

Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

# *Sistemas e Metodologias de Formação Profissional em Portugal • 1960-2003*



Centro Nacional de Formação de Formadores

## Missão e Atribuições do CNFF

O Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF) é uma unidade orgânica do Instituto do Emprego e Formação Profissional cuja criação foi prevista na Portaria n.º 297/97, de 6 de Maio, que aprova a estrutura orgânica dos serviços centrais do Instituto.

O CNFF tem por missão contribuir para a elevação da qualidade da Formação Profissional, através da formação pedagógica dos principais agentes da Formação, procurando introduzir factores de inovação nas estratégias e metodologias de intervenção dos Formadores, que possa conduzir a uma maior adequabilidade aos diversos públicos, natureza de conteúdos/competências e modalidades de formação.

Compete especificamente ao CNFF a concepção, experimentação e validação de planos, programas, metodologias e recursos didácticos para a formação inicial e contínua de Formadores e de outros Técnicos que intervêm no sistema de Formação Profissional inserida no mercado de emprego, articulando, para o efeito, com outras unidades orgânicas do IEFP e entidades congéneres, nacionais e internacionais.

Neste quadro, são concebidos, elaborados e experimentados os referenciais de formação dirigidos a Formadores e a outros Técnicos, os quais, após validação e a devida formação de formadores, são integrados na oferta formativa da Rede de Centros de Formação Profissional do IEFP para serem disponibilizados aos destinatários finais e às entidades formadoras que os solicitem.

**A formação pedagógica respeitante ao presente Referencial é considerada relevante para efeitos de renovação do Certificado de Aptidão de Formador — Competência Pedagógica, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional.**



## Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as já editados pelo CNFF:

- ***Para uma Cidadania Activa: a Igualdade de Homens e Mulheres***  
Maria do Céu da Cunha Rêgo
- ***Gestão da Formação***  
José Lencastre, José Carlos Felício, Francisco Baptista
- ***Concepção e Produção de Materiais para Auto-Estudo***  
Teresa Morgado da Silva Saião Lopes
- ***Técnicas de Avaliação na Formação***  
Antonieta Guerreiro Romão, António Augusto Fernandes, José Filipe Rafael
- ***Utilização Pedagógica de Imagens Digitais***  
César Augusto Pinto Teixeira
- ***Animação de Grupos em Formação***  
Rosa Coutinho Cabral
- ***Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos — Do Audiovisual ao Multimédia***  
António Manuel Gaspar Violante Nobre
- ***Avaliação das Aprendizagens***  
Maria Leonor de Almeida Domingues dos Santos, Jorge Manuel Bento Pinto

**Todos os referenciais produzidos pelo Centro Nacional de Formação de Formadores encontram-se disponíveis, para consulta e impressão, na Internet, no sítio do Instituto do Emprego e Formação Profissional.**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

**CNFF/Referenciais de Formação de Formadores/as**

## Apresentação

### Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

A formação contínua de formadores visa promover a actualização, o aperfeiçoamento e a aquisição de novas competências pedagógicas, transferíveis para a sua prática como formadores, ao nível da animação da formação e, também, no sentido alargado da sua função, na concepção e elaboração de programas de formação e de materiais pedagógicos, na gestão e coordenação de formação, no campo da investigação e da experimentação de novas abordagens e metodologias aplicadas a públicos e contextos diversificados e em várias modalidades de formação.

Por outro lado, as exigências requeridas para fins de renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Formador/competência pedagógica, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional, designadamente a frequência de formação pedagógica relevante durante o período de validade do CAP, coloca como prioridade, para o IEFP e outras entidades formadoras, desenvolver e disponibilizar uma ampla oferta formativa de formação contínua dirigida a formadores.

O Centro Nacional de Formação e Formadores (CNFF), no cumprimento das competências que lhe são cometidas, nomeadamente de concepção, produção, experimentação e disseminação de referenciais de formação, pretende e tem vindo a desenvolver uma estrutura modular de formação pedagógica contínua de formadores em torno de quatro grandes domínios:

- Sistemas de Educação, Formação e Certificação
- Gestão da Formação
- Concepção e Programação da Formação
- Desenvolvimento da Formação

Essa estrutura integra diversos módulos/cursos autónomos, possibilitando, assim, que cada formador possa construir o percurso de formação contínua que melhor corresponda às suas necessidades específicas de formação. Os referidos referenciais, depois de produzidos, são devidamente validados no âmbito do CNFF, através de uma acção-piloto de experimentação, que envolve formadores de formadores da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, após o que passam a integrar a oferta formativa dos mesmos.

## **Características gerais dos referenciais de formação**

Os referenciais de formação pedagógica contínua de formadores dizem respeito a temas relevantes da Formação e correspondem a conjuntos de competências específicas, em função das quais se desenvolve o respectivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação. Os cursos respeitantes aos referidos referenciais têm uma duração tendencial de 30 horas, podendo ser desenvolvidos em formação presencial ou em modelo misto (*blended learning*) com componente a distância. No sentido de introduzir novas perspectivas teórico-práticas e fazer uso das recentes investigações no domínio da Formação, o CNFF tem procurado a colaboração de especialistas de reconhecida competência científica e técnica, do próprio IEF, de Universidades e de outros organismos congéneres.

## **Metodologia de desenvolvimento da formação respeitante aos referenciais**

Tratando-se de um público-alvo com formação pedagógica inicial e experiência profissional como formador, a metodologia pedagógica que se preconiza para o desenvolvimento da formação deve ser centrada na pessoa, nos conhecimentos que já detém e nas expectativas que coloca na formação. O apelo à participação activa e ao trabalho colaborativo entre participantes deve nortear a intervenção dos formadores de formadores. A reflexão sobre as respectivas práticas e a partilha das mesmas entre todos deve consciencializar os participantes para a necessidade de construção e dinamização de comunidades de práticas, de redes de formadores que partilham conhecimentos, modos de fazer e se entrem ajudam na procura de melhores soluções formativas.

Cada referencial contém orientações metodológicas específicas para desenvolvimento da formação, bem como propostas de dispositivos concretos de animação.

## **Avaliação das aprendizagens no âmbito dos referenciais de formação**

A avaliação preconizada para aferir o grau de domínio das competências visadas pela formação, por parte dos participantes, no âmbito dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, assenta na participação activa dos formandos, apelando à sua capacidade de reflexão e partilha, de auto e hetero avaliação e co-responsabilizando-os pela monitorização dos seus progressos. Ao formador compete orientar os formandos, apoiando-os no seu processo formativo.

No final da formação, o formador fará reflectir, numa ficha de avaliação final, a sua opinião sobre cada participante, no que respeita ao comportamento observado ao longo da formação e ao grau de domínio das competências

visadas pela formação, mobilizadas para a realização de trabalhos de aplicação (actividades pedagógicas diversas realizadas, por cada participante, ao longo da formação). Cada referencial de formação produzido pelo CNFF integra uma proposta de dispositivo de avaliação das aprendizagens e a respectiva Ficha de Avaliação Final.

### **Classificação dos resultados obtidos pelos participantes, a partir da avaliação das aprendizagens**

Embora a avaliação preconizada, no âmbito da formação contínua, tenha um carácter eminentemente formativo, havendo necessidade de apurar um resultado da avaliação realizada, relativamente a cada participante, sugere-se a adopção das seguintes escalas:

1	2	3	4	5
Muito Insuficiente	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito Bom

Com base nestas escalas, ou directamente na escala qualitativa, o formador vai reflectir, relativamente às competências definidas na Ficha de Avaliação Final constante em cada referencial, a sua opinião quanto ao domínio das mesmas, por cada participante, acabando por expressar, através da atribuição de uma nota, quantitativa e/ou qualitativa, a sua avaliação quanto ao desempenho global do formando na formação.

### **Certificação da formação**

No cumprimento do Decreto-Regulamentar n.º 35/2002, de 23 de Abril, aos participantes cuja avaliação permita concluir que atingiram os objectivos visados pela formação será emitido um Certificado de Formação Profissional, onde constará o respectivo resultado, expresso em menção qualitativa. No IEFP será utilizado o modelo IEFP n.º9827990 (cor rosa).

### **Formadores de Formadores**

Os formadores de formadores, no âmbito da formação pedagógica contínua de formadores, devem possuir sólidos conhecimentos da temática que se propõem desenvolver e o domínio de metodologias activas, centradas no adulto em formação, promovendo a vivenciação e a apropriação de novas formas de fazer formação, mais consistentes do ponto de vista teórico, mais eficazes do ponto de vista prático e, também, mais securizantes e gratificantes para os vários intervenientes no processo formativo.

O CNFF tem desenvolvido a formação de formadores de formadores, nomeadamente no âmbito da experimentação e validação dos referenciais de formação que produz, e promoverá tantas outras acções quantas as necessárias para corresponder a solicitações que a rede de Centros de Formação Profissional do IEFP ou outras entidades formadoras lhe possam dirigir.

#### **Colaboração entre o CNFF, outras unidades orgânicas do IEFP e entidades externas**

Para a concretização da criação, produção e disseminação dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, que se pretende correspondam a reais necessidades de formação dos formadores e possam servir para uma real melhoria das competências desses profissionais, o CNFF considera indispensável a articulação profícua com outros serviços centrais, nomeadamente os Departamentos de Formação Profissional e de Certificação e com os serviços regionais e locais, designadamente os Centros de Formação Profissional, e outras entidades.

#### **Divulgação dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores/as**

Os referenciais produzidos no âmbito do CNFF têm por finalidade permitir a criação de cursos de formação, na modalidade de formação pedagógica contínua de formadores/as, que integrem a oferta formativa da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP e de outros operadores nacionais de Formação que os podem adoptar livremente. Para tal, são disponibilizados em suporte papel (edição do IEFP, colecção Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as) e estão acessíveis no site do IEFP, [www.iefp.pt/cnff / referenciais de formação](http://www.iefp.pt/cnff/referenciais-de-formacao).

**Núcleo de Inovação e Desenvolvimento/CNFF**

## **Nota Introdutória**

O referencial “Sistemas e Metodologias de Formação Profissional em Portugal, 1960-2003” que o CNFF agora publica, aborda uma temática sujeita a constantes alterações, fruto, nomeadamente, da evolução das políticas do Sistema de Educação-Formação. Neste contexto e para garante de um maior rigor, tornou-se necessário definir, com precisão, o seu limite temporal (1960-2003). Competirá aos formadores actualizar os seus conteúdos, integrando novas propostas de oferta formativa, pública e participada, que considerem relevantes para o enriquecimento deste percurso formativo. O Centro Nacional de Formação de Formadores, também, ficará incumbido da sua actualização mediante a publicação de novos referenciais sobre a temática.

***Centro Nacional de Formação de Formadores  
Núcleo de Inovação e Desenvolvimento***



# Índice

<b>Guia de Desenvolvimento</b> .....	9
<b>1. Enquadramento</b> .....	11
<b>2. Finalidades</b> .....	11
<b>3. Objectivos Gerais</b> .....	12
<b>4. Estrutura e Conteúdos</b> .....	13
<b>4.1. Estrutura</b> .....	13
<b>4.2. Conteúdos e Objectivos Específicos</b> .....	14
<b>Unidade I</b> <i>Conceitos e Contextos na Formação Profissional</i> .....	15
<b>Unidade II</b> <i>A Formação Profissional no Âmbito do IEFP e seus Precursores</i> .....	17
<b>Unidade III</b> <i>A Formação Profissional no Âmbito do Sistema Educativo</i> .....	19
<b>Unidade IV</b> <i>A Formação Profissional no Âmbito de Organismos Públicos Sectoriais</i> .....	21
<b>5. Metodologia de Desenvolvimento</b> .....	23
<b>6. Avaliação das Aprendizagens</b> .....	24
<b>7. Planificação da Formação</b> .....	24
<b>8. Bibliografia</b> .....	25
<b>Planos de Desenvolvimento</b> .....	29
<b>Documentos de Apoio</b> .....	41
<b>Ficha de Avaliação Final</b> .....	85

**Edição**

Instituto do Emprego e Formação Profissional

**Colecção**

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

**Título**

Sistemas e Metodologias de Formação Profissional  
em Portugal. 1960-2003

**Coordenação Técnica**

Centro Nacional de Formação de Formadores  
Núcleo de Inovação e Desenvolvimento

**Autora**

Maria de Lurdes Mateus Vieira

**Design**

Fase 4

**Tiragem**

2.000 exemplares

**ISBN**

972-732-951-9

**Data de Edição**

Dezembro 2004

**Depósito Legal**

220 469/04





## I. Enquadramento

Não é novidade para nenhum formador a exigência cada vez maior de dotar os formandos (futuros ou mesmo actuais trabalhadores) de competências profissionais enriquecidas e competências transversais amplas, que garantam uma mais fácil empregabilidade.

Neste contexto, o conceito de formação profissional torna-se cada vez mais abrangente, ultrapassando o ponto de vista tradicional de capacitação predominantemente prática, para assumir como seu objectivo incontornável a promoção de uma capacitação global, polivalente e complexa que se manifeste numa profissionalização capaz de responder às imposições do actual mundo do trabalho.

Nesta óptica, o formador actual, para desempenhar cabalmente o seu papel, terá de conhecer e compreender, de forma mais ou menos aprofundada, as grandes finalidades e características dos diferentes sistemas de trabalho e da nova profissionalidade, por forma a orientar e adequar a sua acção formativa.

É-lhe também indispensável estar a par do que se passa no diversificado mundo da formação profissional, ultrapassando os limites do seu contexto imediato.

Na verdade, só dispondo de um conhecimento global e alargado sobre a multiplicidade de sistemas, modalidades, metodologias e dispositivos de formação, poderá não só contextualizar esclarecidamente o seu papel de formador, como proporcionar aos respectivos formandos uma visão geral das oportunidades formativas disponíveis, facilitando-lhes tomadas de decisão na escolha de percursos formativos que lhes assegurem a tão necessária “actualização permanente ao longo da vida”.

