

FORMAR

PREÇO 200,00
13 • 1994
MAI • JUN • JUL

REVISTA DOS FORMADORES



Financiamento da Formação Profissional
QCA 1994-1999

• Aprender a Pensar •



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

DESEMPREGADO?



**PERGUNTE.
NÓS RESPONDEMOS.**



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

CONTACTE OS CENTROS DE EMPREGO

EDITORIAL

Vem aí o II Quadro Comunitário de Apoio, o qual, na sua vertente FSE, vai canalizar de novo importantes fluxos financeiros para a formação profissional a desenvolver nos próximos seis anos.

É imperioso para todos aqueles que podem retirar benefícios da formação que tais recursos sejam efectivamente investidos e não simplesmente gastos, o que traz responsabilidades acrescidas para os diferentes actores que se movem no mercado da formação.

Investir significa entre outras coisas:

- fazer opções, após análise cuidada de diferentes alternativas, ou seja, calcular os custos de oportunidade e não apenas os custos financeiros;
- interpretar correctamente o sentido das mudanças que podem ter que ser enfrentadas;
- definir objectivos estratégicos e antever os benefícios futuros;
- garantir a sua eficácia, sem deixar de se preocupar com a sua eficiência

O assegurar de uma maior rendibilização dos recursos implica, por outro lado, a adopção de determinadas estratégias pedagógicas.

Eis algumas pistas a esse propósito:

- O emergir de mais especialistas em gestão da formação, no diagnóstico de necessidades e fixação de objectivos, na concepção e produção de suportes didácticos e em auditoria da formação, paralelamente ao reforço das acções de formação dirigidas à aquisição de competências nesses domínios.
- O desenvolvimento de novos modelos organizativos para a formação e dos respectivos recursos pedagógicos aproveitando melhor as potencialidades oferecidas pelas tecnologias de informação e comunicação.
- A aplicação de metodologias dinâmicas de formação, privilegiando a organização modular e os sistemas direccionados para o auto-instrucional, como forma de garantir uma maior flexibilidade, favorecer a diversidade de itinerários de formação e valorizar o contributo da experiência profissional.
- O incremento de uma rede de Centros de Recursos, com incorporação dos diferentes suportes mediáticos, por forma a garantir o acesso à informação especializada, por parte dos formandos, formadores e demais interessados.

Adelino Palma

Propriedade:

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Director:

Adelino Palma

Coordenadora:

Maria Viegas

Colaboram neste número:

Albino Lopes, Ana Luísa de Oliveira Pires, Anabela Mesquita Teixeira Sarmento, André Magrinho, António Mão de Ferro, Augusta M^a Duarte de Carvalho, Avelino Pinto, Fátima Paula Roxo, Faria Vieira, Fernanda Baptista, M^a do Carmo Abreu, M^a Clara Ramos Nunes, M^a Helena Antunes, M^a Luísa Pombo Cardoso, Vítor da Fonseca.

Capa e Produção Gráfica:

Atelier Ana Filipa Tainha

Edição electrónica: António Pedro Botelho

Ilustração e Fotografia:

Albano Pereira, Manuel Libreiro, Margarida Ramalho

Apoio Administrativo:

Ana Maria Melo, Olga Mascarenhas

Montagem e Impressão:

Litografia Tejo

Rua das Taipas, 18

Lisboa

Redacção:

Direcção de Serviços de Formação de Formadores

Produção Editorial

Rua de Xabregas, 52

1900 Lisboa

Telefones: 8684701, 8682967

Fax: 8680279

Edição e Distribuição:

Assessoria Técnica Informação e Documentação

Períodicidade:

4 números/ano

Tiragem:

20 000 exemplares

Depósito Legal:

36959/90

Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões da Comissão Executiva do IEFP. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

Condições de Assinatura:

Enviar carta com nome, morada e função desempenhada.

Toda a correspondência deverá ser endereçada para:

Revista Formar

Rua de Xabregas, 52

1900 Lisboa

ISSN: 0872-4989

COLABORAÇÃO**Normas****1. Aspectos formais**

Os artigos deverão:

- Ter título;
- Ocupar até 7/8 páginas dactilografadas (o tema central pode ter um máximo de 15), cada uma com 25 linhas, e cada linha com 60 caracteres;
- Estar estruturado em secções com subtítulos, numeradas ou não;
- Ser acompanhado de três ou quatro frases-chave que ressaltem do texto e que possam ser inseridas em «caixa»;
- Assinalar claramente os termos ou expressões a imprimir em itálico ou a destacar através de qualquer outra forma gráfica;
- Ser ilustrado, sempre que possível, com figuras (esquemas, gráficos, etc.) ou fotografias intercaladas no texto. Deverão ser anexados originais das figuras;
- Vir acompanhado de identificação do(s) autor(es) (nome, sendo facultativo uma pequena referência biográfica);
- Sempre que se trate de tradução e/ou compilação de artigo já inserido em outra publicação, deverá anexar cópia do original, bem como a referência da revista (nome, número, ano, mês de publicação e propriedade).

2. Responsabilidades

- O artigo é da inteira responsabilidade do seu autor e figurará com o seu nome, devendo, contudo, obedecer ao plano e critério gerais da publicação;
- O autor compromete-se a considerar as sugestões apresentadas pela FORMAR;
- A atribuição de um texto a uma dada secção da revista é decidida pelos responsáveis da FORMAR;
- O autor do artigo publicado terá direito a três exemplares do número em que colaborou.

Nota: A colaboração será paga segundo uma tabela estabelecida. Todos os pedidos de informações e propostas de colaboração deverão ser enviados para a redacção da FORMAR.

S U M Á R I O

TEMA CENTRAL

- Financiamento da formação profissional - QCA 1994-1999*** 6
Maria do Carmo Abreu

NOVAS METODOLOGIAS

- Aprender a pensar*** 14
Vitor da Fonseca

- O PEI no FORPESCAS*** 24
Maria Helena Antunes

- O PEI no Instituto de Soldadura e Qualidade*** 34
Maria Helena Antunes

PÁGINA ABERTA

- A Europa na sua mão*** 41
Albino Lopes

ANIMAÇÃO

- O Processamento de Texto e o ensino das Línguas Estrangeiras*** 46
Anabela Mesquita Sarmiento

