.

Na era da informação e do conhecimento, as *soft skills* desempenham um papel importante na EF e no contexto de trabalho, pela superação de desafios e destaque face a outros indivíduos. Estudos destacam a importância de indivíduos que se adaptam e aprendem conforme a evolução das suas organizações e campos de trabalho (Alex, 2014). Requer um desenvolvimento significativo da inteligência emocional, na medida em que as emoções influenciam o pensamento e delimitam a

utilização das habilidades mentais. As competências emocionais orientam o comportamento e o raciocínio para alcançar melhores resultados, podendo ser cultivadas, aprimoradas e expandidas.

O sucesso das organizações que lidam diretamente com os clientes, depende das *soft skills* de seus profissionais. Ter um sólido domínio técnico e habilidades de comunicação é fundamental para alcançar resultados, dada a necessidade de lidar com pessoas. Isso significa que ...”soft skills complement hard skills. At the same time hard skills cannot be replaced with soft skills” (Alex, 2014, p.4).

Os/as empregadores/as preferem contratar indivíduos com competências transversais: habilidades analíticas, capacidade de raciocínio e aptidão, para lidar com informações complexas, em detrimento de qualificações formais. Enquanto as competências técnicas inerentes à função são adquiridas pela aprendizagem e treino, as transversais são traços de caráter que aprimoram as interações, o desempenho profissional e as perspectivas de carreira de um indivíduo (Parsons, 2008, citado por Robles, 2012). As *soft skills* funcionam como ponto de equilíbrio entre aquisição e aplicação das *hard skills*.

Jardim (2012) vai mais longe, salientando

“o desenvolvimento de equipas criativas capazes de resolver problemas emergentes, como por exemplo, os que são atualmente mais prementes nas áreas do ambiente, sustentabilidade, saúde, empregabilidade, pobreza, emigração e inclusão” (p.1-2).

As *soft skills* podem ser continuamente desenvolvidas e aprimoradas por meio da prática quotidiana e no contexto de trabalho (Departamento de Educação de Arkansas, 2007; Magazine, 2003, citados por Robles, 2012). Esse desenvolvimento depende da disciplina, força de caráter, coragem e perseverança de cada indivíduo. Requer investimento de tempo e disponibilidade. Ao contrário das *hard skills*, que podem ser aprendidas e refinadas ao longo do tempo, as *soft skills* são mais difíceis de adquirir e mudar. Nem todos os indivíduos possuem um espírito empreendedor e criativo.

Quem subestima a relevância das *soft skills* pode estar a perder a oportunidade de se destacar no mercado de trabalho. Portanto, é essencial identificá-las, compreender o que desenvolve bem e a abordagem de problemas e imprevistos. Para Mitchell et al. (2010, citados por Robles, 2012), a ética,

as habilidades de comunicação e de organização são competências transversais essenciais para a empregabilidade.

A importância das *soft skills* tem crescido, porque gera ganhos mensuráveis em produtividade, conferindo uma vantagem competitiva sustentável no mercado global. Estas são agora consideradas as habilidades "*must have*". Os/as empregadores/as procuram pessoas maduras e socialmente bem ajustadas, por encararem as habilidades sociais como o elemento-chave para o sucesso. Uma nova cultura organizacional veio para ficar em definitivo.

Se as *soft skills* estão a ganhar importância nas várias dimensões do indivíduo, como criar cidadãos/as participantes ativos/as e em simultâneo capazes de fazer a transição da escola para o mercado do trabalho? Como desenvolver competências em contextos de ENF?

A EF têm enfrentado desafios na sua capacidade de resposta, devido a desajustes temporais, qualitativos e quantitativos, entre as necessidades requeridas pelo sistema económico e as promovidas pelo próprio sistema educacional. A promoção de competências transversais tem levado a melhorias no desempenho académico, social e profissional, com impactos positivos na qualidade de vida, conforme revisão bibliográfica de Seco *et al.* (2009).

Silvestre (2003, citado por Barros, Figueiroa & Monteiro, 2014) advoga que a ENF surgiu para colmatar as necessidades não resolvidas e contradições da EF. A ASC, como metodologia de ENF, tem complementado a EF. Após a identificação das necessidades e o diagnóstico, a ASC identifica e desenvolve competências, *hard skills* e *soft skills*, com foco particular nas últimas.

Antes de abordar o papel ASC no desenvolvimento das *soft skills*, é elementar entender a reconfiguração dos comportamentos, valores e práticas sociais, moldados pela pós-modernidade, globalização e integração numa Europa "unida". Estas transformações sociais e culturais têm impactado significativamente nas metodologias da ENF, incluindo a ASC. Os profissionais enfrentam novos desafios e paradigmas.

2. Animação Sociocultural e as *Soft skills*

2.1. O que é a Animação Sociocultural

A animação sociocultural pode ser considerada um conjunto de ações destinadas a gerar processos de dinamização da vida social, dada a sua natureza dinâmica (ação, movimento), triádica (animação, sociedade e cultura) e multitipológica (educação, arte e formação) (ANDER-EGG, 1992, 2000; LIPOVETSKY, 1983 citados por Freire, 2013).

A ASC, segundo a Unesco (1997, apud Alegre, 2010, citados por Freire, 2013), é um conjunto de atividades voltadas para estimular a iniciativa e a participação dos indivíduos nos processos de desenvolvimento das sociedades a que pertencem. O foco é capacitar os indivíduos a serem protagonistas do próprio desenvolvimento. Esta abordagem destaca a relação entre a ASC e o desenvolvimento das *soft skills*, essenciais na participação ativa em todos os contextos de vida e no mercado de trabalho. A mesma autora cita Alegre (2010) que preconiza o apoio adicional da ASC às disciplinas regulares deficitariamente ensinadas na escola.

“Na escola, ela tem o objetivo primordial de complementar as funções tradicionais dessa instituição pela via da educação não formal. Partindo da experiência pessoal do aluno, ela deve contribuir para despertar a curiosidade e o conhecimento, estimular a ação, desenvolver a relação dialógica entre os vários intervenientes da academia e da comunidade, e promover processos críticos e criativos que levem à autonomia, à liberdade e à felicidade” (p.78).