Por outro lado, se é certo que a história não se repete e o progresso exige cada vez mais respostas inovadoras, é importante ter consciência que o conhecimento e compreensão do que já foi feito e porque foi feito, nos permitirá evitar erros cometidos, ultrapassar etapas já vencidas e agir de forma mais fundamentada e adequada nas situações do presente e até futuras.

O programa que se segue procura ter em conta as considerações ora expostas.

## 2. Finalidades

Situando-se no contexto das acções implementadas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) com vista à formação contínua de formadores, a formação relativa ao presente referencial tem como finalidade primeira contribuir para o desenvolvimento das competências dos diferentes agentes de formação por forma a potenciar a sua actuação formativa tornando-a mais fundamentada, eficiente e eficaz.

Nesta óptica, procura-se proporcionar aos formadores/formandos uma visão panorâmica dos mais significativos modelos de formação profissional ocorridos em Portugal, de 1960 a 2003, possibilitando-lhes uma perspectiva mais alargada da sua própria situação e intervenção no mundo da formação profissional.

Procura-se, também, promover o conhecimento mais aprofundado de sistemas e metodologias de formação profissional experimentadas, que permitam aos participantes/formadores dispor de uma panóplia de conceitos e práticas formativas que, apesar da sua historicidade, possam de alguma forma constituir-se como referenciais facilitadores da procura e criação/recriação de estratégias inovadoras e adaptadas aos diversos contextos e exigências da moderna formação profissional.

A disponibilização de uma informação genérica da evolução da oferta formativa pública e participada existente em Portugal, no período temporal considerado, é também uma finalidade do referencial.

Finalmente, considera-se ainda desejável que o presente módulo faculte elementos que propiciem o desenvolvimento de uma atitude de reflexão e problematização sobre o mundo da formação profissional, contribuindo para a superação de posturas meramente utilitaristas e imediatistas.

### 3. Objectivos Gerais

Pretende-se que depois de terem vivido a experiência de formação proposta pelo presente referencial os formadores/formandos tenham ampliado as suas competências no sentido de:

*Utilizarem de forma mais fundamentada alguns dos conceitos mais comumente utilizados no domínio da formação profissional;*

*Distinguirem, valorizando, as formas de influência do macro contexto sócio-económico em geral e do contexto específico dos sistemas de trabalho no estabelecimento dos objectivos, concepção, organização e desenvolvimento da formação profissional;*

*Caracterizarem as grandes linhas de evolução dos conceitos e objectivos da formação profissional ao nível europeu e em Portugal;*

*Situarem o papel e a actividade formativa do IEFP e seus antecessores Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FDMO) e Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA ) no contexto sócio-económico, tecnológico, e científico-pedagógico em que surgiram e se desenvolveram;*

*Caracterizarem os principais sistemas e modelos de formação profissional postos em prática nomeadamente pelo IEFP e seus precursores desde a sua criação até 2003;*

*Mencionarem os contributos mais relevantes do IEFP e seus antecessores para o desenvolvimento da formação profissional em Portugal, designadamente ao nível dos apoios técnico-pedagógicos e financeiros a entidades formadoras diversas;*

*Situarem a acção do sistema educativo português no que respeita à promoção e desenvolvimento do ensino técnico e formação profissional, não superior, do período temporal considerado;*

*Caracterizarem os principais subsistemas de formação profissional, ensino profissional ou profissionalizante, no âmbito do sistema educativo / ME;*

*Referirem os principais organismos públicos, não tutelados pelo Ministério da Educação, que impulsionam ou desenvolvem acções de formação profissional e caracterizar os subsistemas de maior relevo implementados por esses organismos;*

*Revelarem uma visão alargada e abrangente do mundo da formação profissional.*

## 4. Estrutura e Conteúdos

### 4.1. Estrutura

O programa a seguir desenvolvido organiza-se em 4 unidades cada uma das quais englobando um conjunto de saberes relacionáveis entre si e integráveis numa designação comum.

A estrutura que se adoptou parte da definição dos conceitos e contextos da formação profissional, para uma análise detalhada dos subsistemas mais relevantes em Portugal, pretendo-se proporcionar uma perspectiva lógica da sua evolução, enquadrando-os nos diversos contextos sócio-económicos e tecnológicos.

As unidades temáticas que integram a referida estrutura, foram assim sequencializadas :

**Unidade I** *Conceitos e Contextos na Formação Profissional*

**Unidade II** *A Formação Profissional no Âmbito do IIEFP e seus Precursores*

**Unidade III** *A Formação Profissional no Âmbito do Sistema Educativo*

**Unidade IV** *A Formação Profissional no Âmbito de Organismos Públicos Sectoriais*

Em cada unidade apresentam-se finalidades específicas que visam aspectos relevantes, contribuindo para uma perspectiva de conjunto, e para alcançar os objectivos gerais visados.

Assim, é aconselhável a não supressão de qualquer delas, muito embora a sua importância relativa possa ser estabelecida em função das necessidades ou expectativas dos grupos em formação.

O peso das unidades I e II apresenta-se valorizado, na medida em que se considera que os conteúdos que integram são fundamentais e estruturantes para a compreensão dos processos e da problemática da formação profissional, no passado e no presente. No caso da unidade I, apresenta-nos as relações entre contextos, modalidades de formação e sua evolução. No caso da unidade II, mediante o conhecimento de sistemas muito estruturados e completos com metodologias bem definidas e fundamentadas, das quais decorrem princípios e práticas, que apesar da sua historicidade, ainda hoje evidenciam potencialidades de utilização em algumas modalidades de formação.

#### **4.2. Conteúdos e Objectivos Específicos**

Os conteúdos integrados em cada uma das unidades atrás apresentadas foram seleccionados, em função do tempo disponível para a formação (30h), e correspondem aos aspectos considerados mais significativos para promover uma visão global da temática em estudo, face às presumíveis necessidades dos seus destinatários — os formadores — e ao alcance dos objectivos gerais previstos.

O aprofundamento de qualquer dos conteúdos será sempre desejável e possível, quer aumentando os tempos ora considerados, quer recorrendo a um trabalho individual de autoformação.

Apresenta-se, de seguida, o desenvolvimento das unidades com os respectivos conteúdos.

## Unidade I

### Conceitos e Contextos na Formação Profissional

#### Finalidades

- Estabilizar alguns dos conceitos de base em formação profissional, possibilitando uma linguagem comum a todos os participantes ao longo da formação.
- Proporcionar conhecimentos fundamentais que facilitem a compreensão da evolução dos sistemas e modalidades de formação profissional e da sua interdependência com o mundo do trabalho

#### Tempo Previsto

9 horas

#### Objectivos e Conteúdos

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
1. Identificar e caracterizar alguns conceitos básicos utilizados no âmbito da formação, tendo em vista a sua aplicação consensual	<b>1. Alguns conceitos de base</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educação e formação profissional</li> <li>• Sistemas, modalidades e metodologias de formação profissional</li> <li>• Qualificações e competências</li> <li>• Competências profissionais e competências transversais</li> </ul>
2. Caracterizar os mais significativos factores de mudança dos sistemas de trabalho e de formação profissional	<b>2. Principais motores da evolução da formação profissional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento técnico e tecnológico</li> <li>• Transformação dos sistemas económicos</li> <li>• Mudanças sócio-culturais</li> <li>• Desenvolvimento das Ciências da Educação</li> </ul>
3. Relacionar as diferentes formas de produção, organização e finalidades dos sistemas de trabalho com a exigência de diferentes perfis de competências profissionais e suas repercussões na formação profissional	<b>3. Evolução dos sistemas de trabalho e suas consequências no domínio dos objectivos, organização e práticas da formação profissional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A evolução das formas de produção</li> <li>• A evolução das formas de organização e gestão</li> <li>• As novas exigências profissionais</li> <li>• As novas finalidades da formação profissional</li> </ul>

(continua)

(continuação)

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
<p>4. Referir os aspectos mais característicos da evolução da formação profissional</p>	<p><b>4. As grandes linhas de evolução da formação profissional</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Evolução das finalidades<ul style="list-style-type: none"><li>— Formação Inicial — qualificar</li><li>— Formação Contínua — adaptar à mudança</li><li>— Formação “Lego” — potencializar</li></ul></li><li>• Evolução dos objectivos<ul style="list-style-type: none"><li>— Saber Operar</li><li>— Saber Pensar</li><li>— Saber Aprender</li></ul></li></ul>
<p>5. Mencionar e caracterizar os factos mais relevantes na evolução da formação profissional em Portugal até 2003</p>	<p><b>5. Os grandes marcos do desenvolvimento da formação profissional em Portugal</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Antes de 1960</li><li>• A criação do IFPA — 1962</li><li>• A acção do FDMO — 1962</li><li>• A Lei de Bases do Sistema Educativo — 1986</li><li>• Os apoios comunitários e o desenvolvimento da f.p. — 1989<ul style="list-style-type: none"><li>— Nas empresas de produção</li><li>— Nas empresas de formação</li><li>— Nos organismos públicos</li><li>— Nas associações profissionais</li></ul></li></ul>

## Unidade II

### A Formação Profissional no âmbito do IEFP e seus Precusores

#### Finalidades

- Dar a conhecer os principais sistemas de formação profissional implementados pelo IEFP e seus precusores
- Propiciar a reflexão sobre a diversidade e potencialidades dos diferentes sistemas, modalidades, metodologias e meios que podem ser postos em prática no domínio da formação profissional

#### Tempo Previsto

9 horas

#### Objectivos e Conteúdos

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
1. Enunciar os principais objectivos do FDMO e IFPA no momento da sua criação	1. <b>Contexto e finalidades da criação do FDMO e IFPA (1962)</b>
2. Contextualizar e descrever as características fundamentais do Sistema de Formação Profissional Acelerada (FPA)	<b>2. O Sistema FPA (1962)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os contextos: sócio-económico, tecnológico e científico-pedagógico</li> <li>• Objectivos, estrutura, características fundamentais e subsistemas de apoio</li> <li>• Concepção dos programas                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— progressões</li> </ul> </li> <li>• Princípios psico-pedagógicos gerais                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Programação e formação</li> </ul> </li> <li>• Características dos recursos humanos e materiais</li> <li>• Principais linhas de evolução                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Pré-formação integrada</li> <li>— Formação sequencial</li> </ul> </li> </ul>

(continua)

(continuação)

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
3. Mencionar as características mais relevantes do Sistema SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) — Brasil	<b>3. A experiência SENAI (1980)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceção dos programas<ul style="list-style-type: none"><li>— Séries Metódicas Ocupacionais</li><li>— Módulos de Formação</li></ul></li><li>• Princípios metodológicos<ul style="list-style-type: none"><li>— ensino individualizado</li></ul></li><li>• Algumas aplicações</li></ul>
4. Distinguir, caracterizando cada uma das diferentes formas de concretização do conceito de Formação modular	<b>4. A abordagem modular (1980 ...)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Os primeiros modelos experimentados no IIEFP<ul style="list-style-type: none"><li>— SENAI — Pacotes Instrucionais</li><li>— OIT/Genebra — Módulos de Qualificação para o Emprego</li><li>— OIT/Turim — Módulos de Conceção da Formação</li></ul></li></ul>
5. Contextualizar e descrever as características fundamentais do Sistema de Aprendizagem	<b>5. O Sistema de Aprendizagem (1982)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• O contexto</li><li>• Objectivos, estrutura e características</li><li>• Meios envolvidos</li></ul>
6. Caracterizar a oferta formativa de Qualificação Inicial Profissional e de Educação — Formação desenvolvida pelo IIEFP	<b>6. As acções de Qualificação e de Educação-Formação no IIEFP (1995)</b>
7. Caracterizar a formação organizada em Unidades Capitalizáveis e identificar as suas vantagens e dificuldades de implementação	<b>7. Percursos formativos assentes em Unidades Capitalizáveis no IIEFP (1998)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• O contexto</li><li>• A filosofia, objectivos, estrutura e características fundamentais</li><li>• Requisitos para a sua implementação</li></ul>
8. Caracterizar as principais formas de Formação e Cooperação desenvolvidas pelo IIEFP e seus precursores	<b>8. A formação em cooperação no âmbito do IIEFP (1964 a 2003)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Apoios técnicos e financeiros<ul style="list-style-type: none"><li>— Na década de 60</li><li>— Na actualidade</li></ul></li><li>• O Dec. Lei n.º 165/85</li><li>• Os Centros de Gestão Participada</li></ul>

## Unidade III

### A Formação Profissional no Âmbito do Sistema Educativo

#### Finalidades

- Promover uma visão geral da evolução do ensino técnico e profissional ocorrido em Portugal, de 1960 a 2003, no contexto do sistema educativo tutelado pelo Ministério da Educação.
- Sensibilizar para a evolução dos conceitos de educação e formação.