MULTIMÉDIA

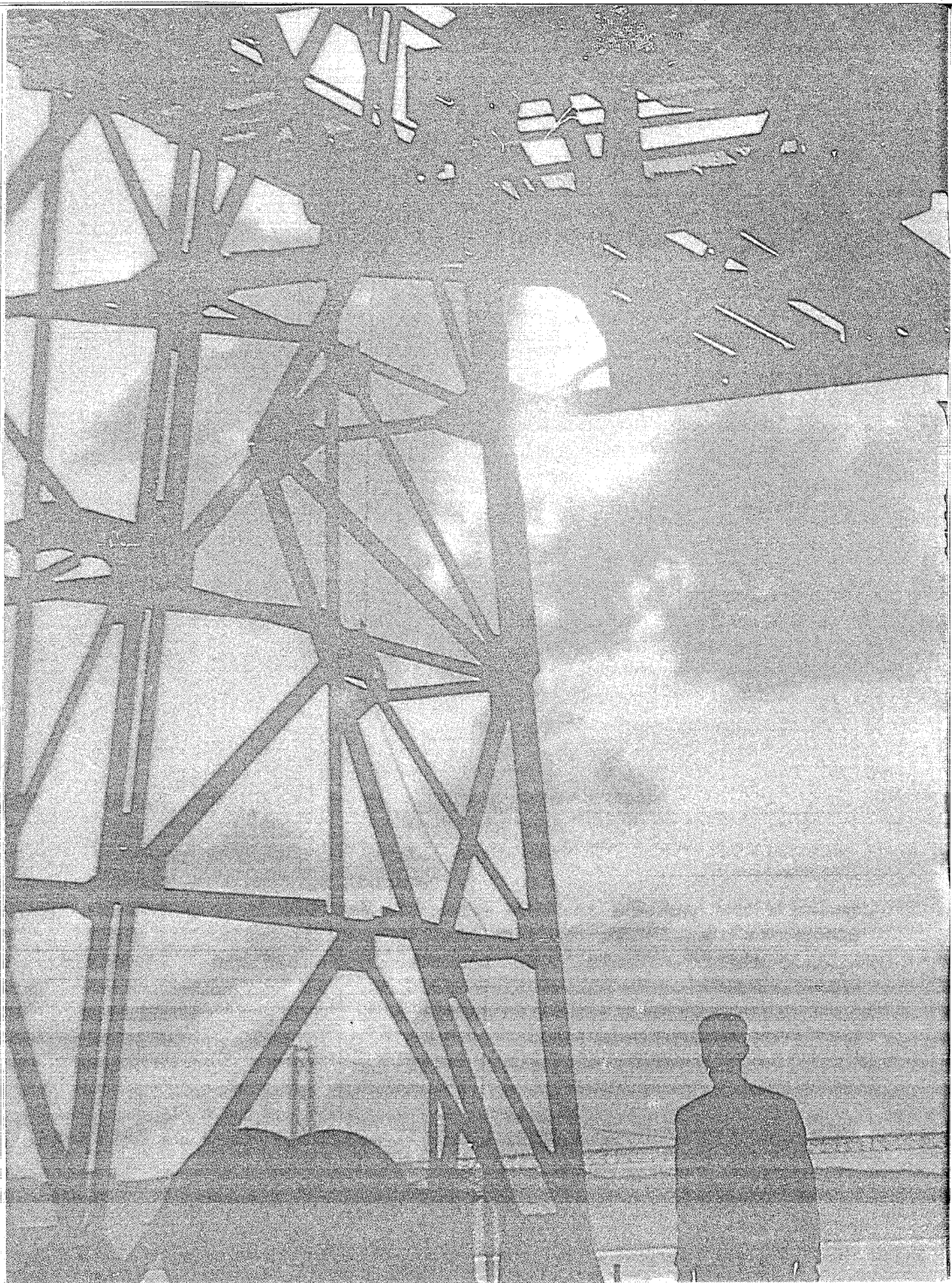
- Obstáculos ao desenvolvimento da formação Multimédia*** 50
Maria Clara Ramos Nunes

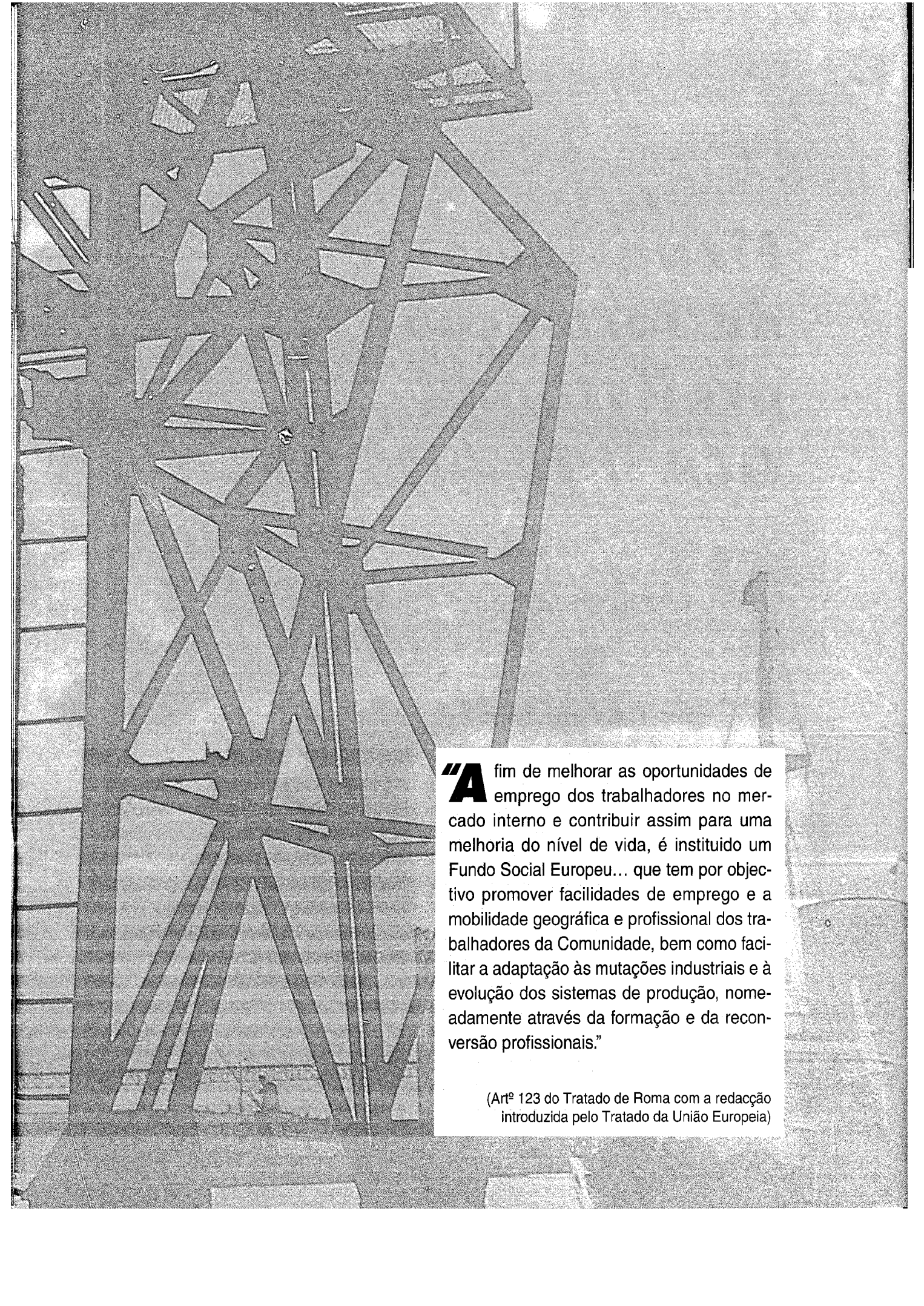
SISTEMAS DE FORMAÇÃO

- Dois percursos de formação*** 56
Maria Luísa Pombo Cardoso

DEBAIXO DE OLHO 60

NOTÍCIAS 68





"A fim de melhorar as oportunidades de emprego dos trabalhadores no mercado interno e contribuir assim para uma melhoria do nível de vida, é instituído um Fundo Social Europeu... que tem por objectivo promover facilidades de emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores da Comunidade, bem como facilitar a adaptação às mutações industriais e à evolução dos sistemas de produção, nomeadamente através da formação e da reconversão profissionais."