A ASC é uma área transversal e ampla que proporciona, de forma livre e voluntária, uma variedade de atividades (culturais, artísticas, sociais e desportivas) para responder a necessidades e promover realização pessoal, bem estar e qualidade de vida. O seu carácter educativo visa mudar as mentalidades, valores e atitudes dos indivíduos envolvidos para a sua transformação social. A ASC baseia-se nos princípios da educação para a cidadania, capacidade de auto-reflexão, autoconsciência, questionamento e tomada de decisões livres e autónomas. Por isso, o seu papel no processo educacional, é construtivo e edificante, promove a formação do/a cidadão/a e o desenvolvimento das

potencialidades humanas. Através da animação, são construídas competências transversais que facilitam a comunicação grupal e fomentam a conscientização coletiva e individual sobre as realidades e valores do contexto social.

A ASC é uma atividade (Alegre, 2010 citada por Freire, 2013):

Institucional | trabalha de forma organizada e em consonância com procedimentos instituídos;

Processual | desenrola-se ciclicamente, dependendo da elaboração do itinerário educativo, projetos de avaliação de impacto dos planos de ação e da reorganização de programas;

Grupal | envolve a participação de várias pessoas;

Intencional | possui objetivos educativos claros e mensuráveis;

Operacional | possui estratégias e metodologias educativas e modos de agir próprios;

Multidisciplinar | utiliza o parecer de outros especialistas e áreas do saber.

Na contemporaneidade, pautada pela pós-modernidade, globalização e integração numa Europa “unida”, surgem novas problemáticas e contextos transversais complexos, impactando profundamente na dinâmica geopolítica e económica. Uma nova sociedade emerge, enfrentando desafios inéditos que requerem uma abordagem diferenciada da ENF, especialmente da intervenção da ASC na análise e intervenção das transformações sociais que moldam os padrões de convivência e interação social.

No atual contexto, os velhos paradigmas analíticos e explicativos são reducionistas e disfuncionais. Escola, ciência e mundo do trabalho não podem continuar a fundamentar as suas intervenções em conceitos e teorias de sociedades obsoletas em processo de desaparecimento, quando o percurso da sociedade em rede e um novo paradigma tecnológico, já são longos e foram reforçados em larga escala pela pandemia.

Cabe à ASC o desenvolvimento socioeducativo e a dinamização sociocultural, visando o bem-estar, qualidade de vida e a formação ao longo da vida. Esses temas transversais destacam a diversidade das competências necessárias para lidar com os diversos papéis sociais e profissionais, assim como

os desafios das redes relacionais globais e locais. O treino de competências, facilita a integração profissional e pessoal dos/as cidadãos/as, enquanto agentes autónomos protagonistas do seu próprio projeto de vida (Lopes, Galinha & Loureiro, 2010).

A ASC emerge como uma disciplina comunitária participativa, adaptando-se à fluidez da pós-modernidade e globalização. Desencadear sinergias e mobilizar recursos humanos são essenciais no novo contexto de comunicação em rede e tecnologias de informação. A reflexão sobre o papel desta área metodológica de ENF destaca a sua relevância na preparação dos indivíduos para o desenvolvimento do mundo em transformação.

2.2. Pós-Modernidade, a globalização e a União Europeia: qual o novo papel da Animação Sociocultural?

O pós-modernismo caracteriza-se pela reorganização social de valores, incerteza e desigualdade crescente e novos tipos de problemas estruturais a nível global e comunitário, a nível social, político, económico e ético. Cada aspeto local é influenciado pelo ambiente global, impulsionado pela tecnologia de informação e comunicação. Essa interdependência cultural, política, tecnológica e económica tipifica a sociedade atual, modificando a realidade local, mais difusa e dicotómica (Morin, Beck, Moreno e Bauman citados por Idáñez & Martínez, 2016).

A globalização, impulsionada pelas tecnologias da informação e comunicação, migrações, mercados globais, com novas competências e a nova moda de produzir para consumir, representa progresso e desafios. A globalização quantitativa, sendo números e estatísticas de pobreza, e qualitativa, enfrentando desafios humanos pela posição de precariedade. Bauman (2006) destaca a necessidade de soluções locais para problemas globais. A globalização cultural é sinónimo de instabilidade, colocando em causa verdades estabelecidas e requerendo adaptação constante.

A ASC é crucial na sociedade atual em rede e de informação, de migrações e novos mercados, mas enfrenta desafios no contexto pós-moderno e globalizado. Segundo Idáñez e Martínez (2016), os novos paradigmas representam pelo menos três desafios a problematizar:

1. Como compreender a nova sociedade global?
2. Como identificar e formular modos de intervenção coerentes com esta nova sociedade?

3. Como desenvolver metodologias congruentes com as novas abordagens/paradigmas?

Para redefinir as metodologias da ASC diante dessas questões, é crucial considerar as áreas e contextos transversais que moldam estes novos caminhos. São esses contextos que enfatizam e redefinem as competências transversais.

- **A globalização e a tecnologia**

A tecnologia, como cultura material, é socialmente construída, reconfigurando relações através da Internet e redes sociais. Até o paradigma da comunicação institucional e política está completamente alterado. Decisões políticas importantes são agora comunicadas primeiramente em plataformas como o antigo *Twitter*. A ASC deve considerar essas mudanças nas interações sociais, formas de comunicar e distribuir a informação e conhecimento, pois a tecnologia tem moldado o modelo de interação. A sociedade em rede depende desse paradigma tecnológico, uma vez que as ferramentas técnicas são condição “*sine qua non*” para a sua compreensão e representação. A ASC **não pode permanecer indiferente** e precisa se adaptar a essas novas relações, requerendo metodologias ajustadas ou reinventadas para acompanhar essa evolução relacional baseada no digital e garantir a sua relevância de intervenção na sociedade contemporânea.

- **A comunicação e cultura de massas num mundo global**

A globalização, ao impulsionar fenômenos tecnológicos, organizacionais e institucionais, gera efeitos como privatização e desregulamentação. Antropologicamente, surge uma cultura global que confunde fronteiras, mistura e adapta características de diversas origens. Essa articulação crescente, acontece através da comunicação social de massas, tendências e “*influencers*” e leva à uniformização cultural do planeta, como “aldeia global”. Não obstante a matriz cultural comum, tendências diversificadoras coexistem.