#### Tempo Previsto

4,5 horas

#### Objectivos e Conteúdos

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
1. Caracterizar, sumariamente, as primeiras experiências de ensino técnico em Portugal	<b>1. A tradição do ensino técnico no âmbito do sistema oficial de ensino</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os primórdios no séc. XVIII</li> </ul>
2. Identificar as principais escolas oficiais do ensino técnico em Portugal no séc. XIX	<b>2. A Revolução Industrial e o desenvolvimento do ensino técnico em Portugal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os Conservatórios de Artes e Ofícios</li> <li>• O desenvolvimento das escolas técnicas comerciais e industriais</li> </ul>
3. Contextualizar o desenvolvimento do ensino técnico oficial no séc. XX e referir as principais formas que assumiu	<b>3. O ensino técnico como sub-sistema no Sistema Educativo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O contexto em que ocorre</li> <li>• A sua evolução</li> <li>• A sua suspensão em 1976</li> <li>• O seu reinício</li> </ul>

(continua)

(continuação)

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
4. Caracterizar as mudanças de concepção do papel do sistema educativo relativamente à preparação dos jovens para a vida activa	<b>4. A Lei de Bases do Sistema Educativo (1986)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• O contexto em que ocorre, orgânica, objectivos e princípios de funcionamento</li><li>• A formação profissional como modalidade especial da Educação</li></ul>
5. Descrever as características fundamentais das principais formas de formação profissional desenvolvidas no âmbito do Ministério da Educação	<b>5. A situação actual (2003)</b> <p>A nova visão do papel da escola face ao mundo do trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Constituição, objectivos e metodologia das Escolas Profissionais</li><li>• Constituição, objectivos e metodologia dos Cursos Tecnológicos</li><li>• Constituição, objectivos e metodologia dos Cursos de Educação — Formação</li><li>• Constituição, objectivos e metodologia dos Cursos de Especialização Tecnológica</li></ul>

## Unidade IV

### A Formação Profissional no Âmbito dos Organismos Públicos Sectoriais

#### Finalidades

- Proporcionar uma visão genérica da actividade formativa desenvolvida no âmbito de diversos organismos públicos no que respeita à formação profissional sectorial

#### Tempo Previsto

4,5 horas

#### Objectivos e Conteúdos

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
1. Identificar os principais aspectos do desenvolvimento da formação profissional sectorial	<p><b>1. A formação profissional em diferentes organismos públicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As primeiras escolas profissionais sectoriais, no Exército e na Marinha</li> <li>• O desenvolvimento da formação profissional sectorial no âmbito dos organismos públicos, após a década de 60, na indústria, na agricultura e no turismo</li> <li>• O <i>boom</i> da formação e as grandes transformações, após a integração de Portugal na CEE (1986)</li> </ul>
2. Caracterizar alguns dos mais significativos modelos de formação profissional desenvolvidos no âmbito de organismos públicos	<p><b>2. Organismos e modalidades de formação mais relevantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ministério da Indústria/Economia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Escolas Tecnológicas Formação Tecnológica de nível III e Especialização pós secundária de Nível IV</li> </ul> </li> <li>• <b>Instituto Nacional de Formação Turística</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Escolas de Formação Turística e Hoteleira Formação inicial e contínua abrangendo diversos níveis de qualificação</li> </ul> </li> </ul>

(continua)

(continuação)

Objectivos a alcançar	Conteúdos a desenvolver
<p>2. Caracterizar alguns dos mais significativos modelos de formação profissional desenvolvidos no âmbito de organismos públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ministério da Agricultura</b><ul style="list-style-type: none"><li>— Formação inicial e contínua abrangendo diversos níveis de qualificação realizada em estruturas próprias, directamente, ou através de outras entidades do sector</li></ul></li><li>• <b>Ministério da Saúde</b><ul style="list-style-type: none"><li>— Formação inicial e contínua internas</li><li>— Formação em serviço</li><li>— Cursos temáticos diversos</li><li>— Formação em colaboração com o Ministério da Educação</li></ul></li><li>• <b>Administração Pública-Sectorial</b> — todos os Ministérios</li><li>• <b>Administração Central</b> — Instituto Nacional de Administração (INA)<ul style="list-style-type: none"><li>— Formação inicial e contínua de diversos níveis de qualificação, prioritariamente, para funcionários e agentes da administração central</li></ul></li><li>• <b>Administração Local</b> — Centro de Formação Autárquica (CEFA)<ul style="list-style-type: none"><li>— Formação inicial e contínua de diversos níveis de qualificação para funcionários e candidatos a funcionários da administração local</li></ul></li></ul>

## 5. Metodologia de Desenvolvimento

Como qualquer metodologia de formação, a que se preconiza para o desenvolvimento deste projecto terá de ter em conta o público-alvo, as características dos objectivos e dos conteúdos e, naturalmente, os meios disponíveis.

No caso presente, sendo o público-alvo constituído por formadores, para quem a problemática pedagógica não é novidade, deve-se aproveitar ao máximo os seus saberes e experiência, promovendo e estimulando a sua participação intensa, em debates, reflexões individuais e colectivas, produções individuais ou em pequenos grupos, etc.

Por outro lado, o cariz informativo da grande maioria dos conteúdos exigirá facultar aos participantes uma ampla informação. Todavia, dever-se-à evitar que seja predominantemente o formador a transmiti-la, procurando-se, antes, que seja mediatizada por documentos tanto quanto possível diversificados e exemplares recorrendo-se a toda a gama de meios disponíveis.

Assim, dever-se-á procurar uma estratégia pedagógica que envolva:

- A disponibilização de documentos originais, oficiais (legislação, programas, regulamentos etc.) ou de autor, criteriosamente seleccionados e significativos, com vista a análises, recolha de informações gerais, factos e dados relevantes, a realizar individualmente ou em pequenos grupos.
- Estudo de casos reais que possibilitem o conhecimento e interpretação de situações concretas de modelos ou de metodologias de formação.
- Exercícios de análise e resolução de situações/problema que mobilizem os saberes ou informações anteriormente obtidos.
- Simulações ou jogos de papéis que permitam a explicitação de saberes pessoais ou a experimentação de situações e vivência de métodos ou técnicas de formação.
- Realização de trabalhos individuais ou em pequenos grupos, através da produção de reflexões conjuntas, trocas de informações e discussão de opiniões.
- Trabalho em grande grupo com vista à partilha de contributos individuais e de subgrupos, trocas de informações e opiniões, debate de ideias, sínteses gerais e formulação e estabilização de conclusões.

Um exemplo de aplicação da metodologia atrás preconizada pode ser encontrada nos “Planos de Desenvolvimento”.

## 6. Avaliação das Aprendizagens

A avaliação das aprendizagens deverá ser realizada continuamente, ao longo da formação e no final, tendo como suporte a reflexão pessoal e a auto-avaliação. Ao longo da formação, incidirá sobre a verbalização, em grande grupo, de opiniões pessoais sobre os aspectos de conteúdo considerados mais significativos. Tal verbalização, no final de cada unidade, constituirá uma oportunidade de verificação por parte do formador da compreensão e valorização dos conteúdos tratados. Por outro lado, será uma oportunidade para cada participante tomar consciência dos saberes adquiridos, monitorizando, assim, a sua aprendizagem.

No final da formação, estão previstas 3 horas para avaliação, que serão divididas em dois tempos:

- Um primeiro tempo, destinado à realização de um trabalho escrito em que cada formando procurará fazer uma síntese das aprendizagens realizadas ao longo da formação, referindo especificamente e caracterizando as que lhe provocaram maior impacto e mudança de perspectivas, despertaram maior interesse e que consideram mais relevantes para o seu desenvolvimento pessoal e valorização como formador.
- Um segundo tempo, destinado à apresentação ao grupo de um resumo oral das diferentes reflexões pessoais, visando-se o seu confronto, a identificação da diversidade ou consonância de opiniões e a verificação/reflexão conjunta sobre o alcance dos objectivos previstos e o aumento das competências individuais desejadas.

Esta avaliação permitirá ao formador determinar, não só o grau de percepção, integração de saberes e visão de conjunto dos formandos, como o grau de receptividade e interesse dos vários pontos do programa.

No final da formação, o formador reflectirá, numa “Ficha de Avaliação Final”, a sua opinião sobre cada participante no que respeita aos comportamentos evidenciados e ao grau de domínio das competências visadas, quer através das actividades desenvolvidas ao longo da formação, quer particularmente, no trabalho final.

Face aos resultados obtidos por cada participante, haverá lugar à respectiva certificação.

## 7. Planificação da Formação

O programa foi concebido numa óptica de flexibilidade, tendo em vista permitir a sua adequação a diferentes públicos, interesses, possibilidades e tempos disponíveis.

Assim, os tempos previstos para cada unidade e a duração total poderão ser alterados (desejavelmente para mais) e os conteúdos poderão ser ampliados ou reduzidos em função dos saberes, experiência, motivações ou necessidades específicas do público-alvo.

Entende-se contudo que, a fim de garantir uma visão de conjunto, nenhuma das unidades deva ser totalmente suprimida, ainda que a sua abordagem possa ser restrita.

Por outro lado, apesar de não ser aconselhável a alteração da sequência proposta, pois que ela resulta de uma lógica de similitude de objectivos e soluções formativas, a autonomia que se procurou garantir para cada unidade permitirá uma sequencialização diferente, dependendo do interesse dos formandos, disponibilidade de meios ou finalidades pedagógicas específicas. Considera-se, todavia, importante não alterar a posição da primeira unidade, uma vez que houve intenção de proporcionar com ela conceitos base e saberes estruturantes que facilitarão o trabalho com as unidades subsequentes.

O plano geral que se propõe é o seguinte:

	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta
<b>Manhã 3 horas</b>	Unidade I	Unidade I	Unidade II	Unidade III	Unidade IV
<b>Almoço</b>					
<b>Tarde 3 horas</b>	Unidade I	Unidade II	Unidade II	Unidade III Unidade IV	Avaliação

O tempo total previsto é de 30 horas, sendo 27h para o desenvolvimento das unidades e 3h para a avaliação.

O trabalho deve ser contínuo, podendo ser realizado numa semana a 6 horas por dia ou em duas semanas a 3 horas por dia, solução a adoptar para um horário pós-laboral.

## 8. Bibliografia

### Livros

- ALVES, Natália, e outros, “Educação e Formação: Análise Comparativa dos Subsistemas de Qualificação Profissional de Nível III”, OEFP — Col. Estudos e Análises — 2001
- BOTERF, Guy le, “Ingenierie et Évaluation des Compétences”, Editions d’Organisation — 2001
- CÂNDIDO, L. Morgado, e outros, “Aprendizagem na Empresa”, Cadernos do FDMO — 1965

- CARNEIRO, Roberto, e outros “Fundamentos da Educação e da Aprendizagem”, Edições FML /Fundação Manuel Leão
- CARNEIRO, Roberto, e outros, “Aprender a Trabalhar no Séc. XXI”, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa, Universidade Católica/Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional — 2000
- CARVALHO, Rómulo, “História do Ensino em Portugal”, Fundação Calouste Gulbenkian — 1986
- DUARTE, Acácio, “Uma Nova Formação Profissional para um Novo Mercado de Trabalho”, IEFP — Col. Aprender — 1996
- KOVÁCS, Ilona e outros, “Qualificações e Mercado do Trabalho”, IEFP — Col. Estudos — 1998
- KOVÁCS, Ilona, “Evolução das Qualificações e das Estruturas de Formação em Portugal”, IEFP — Col. Estudos — 1997
- LOPES, Helena e outros, “As Modalidades da Empresa que Aprende e Empresa Qualificante”, OEFP — Col. Estudos e Análises — 1998
- MARTIN, Victor, “La Formation Professionnelle Accélérée des Adultes”, Organisation de Coopération et de Développement Économique — 1965
- MATIAS, Nelson e outros, “Mercado de Formação — Conceitos e Funcionamento”, OEFP — Col. Estudos e Análises — 1998
- MONIZ, António Brandão e KOVÁCS, Ilona e outros, “Sociedade da Informação e Emprego”, Ministério do Trabalho e da Solidariedade — CIME — 2001
- MOURA, Rui e outros, “Evolução das Políticas de Formação nas Empresas”, OEFP — Col. Estudos e Análises — 2001
- NEVES, António Oliveira, PEDROSO, Paulo, MATIAS, Nelson e outros, “O Sistema de Aprendizagem em Portugal”, IEFP — Col. Estudos — 1993
- RODRIGUES, António Cruz, “Formação Profissional de Adultos ou Formação Extra-escolar”, Cadernos do FDMO — 1967
- TEIXEIRA, Cláudio, “Organização do Trabalho e Factor Humano”, IEFP — Col. Gestão Criativa — 1996
- VALADAS, Jorge e PRETO, Cruz, “Formação Profissional em Portugal — Do Levantamento de Necessidades à Avaliação” — Edições Sílabo — 1998

### Documentos Vários

- IEFP — Referenciais de Formação, “Percurso Formativos Qualificantes Baseados em Unidades Capitalizáveis”, Colecção Guias Organizativos — 2000
- IEFP — Organização Modular da Formação — “Referencial metodológico para a elaboração de programas de formação” — 1998
- INOFOR — “O Sector da Agricultura em Portugal”, Colecção Estudos Sectoriais — 2003

- INOFOR — “O Sector da Energia em Portugal”, Coleção Estudos Sectoriais — 2003
- CIME — “Terminologia de Formação profissional: Alguns Conceitos de Base”, Cadernos de Emprego n.º 30 — 2001
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE — “Plano Nacional de Emprego — 1998-2003”
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO — “Estrutura Modular nas Escolas Profissionais” — 1999
- CEDEFOP — “Sistema de Formação Profissional em Portugal”, José Casqueiro Cardim — 1999
- CEDEFOP — “Formation Pour une Société en Mutation” — 1998
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS — “Livro branco sobre a Educação e Formação” — 1995
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS — “Memorando sobre a Formação Profissional para os anos 90”
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS — “Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida” — 2000
- Conselho Económico Social — “Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação” — 2001
- OIT — Centro Internacional de Formação — Turim — “Módulos de Concepção da Formação”, Ed. IIEP — 1997

### Revistas Portuguesas

- IIEP — **Formar**, n.ºs: 10/1994; 13/1995; 16/1996; 17/1996; 20/1996; 21/1996; 24/1997; 25/1997; 26/1998; 27/1998; 29/1998; 30/1999; 32/1999; 38/2001; n.º especial/2000.
- IIEP — **Dirigir**, n.ºs: 29/1994; 34/1994; 37/1995; 42/1996; 49/1997; 58/1998.
- CEDEFOP — **Formação Profissional**, n.ºs: 1/1992; 2/1994; 17/1999; 18/1999; 19/2000; 20/2000; 23/2001.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO — **Educação**, n.º: 5/1992.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO — **Inovação**, n.º: 3/1990.