(Artº 123 do Tratado de Roma com a redacção introduzida pelo Tratado da União Europeia)

Financiamento da formação profissional QCA 1994-1999



Quadro Comunitário de Apoio aprovado para Portugal, por decisão da Comissão Europeia, na perspectiva de uma intervenção conjunta, consagra as quatro prioridades estratégicas identificadas no Plano de Desenvolvimento Regional, para o período de 1994 a 1999, cuja operacionalização deverá contribuir para a concretização dos objectivos de convergência real, entre as economias nacional e comunitária e de promoção da coesão económica e social no plano interno, viabilizando a recuperação do potencial de desenvolvimento regional que permita aproximar Portugal dos outros parceiros europeus.

PRIORIDADES DO PDR

A primeira prioridade – **qualificar os recursos humanos e promover o emprego** – aposta na melhoria do sistema educativo, científico e tecnológico, na formação profissional e na melhoria do nível e da qualidade do emprego, concentrando 16% do investimento total previsto no PDR. É a prioridade mais apoiada pela intervenção do FSE (68% dos recursos programados).

A segunda prioridade – **reforçar os factores da competitividade da economia** – é direccionada para o investimento nas infraestruturas (transportes, telecomunicações e energia) e para a modernização do tecido económico operacionalizando-se, neste caso, através de programas específicos dirigidos à agricultura, às pescas, à indústria, ao turismo e património cultural e ao comércio e serviços.

A terceira prioridade – **promover a qualidade de vida e a coesão social** – representa uma vertente inovadora de intervenção dos apoios comunitários, privilegiando acções orientadas para a protecção do ambiente e a renovação urbana, apostando também na melhoria do sistema de saúde e no apoio à integração económica e social dos grupos ameaçados de exclusão do mercado de trabalho.

A quarta prioridade – **fortalecer a base económica regional** – aposta no apoio ao desenvolvimento rural e local e à criação de incentivos regionais, através de um programa de âmbito nacional, dirigido à promoção do potencial de

desenvolvimento regional e, em intervenções específicas, a implementar em cada uma das regiões – Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo, Algarve, Madeira e Açores – através de Programas Operacionais Regionais.

Analisando os compromissos financeiros assumidos no quadro da parceria, que permitirão concretizar a estratégia delineada no PDR, constituindo os recursos disponíveis para o período de execução do Quadro Comunitário de Apoio 1994-99, verificamos que o orçamento comunitário participará com 16 581 milhões de Ecus (3328 milhões de contos) provenientes dos fundos estruturais (2806 milhões de contos) e do montante indicativo da contribuição do fundo de coesão (522 milhões de contos) destinado aos sectores dos transportes e do ambiente. A contribuição pública nacional assegurada por verbas provenientes do Orçamento Geral do Estado, atingirá o montante de 6 517 milhões de Ecus (cerca de 1308 milhões de contos), dos quais 6057 milhões de Ecus (1215 milhões de contos) estão associados à intervenção dos fundos estruturais. (QUADRO I)

QUADRO COMUNITARIO DE APOIO 1994-99 FONTES DE FINANCIAMENTO POR PRIORIDADES ESTRATÉGICAS (milhões contos)

Prioridades	Custo total	Total da despesa pública	Subvenções Comunitárias				Financiamento público nacional	Financiamento sector privado
			FEDER	FSE	FEOGA	IFOP		
Eixo 1 - Qualificação dos recursos humanos e promoção do emprego	835	819	184	430			205	16
Eixo 2 - Reforço dos factores da competitividade da economia	3129	1923	818	83	329	36	657	120
Eixo 3 - Promoção da qualidade de vida	356	356	188	66			102	
Eixo 4 - Fortalecimento da base económica regional	978	868	534	39	52	6	237	110
Assistência técnica	55	55	27	14			14	
TOTAL	5353	4021	1751	632	381	42	1215	1332

QUADRO I

A execução do Quadro Comunitário de Apoio será viabilizada por 16 intervenções operacionais de apreciável dimensão, representando um particular esforço de concentração relativamente ao anterior QCA, que se dispersou por 60 intervenções. Esta nova lógica reflete a preocupação de valorizar a interacção entre os sectores abrangidos por um mesmo programa numa perspectiva de maior concertação.

A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO QCA 1994-99

A valorização dos recursos humanos é um dos pilares da intervenção comunitária no âmbito do QCA II, beneficiando de apoios do FSE e do FEDER concedidos através de:

PROGRAMAS APOIADOS PELO FSE NO QCA 1994-99 COMPARTICIPAÇÃO NACIONAL E COMUNITÁRIA (milhares de contos)

EIXOS QCA	Programa/ Subprograma	Designação do Programa/Subprograma	Total Despesa Pública	Complicação FSE
1	1	Bases do Conhecimento e da Inovação	225 870	169 403
	11	Educação	181 981	136 486
	12	Ciência e tecnologia	43 889	32 917
1	2	Formação Profissional e Emprego	347 251	260 438
	21	Qualificação inicial e inserção no mercado de emprego	153 631	115 223
	22	Melhoria do nível e da qualidade do emprego	145 449	109 087
	23	Apoio à formação e gestão dos recursos humanos	39 340	29 505
	24	Formação da administração pública	8 831	6 623
2	3	Modernização do Tecido Económico	110 794	83 096
	31	Agricultura	31 579	23 684
	32	Pescas	3 747	2 810
	33	Indústria	62 890	47 168
	34	Turismo e património cultural	12 578	9 434
3	4	Saúde e Integração Social	87 779	65 834
	41	Saúde	13 113	9 835
	42	Integração económica e social dos grupos sociais desfavorecidos	74 666	55 999
4	5	Promoção do Potencial de Desenvolvimento Regional (*)	21 677	16 258
	51	Desenvolvimento rural e local	21 677	16 258
TOTAL			793 371	595 029

* Não foram considerados os Programas das Regiões Autónomas

QUADRO II

- Programas Operacionais do Eixo 1
 - Bases do Conhecimento e Inovação
 - Formação Profissional e Emprego
- Medidas específicas de Programas integrados nos Eixos 2, 3 e 4, conforme assinalado no QUADRO II.

O Programa 1 – Bases do Conhecimento e Inovação pretende continuar e consolidar o esforço desenvolvido no Quadro Comunitário anterior, nos domínios da Educação e da Ciência e Tecnologia através da :

- ampliação e consolidação da rede escolar nos vários níveis do sistema educativo ;
- formação dos professores cuja preparação é um factor determinante para a melhoria da qualidade do ensino;
- reforço e consolidação das estruturas de investigação nomeadamente apoiando projectos no sector universitário e empresarial;

- formação de investigadores e outro pessoal técnico ligado à investigação.

Este Programa será concretizado através de 2 Subprogramas dirigidos à Educação e à Ciência e Tecnologia que, no seu conjunto, absorverão de 39% da intervenção FSE e 91% da intervenção FEDER programadas para o Eixo 1.

Através do **Programa 2 – Formação Profissional e Emprego** serão implementadas medidas de política de formação profissional e emprego dirigidas à inserção no mercado de trabalho e à estabilidade do emprego que, de forma articulada, privilegiarão a:

- qualificação dos jovens e dos activos
- criação de alternativas de emprego e formação profissional para desempregados;
- organização do mercado da formação profissional e o apoio privilegiado às PME's ;
- modernização da administração pública.