A globalização molda uma estrutura internacional, coexistindo com infinitas subculturas e as interações que as compõem, que se entendem como tradições e símbolos que dão significado a um subgrupo (Kottak, 2000 citado por Idáñez & Martínez, 2016). A dualização e a desigualdade (características da globalização) crescem globalmente e são vivenciadas localmente por cada cultura, comunidade ou sociedade. Essas desigualdades são resultado do capitalismo massivo,

individualismo, cultura de consumo e outros fatores que rompem com o modelo “virtuoso” do Iluminismo, determinando a "sociedade global de risco" (Beck) ou "hipermodernidade" (Bauman). Acrescem novos desafios à **intervenção da ASC**: novas relações; novas culturas uniformizadas ou únicas e novas formas de comunicar num diálogo crescentemente intercultural.

- **Estrutura em rede e descentralização do global para o local**

A crise de eficiência das instituições na globalização levou à sua articulação em redes, formando uma teia de instituições supranacionais e internacionais, como a UE. No interior dos Estados, reestruturações descentralizadoras transferem poder para governos locais, ONGs e IPSSs. A sociedade civil assume um papel crescente na ação democrática e de cidadania. Multiplicam-se recursos, organizações e associações dedicadas à intervenção social, impulsionando a criação de redes sociais para transformar a realidade social da comunidade e construir relações de proximidade, combatendo o individualismo.

Aqui a ASC pode ter o seu papel facilitador na construção de relações comunitárias proximidade, uma vez que a sua ação é essencialmente dialógica e participativa.

- **O individualismo versus coletivismo na rede social atual**

Segundo Idáñez e Martínez (2016) na sociedade atual, os processos e funções sociais determinantes estão organizados através de redes, transmutando a morfologia social. Esta lógica de ligação em rede impacta consideravelmente na operacionalização e nos resultados dos processos de produção, na experiência de vida, no poder e na cultura.

As redes de produção e distribuição, agora globalizadas, sempre existiram. O diferencial das redes atuais reside no desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, que expandiram exponencialmente suas possibilidades. As redes sociais individuais transformam-se em redes de estrutura social, condicionando a sociedade ao individualismo extremo e ao neoutilitarismo, excluindo os menos aptos a produzir ou consumir. As relações sociais distanciam-se do contato físico, mediadas pelo ciberespaço e pela sociedade em rede. As pessoas vivem na "rede", mas distantes de uma rede social real, humana e palpável. A comunidade, que antes apoiava, partilhava

problemas e transformava a realidade próxima para promover a qualidade de vida, parece perder-se neste mundo virtual.

A sociedade moderna enfrenta uma crise dual de ideias que têm sido o suporte político, social, económico e cultural do mundo atual, que a sustentavam: individualismo e coletivismo. O individualismo gera exclusão social, enquanto os/as incluídos/as vivem uma "pobreza" emocional e social. Já o coletivismo falhou em eliminar a pobreza material e a desigualdade. É imperativo superar essa dicotomia ultrapassada e buscar novos modelos que promovam a inclusão social, o bem-estar emocional e a justiça social. A depressão, doença que mais afetará o mundo desenvolvido neste século, é um sintoma dessa crise.

Novos problemas e tipos de pobreza exigem soluções inovadoras que combinem o melhor dos dois mundos, eliminando a pobreza material e a desigualdade social. A construção de um espaço social e redes sociais sólidas depende de um novo paradigma que reconheça a importância da individualidade e da comunidade.

A ASC enfrenta novos desafios em um contexto global de colapso. Profissionais da área devem considerar o novo conceito de "rede social" e as mudanças nas redes ao adaptar novas abordagens. O ressurgimento de valores como grupo e comunidade também impacta o trabalho. **A ASC**, por sua vez, **procura capacitar pessoas** para que assumam o protagonismo na investigação, intervenção e transformação de suas necessidades, mesmo em situações que exigem ajuda externa. Essa mudança de paradigma é fundamental para a construção de um futuro mais justo e inclusivo.

- **Novos valores, novos espaços/territórios, grupos e comunidades e os desafios da pós-modernidade**

Os novos valores reconceptualizam tempo e espaço, fundamentais na vida social. O "tempo temporal" desvanece, dissociando-se do biológico e cronológico. Indivíduos podem sentir e agir diferentemente, apesar da mesma idade cronológica. O espaço contrai-se e dilui-se, transformando lugares em fluxos. O conceito de comunidade territorial necessita de revisão, perante, por um lado, pela livre circulação de pessoas, por outro, pelo surgimento das comunidades virtuais e o enfraquecimento dos laços sociais locais relacionados com a experiência do espaço dos lugares (o

bairro, a vila, a cidade). Relações intensas ocorrem à distância, enquanto vizinhos podem ser estranhos.

No século XXI, grupo e comunidade ganham centralidade nas realidades sociais. Novos papéis sociais e competências pessoais surgem. Um novo paradigma de educação para a cidadania transforma o profissional da animação em mobilizador de recursos e de treino de novas competências, pela intervenção nos espaços e tempos da comunicação humana (Idáñez & Martínez, 2016). Estas categorias permeiam o discurso das ciências sociais e da intervenção social, tornando-se essenciais nas metodologias e tecnologias de ação social (Idáñez & Martínez, 2016).

A ASC é crucial para a emancipação, colaboração e desenvolvimento coletivo, criando consciência transformadora. Repensa espaços públicos e o uso de territórios, transforma cidades em educadoras e enfatiza a luta coletiva pelos direitos individuais e a recuperação da vida comunitária, cada vez mais confusa nos valores emergentes neste processo globalizante marcado pelas economias e pelos interesses, partindo das premissas: relação custo-benefício e a capacidade de consumo.

Mudanças exigem novas abordagens na ASC para promover inclusão social, desenvolvimento local e comunidades mais robustas, física e virtualmente.

- **Novas consciências, novos comportamentos: a ecologia e o papel da mulher**

A consciência ecológica crescente redefine as relações entre natureza e cultura. Agora, há uma busca por integração entre ambas. Diante da destruição global do planeta, é vital adotar medidas para desacelerar esse processo. Os animadores são essenciais para dinamizar Projetos de educação ambiental, ações voluntárias, a par com medidas de incentivo empresarial para reduzir a poluição.

As mulheres ganharam mais poder e participação na sociedade, refletindo mudanças na sexualidade, personalidade, socialização e reprodução. O novo paradigma relacional desvincula "família" e "reprodução biológica", remodelando as estruturas sociais. Novos modelos familiares e formas de convivência surgem, redefinindo o desenvolvimento pessoal e o afeto. Lamentavelmente, persistem a violência e a discriminação contra mulheres e crianças, com os seus direitos ainda desrespeitados.