### Revistas Estrangeiras

- Actualité de la Formation Permanente**, n.ºs: 159/1999; 164/2000; 166/2000; 169/2000
- Education Permanente**, n.ºs: 62/1982; 98/1989; 116/1993; 135/1998

### Legislação

- Dec. Lei n.º 44506/62 de 10-08-1962 — Cria o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (FDMO)
- Dec. Lei n.º 44538/62 de 23-08-62 — Cria o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA)
- Portaria n.º 21 060/65 de 23-01-65 — Aprova o Regulamento do IFPA
- Dec. Lei n.º 47254/65 de 10-10-65 — Determina a criação de Centros de Aprendizagem

Dec. Lei n.º 519-A2/79 de 29-12-1979 — Cria o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)

Dec. Lei n.º 240/80 e Portaria 420/80 de 19-07-1980 — Criam o 12.º ano, via de ensino e via profissionalizante

Despacho n.º 88/ME/83 de 11-10-1983 — Cria os Cursos Técnico-Profissionais e Profissionais

Dec. Lei n.º 102/84 de 29-03-1984 — Cria o Sistema de Formação Profissional em Regime de Alternância (Sistema de Aprendizagem) Estabelece o seu regime jurídico

Dec. Lei n.º 165/85 de 16-05-1985 — Define o regime jurídico dos apoios à formação em cooperação

Dec. Lei n.º 338/85 de 21-08-1985 — Revê o regime jurídico do Sistema de Aprendizagem

Dec. Lei n.º 3/86 de 07-01-1986 — Estabelece normas relativas aos Cursos de Formação Profissional e Técnico-Profissional

Lei n.º 46/86 de 14-10-1986 — Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE)

Dec. Lei n.º 242/88 de 07-07-1988 — Define o estatuto do formando

Dec. Lei n.º 397/88 de 08-11-1988 — Cria o Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional (GETAP) (extinto em 1993)

Dec. Lei n.º 286/89 de 29-08-89 — Aprova os planos curriculares do Ensino Secundário

Dec. Lei n.º 26/89 de 21-11-1989 — Cria as escolas profissionais e estabelece o seu regime jurídico (revisto pelo Dec. Lei n.º 4/98)

Dec. Lei n.º 74/91 de 09-02-1991 — Estabelece o enquadramento legal da educação de adultos criada pela LBSE (Ensino Recorrente e Educação Extra-escolar)

Dec. Lei n.º 401/91 e Dec. Lei n.º 405/91 de 16-10-1991 — Definem o quadro legal da formação profissional e da formação profissional inserida no mercado de emprego

Dec. Lei n.º 144/92 de 21-07-92 — Define a estrutura orgânica do Instituto Nacional de Administração

Dec. Lei n.º 296/93 de 25-08-93 — Define as Atribuições do Departamento dos Recursos Humanos da Saúde

Portaria n.º 1272/95 de 25-10-1995 — Cria os Cursos de Educação-Formação (revogada pelo Despacho n.º 279/2003 de 12-04-2003)

Dec. Lei n.º 205/96 de 25-10-1996 — Revê o regime jurídico da Formação em Alternância (Sistema de Aprendizagem)

Dec. Lei n.º 115/97 de 12-05-1997 — Cria o Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR)

Dec. Lei n.º 4/98 de 6-01-1998 — Legisla sobre Escolas Profissionais

Dec. Lei n.º 50/98 de 11-03-98 — Define as regras da formação profissional na Administração Pública

Portarias n.º 989/99 e n.º 392/02 de 18-04-2002 — Criam e revêem os Cursos de Especialização Tecnológica

Despacho n.º 279/02 de 12-04-2002 — Legisla sobre a oferta formativa de Educação e Formação

Dec. Lei n.º 208/02 de 17-10-2002 — Aprova a Orgânica do Ministério da Educação





## Plano de Desenvolvimento da Unidade I

### Conceitos e Contextos na Formação Profissional

#### Objectivos a Prosseguir

- Estabilizar e utilizar consensualmente alguns dos conceitos fundamentais no âmbito da formação.
- Estabelecer relações entre características dos sistemas sócio-económicos e de trabalho, exigências profissionais e formas de evolução da formação profissional ao longo do século XX.

#### Sugestões de Actividades Pedagógicas

**A)** Fazer reflectir e discutir em grande grupo alguns conceitos de base a utilizar ao longo da formação por forma a possibilitar um diálogo mais eficaz e mais fácil compreensão dos conteúdos.

- Promover chuva de ideias (*brainstorming*).
- Estimular debates/intercâmbio de ideias.
- Procurar reunir consensos.
- Formular/fazer formular sobre cada conceito definições simples e curtas que assumam o carácter de termos operatórios a utilizar na formação e que possam, ainda, constituir referenciais a otimizar posteriormente por cada formando.

Formador deve:

- Dispor de definições para o caso de grande dificuldade dos Formandos (Glossários);
- Providenciar fotocópias para todos os formandos das definições produzidas.

**B)** Fazer identificar diferenças entre antigas e modernas formas de produção e organização do trabalho; principais factores das mudanças e suas consequências em termos de perfis profissionais e novas finalidades e objectivos da formação profissional.

- Apresentar fotografias, textos ou filmes evidenciando organizações de trabalho distintas.
- Promover debate em grande grupo sobre as modernas características do trabalho, suas causas e consequências.
- Constituir pequenos grupos de trabalho que deverão identificar factores determinantes das mudanças, suas consequências na exigência de novas/diferentes qualificações e competências dos trabalhadores e nas finalidades, objectivos e metodologias da formação profissional.
- Promover a apresentação dos trabalhos dos grupos e sua discussão em grande grupo.
- Auxiliar nas sistematizações e conclusões, no sentido de se alcançar a verdade dos factos.
- Ajudar o grupo a determinar as características mais significativas da evolução da formação profissional.
- Apresentar sínteses.

**D)** Questionar o grupo sobre o seu conhecimento ao nível da evolução da formação profissional em Portugal e das relações que podem ser estabelecidas com as conclusões anteriores.

Ir sistematizando os contributos, por forma a obter uma síntese dos momentos e aspectos mais significativos, a desenvolver nas unidades seguintes.

## Exemplos de Documentação a Utilizar

### Objectivo 1

Seleccionar excertos dos livros:

- CIME, “Terminologia de Formação Profissional: Alguns Conceitos de Base”, Cadernos de Emprego n.º 30 — 2001
- MATIAS, Nelson e outros, “Mercado de Formação – Conceitos e Funcionamento”, IEFP — Col. Estudos e Análises — 1998
- Outros Glossários disponíveis no mercado

### Objectivos 2 e 3

- “O Contexto Sócio-Económico e Tecnológico e suas Consequências nos Modos de Produção e Organização do trabalho” (“Documentos de Apoio” — Doc. 1/1)
- “Modelos de Produção e Modos de Organização do Trabalho” (Doc. 1/2)
- “Duas Orientações na Organização do Trabalho” (Doc. 1/3)
- “Perfis de Competências Reclamadas Pelos Empregadores Actualmente” (Doc. 1/4)
- Seleccionar excertos do livro:  
DUARTE, Acácio, “Uma Nova Formação Profissional para um Novo Mercado de Trabalho”, IEFP — Col. Aprender — 1996

### Objectivos 4 e 5

- Seleccionar excertos do livro (págs. 47 a 134):  
MOURA, Rui e outros, “Evolução das Políticas de Formação nas Empresas”, OEFP — Col. Estudos e Análises — 2001
- “A Evolução da Formação Profissional” (Doc. 1/5)

## Plano de Desenvolvimento da Unidade II

### Formação Profissional no Âmbito do IEFP e Seus Precusores

#### Objectivos a Prosseguir

- Reconhecer a diversidade e importância das intervenções do IEFP e seus precusores no domínio da formação profissional em Portugal.
- Descrever e valorizar os aspectos mais significativos dos sistemas e práticas formativas desenvolvidos pelo IEFP e seus precusores.

#### Sugestões de Actividades Pedagógicas

##### A) Promover o conhecimento do sistema FPA e do contexto institucional e geral em que foi criado.

- Promover a leitura individual dos diplomas legais que criam o FDMO e o IFPA e/ou outros textos de interesse para o efeito desejado.
- Suscitar debate sobre os objectivos daqueles organismos, e características do contexto sócio-económico português em que surge o sistema FPA.
- Caracterizar o contexto científico-tecnológico e psico-pedagógico da época, através da análise dos princípios de Carrard e fazendo uma breve referência à implantação do FPA ao nível europeu.
- Se possível, analisar individualmente ou em pequenos grupos programas/progressões FPA, ou elementos que os constituem e/ou esquema de organização geral.
- Suscitar o debate e a síntese sobre a sua organização e constituição.
- Promover a leitura e análise dos “Princípios Psico-Pedagógicos do FPA” e outros documentos que permitam identificar algumas características do sistema.
- Constituir pequenos grupos que identifiquem e listem características fundamentais do Sistema.
- Suscitar o debate, esclarecer dúvidas, e sistematizar.

##### B) Dar a conhecer o sistema SENAI

- Observar e analisar alguns programas, ou sínteses, SENAI — “Séries Metódicas Ocupacionais” e descrições da sua metodologia de aplicação — “ensino individualizado”.
- Suscitar o debate sobre as respectivas características e diferenças relativamente ao FPA.
- Evidenciar os aspectos inovadores da metodologia SENAI e apresentar alguns casos de aplicação em Portugal. Sintetizar

##### C) Inventariar os diferentes modelos de abordagem modular da formação experimentados no IEFP

- Disponibilizar e fazer observar exemplares ou documentos elucidativos dos vários modelos tratados
- Promover a reflexão conjunta sobre as características diferenciadoras dos mesmos
- Apresentar algumas aplicações realizadas em Portugal. Sintetizar.

(continua)

(continuação)

- D)** Mobilizar o conhecimento ou fazer conhecer as características fundamentais do Sistema de Aprendizagem e seu valor pedagógico.
- Questionar o grupo sobre o seu conhecimento do Sistema de Aprendizagem e, consoante os saberes evidenciados:
  - Fazer *role play* para discussão e sistematização das características do mesmo ou distribuir documentação para leitura e identificação das respectivas características.
  - Suscitar o debate sobre o contexto histórico em que este Sistema surge entre nós e fundamentos psico-pedagógicos da metodologia da alternância. Sintetizar
- E)** Mobilizar o conhecimento ou fazer conhecer as características dos sistemas de Qualificação e de Educação e Formação desenvolvidos no âmbito do IEFP.
- Proceder de modo idêntico ao anterior (D).
- F)** Promover reflexão sobre as características e potencialidades da formação por unidades capitalizáveis.
- Obter contributos do grupo sobre a organização da formação por unidades capitalizáveis e sua implementação no IEFP.
  - Se necessário, disponibilizar textos que permitam identificar as características desta modalidade de formação
  - Estabelecer o debate, que possa conduzir a conclusões em grande grupo
- H)** Caracterizar as intervenções do IEFP e seus precursores no domínio da formação em cooperação
- Questionar o saber do grupo sobre a matéria.
  - Apresentar textos informativos sobre este tipo de intervenção (ex: enquadramento jurídico) ou testemunhos de entidades conhecedoras.
  - Analisar a actividade dos Centros de Gestão Participada (ex: consultar os sítios de alguns destes Centros na Internet).
  - Ajudar o grupo a sistematizar

## Exemplos de Documentação a Utilizar

### Objectivo 1

- Preâmbulos :

- Dec. Lei n.º 44505/62 de 10-08-62, que cria o FDMO
- Dec. Lei n.º 44538 de 23-08-62 que cria o IFPA
- Portaria n.º 21060/65 de 23-01-65 que aprova o Regulamento do IFPA
- Sítio: [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt) que faculta alguns dados históricos sobre o IEFP

### Objectivo 2

- “O FPA e o Seu Contexto” (Doc.II/1)
- “Porquê o FPA em Portugal?” (Doc.II/2)

- “Características Gerais da Metodologia FPA” (Doc.II/3)
- “Regras Metodológicas de Descartes” (Doc.II/4)
- “Regras de Carrard” (Doc.II/5)
- “Princípios Psico-Pedagógicos Gerais FPA” (Doc.II/6)
- “Características Fundamentais do Sistema FPA” (Doc.II/7)
- “Os Subsistemas de Suporte do Sistema FPA” (Doc.II/8)
- “A Formação de Formadores no Sistema FPA” (Doc.II/9)
- “Características da Formação Sequencial” (Doc.II/10)
- Consultar, se possível, Programas/Progressões FPA — Estrutura e componentes (designadamente, Quadros-Programa, Folhas de Exercícios, Gravuras e Notícias Técnicas), através das Progressões de Exercícios de diversas especialidades ainda existentes nos Centros de Formação Profissional do IEFP.

### Objectivo 3

- “O Sistema SENAI no Âmbito do IEFP” (Doc.II/11)
- Consultar, se possível, estrutura e composição dos Programas de Formação segundo o Modelo SENAI (designadamente, Quadros-Programa e Analíticos, Folhas de Tarefa, Folhas de Operação e Folhas de Informação Tecnológica e Complementar), ainda existentes nos Centros de Formação Profissional do IEFP.