Estes objectivos serão concretizados através da execução de quatro Subprogramas que, no conjunto, irão absorver 61% da contribuição FSE programada para o Eixo 1, num total de 1 298 milhões de Ecus (cerca de 260 milhões de contos), representando 41% da intervenção deste fundo estrutural no Quadro Comunitário de Apoio.

No **Programa 3 – Modernização do Tecido Económico** é dada particular importância à formação profissional através de medidas específicas incluídas nos Subprogramas sectoriais com o objectivo de apoiar :

- **Subprograma Agricultura** a formação de agricultores e técnicos do sector;
- **Subprograma Pescas** a formação profissional dos profissionais do sector;
- **Subprograma Indústria** a formação profissional relacionada com os investimentos industriais apoiados pelo subprograma e a formação de recursos humanos por iniciativa da Administração em articulação com associações empresariais ou profissionais;
- **Subprograma Turismo e Património Cultural** a formação dos profissionais do sector.

A intervenção do FSE neste Programa é de cerca de 83 milhões de contos, destacando-se largamente o volume de apoios à formação profissional orientado para a Agricultura e Indústria que, no seu conjunto, absorvem 85% da dotação /FSE programada para o Eixo 2.

No **Programa 4 – Saúde e Integração social** o objectivo de valorização dos recursos humanos é concretizado também através de medidas específicas, incluídas nos respectivos Subprogramas, dirigidas à :

- formação de novos profissionais de saúde e actualização das competências científicas, técnicas e comportamentais dos profissionais em exercício;

–integração económica e social dos desempregados de longa duração, das pessoas com deficiência e de outros grupos sociais desfavorecidos.

Neste Programa assume papel destacado a intervenção do FSE no Subprograma 2 – Integração económica e social dos grupos sociais desfavorecidos que, no conjunto das diversas Medidas em que está estruturado, compartilhará com 56 milhões de contos, ou seja, 85% das dotações disponibilizadas para o Eixo 3.

No **Programa 5 – Promoção do potencial de desenvolvimento regional** são apoiadas iniciativas locais de emprego (ILE's), bem como a actividade artesanato, a actuação dos agentes de desenvolvimento e a criação de postos de informação, através de medidas incluídas no Subprograma – Desenvolvimento Rural e Local. Para a implementação destes projectos a programação do FSE para o período de 1994-99 é de 16 milhões de contos.

A GESTÃO DA VERTENTE FSE DO QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO INTERVENÇÃO DO IEFP COMO ENTIDADE GESTORA

A gestão das medidas / FSE estará a cargo de entidades gestoras – entidades de direito público, parceiros sociais e outras entidades de reconhecido mérito e capacidade formativa – assumindo uma forma mais des-concentrada que a que vigorou no anterior Quadro Comunitário, configurando-se sob a forma de **Programas-Quadro**, cuja aprovação terá em conta o seu ajustamento aos objectivos de política de formação definidos a nível nacional, regional e sectorial. A estrutura de um Programa-Quadro deverá acompanhar a dos Programas/Subprogramas/Medidas que integra, devendo a sua execução atender às metas da programação física e financeira aprovadas e às disposições expressas nos normativos nacionais e nos regulamentos comunitários aplicáveis.

Dentro das orientações de gestão definidas para o QCA II o Instituto do Emprego e Formação Profissional é equiparado a entidade gestora de programa-quadro, assumindo nalgumas medidas do QCA uma intervenção exclusiva, decorrendo das suas competências próprias no quadro da execução das políticas de emprego e formação e intervindo noutras medidas em paralelo com outras entidades gestoras.

Do conjunto de medidas / FSE atribuídas à gestão do IEFP destacam-se as que permitirão financiar projectos de formação apresentados por entidades promotoras externas, para a realização de acções de formação dirigidas à satisfação de necessidades próprias, ou conformes com o seu objecto económico e social. Os apoios serão concedidos no pressuposto dos pedidos respeitarem as prioridades em matéria de formação definidas em cada uma das intervenções operacionais, e estarem estruturados em conformidade com as orientações constantes dos regulamentos específicos dos Programas/Subprogramas/Medidas.

Estão nestas condições as Medidas, sumariamente descritas no QUADRO III, dirigidas à qualificação inicial, formação contínua, formação para desempregados ou pessoas em risco de desemprego, formação de formadores, produção de recursos didácticos e a rede institucional de consultores.

PROGRAMA - QUADRO DO IEPF - QCA 1994-99

MEDIDAS DO QCA II QUE PODERÃO FINANCIAR PROJECTOS DE FORMAÇÃO DE ENTIDADES PROMOTORAS EXTERNAS

Código FSE	Designação da medida	Objectivos da medida	Linhas de acção
94 2120 P1	Iniciação Profissional e qualificação inicial/outras modalidades	Proporcionar uma qualificação profissional às pessoas (jovens e adultos) à procura do primeiro emprego ou uma formação técnica pós- secundária de nível superior	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciação profissional • Qualificação inicial • Especialização tecnológica
94 2220 P1	Formação Profissional Continua	Melhorar a qualificação dos activos tendo em vista conferir-lhes competências para uma mais fácil adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Formação para promover a adaptabilidade dos activos • formação para trabalhadores pequenas empresas (<50 trabalhadores)
94 2230 P1	Formação Profissional para Desempregados	Proporcionar aos desempregados à menos de um ano e às pessoas em risco de desemprego, incluindo os que pretendam criar a própria actividade uma formação profissional adaptada às exigências do mercado que permita a sua reinserção ou a sua mobilidade profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Formação para promover melhoria do nível de formação dos adultos desempregados
94 2240 P1	Formação no âmbito das evoluções sectoriais negativas	Proporcionar aos activos desempregados ou em risco de desemprego em regiões com incidência de evoluções sectoriais ou empresariais negativas uma formação de reconversão que melhore as suas perspectivas de emprego noutra profissão, sector ou região ou a criação de uma actividade independente	<ul style="list-style-type: none"> • Formação de reconversão
94 2310 P1	Medidas de caracter geral	<p>Reforçar a produção de recursos didácticos tendo em conta a sua importância na qualidade da formação</p> <p>Apoiar as pequenas empresas na gestão dos seus recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Produção de recursos didácticos • Rede institucional de consultores
94 2320 P1	Formação de formadores e outros agentes	Formação inicial e continua de formadores, promotores, gestores, técnicos de formação e técnicos de audiovisuais	<ul style="list-style-type: none"> • Formação de formadores
94 2420 P1	Integração económica e social dos desempregados de longa duração	Apoiar a reinserção profissional dos desempregados de longa duração através de acções de informação e orientação profissional, acções de formação adaptadas a este público e acções de facilitação da integração profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Informação/formação profissional

QUADRO III

FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS DE ENTIDADES PROMOTORAS

Planos de formação

Os pedidos de financiamento apresentados pelas entidades promotoras deverão viabilizar a realização de acções de formação inseridas no seu **plano de formação**, considerando-se menos relevante o apoio de pedidos de financiamento dirigidos à realização de cursos isolados.

Este novo procedimento contribuirá para estimular a organização de projectos de formação associados à estratégia de desenvolvimento e modernização das empresas, cuja implementação deverá assentar num diagnóstico de necessidades de formação, que permita identificar com precisão a finalidade do projecto formativo e caracterizar as soluções formativas que melhor se ajustem às características das pessoas a formar.