A ASC deve promover o empoderamento das mulheres para defesa de direitos e ocupar o lugar de protagonista.

- **Os movimentos sociais numa era de luta global**

Os movimentos sociais contemporâneos focalizam processos socioculturais e simbólicos, sem discriminar grupos sociais, mas buscando divulgar problemáticas e despertar consciências. A idade, origem social, estatuto económico ou cultural não determinam a adesão aos mesmos, diferentemente do passado. O objetivo comum é a mudança e a conscientização. Esses movimentos manifestam-se em redes globais, facilitadas pelas tecnologias de informação. A participação coletiva é mais facilitada, porém sujeita a falsas causas, manipulação e desrespeito aos valores cívicos. É crucial discernir entre envolvimento legítimo e agendas destrutivas.

A **ASC enquanto metodologia de ação democrática** tem um papel pertinente para a participação ativa das pessoas, grupos e movimentos. É o garantir de uma participação cidadã, de envolvimento e responsabilização pelos seus territórios e pelas causas comuns.

- **A aprendizagem ao longo da vida, a certificação e o reconhecimento de competências na União Europeia**

Apesar do conhecimento parecer estar circunscrito a uma experiência, grau ou posição, a aprendizagem ao longo da vida é enriquecida por diversos contextos e momentos. A falta de processos e certificações em aprendizagem informal e não formal limita o seu impacto. Essas formas de aprendizagem avançam em resultado de ações nacionais e internacionais, embora demonstrar conhecimento fora do quadro formal ainda permaneça desafiador.

A aprendizagem ao longo da vida abrange a formação em várias áreas, em qualquer fase da vida (Belando Montoro, 2017 citado por García, Lucas & Pieper, 2023). A escola é vista como um espaço onde os alunos reconhecem o seu processo de aprendizagem, integrando experiências escolares e do quotidiano (Ortega, 2016 citado por García, Lucas & Pieper, 2023).

García, Lucas e Pieper (2023) apresentam cronologicamente os passos dados na União Europeia para este reconhecimento das qualificações e competências nos vários tipos de educação. O objetivo foi facilitar a mobilidade, o desenvolvimento profissional e a inclusão social dos cidadãos europeus.

1996: Ano Europeu da Educação e Formação ao Longo da Vida.

2000: Estratégia de Lisboa. Adaptação dos sistemas educativos às exigências da globalização e da UE. Reconhecimento de aprendizagens em contextos não formais e informais [Conselho Europeu, 2000].

2009: Aprovação do Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissional (ECVET). Transferência, reconhecimento e acumulação de resultados de aprendizagem [Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2009].

2010: Estratégia Europa 2020. Reconhecimento como elemento-chave para melhorar empregabilidade, mobilidade europeia, competitividade e crescimento económico [Comissão Europeia, 2010].

2017: Estreitar a ligação entre a aprendizagem formal, não formal e informal. Ratificação dos resultados de aprendizagem em atividades diversas [Conselho da União Europeia, 2017].

2018/2006: Recomendação sobre competências para a aprendizagem ao longo da vida. Novos desafios para uma sociedade em constante mudança [Parlamento Europeu e Conselho Europeu, 2006, atualizada em 2018].

2023: Ano Europeu das Competências para dar um novo impulso à aprendizagem ao longo da vida. Maior investimento em formação e melhoria das competências, adequação ao mercado de trabalho e atração pessoas de países terceiros com as competências necessárias ao mercado de trabalho da UE.

Formou-se um quadro de referência ligado ao favorecimento das pessoas em toda a Europa com o “desenvolvimento de aptidões e competências necessárias ao desenvolvimento pessoal, à saúde, à empregabilidade e à inclusão social” (Conselho Europeu, 2018, p.1).

Foi criado o *Youthpass*, que utiliza o quadro revisto de Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida de 2018 como referência para descrever os resultados de aprendizagem dos jovens participantes no Erasmus+ (Intercâmbios de Jovens, Atividades) e no Corpo Europeu de Solidariedade (projetos de Voluntariado e Solidariedade). Estas alterações

permetem que qualquer pessoa apresente as suas qualificações e competências, valorizando habilidades profissionais, aprendizagem formal ou informal e experiências voluntárias para melhorar as perspectivas de emprego (União Europeia, 2021).

A **ASC tem desenvolvido** inúmeros projetos de intervenção que estreitam esta ligação entre a aprendizagem formal, não formal e informal, que servem em simultâneo o propósito de desenvolver e facilitar o reconhecimento de competências, partilhando uma linguagem comum e promover o diálogo intersectorial.

- **Reconhecimento do voluntariado na era das qualificações e competências**

O voluntariado, individual ou comunitário, gratuito e de interesse geral, pode ser realizado no tempo livre (Lopes, Galinha & Loureiro, 2010) ou como voluntariado corporativo. A sua validação e reconhecimento impulsionaram o seu aprimoramento, valorizando as competências adquiridas e o impacto social das contribuições voluntárias.

Para alguns, o voluntariado enriquece a vida pessoal, fortalece convicções políticas ou religiosas, ocupa o tempo livre e promove solidariedade. Para outros, é uma oportunidade de desenvolver competências técnicas e transversais, que são transferíveis para outros contextos (García, Lucas & Pieper, 2023), de ganhar experiência profissional e de expandir redes de contatos. Esta forma de participação social e mobilização cidadã, especialmente entre os jovens, promove um papel ativo na sociedade e amplia a consciência sobre o significado do voluntariado: contribuições e experiências emocionais.

Com o crescimento do voluntariado em diversas áreas, surgem novas necessidades, abrangência de novos espaços e identificação de injustiças e marginalidade na sociedade atual (Lopes, Galinha & Loureiro, 2010). O aumento das ferramentas de validação do voluntariado (como por exemplo o *Youthpass*) alinhadas com os padrões de qualificação europeus e nacionais facilita mais oportunidades de aprendizagem e emprego. As Nações Unidas (2021, citadas por García, Lucas & Pieper, 2023) defendem o reconhecimento político do voluntariado, criando um ambiente propício para aproveitar ao máximo as suas capacidades. As experiências consideradas como ferramentas oficiais de certificação tiveram a colaboração multissetorial com

“acordos firmados entre diversos setores da sociedade: o setor público, principalmente; empresas e setores industriais; sindicatos e outros grupos de trabalhadores; o setor educacional, universidades e institutos; organizações do terceiro setor; etc.” (Plataforma de voluntariado de Espanha, 2021a, p. 150, citada por García, Lucas & Pieper, 2023).