### Objectivo 4

- “As Primeiras Organizações Modulares no Âmbito do IEFP” (Doc.II/12)
- Consultar, se possível, programas de formação segundo a organização modular SENAI, ainda existentes na Mediateca do IEFP em Xabregas/Lisboa
- Consultar, se possível, diaporama sobre Módulos de Qualificação para o Emprego e exemplares de Elementos de Aprendizagem, da OIT, existente na Mediateca do IEFP em Xabregas/Lisboa
- Módulos de Concepção da Formação da OIT, Turim

### Objectivo 5

- Dec. Lei n.º 205/96
- Revista *Formar* n.º 26/98
- Portaria n.º 433/2002
- Referenciais de Formação existentes no sítio do IEFP([www.iefp.pt](http://www.iefp.pt))

### Objectivo 6

- Dec. Lei n.º 401 e n.º 405 de 1991,
- Portaria n.º 1272/95,
- Despacho n.º 279/2002
- Referenciais de Formação existentes no sítio do IEFP ([www.iefp.pt](http://www.iefp.pt))

### Objectivo 7

- Revista *Formar*, n.º Especial/2000
- Referenciais de Formação existentes no sítio do IEFP ([www.iefp.pt](http://www.iefp.pt))

### Objectivo 8

- Dec. Lei nº 44538/62, que estipula o apoio do FDMO às empresas e à formação do seu pessoal.
- Dec. Lei nº 472547/65, que cria os Centros Comuns de Aprendizagem e concessão de subsídios e outros auxílios a Empresas.
- Dec. Lei nº 165/85, que estabelece o regime jurídico da Formação em Cooperação.
- Oferta Formativa dos actuais Centros de Gestão Participada, existente no sítio do IEFP ([www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)).

## Plano de Desenvolvimento da Unidade III

### A Formação Profissional no Âmbito do Sistema Educativo

#### Objectivos a Prosseguir

- Caracterizar a evolução das formas de intervenção do sistema de ensino relativamente à formação técnica e profissional ao longo dos tempos, relacionando-as com a evolução do conceito de educação.
- Identificar as formas actuais de formação profissional no âmbito do Ministério da Educação.

#### Sugestões de Actividades Pedagógicas

**A)** Estabilizar alguns conceitos básicos.

- Propor a reflexão e troca de ideias sobre os conceitos de formação geral, formação técnica, formação profissional e ensino profissional e profissionalizante.
- Levar o grupo a estabilizar os conceitos.

**B)** Situar a evolução do ensino técnico no âmbito do sistema de ensino.

- Suscitar ao grupo contributos sobre o tema.
- Sintetizar.

**C)** Mobilizar e sistematizar conhecimentos sobre o conteúdo e significado da Lei de Bases do Sistema Educativo.

- Promover a leitura e análise de alguns artigos significativos da Lei.
- Constituir grupos que identifiquem aspectos fundamentais relacionados com a formação profissional.
- Fazer apresentar e sintetizar.

**D)** Mobilizar e sistematizar os saberes relativamente às modalidades de formação profissional actualmente implementadas pelo Ministério da Educação.

- Questionar o grupo e inventariar os saberes sobre o assunto e completar, se necessário.
- Promover a partilha de contributos acerca da organização da formação profissional no Ministério da Educação.
- Fazer analisar e sistematizar documentação/legislação sobre a constituição, finalidades e metodologia dos cursos tecnológicos, escolas profissionais e cursos de especialização tecnológica.
- Apoiar o grupo nas respectivas conclusões e sínteses.

## Exemplos de Documentação a Utilizar

### Objectivos 1 e 2

- Seleccionar excertos do livro:  
CARVALHO, Rómulo, “História do Ensino em Portugal”, Fundação Calouste Gulbenkian — 1986

### Objectivo 3

- Seleccionar excertos do livro (págs. 69 a 73):  
ALVES, Natália, e outros, “Educação e Formação: Análise Comparativa dos Subsistemas de Qualificação Profissional de Nível III”, IEFP — Col. Estudos e Análises — 2001

### Objectivo 4

- Seleccionar excertos do livro (pág.47e 48):  
ALVES, Natália, e outros, “Educação e Formação: Análise Comparativa dos Subsistemas de Qualificação Profissional de Nível III”, IEFP — Col. Estudos e Análises — 2001
- Lei de Bases do Sistema Educativo Lei n.º 46/86

### Objectivo 5

- Dec. Lei n.º 26/89 (revogado) e Dec. Lei n.º 4/98, enquadramento jurídico — Escolas Profissionais
- Dec. Lei n.º 286 /89, que aprova planos curriculares de Cursos Tecnológicos
- Portaria n.º 392/2002 e n.º 986/99, enquadramento jurídico — Cursos de Especialização Tecnológica
- Dec. Lei n.º 208/2002, Orgânica do Ministério da Educação

## Plano de Desenvolvimento da Unidade IV

### A Formação Profissional no Âmbito dos Organismos Públicos Sectoriais

#### Objectivos a Prosseguir

- Caracterizar o papel dos organismos públicos sectoriais no desenvolvimento da formação profissional
- Identificar a oferta formativa promovida por aqueles organismos

#### Sugestões de Actividades Pedagógicas

**A)** Estabilizar alguns conceitos básicos.

- Propor a reflexão e troca de ideias sobre os conceitos de formação geral, formação técnica, formação profissional e ensino profissional e profissionalizante.
- Levar o grupo a estabilizar os conceitos.

**A)** Situar a actividade formativa dos organismos públicos.

- Questionar o grupo sobre o seu conhecimento do assunto e, em função do que se apurar, distribuir pequenos textos elucidativos, para leitura individual.
- Promover o diálogo e a síntese sobre o assunto, realizada pelo grupo.

**B)** Proporcionar o conhecimento das principais intervenções formativas promovidas pelos organismos públicos em causa.

- Constituir pequenos grupos e distribuir a cada um textos correspondentes a cada uma das intervenções formativas dos organismos públicos sectoriais, visando a sistematização da informação.
- Aplicar a técnica do painel integrado.
- Promover debate sobre as informações recolhidas e contributos individuais.
- Prestar informações complementares, se necessário, e promover síntese geral.

#### Exemplos de Documentação a utilizar

##### Objectivo I

- Seleccionar excertos do livro:  
CARVALHO, Rómulo, “História do Ensino em Portugal”, Fundação Calouste Gulbenkian — 1986

## **Objectivo 2**

### ***Economia***

- Portarias n.º 392/2002 e n.º 986/99 sobre Cursos de Especialização Tecnológica — Formação pós-secundária — nível IV.
- Revista *Formar* n.º 26/98
- Exemplos de sítios a consultar: [www.forino.pt](http://www.forino.pt) e [www.afem.pt](http://www.afem.pt)

### ***Turismo***

- Revista *Formar* n.º 26/98
- Revista *Correio do Turismo* n.º 1/98 e n.º 8/2000

### ***Agricultura***

- Seleccionar excertos do estudo:  
INOFOR — O Sector da Agricultura em Portugal, Colecção Estudos Sectoriais — 2003

### ***Administração Pública***

- Dec. Lei n.º 50/98 e n.º 144/92
- Exemplos de sítios a consultar: [www.ina.pt](http://www.ina.pt) e [www.cefa.pt](http://www.cefa.pt)

### ***Saúde***

- Dec. Lei n.º 296/93 de 25/08/93
- Revista *Formar* n.º 20/96





## Doc. I/I

### O Contexto Sócio-Económico e Tecnológico e suas Consequências nos Modos de Produção e Organização do Trabalho<sup>(1)</sup>

“... A evolução das qualificações e da formação profissional tem de ser analisada no contexto da transformação da economia com novas exigências de mercado, das novas aspirações por parte dos recursos humanos, da difusão de novas tecnologias e de novas formas de organização e métodos de gestão. Entre as múltiplas tendências de transformação ressaltamos as seguintes:

- O **mercado** tende a ser **instável** e diferenciado, com novas exigências referentes a qualidade, flexibilidade e inovação.
- A **economia** é cada vez mais marcada pela **internacionalização** e **globalização**, implicando uma crescente competição.
- A **indústria** do tipo **tradicional** de trabalho intensivo, fundada na **mão-de-obra barata**, encontra-se em **crise** face à ascensão de um novo tipo de indústria baseada na informação e em recursos humanos competentes (terciarização da indústria)
- A indústria e os serviços convergem em direcção a um **sistema produtivo complexo**, intensivo em capital, orientado para a qualidade e flexibilidade.
- A difusão de **novas tecnologias flexíveis** cria novas potencialidades para responder aos desafios do mercado, mas ao mesmo tempo, coloca novas exigências e possibilidades em termos de qualificação, modos de organização do trabalho e métodos de gestão.
- O contexto organizacional e a qualificação dos recursos humanos, ou seja, a maneira como as novas tecnologias são utilizadas determina a exploração das suas potencialidades.
- Os **recursos humanos** tornam-se cada vez mais escolarizados e têm novos **valores** e **aspirações** face ao **trabalho**, tais como: autonomia, responsabilidade, desenvolvimento pessoal e profissional, e participação. Essa evolução não é compatível com o autoritarismo e/ou trabalho pouco motivador.

(1) Excertos do livro: “Sociedade de Informação e Emprego”, MONIZ, António Brandão e Kovács, Ilona e outros, Ministério do Trabalho e da Solidariedade — CIME — 2001.

— As formas de **organização do trabalho** e métodos de gestão que desvalorizam os recursos humanos, limitando as suas competências e formação, encontram-se numa profunda crise. Essa crise manifesta-se no baixo nível de **produtividade**, nos problemas de qualidade e na incapacidade de aproveitar as potencialidades das novas tecnologias.

A crescente atenção atribuída aos recursos humanos, nomeadamente à sua qualificação, formação e motivação, tem por base o reconhecimento de que a melhoria nestes aspectos permite enfrentar as exigências de competitividade, postas pelas novas condições de mercado. Essas novas condições requerem:

- Eficiência de custos (através da redução de custos indirectos, de stocks, de prazos de entrega, etc).
- Desenho e qualidade dos produtos
- Melhoria dos serviços pós-venda aos clientes
- Flexibilidade técnica, organizacional e dos recursos humanos para poder dar resposta rápida às mudanças de mercado
- Procura da produtividade total, pela optimização da organização, para garantir a continuidade do funcionamento dos equipamentos (redução de perdas e interrupções, procura de melhoramentos).

(...)

... Para enfrentar os novos desafios do mercado, as empresas investem cada vez mais em **tecnologias avançadas**. Mas muitas empresas que introduziram e introduzem novas tecnologias, continuam a funcionar com base em princípios de organização e gestão, marcados pela rigidez e orientados para a redução de custos. Assim, procuram não tanto a flexibilidade, mas a redução dos **custos de mão-de-obra**, o aumento da **produtividade** e o reforço do **controlo** centralizado sobre o processo produtivo e sobre as pessoas. A produtividade é entendida como dependente das máquinas que substituem cada vez mais as pessoas. Essas empresas privilegiam o factor tecnológico e negligenciam os outros factores relacionados com a organização e recursos humanos. Deste modo, não há ou há insuficiente esforço para mudar a organização e formar as pessoas. Esta tem sido a orientação dominante em todos os sectores produtivos portugueses.

No entanto, um número crescente de empresas que investiu em equipamentos tecnologicamente avançados, começa a chegar à conclusão que não consegue rendibilizar a capacidade instalada.

Inclusivamente, do ponto de vista político, existe uma noção clara de que a modernização tecnológica tem implicações no domínio da organização e da formação. Por exemplo, no PDR referia-se, embora de um modo determinístico, que “a mutação tecnológica provoca a obsolescência rápida de instalações fabris, formas de organização e qualificação específicas, provocando uma alteração nos perfis de emprego e das profissões”.

Ao mesmo tempo, a experiência de **empresas inovadoras** em diversos países, tem vindo a demonstrar que a integração vertical e horizontal das tarefas e a descentralização da responsabilidade para o nível operacional, organizado em unidades de trabalho com autonomia, permite melhorias significativas em termos de produtividade, flexibilidade e qualidade. Porém, para este tipo de funcionamento são necessários recursos humanos adequados, isto é, qualificados, motivados, formados, capazes de trabalhar em equipa e de passar de uma tarefa para outra e/ou de uma máquina para outra, com iniciativa e responsabilidade.

(...)

... Uma parte das **mudanças nas qualificações** relaciona-se com a transformação da produção no sentido da sua intelectualização engendrada pela utilização de novas tecnologias, isto é, as fases mais intelectualizadas (concepção, preparação, estudo, gestão, programação, planeamento) aumentam (em termos de tempo, custo e de pessoal) em detrimento das fases de transformação física. A **produtividade** deixa de depender do ritmo de transformação física e ganha um carácter sistémico.

Para a compreensão dos **novos requisitos de ensino-formação**, é indispensável, mas não é suficiente, tomar em consideração o efeito da mudança tecnológica na natureza e no conteúdo do trabalho, nas competências, nas qualidades e nas responsabilidades requeridas. É necessário ainda considerar o tipo de divisão e organização do trabalho.

Assim, os estudos realizados, permitem indicar várias tendências de mudança nos sistemas produtivos, das quais salientamos as seguintes:

- Supressão gradual das actividades de **transformação física** (operações primárias) e aumento do peso das actividades de **manipulação de informação** na indústria, a par da informatização das tarefas administrativas rotineiras, quer na indústria, quer nos serviços.
- Deslocamento do centro de qualificações para as **funções qualificadas ou altamente qualificadas** (concepção, preparação, programação, gestão, manutenção, etc) e, por conseguinte, o aumento da procura de especialistas com elevada qualificação (engenheiros e técnicos) em matéria de informática, marketing, gestão, engenharia de produção, gestão financeira e formação.
- Exigência de um novo saber de carácter essencialmente intelectual: de uma **nova lógica** e de uma **nova linguagem** e de um conhecimento técnico mais geral, não limitado a uma profissão (conhecimento 'abstracto' relativo a símbolos, códigos que permite realizar operações abstractas e tridimensionais).