A obrigatoriedade de apresentação do plano de formação definido como “um conjunto de acções discriminadas por medidas, suportadas por um plano global e coerente de formação de recursos humanos” aplica-se, desde já, às empresas com mais de 500 trabalhadores que pretendam obter financiamentos para a realização de acções de formação profissional prevendo-se que, em 1997, esta orientação seja extensiva às empresas com mais de 300 trabalhadores.

Formalização de candidaturas - procedimentos

As entidades deverão respeitar as condições de admissibilidade legalmente definidas, formalizando um pedido de financiamento por Medida, utilizando para o efeito formulário próprio - Formulário B, que deverá ser acompanhado de memória descritiva caracterizando com detalhe o respectivo projecto de formação. A apresentação duma candidatura deverá ter em conta a programação da realização da formação, considerando um prazo situado num intervalo entre três e seis meses sobre a data de início da formação, entendendo-se como início da formação a data de início da primeira acção do plano de formação ou dum curso específico.

Financiamento público e privado dos pedidos

Taxas de co-financiamento

A **taxa de co-financiamento público** da generalidade dos projectos será de 100%, significando que o financiamento dos custos elegíveis será integralmente suportado pela contribuição pública (nacional e comunitária).

O **financiamento privado** dos projectos será exigido nos casos em que os formandos são activos empregados e a entidade beneficiária da formação é uma **empresa**, entendendo-se por entidade beneficiária da formação a entidade à qual pertence o formando, e cujas necessidades de formação o pedido de co-financiamento procura satisfazer.

A taxa de contribuição privada de um pedido dependerá da conjugação de três parâmetros:

- a entidade beneficiária ser ou não uma empresa, ou seja, ter ou não fins lucrativos;
- a dimensão da empresa beneficiária em função do número de trabalhadores - ter ou não mais de 50 trabalhadores;
- o desenvolvimento da formação em horário laboral ou fora do horário laboral.

TAXAS DE CONTRIBUIÇÃO PRIVADA

(indicadores em %)

Características da entidade promotora Características dos formandos quanto ao emprego e ao seu vínculo laboral à entidade promotora			ENTIDADE PROMOTORA					
			EMPRESAS				OUTRAS ENTIDADES sem fins lucrativos	
			> 50 trabalhadores		< 50 trabalhadores			
			Formação horário laboral	Formação horário não laboral	Formação horário laboral	Formação horário não laboral	Formação horário laboral	Formação horário não laboral
Formandos desempregados			0	0	0	0	0	0
Formandos empregados na entidade promotora			10	15	5	7,5	0	0
Formandos empregados em entidades externas à entidade promotora	empresas	> 50 trabalhadores	10	15	10	15	10	15
		< 50 trabalhadores	5	7,5	5	7,5	5	7,5
	outras entidades/sem fins lucrativos		0	0	0	0	0	0

QUADRO IV

A conjugação destes parâmetros permitirá identificar, para cada curso de formação, as taxas de contribuição privada aplicáveis que, obrigatoriamente, se situarão no intervalo compreendido entre 0% e 15%. (QUADRO IV)

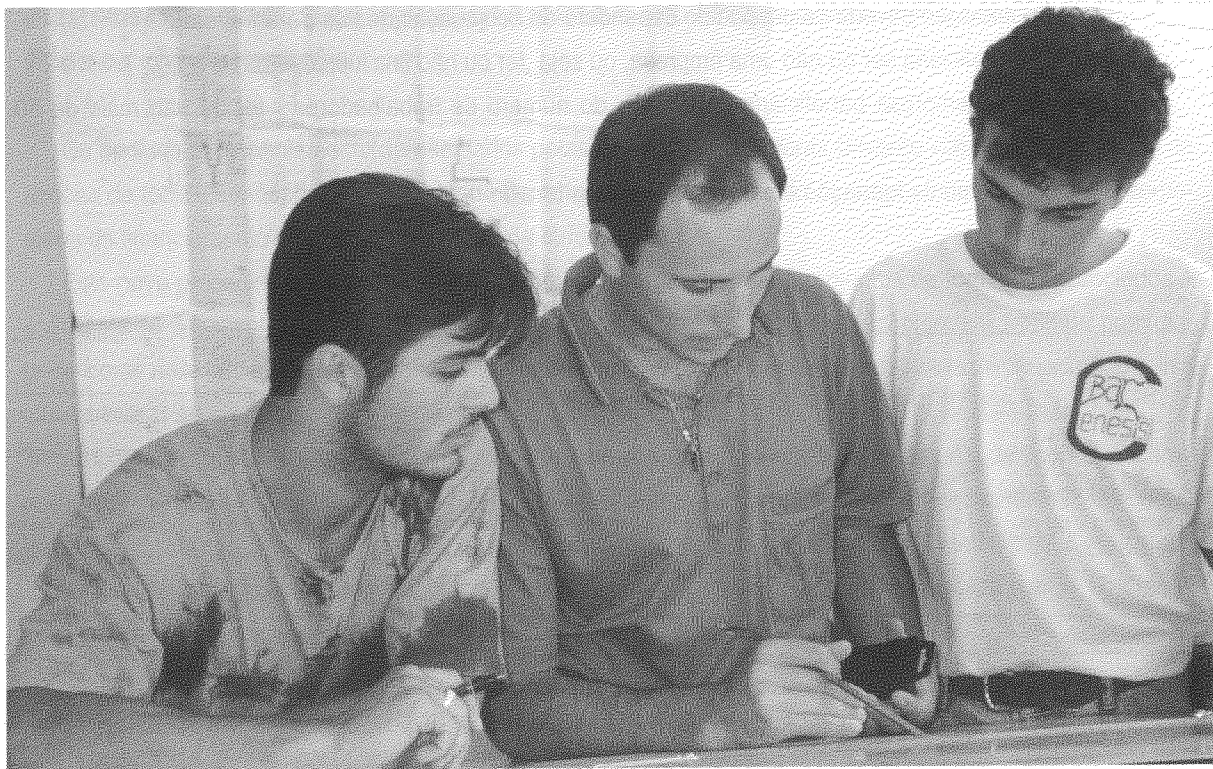
Caberá à entidade promotora suportar directamente a contribuição privada, se for a entidade beneficiária da formação ou, caso contrário, efectuar a sua cobrança às entidades beneficiárias.

Nestas condições, ficará garantido, o princípio expresso no Regulamento do Fundo Social Europeu, de serem as empresas cujos trabalhadores beneficiam das acções de formação profissional a financiar uma parte dos seus custos.

Maria do Carmo Abreu

Técnica Superior

Departamento de Gestão Integrada de Programas/IEFP



Aprender a pensar

E stamos perante uma sociedade caracterizada por mutações tecnológicas muito rápidas e muito complexas, pelo que se torna urgente preparar o ser humano para ser modificável e adaptável a situações novas, inéditas e imprevisíveis. O desenvolvimento social para a mudança subentende o desenvolvimento pessoal, e neste contexto, o enriquecimento cognitivo do indivíduo é uma das melhores formas de o concretizar.

Para responder a esse desafio, todos os indivíduos em qualquer idade e condição necessitam de uma pedagogia mediatizada com o objectivo de otimizar os seus potenciais de aprendizagem. Como princípio bá-

sico, todos os seres humanos são carentes de experiências de aprendizagem mediatizadas – EAM (FEUERSTEIN, 1989), ou de mediatização (BRUNNER 1985), isto é, têm necessidade de educabilidade permanente e/ou contínua, como estratégia social de compensação das grandes privações e assimetrias sociais e tecnológicas.