O voluntariado, tanto na aprendizagem não formal como na informal, requer diálogo e coordenação. Empresas, universidades e organizações sociais desempenham um papel importante no reconhecimento público do voluntariado, valorizando as competências que os jovens universitários adquirem (Ballesteros & Cedena, 2016, citados por García, Lucas & Pieper, 2023). Hoje, a par com a ocupação na reforma, os jovens têm um papel significativo no voluntariado, impulsionado pela integração da tecnologia nas suas vidas, criando novas formas de envolvimento voluntário. Refletir sobre regulamentações específicas e reconhecimento formal das habilidades adquiridas é essencial. A profissionalização do voluntariado e o reconhecimento das competências também através do voluntariado corporativo é profícuo para todos.

Nas práticas do voluntário é expectável um comportamento adequado à circunstância com conhecimento, habilidade e atitude, o que significa competência individual. O voluntariado é, por isso, um instrumento para a EF e ENF e um contributo para a melhoria do perfil profissional e pessoal dos cidadãos.

A ASC, como promotora do voluntariado, contribui para a construção de uma sociedade mais justa e solidária. Através da criação de pontes entre as pessoas e as necessidades da comunidade, a animação fortalece a vida associativa e incentiva a participação ativa dos/as cidadãos/as. Ao apoiar na gestão, formação e desenvolvimento de ações de voluntariado, a animação garante que estas sejam uma experiência enriquecedora, de ocupação, valorização, utilidade social. Acima de tudo deve garantir que são ações de cidadania ativa e responsável com foco nas reais necessidades das pessoas e não no indivíduo e massa passiva (Lopes, Galinha & Loureiro, 2010).

Como foi possível observar de acordo com as mudanças transcorridas da pós-modernidade e globalização, os métodos tradicionais do trabalho social já não podem ser os mesmos. As fronteiras reconfiguradas, os desafios teórico-conceituais e técnico-metodológicos exigem novas abordagens ao nível das competências. A sociedade global em rede e a era da informação impõem novos desafios à ASC. Este novo “constructo” relacional exige metodologias fora da caixa para intervir, treinar competências e situar os/as cidadãos/as no seu espaço, tempo e papéis.

2.3. O papel da Animação Sociocultural no treino de competências *Soft Skills*

A ASC busca revitalizar a intervenção social de forma inclusiva, colaborativa e comunitária, combatendo a desigualdade e o individualismo. Promove o empoderamento dos/as cidadãos/as para reivindicarem os seus direitos e legitimarem novos fatores de proteção social. A ENF, complementar à formal e informal, através da ASC, oferece treino de competências *hard* e *soft skills*, essenciais para resolver desafios diários de forma autónoma. Isso significa empoderamento, emancipação e diálogo interpessoal em comunidades cultural, económica e socialmente segregadas e estratificadas, conciliando a diversidade intercultural local com exigências globais e tecnológicas.

A ASC, não é um fim em si mesmo, treina competências através de técnicas e atividades socioeducativas em contextos informais. Serve como meio de integração social, desenvolvimento e comunicação entre a comunidade escolar e a envolvente, preparando jovens e pessoas em idade ativa para desafios sociais e culturais. É a implementação de práticas de natureza socioeducativa, com a utilização de diferentes “linguagens” e diferentes saberes, em contexto de informalidade (Barros, Figueiroa & Monteiro, 2014). Fomenta a criatividade e competências diversas, promovendo conhecimento, raciocínio, comunicação e atitudes, e estimulando a inovação e a formação para a cidadania. A flexibilidade e participação das pessoas envolvidas definem os limites das ações, numa abordagem centrada na comunidade (Barros, Figueiroa & Monteiro, 2014; Alonso & Lega, 2016).

A ASC facilita a transição dos jovens do sistema educativo para o mercado de trabalho. Frazão (2004) destaca a sua importância na cooperação entre ambos os setores. A formação em alternância contextualiza a prática e familiariza os jovens com o mundo profissional. Aprender a aprender é

elemento fulcral no desenvolvemento autónomo do conhecimento do indivíduo (Küller & Rodrigo, 2012).

A animação contribui para o desenvolvemento integral dos/as aluno/as, ocorrendo em diversos espaços escolares e externos, complementando a educação curricular de forma criativa. A aprendizagem e as competências são adquiridas na escola, no trabalho e em contextos informais, como família, lazer e voluntariado. As competências pessoais promovem flexibilidade e adaptabilidade, facilitando o desenvolvemento de projetos de vida e uma atitude empreendedora (Cabral-Cardoso et al., 2006, citado por Seco et al., 2009). São necessários programas de educação para o empreendedorismo para promover a proatividade (Jardim, 2021).

Nas últimas décadas, a escola integra projetos de ASC para desenvolver competências transversais. Atividades como arte, desporto, debates e passeios, fora do horário escolar, promovem reflexões sobre a realidade psicossocial dos alunos, envolvendo parceiros em diálogo entre intervenientes (Freire, 2013).

De acordo com Lopes, Galinha & Loureiro (2010)

“a animação propõe-se modificar o Sistema, capacitando os sujeitos, por um lado, a acolher o Sistema como se apresenta, por outro lado, amadurecer novos pontos de observação, novas linguagens, novos símbolos, novos signos”...“A animação procura promover a liberdade no sentido de pessoa auto-realizar-se e ajudar os outros na sua auto-realização.” (p.22)

A ASC estende sua intervenção além da escola, atendendo a diferentes faixas etárias e fases de vida, especialmente grupos desfavorecidos. Apoiar o desenvolvemento de competências profissionais, pessoais e sociais para emprego, aprendizagem ao longo da vida e cidadania ativa, através de parcerias comunitárias para melhorar os equipamentos locais de apoio. Para tal é pertinente o reconhecimento dos contextos comunitários onde os indivíduos estão inseridos, a todos os níveis: social, cultural, histórico, económico..., assim como as suas debilidades e potencialidades.

Após diagnosticar o contexto, escolhem-se as metodologias adequadas para apoiar e capacitar. A intervenção pessoal e grupal/sócio-comunitária deve ser coesa e simbiótica. A dimensão pessoal

reflete a interpretação cultural e experiencial individual, enquanto a sócio-comunitária reflete a influência do contexto social. A animação mobiliza recursos, reduz clivagens grupais e promove transformação socioeducativa, desenvolvendo principalmente competências transversais, tanto pessoais quanto sociais, através da mediação, negociação e abertura a novas perspectivas.