— Maior **polivalência**, capacidade para trabalhar **em equipa**, capacidade de **comunicação**, fazem parte das qualidades exigidas devido à maior interdependência de funções e tarefas.

— Aumento da **responsabilidade** a nível operacional resultante da necessidade de resolver **situações imprevistas** e de lidar com a **vulnerabilidade** face aos erros e falhas inerentes aos sistemas com uma **complexidade crescente**.

Com a difusão das tecnologias de informação e de comunicação nos diversos sectores de actividade, aparecem **novos perfis profissionais com uma qualificação de nível mais elevado e de base mais alargada**, permitindo uma maior flexibilidade e polivalência. No entanto, esses novos perfis apenas surgem, com base em determinadas escolhas estratégicas relativamente à organização do trabalho e métodos de gestão. Deste modo, estes perfis aparecem na Europa, no Japão, Estados Unidos, e mesmo em Portugal, não de um modo generalizado, mas em algumas empresas inovadoras.

(...)

... As características da **organização flexível do trabalho** vão ao encontro das novas exigências postas pela produção flexível orientada para a qualidade:

- divisão maleável e integração de funções de concepção, controlo e execução;
- definição de tarefas de acordo com as circunstâncias e necessidades;
- integração horizontal e vertical de tarefas que permitam criar um trabalho 'completo', identificável e com resultados visíveis;
- iniciativa e autonomia dos indivíduos para programar o seu trabalho e determinar os procedimentos na sua execução;
- realização de funções e tarefas em grupos de trabalho;
- mão-de-obra qualificada e polivalente;
- informações claras sobre os resultados obtidos no trabalho e auto-controlo.

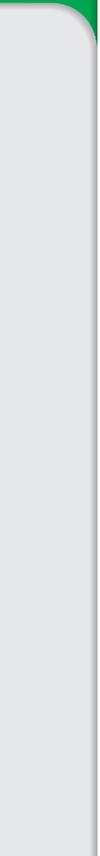
(...)

... Com a utilização de novas tecnologias em organizações qualificantes, surgem novos padrões de trabalho, bem diferentes dos tradicionais”.

(...)

## Padrões de Trabalho

Padrões Tradicionais	Novos Padrões de Trabalho
Qualificações simples	Qualificações múltiplas
Rígidas demarcações hierárquicas e profissionais	Imprecisão de fronteiras
Forte divisão do trabalho	Fraca divisão do trabalho
Práticas de trabalho rígidas	Práticas de trabalho flexíveis
Operação baseada sobretudo na intervenção directa	Sobretudo, supervisão de operações
Baixo nível de autonomia	Alto nível de autonomia e delegação de responsabilidades
Formação é secundária	Formação é prioritária



## Doc. I/2

### Modelos de Produção e Modos de Organização do Trabalho<sup>(2)</sup>

Modelos	Características
<b>Taylorista</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ênfase na tecnologia. Máquinas especializadas, automatização rígida, cadeia de montagem.</li><li>• Trabalho individualizado, repetitivo e monótono, com tempos de ciclo muito curtos e ritmo imposto pela máquina.</li><li>• Estrita divisão vertical do trabalho, com separação total entre concepção e execução</li><li>• Estrita divisão horizontal do trabalho, com forte especialização</li><li>• Coordenação por supervisão directa</li><li>• Normalização acentuada, com estrita definição de regras e procedimentos, sendo os modos operatórios definidos em termos de gestos e tempos.</li><li>• Formação no posto de trabalho e de curta duração, limitando-se à aprendizagem de gestos elementares</li><li>• Inexistência de participação</li></ul>
<b>Neo-taylorista</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ênfase na tecnologia. Máquinas especializadas, automatização flexível produzindo pequenos lotes, cadeia de montagem.</li><li>• Trabalho individualizado e repetitivo, embora em menor grau, em particular no caso em que se verifica rotação de posto de trabalho e, sobretudo, enriquecimento, com aumento do tempo de ciclo</li><li>• Divisão vertical do trabalho acentuada, mesmo em caso de enriquecimento de tarefas</li><li>• Divisão horizontal do trabalho acentuada, mesmo havendo polivalência horizontal</li><li>• Coordenação por supervisão directa, sendo que em caso de enriquecimento há uma partilha do controlo, mas não da coordenação</li><li>• Normalização acentuada, com definição de modos operatórios</li><li>• Formação no posto de trabalho e de curta duração, sendo mais alargada no caso do enriquecimento onde se pretende o domínio de uma fileira de actividades</li><li>• Escassa participação</li></ul>
<b>Pós-taylorista integrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ênfase na organização do trabalho</li><li>• Automação flexível</li><li>• Trabalho em equipa mas com fraca autonomia</li><li>• Polivalência horizontal e vertical proporcionando a reaproximação de funções, ainda que de forma restrita</li><li>• Constituição de equipas de resolução de problemas</li><li>• Coordenação por ajustamento mútuo, embora assumindo o supervisor a coordenação da equipa</li><li>• Os procedimentos não se encontram todos estritamente pré-definidos, tendo a equipa possibilidade de definir as regras de funcionamento e as linhas de orientação</li><li>• Formação longa de características técnicas e comportamentais</li><li>• Participação integrativa organizacional</li></ul>

(continua)

(2) Excertos do livro "As modalidades da Empresa que Aprende e Empresa Qualificante", LOPES, Helena e outros, OEFP — Col. Estudos e Análises — 1998.

(continuação)

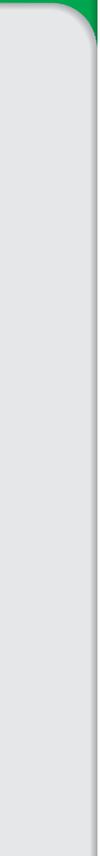
Modelos	Características
<b>Pós-taylorista cooperativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ênfase na organização do trabalho</li><li>• Automação flexível</li><li>• Trabalho em equipas autónomas ou semi-autónomas, com descentralização de decisões e partilha por todos das funções de concepção e execução</li><li>• Os chefes de equipa têm como função a dinamização da equipa, podendo ser eleitos e o cargo ser ocupado rotativamente</li><li>• A equipa tem a responsabilidade de planear, dirigir, organizar, distribuir e avaliar o trabalho que executa</li><li>• Forte polivalência horizontal, com tarefas variadas e tempo de ciclo longo proporcionando uma visão global do processo</li><li>• Coordenação feita essencialmente por ajustamento mútuo</li><li>• Não existe uma normalização pré-definida, sendo a equipa quem define, sem a ajuda dos supervisores, metas e regras de controlo de qualidade e de produtividade</li><li>• Formação longa e de carácter contínuo, proporcionando aprendizagens técnicas e comportamentais.</li><li>• Participação profissional</li></ul>

## Doc. 1/3

### Duas Orientações na Organização do Trabalho<sup>(3)</sup>

Tradicional	Alternativa
1. Tarefas fragmentadas	1. Trabalho concebido como 'conjuntos funcionais'
2. Uma pessoa/posto de trabalho	2. Tarefas de grupo com possibilidades de rotação
3. Informação e controlo descendente	3. Horizontal e/ou vertical conforme a situação
4. Centralização da tomada de decisões e planificação	4. A tomada de decisões e a planificação fazem parte de todos os trabalhos
5. A tecnologia é um dado	5. A tecnologia adapta-se às necessidades sociais e da organização
6. Funções de chefia — mais centradas sobre o interior	6. Funções de chefia mais centradas sobre a 'gestão de fronteiras'

(3) Excertos do livro "Organização do Trabalho e Factor Humano", TEIXEIRA, Cláudio, IEFP — Coleção Gestão Criativa 1996.



## Doc. I/4

### Perfis de Competências Reclamadas pelos Empregadores Actualmente <sup>(4)</sup>

#### No nível de execução

- conhecimentos especializados e polivalentes
- capacidade de partilhar informação e espírito de equipa
- disponibilidade para aprender
- capacidade de obediência e disciplina
- capacidade de adaptação
- espírito de competição
- sentido de responsabilidade

#### No nível de chefia

- capacidade de comando e controlo
- capacidade de partilhar informação
- capacidade de delegar decisões
- capacidade de obediência e disciplina
- capacidade de relacionamento com os outros
- capacidade de motivação e negociação
- sensibilidade/inteligência técnica
- capacidade de comunicação e coordenação
- capacidade de formação /animação
- visão global e estratégia

(4) Excertos do livro: "Sociedade de Informação e Emprego", MONIZ, António Brandão e Kovács, Ilona e outros, Ministério do Trabalho e da Solidariedade — CIME — 2001.

### **No nível dos técnicos**

- capacidade de identificar e resolver problemas
- conhecimentos profissionais especializados
- conhecimentos amplos e polivalentes
- disponibilidade para aprender
- capacidade de obediência e disciplina
- espírito de competição
- sensibilidade/inteligência técnica
- sentido de cooperação e espírito de equipa
- autonomia, criatividade e sentido de responsabilidade

### **No nível da direcção**

- capacidade de obediência e disciplina
- capacidade de relacionamento com os outros
- capacidade de motivação e negociação
- sensibilidade/inteligência técnica
- sentido de cooperação e espírito de equipa
- capacidade de comunicação e coordenação
- capacidade de formação/animação
- visão global e estratégia

## Doc. I/5

### A Evolução da Formação Profissional

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

Os desenvolvimentos técnicos/tecnológicos, científicos, económicos e sócio-culturais desde sempre tiveram consequências e determinaram modificações importantes nos sistemas de trabalho.

Tais modificações podem verificar-se ao nível das finalidades de trabalho, formas de produção, modos de organização, conceitos de gestão, etc.

No séc. XX, particularmente na segunda metade, podemos considerar em linhas gerais que os modos de produção evoluíram da mecanização para a informatização passando pela automação; as finalidades produtivas tiveram de responder às exigências de uma nova ordem económica que evoluiu da economia restrita para a globalização; os modos de organização tiveram de atender às novas finalidades, às novas formas de produção e aos desenvolvimentos científicos e sócio-profissionais; os procedimentos de gestão tiveram de se confrontar com a nova ordem social e cultural.

Estas novas finalidades e modos de produzir, organizar e gerir os sistemas de trabalho implicaram naturalmente novas exigências no domínio das qualificações e competências profissionais dos trabalhadores.

É assim que a formação profissional (ao contrário do que alguns crêem, nunca poderá deixar de ter em conta e ser dissociada das características e condicionalismos dos sistemas de trabalho) teve de evoluir e organizar-se para responder às novas exigências profissionais.

A evolução processou-se ao nível das grandes finalidades, objectivos e metodologias de formação.

No plano das finalidades ou intenções de formação, poderemos considerar simplificadaamente que a evolução percorreu três grandes orientações:

1. Orientação para a **qualificação** e **formação inicial** que visava sobretudo apetrechar os futuros trabalhadores para o desempenho de uma profissão que se acreditava quase imutável.

Existiu desde sempre e vigorou sobretudo no período da mecanização industrial, aqui com particular preocupação de uma boa adaptação ao posto de trabalho

Distingue-se da formação técnica realizada nas escolas do sistema educativo por ser sempre muito mais orientada para a prática, mesmo quando realizada em instituições oficiais ou particulares específicas.

2. Orientação para a **adaptação à mudança** ou **formação contínua** que visava / visa dar resposta ao desenvolvimento técnico e tecnológico acelerado, apetrechando os trabalhadores com saberes práticos e teóricos adequados à evolução constante e à cada vez maior intelectualizações das actividades profissionais.
3. Orientação para o **desenvolvimento de potencialidades para o emprego**, mediante uma **formação 'lego'** que visa sobretudo apetrechar os trabalhadores para responder às características do mundo actual, que exige capacidade de respostas diversificadas, rápidas, polivalentes e adequadas à crescente mobilidade profissional.

Caracteriza-se por procurar que os trabalhadores acedam de forma rápida a formações curtas, diversificadas e integráveis que lhes permitam responder em tempo oportuno a situações de trabalho inovadoras, inesperadas, imprevisíveis.

Começa a desenvolver-se sobretudo com a informatização dos sistemas de trabalho, cerca dos anos 80, e parece ser a solução do futuro.

Ao nível dos objectivos, ou das capacidades concretas a desenvolver nos formandos, também a formação profissional evoluiu em função da evolução do contexto geral e dos sistemas de trabalho onde o trabalhador deveria integrar-se.

Poderemos considerar três grandes objectivos a alcançar pelos trabalhadores ao longo dos tempos: saber operar, saber pensar, saber aprender.

— Inicialmente, o principal objectivo da formação profissional era preparar os trabalhadores executantes para saber fazer o seu trabalho, saber operar no respectivo posto. Isto respondia às exigências da produção e organização do trabalho no período da mecanização, em que o trabalhador / operário devia comportar-se como um simples executante das ordens do seu superior que era naturalmente um técnico pensante.

Neste período, as competências profissionais exigidas aos trabalhadores operários tornaram-se mais restritas que anteriormente, quando vigorava um sistema de produção mais artesanal.

— Com o desenvolvimento da automatização dos sistemas de produção já não bastava que o trabalhador / operário soubesse fazer, operar com os mecanismos, tornava-se imprescindível que o operário fosse também capaz de 'compreender os processos' e resolver casos de pequenas avarias ou problemas dos equipamentos, isto é, devia saber actuar adequadamente em situações problemáticas.

Em consequência, a formação profissional teve de procurar responder a estas novas exigências do trabalho, devendo propor-se como seu objectivo global preparar trabalhadores capazes de interpretar situações criadas pelos novos meios de produção, tomar decisões adequadas e resolver problemas mais ou menos complexos, isto é, capacitá-los para agir intelectualmente, saber pensar.