Por pedagogia mediatizada deve entender-se uma didáctica especial, ou seja, uma transmissão cultural por meio de uma pedagogia interactiva baseada nas seguintes estratégias:

- **intencionalidade e reciprocidade** (adoptar processos de sincronização cognitiva e afectiva de

modo a adequar a aprendizagem às necessidades intrínsecas dos indivíduos);

- **transcendência** (superação do contexto imediato da aprendizagem e penetração no sistema de necessidades dos indivíduos);

- **significação** (intervenção humana e não mecânica da cultura, não um processo do tipo E->O->R, mas sim um novo processo em que o mediatizador (H) selecciona, filtra e modela de tal forma os estímulos que estes são percebidos e captados significativamente, isto é, um processo do tipo E->H->O<->H<->R);

- **sentimento de competência** (criação de situações de aprendizagem acessíveis ao sucesso e geradoras de auto-estima e autoconfiança);

- **regulação e controlo do comportamento** (inibir a impulsividade, promover processos de metacognição de pensar antes de agir, tornando a conduta mais planificada e elaborada);

- **compartilhar comportamentos** (produzir uma atmosfera de contágio positivo e de optimismo inter-relacional entre os indivíduos);

- **individualização e diferenciação psicológica** (basear a intervenção numa avaliação dinâmica do potencial de aprendizagem interindividual com recurso a um novo modelo de observação do potencial cognitivo do indivíduo: obtenção do perfil de áreas fortes e fracas com base numa estratégia de testar-ensinar-retestar);

- **planificação e satisfação de objectivos** (intervenção na modificabilidade cognitiva de forma planificada e estruturada);

- **procura da novidade e da complexidade** (expansão do campo mental e maximização do processamento de informação do indivíduo, de tal forma que ele aprenda a ser inteligente – FONSECA, 1988).

- **consciencialização da mudança** (tomada de consciência individual e colectiva face ao processo de modificabilidade cognitiva, reconhecendo que qualquer indivíduo tem propensão para a mudança);

- **escolha de alternativas optimistas** (perante uma situação-problema, a sua resolução está mais próxima quando é utilizada uma estratégia optimista de raciocínio indutivo).

Com base nestas estratégias pedagógicas especiais, a penetração nos subsistemas cognitivos do indivíduo é possível, pois só assim se podem atingir **interacções profundas** que tendem a modificar estruturalmente a sua cognição. Não basta expor um indivíduo a um conjunto de informações ou conteúdos (por exemplo

cursos de formação), por mais ricos que eles sejam, é necessário que se estabeleça uma didáctica interactiva entre o mediatizador e o mediatizado que permita a expansão máxima da capacidade de pensar.

Vivemos numa **nova cultura tecnológica** que se instala progressivamente, para a qual muitos indivíduos (por exemplo os trabalhadores) não estão preparados, e para os quais não se perspectivou qualquer metodologia diferencial de formação.

A nova cultura tecnológica põe em jogo **novas modalidades de pensamento, de comunicação e**

A nova cultura tecnológica põe em jogo novas modalidades de pensamento, de comunicação e de acção que o indivíduo deverá assimilar para responder aos novos desafios da produtividade e da competitividade.

de acção que o indivíduo deverá assimilar para responder aos novos desafios da produtividade e da competitividade.

Os trabalhadores nos últimos 50 anos foram preparados e formados para se automatizarem numa única tecnologia, onde o taylorismo e o pós-taylorismo marcaram uma época. Nos últimos dez anos, porém, assistimos à emergência de múltiplas técnicas que o trabalhador deve dominar e aperfeiçoar, pondo em movimento todo um **processo de adaptação à mudança**, e concomitantemente todo um processo de desenvolvimento empresarial e social.

As mega e macrotendências do futuro vão surgir com tecnologias que actualmente ainda não se conhecem, e para isso temos de preparar os trabalhadores para técnicas hoje desconhecidas. A resposta a este desafio inevitável vai exigir **novas modalidades de aprendizagem** e de **modificabilidade cognitiva**, e não meramente de modalidades quantificáveis de conhecimento, de certificações e capacitações profissionais de curta duração confinados a automatismos manuais hiper-repetitivos.

Para desenvolver a **adaptabilidade** e não a adaptação, é necessário intervir ao nível da **cognição** e não ao nível da assimilação pura e simples de saberes ou de técnicas.

Para este objectivo crucial, o **Programa de Enrichimento Instrumental (PEI – FEUERSTEIN, 1980, adaptado e traduzido para a língua portuguesa por FONSECA, 1989)** oferece uma resposta dinâmica e inovadora, pois desenvolve as capacidades

cognitivas do indivíduo, a sua autonomia e a sua plasticidade adaptativa, proporcionando-lhe um processo de aprendizagem em que ele aprende a aprender e a reaprender.

A inteligência dos operários e dos trabalhadores pode ser ampliada e modificada. Como qualquer outro ser humano, o operário está aberto à modificabilidade, pois não é um ser estático, apesar de em muitas situações e postos de trabalho se não colocarem situações problema nem oportunidades para o desenvolvimento cognitivo e relacional. Múltiplas situações de trabalho conduzem a uma **privação**

cultural, na medida em que frequentemente reduzem e esvaziam o potencial do trabalhador, independentemente de o seu potencial ser (quase sempre) superior àquele que revela no desempenho das suas tarefas laborais.

Portanto, a formação, encarada **como investimento e não como despesa**, é o preço a pagar por um projecto de mudança. O investimento na for-

mação do trabalhador é um valor acescentado em matéria de qualificação e de performance económica. Trata-se de um **investimento estratégico** que envolve uma despesa presente, tendo em vista uma «receita» futura, caso contrário a degradação da qualidade, da produtividade e da competitividade, para além das inevitáveis inaptações socioculturais dos trabalhadores, tendem a emergir.

A formação, não sendo imediatamente produtiva, é uma despesa certa contra a expectativa de receitas incertas, ou seja, é um investimento que pode ter

*A formação, não sendo
imediatamente produtiva,
é uma despesa certa
contra a expectativa
de receitas incertas*

consequências positivas no **aumento da produtividade** e da **qualidade**, e também na **redução do desperdício, dos acidentes de trabalho, do absentismo**, etc., necessidades vitais para a sobrevivência de qualquer empresa. Investir na formação não é necessariamente sinónimo de produção, mas o seu impacto é a sua consequência lógica e o seu produto económico.

A formação é um investimento produtivo que exige a análise coerente de variáveis diferentes que sinergeticamente se conjugam. A lição da perspectiva sistémica (BERTALLANFFY, 1968) tem cabimento na formação quando esta é vista como uma subunidade crucial à vida empresarial. O investimento material é nulo se ele não for equacionado estruturalmente com um investimento humano e com um investimento organizacional. O futuro das empresas não pode fugir aos desafios que colocam esta perspectiva dialéctica e trifásica do investimento. O investimento deixou de ser só material, sem mobilizar a dinâmica intra e interindividual da empresa ele assume-se como uma decisão entrópica e reducionista.