É essencial desenvolver habilidades emocionais e cognitivas, autoestima, confiança e senso crítico para participação cidadã individual ou em grupo. Este processo democrático aprofunda a cidadania ativa, com envolvimento na tomada de decisões coletivas.

A ASC beneficia da cooperação interdisciplinar com áreas como psicologia social, sociologia, serviço social, entre outras. O trabalho em rede, envolvendo profissionais, organizações e comunidades, promove a igualdade de acesso aos recursos e direitos e capacita os/as cidadãos/as como agentes de desenvolvimento comunitário (Correia, 2008). A criação de programas facilitadores nos territórios locais gera sinergias e promove a participação cidadã, gerando auto-realização coletiva e *empowerment*. Essa interação entre disciplinas fortalece uma abordagem plural de compreensão dos fenómenos sociais e permite intervenções mais abrangentes e eficazes.

Segundo a Sánchez (1997 citado por Ramos, 2011) a ASC surge como forma de dar resposta a determinadas questões sociais das sociedades modernas:

“la animación sociocultural exige que el hombre conozca la realidad en la que vive, no de una forma parcializada, sino desde los distintos ángulos y vertientes que ésta presenta...(...)...con la finalidad de construir entre todos una sociedad más humana y solidaria” (p.17).

Enquanto instrumento de ação, a ASC é entendida como um veículo facilitador da promoção e inovação. De acordo com Palma (2000 citado por Ramos, 2011)

“estimula o sentido da iniciativa, a criatividade dos mesmos no seu próprio desenvolvimento (...) favorecendo formas de comunicação e expressão entre todos (...) visa transformar as condições de participação dos indivíduos e dos grupos na comunidade, estimulando o sentido de iniciativa (...). Quando a Animação Sociocultural toma a forma de uma intervenção planificada, então podemos dizer que

estamos em presença de uma tecnologia social e cultural, que utiliza estratégias e planos de actuação e metodologias operativas de intervenção, como estratégia de intervenção, que trabalha para um determinado modelo de desenvolvimento comunitário que favorece formas de comunicação e expressão entre todos” (p. 14).

Atualmente, procura-se alternativas de aprendizagem informais para desenvolver habilidades essenciais como pensamento crítico, criatividade e resiliência, facilitando a transição dos jovens para a vida adulta, cidadania ativa e carreira profissional (Conselho Europeu, 2018, p.3, citado por García, Lucas & Pieper, 2023).

Assume-se que a ASC tem o objetivo de promover formas de educação permanente e criar condições para o treino das competências acima referidas a nível pessoal e grupal. As atividades para este treino podem ser as mais diversas, exatamente pela abrangência e transversalidade já abordada da animação sociocultural, mas

“deve estar diretamente ligada à competência a ser desenvolvida na situação de aprendizagem e deve exigir, para sua realização, a competência em desenvolvimento” (Küller & Rodrigo, 2012, p. 7).

As propostas seguintes requerem adaptação, considerando as diferenças entre os indivíduos e a necessidade de diagnóstico, avaliação constantes e o impacto pretendido. Para um protocolo de emancipação eficaz, a coesão e a realidade vivida devem ser consideradas. A seleção e execução das atividades devem partir dos sujeitos de ação, dos objetivos e dos desafios da pós-modernidade, globalização e diversidade intercultural, em constante transição e questionamento.

2.4. Atividades da Animação Sociocultural potenciadoras das *soft skills*

A ASC adota uma abordagem comunitária, promovendo projetos participativos para que os indivíduos expressem sua identidade e cultura. Essa prática facilita o entendimento dialógico das necessidades das pessoas e da sua realidade, através das atividades de animação (Lopes, 2010).

Melhorar competências transversais requer exercício em situações complexas (Perrenoud, 1999 citado por Nunes, 2004), uma vez que a forma mais adequada de desenvolver competências é praticando-as (Perrenoud, 1999 citado por Nunes, 2004; Alex, 2014, Küller & Rodrigo, 2012).

Villa Sánchez (2007 citado por Alonso & Lerga, 2016) propõe a Aprendizagem Baseada em Competências (ABC), visando a capacitação para responder às exigências da sociedade atual. A ASC, por meio da ABC, promove a conscientização sobre opções de futuro, desenvolvimento pessoal e profissional, integrando habilidades para a vida quotidiana e transição para a vida adulta. Facilita a integração no mundo laboral, incluindo contextualização do mercado, orientação profissional, formação curricular e procura de emprego. Reforça competências digitais, linguísticas e de cidadania ativa, protegendo contra a exclusão e capacitando para reivindicar direitos e cumprir deveres, essenciais para o empoderamento e emancipação.

A animação sociocultural pode construir caminho em várias direções:

- **Nível individual** – levar o indivíduo a comprometer-se a descobrir/desenvolver capacidades para a sua transformação e potenciar como sujeitos sociais, autónomos e dialogantes.
- **Nível social** - fortalecer o tecido social
- **Nível cultural** - conversão do público em participante, sujeito de ação nas atividades em contexto intercultural, valorativo e normativo.
- **Nível educativo** – formação permanente.

Freire (2013) descreve múltiplas formas de organização das atividades de ASC, variando conforme locais e frequência (escolas, museus, bibliotecas, ginásios, jardins). A organização deve contemplar objetivos, especificidades dos participantes (género, faixa etária, nível social, motivações, expectativas), e diversidade de âmbitos e metodologias de atuação.

A intervenção sociocultural para a planificação de atividades possui várias possíveis perspetivas metodológicas, partindo do que apresenta Alegre (2010, citado por Freire) e Ezequiel Ander-Egg (1999), onde as podemos dividir/categorizar:

Animação Formativa | Atividades que favorecem a aquisição dos conhecimentos (ação reflexiva): aprendizagem cooperativa, capacidade de organização, planeamento e avaliação.