Os conteúdos da formação tiveram de ser melhorados e diversificados ao nível das teorias e das práticas e adoptadas modalidades e metodologias compatíveis com estes novos objectivos.

- Actualmente, com as vertiginosas mudanças tecnológicas, económicas e sociais e consequentes mudanças nas condições de vida e de trabalho, torna-se necessário que a formação profissional aponte para o apetrechamento dos trabalhadores no sentido da sua adaptação à permanente instabilidade dos empregos e diversidade de tipos e formas de trabalho a que terá que ocorrer.

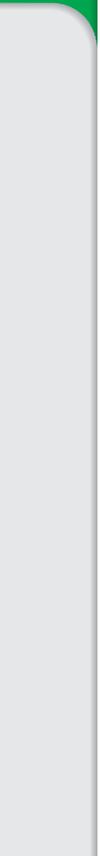
O seu objectivo fulcral será, não só facultar-lhes uma multiplicidade de aprendizagens que se ajustem a diferentes situações, mas sobretudo capacitá-los para a apropriação autónoma de novas competências necessárias à integração em diferentes sistemas de trabalho, ou seja, preparar profissionais responsáveis e competentes para actuarem de forma independente, não apenas ao nível das realizações profissionais, mas também e principalmente ao nível da apropriação e adequação constante dos saberes indispensáveis à diversidade e imprevisibilidade das situações que se lhes deparem, isto é, capacitá-los para aprender a aprender, saber aprender.

Aqui as modalidades e metodologias de formação assumem um papel altamente significativo.

No domínio das modalidades e metodologias, a evolução processou-se das modalidades de formação estreitamente ligadas aos postos de trabalho, dos cursos intensivos e completos de cariz sobretudo prático, das metodologias do tipo TWI, dos métodos expositivos completados com aplicações práticas que se traduziam em aprendizagens mais ou menos mecânicas e visavam sobretudo competências mais directamente técnicas, para modalidades e metodologias que procuram promover o desenvolvimento integral dos formandos, estimular a auto-formação, facilitar a ocorrência de percursos individuais de profissionalização etc.

Vão nesse sentido as formações do tipo modular, as unidades capitalizáveis, as formações a distância, as formações em alternância, os percursos individuais de formação, etc.

De um modo geral, podemos dizer que se passou de metodologias directivas, de cariz adaptativo, que visavam a adaptação do formando à profissão e ao posto de trabalho, para metodologias facilitadoras, orientadas para a estimulação da autonomia, da criatividade do desenvolvimento individual e para a apropriação e transferência dos saberes e experiências vividos visando a sua adaptação a novas e diferentes situações.



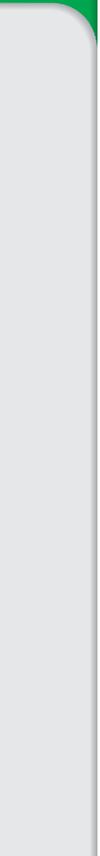
## Doc. II/I

### O FPA e o Seu Contexto

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

O sistema e metodologia FPA (formação profissional acelerada ou de adultos) surge e desenvolve-se por toda a Europa a partir dos anos 40 como forma de resposta às grandes transformações sócio económicas, tecnológicas e científicas, das quais poderemos salientar as seguintes:

- **Desenvolvimento tecnológico**, no sentido da automatização do meios de produção, que determinavam a necessidade de maiores qualificações da mão-de-obra existente;
- **Desenvolvimento da organização científica do trabalho**, consequência da análise e racionalização do trabalho o que naturalmente exigia uma formação profissional dos trabalhadores mais racionalizada e complexa;
- **Experiência com a metodologia T.W.I.**, como metodologia de formação racionalizada suportada pela análise científica do trabalho;
- **Necessidade de qualificações rápidas da mão de obra**, para ocorrer ao acelerado desenvolvimento industrial e às necessidades de recuperação pós-guerra, em termos de pessoas e bens;
- **Evolução sócio-profissional**, caracterizada por novas aspirações e exigências dos trabalhadores, desinteresse dos jovens pela formação (longa) na empresa e recomendações dos organismos internacionais para a qualificação e promoção profissional dos adultos;
- **Desenvolvimento da psico-pedagogia**, sobretudo no domínio dos **estudos psicotécnicos**, a nível geral, e que fundamentam os princípios pedagógicos (Carrard), os programas racionalizados, e determinam a selecção dos formandos;
- **Desenvolvimento das teorias pedagógicas**, sobretudo orientadas para o ensino globalizante, valorização do concreto, participação activa dos formandos, centros de interesse etc. (como propõe Decroly).



## Doc. II/2

### Porquê o FPA em Portugal?

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

Tendo em conta a situação sócio económica de Portugal nos anos 60 e as características do sistema FPA, poderemos considerar como principais razões da sua adopção no nosso País:

#### O sistema tinha sido experimentado e estava desenvolvido com êxito por toda a europa

##### 1. O sistema respondia às necessidades do país:

- Preparar rapidamente mão-de-obra qualificada para responder à indústria que se encontrava em acelerada transformação tecnológica;
- Qualificar/reconverter trabalhadores desempregados por falta de qualificação adequada às novas exigências da indústria;
- Proporcionar, simultaneamente com a prática, alguns suportes teóricos exigidos pelas novas formas de produção;
- Proporcionar uma formação adequada às características dos adultos, do ponto de vista psicológico e social;
  - Rapidez (formação em 6 meses)
  - Utilidade imediata (emprego à saída da formação)
  - Essencialidade (selecção dos conteúdos fundamentais para o trabalho a desenvolver)
  - Prática (treino das tarefas da profissão)
  - Responsabilidade (formação exigente e rigorosa com múltiplas avaliações).

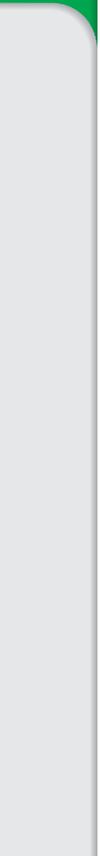
##### 2. O sistema era inovador

Os Programas eram altamente fundamentados, racionalizados e adequados às necessidades das profissões / Assentes na análise do trabalho e em princípios de organização pedagógica.

A Formação, embora fora da empresa, era essencialmente prática e realizada em postos de trabalho similares dos reais.

Os formandos (estagiários) eram seleccionados, para garantir o êxito na formação e nas respectivas especialidades.

A Metodologia de ensino era assente em princípios psicopedagógicos oriundos das mais recentes teorias e conceitos psicotécnicos e pedagógicos.



## Doc. II/3

### Características Gerais da Metodologia FPA

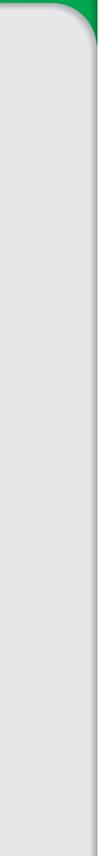
O Sistema FPA reclama-se de desenvolver um método de ensino que se pode caracterizar como: **Activo**, **Analítico** e **Progressivo**.

- **Activo** — na medida em que procura implicar efectivamente os formandos no acto de formação, através do apelo constante e sistemático à sua actividade mental e psicomotora; (hoje em dia chamar-lhe-íamos preferentemente participativo, na medida em que não cumpre todas as exigências dos métodos activos).
- **Analítico** — porque se apoia na análise e decomposição dos saberes profissionais para a concepção dos respectivos programas de formação (progressões) e estabelecimento das sequências de aprendizagem a desenvolver nas lições.
- **Progressivo** — na medida em que a estruturação dos conteúdos e os procedimentos pedagógicos obedecem a critérios de desenvolvimento gradual e cumulativo das capacidades dos formandos.

Estas características são asseguradas por um corpo de princípios pedagógicos que orientam os formadores (monitores) no desempenho da sua actividade formativa e são também o suporte do trabalho de estudo e preparação dos programas de ensino FPA — as progressões.

Tais princípios podem considerar suportes pedagógicos de 3 tipos.

- Regras metodológicas de Descartes (apenas consideradas pelos franceses)
- Regras gerais de ensino propostas por A. Carrard
- Princípios gerais do método FPA



## Doc. II/4

### Regras Metodológicas de Descartes

As **4 regras para orientação do espírito**, segundo Descartes ( séc. XVII.)

#### I — Regra da Evidência

Nunca aceitar como verdadeira qualquer coisa sem a conhecer evidentemente como tal, isto é, evitar cuidadosamente a precipitação e o preconceito, não incluir nos juízos nada que se não apresente tão clara e tão distintamente ao espírito que não haja nenhuma ocasião para pôr em dúvida.

#### II — Regra de Divisão

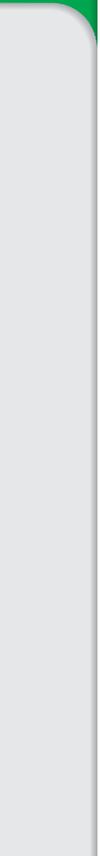
Dividir cada uma das dificuldades que se tenham de abordar no maior número possível de parcelas que sejam necessárias para melhor as resolver.

#### III — Regra da Ordem

Conduzir por ordem os pensamentos, começando pelos objectos mais simples e mais fáceis de conhecer, para subir pouco a pouco, gradualmente, até ao conhecimento dos mais compostos, prever mesmo certa ordem entre aqueles que não se prendem naturalmente uns aos outros.

#### IV — Regra de Revisão

Fazer sempre enumerações tão completas e revisões tão gerais que se tenha a certeza de nada omitir.

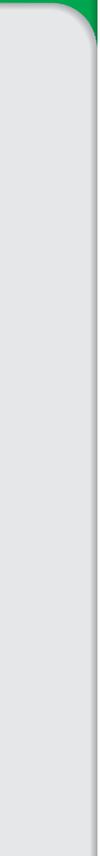


## Doc. II/5

### Regras de Carrard

As 6 regras gerais para o ensino profissional, segundo A. Carrard (1930)

- I. Tornar sensíveis as coisas de maneira concreta e sugestiva
- II. Não demonstrar senão uma matéria nova de cada vez
- III. Deixar decorrer, entre períodos de trabalho consecutivo, uma noite de descanso.
- IV. Não deixar nunca criar um mau hábito e fazer exercer o movimento só depois de bem compreendido, e até que o possa executar automaticamente.
- V. Variar suficientemente, para nunca deixar enfraquecer a continuidade de concentração.
- VI. Manter o interesse continuamente desperto graças ao conhecimento aprofundado de cada aluno e indicação constante do fim a atingir no futuro.



## Doc. II/6

### Princípios Gerais do Método FPA

#### Motivação e Clima

##### 1. Acolher — Pôr à vontade

— conhecer individualmente cada estagiário

##### 2. Criar e manter o desejo de aprender

— introduzir centros de interesse na lição

— variar os exercícios

— descontraír os formandos entre dois períodos de atenção expectante

##### 3. Criar espírito de equipa

— estabelecer um clima de cooperação e inter-ajuda

##### 4. Educar através da profissão

— relacionar a aprendizagem com a vida e com o trabalho

— desenvolver consciência profissional

#### Processos

##### 1. Decompor em elementos facilmente assimiláveis

— caminhar do fácil para o difícil

— ir do simples para o complexo

##### 2. Não ensinar mais do que uma coisa nova de cada vez

— deixar o tempo cumprir o seu trabalho de “arrumação”

### **3. Não abordar uma nova dificuldade sem que a precedente esteja definitivamente vencida**

— no princípio não ter em conta o tempo de execução: procurar sobretudo a qualidade

### **4. Ir do concreto ao abstracto**

— não generalizar senão a partir de exemplos concretos e conhecidos

— evitar as longas explicações

— utilizar a forma experimental

— saber escolher e limitar / evidenciar o essencial

### **5. Fazer apelo à observação, à reflexão, ao raciocínio lógico, à experimentação pessoal, à intuição**

— propondo questões estimuladoras da reflexão, do raciocínio e da memória

— utilizando meios de observação diversos, desenhos, esquemas, montagens, etc

— fazendo verificar resultados do trabalho

— utilizando a forma experimental

### **6. Não ensinar as noções teóricas senão na ocasião dos trabalhos práticos**

— não desenvolver a tecnologia de uma ferramenta senão no momento da sua utilização

— dispensar as noções teóricas/técnicas (tecnologia, cálculo, higiene, segurança) apenas na ocasião dos exercícios práticos a que elas respeitam

### **7. Dar aos formados os meios de avaliar os seus progressos**

— exercitar os formados no controlo de si próprios (auto-controlo)

— desenvolver o espírito de análise e reflexão

— encorajar

### **8. Preparar minuciosamente cada lição**

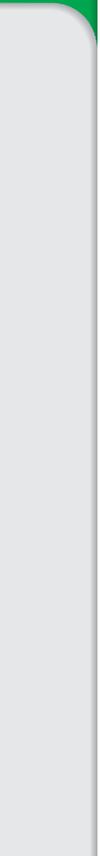
— decompor em fases e pôr em evidência os pontos essenciais (pontos-chave)

— estudar o material de demonstração

— escolher e preparar o material de execução necessário

## Desenvolvimento Prático

- 1. Assegurar-se de que os formandos estão bem colocados para seguirem a demonstração**
- 2. Utilizar ao máximo montagens, esquemas, gráficos, etc**
- 3. Utilizar as diferentes formas de memória**
  - visual
  - auditiva
  - motriz
- 4. Conduzir os formandos a encontrar por si próprios as soluções, pondo-lhes questões apropriadas**
- 5. Assegurar-se que o ensino dado é rendoso**
  - convidar um ou diversos formandos a repetir a operação demonstrada e, eventualmente, fazer descobrir os erros por outros estagiários
  - pôr questões de compreensão e seguir atentamente o trabalho dos formandos (não perguntar se compreenderam)
  - vigiar o trabalho e corrigir imediatamente os erros
- 6. Nunca fazer executar um trabalho incompatível com os conhecimentos adquiridos**