O investimento na formação passa a ser um conjunto de acções múltiplas e sinérgicas que visam a criação de vantagem adaptativa aos desafios de inovação e de modernização duma economia em permanente e rápida mutação. Sem investimento na formação, a degradação das qualificações e a obsolescência das competências induzidas pelos trabalhos de rotina é inevitável. Se a evolução dos materiais, dos equipamentos e da tecnologia é impa-

rável, por inerência a formação permanente dos recursos humanos é imprescindível. Investir na formação é um projecto estratégico de mudança a médio e a longo prazo, e um projecto ofensivo de crescimento e de redesenvolvimento. Daí a relevância da formação cognitiva com o objectivo do **PEI** não é tanto adaptar os trabalhadores a uma certa técnica, mas sim fornecer-lhes os pré-requisitos cognitivos que lhes permitam aprendizagens posteriores (FEUERSTEIN, 1989).

A formação dos recursos humanos com base na sua reanimação cognitiva é uma reserva estratégica

de competências destinada a aumentar as capacidades de manobra das empresas, é a valorização do potencial humano que permitirá vencer a batalha da competitividade.

Com base na flexibilidade e na optimização do potencial cognitivo dos trabalhadores, as empresas devem investir na qualificação:

- dos **saberes** (domínio da linguagem técnica);
- do **saber-fazer** (domínio dos ins-

trumentos);

- do **saber-estar** (agir, interagir e comunicar);
- do **saber-aprender** (actualização constante);
- **fazer-saber** (criar e transformar).

A empresa, adoptando o **risco estratégico** da formação, torna-se efectivamente num meio educativo por excelência que põe em prática um processo perpétuo de desenvolvimento individual e colectivo, mantendo a produção algo diferente da soma de todas as prestações dos indivíduos. O valor económico de um membro não é só a função da sua qualifi-

O objectivo do PEI não é tanto adaptar os trabalhadores a uma certa técnica, mas sim fornecer-lhes os pré-requisitos cognitivos que lhes permitam aprendizagens posteriores

cação individual, a sua interacção com os outros e com a organização – é um atributo relevante da **cultura da empresa**.

Só actuando no contexto da cognição do indivíduo, isto é, na esfera da sua mediatização com os outros, se pode ascender a uma cooperação estreita no seio da empresa. Dotada da inteligência total e de comunicação agregativa que emerge da cognição de cada um e de todos, a empresa pode desenvolver novos produtos e criar novos modelos.

Com uma **estratégia de formação e de educabilidade permanentes**, as empresas podem tornar-se

nos lugares onde a organização do trabalho e o seu funcionamento facilitam o desenvolvimento das pessoas fazendo apelo à sua inteligência, reconhecendo a cada trabalhador o poder que ele tem sobre a tarefa que lhe é destinada.

O PEI como processo dinâmico e holístico de

formação, é um **risco calculado** para a **criação de vantagem adaptativa** face às flutuações do mercado, e uma aventura planificada para a **criação de potencial humano**, que no seu conjunto vão permitir que a empresa se transforme num lugar onde a organização do trabalho e o seu funcionamento são facilitados.

O PEI visando a **maximização cognitiva e relacional do trabalhador** reconhece que ele é superior, e tem poder sobre a tarefa ou tarefas laborais e relacionais que lhe estão adstritas, na medida em que, ao promover o seu desenvolvi-



mento cognitivo e emocional, faz apelo à **inteligência total** de todos os agentes de mudança dentro da empresa.

A rentabilidade da formação com base no PEI é uma opção, não se circunscreve a um «aqui e agora» ou a um efeito imediato e amblópe de curto termo, pelo contrário, a sua filosofia e a sua lógica essencial constituem uma aposta no futuro, na adaptação à mudança e, no longo termo, ela assenta no axioma de que o crescimento económico é uma consequência natural do crescimento humano.

O PEI

visa a maximização

cognitiva e relacional

do trabalhador



O PEI não é mais um programa puro de Formação Profissional (FP). Trata-se antes, de um programa de enriquecimento cognitivo do indivíduo, pois tem como objectivo optimizar o seu desenvolvimento cognitivo e maximizar o seu potencial de aprendizagem e de adaptabilidade.

Embora a FP tenha vindo a assumir uma importância político-económica, quantitativa e qualitativamente, cada vez maior, onde se aplicam somas impressionantes de dinheiro e somas consideráveis de recursos, não se avaliou ainda a sua eficácia em

termos de análise e de fundamentação científica e pedagógica.

O problema não é formar indivíduos para campos profissionais restritos ou limitativos, visando o treino da adaptação a uma técnica ou a um conjunto reduzido de *skills* tecnológicos. Quando se fala de pré-aprendizagem ou de aprendizagem, é urgente que se equacione em que parâmetros científicos é que ela se perspectiva, em que parâmetros pedagógicos é que ela se pode desenvolver ou optimizar. As capacidades de aprendizagem dos indivíduos colocam paradigmas cognitivos que exigem reflexão – só assim podemos conceber a FP como subsistema crucial do desenvolvimento social.

Educar, qualquer que seja a idade e a condição do indivíduo, é uma matéria de desenvolvimento social, concomitantemente, de desenvolvimento económico.

A formação para todos (formação de adultos, andragogia, combate ao analfabetismo...), além de ser um combate pedagógico e psicológico, requer a observância de condições de oportunidade e de acessibilidade, e a adopção de uma estratégia global de desenvolvimento social, visando o aproveitamento das múltiplas capacidades cognitivas de todos e de cada um.

A aplicação generalizada do PEI como programa para aprender a aprender e a reaprender é uma revolução na FP, pondo em movimento uma **pedagogia inovadora** que efectivamente contribui para o desenvolvimento cognitivo do indivíduo, visto que não en-

O problema não é formar indivíduos para campos profissionais restritos ou limitativos, visando o treino da adaptação a uma técnica ou a um conjunto reduzido de skills tecnológicos

sina um saber ou uma técnica, mas sim ensina a pensar, uma vez que actua no processo cognitivo do indivíduo tornando-o, não um receptor de informação, mas sim um **gerador dinâmico de informação**, algo que modifica a sua maneira de pensar e de ser, e por via dessa mudança de conduta, ele também modifica o seu envolvimento social, contribuindo para o seu desenvolvimento.

A escola, o centro de formação, a empresa, etc., estão perante um grande desafio. Todos estes centros por essência têm a necessidade vital de se desenvolverem. O seu futuro depende do seu dinamismo, e este é sinónimo de educabilidade permanente e de enriquecimento cognitivo dos seus recursos humanos. Por inerência, o desenvolvimento social de um país depende do dinamismo das suas escolas e universidades, e também, das suas empresas.

A **concorrência**, a **competitividade**, a **produtividade**, a **criatividade**, etc., não se compadecem com estatismos de baixo rendimento cognitivo dos indivíduos

nem com esquemas de repetência reprodutiva. Tais produtos de desenvolvimento social emergem naturalmente do desenvolvimento pessoal, e este, essencialmente, dos seus processos cognitivos de processamento de informação e de comunicação.

As escolas e as empresas têm de desenvolver **matéria cinzenta** para responder aos desafios da mudança, da concorrência, da inovação, da modernização, etc., na medida em que o seu melhor capital está consubstanciado nos seus recursos humanos.