1. Oficinas, formações, ciclos de conferências, mesas redondas, círculos de cultura, atividades de promoção de educação de adultos;
2. Projetos de educação para a saúde, hábitos saudáveis e auto-cuidado: alimentação; higiene e limpeza; sono; cuidado com a imagem; uso controlado dos recursos digitais; dependências...;
3. Projetos de educação parental;
4. Projetos de educação para o ambiente, desenvolvimento sustentável e inovação social;
5. Sessões de capacitação de saber ser, estar, fazer, inserção profissional e competências digitais;
6. Projetos de educação para a ação democrática, cidadania e emancipação;
7. Projetos de educação e formação ao longo da vida: aprender a aprender;

Animação de Difusão Cultural | Atividades que favorecem o acesso e produção cultural: reconhecimento da educação como meio de transmissão cultural, estímulo à criatividade e cidadania.

1. Visitas a monumentos, espaços museológicos e culturais;
2. Programas de turismo e termalismo;
3. Promoção e recolha da cultura popular e tradições;
4. Valorização de histórias de vida e atividades intergeracionais;
5. Dinamização de bibliotecas e ludotecas: conto de histórias e atividades lúdicas no âmbito da leitura e escrita;
6. Conhecer e refletir sobre a cultura erudita e acontecimentos globais atuais.

Animação Artística | Atividades artísticas promovem a expressão de ideias e sentimentos, a estética e a criatividade através da (re)utilização de diversos materiais: desenvolvimento da capacidade crítica das formas de arte. Inclui:

1. **Artesanato** | Valorização e recuperação de técnicas tradicionais em risco de extinção;
2. **Artes Plásticas e Visuais** | Estimulação da expressão e comunicação através da pintura, escultura, desenho, etc;
3. **Artes Cénicas** | Desconstrução de problemáticas e resolução de problemas de forma ativa e autónoma através do teatro do oprimido, psicodrama, sociodrama e jogos dramáticos;

4. **Expressão Musical e Corporal** | Da dança folclórica à contemporânea, da música ao canto, explorando novas formas de expressão, movimentos comunitários e de cidadania;
5. **Linguagem e Literatura** | Divulgação, informação e esclarecimento através de jornais, revistas, oficinas literárias, redes sociais, TV, rádio, artes gráficas, flyers, audiovisuais, filmes e fotografia...

Animação Lúdica | Atividades desportivas realizadas ao ar livre com o objetivo de favorecer o bem-estar: fomentar hábitos de higiene e segurança corporal e a consciência ambiental através da preservação (Freire, 2007 citada por Freire, 2013).

1. Atividades ao ar livre e desportivas | manutenção de bem-estar, saúde e qualidade de vida e aproximação/interação de indivíduos e grupos/comunidades;
2. Atividades | proteção da natureza e do mundo animal;
3. Artes marciais e outras práticas | saúde e bem-estar;
4. Atividades recreativas | jogos e visitas.

Animação Social | Atividades no âmbito da vida associativa, necessidades grupais e resolução de problemas: fomentar a consolidação de organizações de base através da mobilização dos bairros e da realização de ações nos movimentos sociais.

1. Consolidar as organizações de base | Mobilização dos bairros e ações nos movimentos sociais e desenvolvimento local;
2. Promover a participação cidadã | Preparação e criação de movimentos sociais, voluntariado e solidariedade;
3. Garantir os direitos individuais e comunitários | Criação de associações;
4. Promover a coexistência pacífica | Organização de festas e manifestações interculturais como sentido de pertença;
5. Gerir conflitos e valorizar a diversidade intercultural | Criação de processos dialógicos de mediação intercultural.

Estas são algumas atividades possíveis, contudo podem ser outras ou subdividir de forma flexível as várias perspectivas metodológicas apresentadas por Ezequiel Ander-Egg (1999) e por Alegre (2010).

Conclusão

A globalização confronta-se com a personalização local na pós-modernidade, gerando incerteza e competitividade. Novos modelos organizacionais demandam flexibilidade dos recursos humanos e mudanças nas empresas, valorizando o capital humano. Essa transição exige habilidades como adaptabilidade, comunicação e aprendizagem contínua (Frazão, 2004; Nunes, 2004; Ceitil, 2010, citado por André, 2013).

A complexidade do desenvolvimento de competências-chave traz novos desafios ao sistema económico e educacional, especialmente com a crescente influência da era digital. É essencial a cooperação entre os sistemas para preparar os indivíduos para o trabalho e para a vida. Todos os atores, tanto no contexto escolar quanto no do trabalho, devem co-responsabilizar-se em partilhar conhecimento para responder às exigências do novo paradigma socio-económico porque cada indivíduo é considerado simultaneamente recurso humano e pessoa e contribui para o crescimento organizacional e pessoal.

Frazão (2004) salienta que as competências são transferíveis entre contextos, adaptando-se às demandas económicas atuais. A sua inclusão na reforma curricular prioriza o desenvolvimento de competências sobre conteúdos, visando superar desafios de inserção profissional (Jardim, 2021). A ASC, metodologia da ENF (Correia, 2008 citando Pinto, 2005), aproxima a EF da ENF de forma informal em contextos comunitários, promovendo competências transversais por meio de atividades diversas. Integra comunidades, constrói saberes, promove valores éticos, cria espaços de desenvolvimento e reconfigura canais de diálogo (educar para, pela e na cidadania).

Segundo o mesmo autor citado

“trata-se assim de saber fazer em permanência a articulação entre a experiência e o conhecimento, entre o prazer e a aprendizagem, entre a liberdade e a disciplina” (p.8).

Talvez seja este o caminho para o desenvolvimento de competências nas duas direções: *hard e soft skills*.

Os desafios da globalização e dos contextos socioeconómicos colocaram a educação no centro dos debates, impulsionando novos paradigmas do conhecimento e redefinindo modelos educacionais para atender às demandas do mercado de trabalho e da participação cidadã (Nunes, 2004). Autores como Glenn (2008), James & James (2004), Mitchell et al. (2010), Perreault (2004) e Wilhelm (2004), citados por Robles (2012), enfatizam a integração de *soft skills* no currículo empresarial ampliando oportunidades de emprego para jovens. O aumento do voluntariado e a participação em programas internacionais, como o Erasmus+, refletem essa tendência.

Frazão (2004) defende que o perfil de competências necessárias para o desempenho duma atividade profissional deve ser de qualificações que ligue os sistemas de educativo e o económico. Nesta perspetiva, para Delors (1996 citado pela mesma autora), competência é

"uma espécie de cocktail individual, em que se juntam a qualificação no sentido estrito, adquirida pela formação técnica e profissional, o comportamento social, a aptidão para o trabalho em equipa, a capacidade de iniciativa, o gosto pelo risco" (p.81).