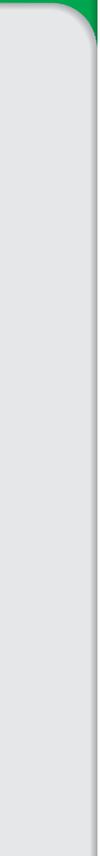
## Doc. II/7

### Características Fundamentais do Sistema FPA

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

O sistema FPA foi sem dúvida na sua época um sistema altamente inovador, quer relativamente ao ensino técnico do sistema educativo, quer relativamente a formação profissional levada a cabo nos sistemas de trabalho. São especialmente relevantes para a época (e talvez, em alguns casos, ainda hoje) as seguintes características:

- selecção /orientação prévia dos estagiários
- estágios remunerados
- monitor único
- preparação pedagógica dos monitores
- programas altamente racionalizados e elaborados
- equipamentos e materiais didáctico/pedagógicos cuidadosamente seleccionados e preparados
- formação em meio próximo das condições reais de trabalho (oficinas simuladas)
- método de ensino específico, fundamentado por princípios psicopedagógicos
- ensino essencialmente prático
- número limitado de formandos
- avaliação final por entidades exteriores à organização (realização de tarefas profissionais)
- sistema de colocação à saída da formação



## Doc. II/8

### Os Subsistemas de Suporte do Sistema FPA

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

Para levar à prática os respectivos objectivos e a sua metodologia específica, o Sistema FPA integrava diversos subsistemas dos quais se salientam os seguintes:

Subsistema de **Seleção/Orientação**, que tinha como principal finalidade seleccionar os **estagiários/formandos, os monitores/formadores e os Professores/técnicos de formação**, elementos fulcrais do sistema;

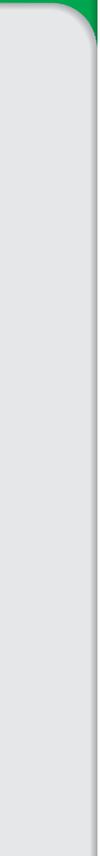
Subsistema de **Colocação**, cujo objectivo era promover/garantir o emprego ou colocação dos estagiários à saída da formação. Está na origem do actual Serviço de Colocação do IEFP;

Subsistema de **Formação de Formadores**, que assegurava a formação didáctico-pedagógica de todos os formadores — professores e monitores que entravam no sistema integrando-os na respectiva metodologia;

Subsistema de **Concepção de Meios**, integrado maioritariamente por professores/técnicos que tinham a responsabilidade de garantir a concepção, produção ou preparação de todos os suportes técnico-didácticos necessários à organização, implementação e desenvolvimento da formação, tais como: Análises de trabalho, Programas/progressões, Planos de equipamento, Planos de implantação, etc;

Subsistema de **Apoio Administrativo**, que assegurava o suporte administrativo geral necessário ao funcionamento do sistema, nomeadamente do ponto de vista da gestão do pessoal e da aquisição de materiais e equipamentos indispensáveis à realização de uma formação profissional particularmente exigente do ponto de vista das actividades práticas;

Subsistema de **Implementação da Formação** que integrava os meios e procedimentos necessários à realização da formação, tais como, organização e gestão dos locais e meios de formação — Centros de Formação — instalação de equipamentos, preparação de materiais didácticos específicos, etc.



## Doc. II/9

### A Formação de Formadores no Sistema FPA

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

A formação dos formadores (monitores e professores/técnicos) no âmbito do sistema FPA tinha uma duração de cerca de 3 meses, a tempo inteiro, em sala/oficina e prolongava-se, em regra, até 6 meses, em gabinete, em situação de estudo/trabalho individual apoiado.

A formação versava, em linhas gerais:

- O conhecimento global do sistema;
- O conhecimento e análise dos princípios psico-pedagógicos conceptuais e respectivas regras de aplicação;
- O conhecimento/estudo dos programas/progressões das respectivas especialidades;
- A observação e estudo das metodologias de aplicação:

- para a concepção dos programas (para os técnicos);
- para o desenvolvimento do ensino (para todos).

— As aplicações práticas:

no domínio de cada especialidade, traduzidas na realização de simulações de lições de diversos tipos — lições de trabalhos práticos, lições de desenho, lições de revisão/avaliação dos conceitos teóricos, lições de avaliação dos trabalhos práticos.

A **realização das simulações** comportava:

- **A preparação**

Envolvendo o estudo do programa e respectivos elementos (quadros-programa, folhas de informação, notícias técnicas e gravuras), a concepção de planos de lição, de acordo com os princípios e regras pedagógicas (ex. introduzir a teoria no momento da prática) e a organização dos meios (locais, materiais e auxiliares pedagógicos);

- **O desenvolvimento**

Envolvendo o respeito pelo projectado no plano, a aplicação dos princípios e regras pedagógicas, nomeadamente quanto à estimulação da participação dos formandos e desenvolvimento das demonstrações, a utilização de técnicas correctas de comunicação e expressão, avaliação, etc.;

- **A Avaliação**

Envolvendo a análise e a crítica da intervenção pelos colegas, pelo formador/orientador e pelo próprio.

## Doc. II/10

### Características da Formação Sequencial

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

Numa tentativa de adequar os processos formativos a novas necessidades, determinadas pela evolução social, económica e particularmente psico-pedagógica, no IFPA, a exemplo do que estava a acontecer em França, procurou-se desenvolver, ainda para adultos e num quadro de evolução do FPA, uma nova modalidade/metodologia de Formação designada por formação sequencial, que apresentava as seguintes características:

- 1 **Organização da Formação em Blocos** — tendo em vista permitir opções e percursos formativos diversificados, em função das aptidões ou necessidades dos formandos, (ex: saídas intermédias).

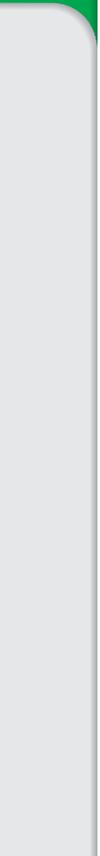
Tais blocos, em número de 4, eram os seguintes:

- **Avaliação**, visando a adaptação/orientação profissional;
- **Iniciação**, visando a aquisição do gesto profissional;
- **Formação**, constituindo o núcleo central da aprendizagem profissional e consolidação do gesto;
- **Treino**, destinado à prática das aprendizagens anteriormente realizadas;

- 1 **Percursos Individualizados** — tendo em vista garantir o respeito pelos tempos individuais de aprendizagem e a possibilidade de mudança de bloco em tempos variáveis e em pequenos grupos.

- 1 **Equipa de Formação**, por contraposição com o monitor único.

Esta equipa era constituída por 3 tipos de elementos: Monitores práticos, Monitores para a teoria/tecnologia e Apoio psico-pedagógico.



## Doc. II/I I

### O Sistema SENAI

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

Na sequência da participação, após 1975, de Portugal a um programa do PNUD — Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, a formação profissional, no âmbito do IEF, abriu-se a 3 novas orientações ou formas de intervenção formativa:

- **Formação de Jovens** — para além da formação de adultos;
- **Formação Modular** — numa tentativa de flexibilização e adaptação às novas tendências formativas;
- **Formação na Empresa** — procurando levar as empresas a assumir a responsabilidade de formar o seu próprio pessoal e prestando-lhes os apoios **técnicos** necessários para o efeito.

É neste sentido que foram então concebidos e desenvolvidos cursos específicos de formação de analistas de trabalho, encarregados, programadores pedagógicos e instrutores, para ocorrerem às necessidades formativas das empresas.

Relativamente à 1.<sup>a</sup> orientação, a metodologia (não o sistema completo) que se procurou adoptar foi a consagrada pelo Sistema SENAI, desenvolvido com êxito assinalável no Brasil.

Com ela se fizeram algumas experiências com jovens, com pouco sucesso, e se procurou a sua aplicação na formação de adultos, sobretudo ao nível da concepção dos programas

Como aspectos relevantes e inovadores do Sistema SENAI podemos apontar as seguintes:

— Ao nível das **Finalidades**, podemos considerar como inovador o visar-se, não apenas a **Qualificação profissional de jovens**, através de uma formação profissional inicial, mas particularmente o **Desenvolvimento pessoal/intelectual desses jovens**.

Para cumprir tais finalidades utilizavam-se programas e metodologias de ensino tidas como as mais favoráveis.

— Ao nível dos **Programas**, eles eram constituídos por documentos escritos específicos, concebidos e organizados, de forma a permitir e serem **adequados ao estudo individual ou grupal dos formandos**

Tais programas, designados por *Séries Metódicas Ocupacionais* (S.M.O.), eram compostos a partir de análises ocupacionais — e constituídos por:

- Quadros programa da prática e da teoria;
- Folhas de tarefa, que indicavam o trabalho a fazer;
- Folhas de operação, que indicavam como fazer;
- Folhas de informação tecnológica, que indicavam fazer com quê;
- Folhas de Informação complementar, que indicavam fazer porquê.

— Ao nível da **Metodologia**, procurava-se que o formando assumisse um papel activo do ponto de vista intelectual, estudando, individualmente ou em grupo, os materiais instrucionais escritos, reflectindo e propondo a forma de realização do trabalho considerado. Este estudo era realizado em sala e acompanhado pelo formador, que esclarecia, orientava e estimulava.

O processo global de aprendizagem desenvolvia-se do seguinte modo:

• **Estudo da tarefa**

- a partir das folhas de tarefa e de operação, informação tecnológica e complementar (estudo e leitura individualmente ou em grupo)

• **Construção do roteiro de trabalho**

- Constituído pelo planeamento da execução da tarefa

• **Demonstrações pelo formador**

- Para observação do gesto profissional

• **Realização da tarefa pelo formando**

- Trabalho observado e corrigido pelo formador

## Doc. II/12

### As Primeiras Organizações Modulares da Formação no Âmbito do IEFP

Notas síntese de Maria de Lurdes M. Vieira

Após 1975/77 desenvolveram-se no IEFP diversas tentativas para implementar a modularização da formação profissional. Para tal obtiveram-se e estudaram-se exemplos de diversas proveniências.

Todavia, embora em alguns casos a modalidade já estivesse bastante estruturada, a sua implementação confrontou-se sempre com algumas dificuldades.

Dos modelos estudados, ganharam particular relevo os seguintes:

#### Modelo SENAI

Constituído por pacotes instrucionais qualificantes, organizados em função de objectivos determinados, e que marcavam uma transformação/ nova organização das Séries Metódicas Ocupacionais.

Englobavam — Sistemas de entrada e saída e propunham-se ser auto-instrucionais

Comportava dois tipos de módulos: de teoria e de prática

#### Modelo MQE (Módulos de Qualificação para o Emprego)

Era proposto pela OIT/Genebra e visava qualificações rápidas e diversificadas para os empregos disponíveis

Era organizado em pequenos **elementos de aprendizagem auto-instrucionais**, que se deviam agrupar para compor **módulos à medida das necessidades**

O conjunto dos elementos, simultaneamente autónomos e integráveis, prefigurando o conceito de organização modular, constituiria um banco de materiais didácticos disponíveis para ocorrer a diversas necessidades de formação.

(Não seria este um modelo adequado à actual instabilidade de emprego e acelerada evolução tecnológica?)

### **Modelo OIT / TURIM (Módulos de Concepção da Formação)**

Foi proposto e desenvolvido no âmbito do Centro de Formação da OIT de Turim

É constituído por **módulos** autónomos *auto-instrucionais* de base temática que se pretendem qualificantes.

Visam particularmente a Formação de formadores.





## Ficha de Avaliação Final

Nome do/a Participante: \_\_\_\_\_

Ação n.º: \_\_\_\_\_ Data de Realização: \_\_\_\_\_

	Parâmetros de Avaliação	Observações/Orientações
<b>Comp. Gerais</b> Comportamento observado	Participação nas actividades	
	Sentido de responsabilidade	
	Relacionamento interpessoal	
<b>Competências Específicas</b> Observadas em situação de aplicação	Estabelecer correspondência entre a evolução sócio-económica e tecnológica e a evolução da formação profissional no séc. XX.	
	Estabelecer correspondência entre as exigências profissionais dos actuais sistemas de trabalho e as características que devem possuir os sistemas de formação profissional	
	Dimensionar a actividade formativa do IEFP e antecessores e o seu papel no desenvolvimento da F. P. em Portugal	
	Identificar os aspectos mais significativos de diferentes metodologias ou modalidades de formação (1960-2003)	
	Caracterizar os principais sistemas de formação profissional desenvolvidos em Portugal (1960-2003)	
	Integração — Qualidade pedagógica dos trabalhos produzidos	

Nível global de desempenho na formação: \_\_\_\_\_

O/A Formador/a

O/A Coordenador/a

## Ficha de Avaliação Final

### Definição dos parâmetros de avaliação

#### Competências Gerais — comportamento observado

**Participação nas actividades** — evidencia escuta activa e atenção, interesse e motivação pelas situações vivenciadas e participa, intervindo e colaborando de forma pertinente, oportuna e facilitadora do desenvolvimento das actividades propostas no decurso das sessões.

**Sentido da responsabilidade** — cumpre horários, prazos, tarefas e compromissos acordados com o/a formador/a e com o grupo.

**Relacionamento interpessoal** — comunica com os colegas, formador e outros, demonstrando abertura, tolerância e espírito de equipa. Demonstra capacidade de gestão de conflitos com base na negociação e assume atitudes assertivas, quando oportuno.

#### Competências específicas observadas em situação de aplicação

**Integração — Qualidade pedagógica dos trabalhos produzidos** — evidencia a aplicação das competências visadas pela formação (anteriormente observadas e apreciadas).