Desenvolver políticas de formação profissional que promovam competências específicas (*hard skills*) e transversais (*soft skills*), como reformulação na organização do trabalho, é crucial para reforçar a empregabilidade e evitar a exclusão de trabalhadores/as. Esta abordagem é fundamental para adaptar-se ao novo contrato social, que pretende substituir o primado do emprego para a vida pelo primado da empregabilidade para a vida (Almeida, 2007).

Segundo Jardim (2021)

“A atitudes empreendedoras, a maioria dos cidadãos poderá aplicar os seus conhecimentos, materializar ideias disruptivas e contribuir para a resolução de graves problemas, tanto locais como internacionais, que dificultam o bom funcionamento das organizações e das sociedades” (p.8). “Estas competências podem ser introduzidas no sistema educativo através das mais diferentes estratégias, como

integrá-las no currículo, abordá-las de forma interdisciplinar em diferentes disciplinas, aplicar programas de competências empreendedoras em diferentes níveis de ensino. No entanto, esta mudança no ensino pressupõe a introdução de novos métodos de ensino, como experiências de aprendizagem segundo a lógica do aprender fazendo e do aprender pela descoberta, atividades em que a imaginação e a criatividade sejam priorizadas e a concretização de projetos em equipa” (p.9).

A intersecção da Educação Formal, Informal e Não Formal, através da animação sociocultural e a formação em contexto de trabalho, é crucial para treinar e valorizar competências, facilitando a inserção no mercado de trabalho e promovendo a cidadania ativa. Animadores socioculturais precisam-se.

Bibliografia

Alex, K. (2014) *Soft Skills*. Chand & Company Pvt. Ltd, Nova Deli, pp.1-12.

Almeida, A. (2007) *Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal*. Sísifo / Revista de ciências da educação, n.º 2, jan/abr, pp, 51 – 58.

Alonso, E. & Lerga, J. (Outubro 2016). *Adquisición y desarrollo de competencias para la autonomía: buenas prácticas desde el ámbito de la Educación no Formal*. Revista Educativa Hekademos, 20, Año IX, pp. 34-45. ISSN: 1989-3558. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/478437>

Ander-Egg, E. (1999) *O léxico do Animador*. Edições ANASC – Associação Nacional de Animadores Socioculturais

André, A. (2013) *As competências transversais e as práticas de gestão por competências: Um estudo exploratório de diferentes realidades organizacionais*. Instituto Politécnico do Porto Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão.

Barros, R.; Figueiroa, A. & Monteiro, A. *A Relação Entre A Escola E A Comunidade: Um Olhar Sobre As Práticas Socioeducativas Em Contexto Não Formal*. Congresso da Sociedade Portuguesa

de Ciências da Educação As Ciências da Educação: Espaços de investigação, reflexão e ação interdisciplinar. UTAD - Vila Real: 11 de setembro a 13 de setembro de 2014.

Bancino, R. & Zevalkink, C. (Maio, 2007). *The Skills For The Job*. Disponível em www.acteonline.org

Correia, P. (out.2008/abr.2008) *A importância da Animação Comunitária como Modelo e Metodologia de Intervenção Social e Comunitária no contexto da Educação Não Formal*. Animador Sociocultural: Revista Iberoamericana. vol.3, n.1. P1-26.

Freire, L. (2013) *Animação sociocultural na escola: aprendizagem da, pela e para a cultura*. Cadernos do CEOM- Ano 26, n. 39 - Economia Criativa e Economia da Cultura, pp. 73-91.

Frazão, L. (2004) *Competências e Inserção Sócio-profissional, Um Estudo de Caso*. Secção Autónoma das Ciências Sociais Aplicadas Ciências e Tecnologia da Educação e da Formação, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa.

García, M. Beatriz; Lucas, B. & Pieper, M. (13 de julho, 2023) *El aprendizaje más allá del aula: El papel del voluntariado En El desarrollo de competencias*. Plataforma del Voluntariado de España. Pp.91 – 104. <https://plataformavoluntariado.org/el-papel-del-voluntariado-en-el-desarrollo-de-competencias/>

Idáñez, M J. & Martínez, S. (Octubre 2016). Retos de la Animación Sociocultural en el contexto de la globalización. Revista Educativa Hekademos, 20, Año IX, pp. 126-134. ISSN: 1989-3558. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/478437>

Jardim, J. (2021) *Entrepreneurial Skills to Be Successful in the Global and Digital World: Proposal for a Frame of Reference for Entrepreneurial Education*. Educacion Sciences, 11, 356, p.1-13. <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/7/356>

Jordão, A. (Dez,1997) *Portfolio de Competências*. Instituto do Emprego e Formacao Profissional

Lopes, M. (coord.) (2011). *Metodologias de investigação em animação sociocultural*. Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural, Chaves

Lopes, M.; Galinha, S. & Loureiro, M. (coord.) (2010) *Animação e Bem – Estar Psicológico, Metodologias de Intervenção Sociocultural e Educativa*. Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural, Chaves.

Ketele, J. (2006) *Caminhos para a Avaliação de Competências*. Revista Portuguesa de Pedagogia. Ano 40-3, pp.135-147.

Küller, J. & Rodrigo, N. (jan/abr, 2012) *Uma metodologia de desenvolvimento de competências*. Boletim Técnico do Senac: a Revista de Educação Profissional, v. 38, nº 1, pp.5-15.
<https://www.bts.senac.br/bts/article/view/171>

Marques, A. (s.d.) *Empregabilidade e (novos) riscos profissionais. Jovens, trabalho e cidadania: Que sentido(s)?* Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho, pp. 20-34.

Nunes, L. (2004) *As Tendências Educativas Para O Mundo Do Trabalho*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN:1681-5653).

Ramos, A. (2011). *O Papel Da Animação Sociocultural na Educação Artística*. Revista Alentejo Educação – N.º3, pp. 56-65.

Robles, M. (2012). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. Business Communication Quarterly 75(4) 453 –465. Association for Business Communication, Sage.

Seco, G.; Filipe, L.; Pereira, P. & Alves, S. (2009) *Transição Para O Mercado De Trabalho: Competências Pessoais e Sociais*. Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO: Da Silva Correia, Paula Suzana (2024); Animação Sociocultural. Metodologia de desenvolvimento das Soft Skills; En: <http://quadernsanimacio.net> nº 40; Julio de 2024; ISSN: 1698-4404