A **reestruturação** ou a **reconversão** de em-

presas e de outras instituições sociais tem de apostar no enriquecimento cognitivo dos indivíduos. Sem um investimento claro nas capacidades de aprendizagem dos trabalhadores e do seu desenvolvimento cognitivo, não há sobrevivência empresarial nem adaptação às exigências da competitividade. Sem investimento claro nas capacidades de modificabilidade cognitiva dos estudantes, não há lugar para a modernização do sistema de ensino, não há combate ao **insucesso escolar**, meio caminho andado para o **insucesso profissional**, e por inerência, para o **insucesso empresarial**. A empresa não pode ser igual

à escola tradicional, onde parece que o sucesso do sistema de ensino equivale ao insucesso dos estudantes; na empresa, o sucesso dos trabalhadores – entenda-se a maximização do seu potencial cognitivo – corresponde ao seu sucesso.

Apostar no PEI é um tipo de **investimento estratégico**, que produzirá os seus efeitos na produtividade das empresas, com trabalhadores mais eficazes e

mais precisos nas suas tarefas laborais, mais conscientes das suas operações, mais rigorosos na redução de desperdícios e mais empenhados na facilitação dos processos de comunicação. O investimento nos equipamentos desarticulado com o investimento nos recursos humanos, com o investimento formativo e com o investimento na *performance* pessoal não é a melhor estratégia para responder à qualidade e à produtividade. Equipamentos obsoletos, anacrónicos e convencionais, com nulo investimento na formação dos trabalhadores são sintomas de de-

A concorrência, a competitividade, a produtividade, a criatividade, etc., não se compadecem com estatismos de baixo rendimento cognitivo dos indivíduos nem com esquemas de repetência reprodutiva

gradação empresarial incompatíveis com a competitividade.

O taylorismo agoniza e a FP que lhe deu suporte está moribunda, assim como o malthusianismo (... a famigerada luta pela sobrevivência...) e o spencerismo (... a sobrevivência dos mais aptos...), pois todas essas correntes de formação esqueceram o papel da modificabilidade cognitiva na resposta à mudança.

A FP das décadas de 50 a 80 esqueceram que a **cognição é a mola dinâmica da adaptabilidade**. Não é o treino e a formação repetitiva e desmotivante que produz a mudança da capacidade de pensar, agir e comunicar ao nível do trabalhador; a **mão-de-obra** dá lugar, cada vez mais à **inteligência ou cognição de obra**.

A utilização do termo de **mão-de-obra** reúne já em si um certo desprezo e uma certa desvalorização pelo **trabalho manual**, quando ele, como **processo** mental, só pode ser elaborado, planificado e regulado pela função cognitiva que lhe dá suporte. É por

isso urgente investir mais, em termos de formação, no enriquecimento cognitivo do trabalhador para que se observe e se constate a melhoria na qualidade dos seus **produtos finais**.

Sem uma aposta na cognição, que verdadeiramente resolva situações-problema que caracterizam a tecnologia laboral moderna, o trabalhador não será agente de desenvolvimento social, pois corre o risco do desemprego, e a empresa, o risco de falência – trata-se do mais sério aviso do próximo século para os sindicatos e para as próprias confederações patronais.

A profunda mutação do universo económico e social implica a **mobilização máxima dos recursos humanos**. A polivalência, a flexibilidade e a adaptabilidade só podem concretizar-se quando se intervém na função cognitiva dos indivíduos. A perpetuação de um funcionamento cognitivo baixo não permitirá ao indivíduo a assimilação e a criatividade da informação, torna-o passivo, arrogante, ameaçado e resistente à aprendizagem e à reaprendizagem.

Quantos trabalhadores e empregados não conseguem assinar o nome, preencher uma ficha de tra-

balho, compreender um recado, escrever uma nota, participar numa reunião de grupo, ler um manual, eduzir informação, formular hipóteses e reparar uma avaria numa máquina? Será que a solução do analfabetismo é suficiente? Como solucionar a questão da falta de competências cognitivas básicas na força de trabalho? Vamos aceitar que os agricultores e os operários não tenham acesso ao pensa-

mento abstracto? Será que os reformados já não estão abertos à flexibilidade mental?

As iniciativas de formação profissional em cursos supletivos sem contar com a intervenção nas funções cognitivas dos indivíduos, sem ter em conta a motivação, a relevância e a adequação aos seus interesses, e obviamente, aos interesses das empresas, conduzirão ao fracasso e a custos sociais e económicos incalculáveis. As perdas de potencial humano serão incomensuráveis e o reflexo no desenvolvimento social incontabilizável.

Apostar no PEI é um tipo de investimento estratégico, que produzirá os seus efeitos na produtividade das empresas



A baixa produtividade, a elevada taxa de acidentes de trabalho, o absentismo velado, a baixa qualidade, as perdas de tempo, a reduzida competi-

vidade, etc., são alguns dos sérios e graves prejuízos com que se debatem muitas empresas onde a inovação e a modernização tardam a instalar-se, talvez

porque o investimento na elevação do potencial cognitivo dos indivíduos nunca tivesse sido dimensionado.

A total reeducação cognitiva (**reabilitação cognitiva**) da força de trabalho é uma necessidade imperiosa. Para responder às mudanças cada vez mais frequentes no mundo do trabalho, os indivíduos devem adquirir habilidades cognitivas básicas para se adaptarem e para melhorarem a sua condição.

O PEI, ao lado de outras alternativas, constitui um processo de aprendizagem permanente, que dá autoconfiança ao indivíduo em formação, fazendo-o compreender que ele próprio tem competências cognitivas.

Aprender a pensar é possível, o cérebro humano é mais plástico do que alguma vez pensámos. O PEI, como instrumento de enriquecimento cognitivo, tem provado a sua utilidade para o desenvolvimento e redesenvolvimento da adaptabilidade de que o indivíduo de qualquer idade em geral tanto carece.

Como instrumento de desenvolvimento cognitivo não deve ser utilizado de forma isolada, mas conjuntamente com uma FP mais específica.

O PEI dirige-se a todos os trabalhadores, tornando-os mais responsáveis pelas suas carreiras; assim o têm provado inúmeras aplicações em vários países. A sua aplicação, quer nas escolas quer nas empresas, tem demonstrado que a qualidade e a produtividade melhoram, que os desperdícios se reduzem e que os conflitos relacionais se harmonizam.

O PEI concebido nesta óptica é uma estratégia

nova de desenvolvimento social, e concomitantemente de desenvolvimento empresarial, uma vez que a sua pedagogia inovadora é transformadora das capacidades cognitivas básicas dos indivíduos a ele sujeitos.

A transformação do mercado de trabalho que atravessa uma mutação e diversificação gigantesca (o trabalho parcial, por exemplo, duplicou em dez anos segundo a Organização Internacional do Trabalho), com uns técnicos a aumentar e outros a diminuir, vai trazer novas exigências, cuja superação só

se pode equacionar à luz do enriquecimento cognitivo dos trabalhadores.

Neste programa deposita-se uma grande esperança no ser humano, na sua capacidade inesgotável e permanente de transformação e de adaptação.

Nem todas as capacidades de aprendizagem estão acabadas aos 20 anos com uma dada formação, pois temos de reconhecer que o ser humano é um eterno aprendiz. A modificabilidade hu-

mana não é apenas uma crença no seu potencial cognitivo, mas também um desafio e uma responsabilidade social.

Vítor da Fonseca

Mestrado em Ciências da Educação

Doutoramento em Educação Especial e Reabilitação

Membro activo da IACE (International Association of Cognitive Education) e da EACM (European Association of Cognitive Modifiability and Mediated Learning)

Aprender a pensar é possível, o cérebro humano é mais plástico do que alguma vez pensámos

O PEI no FORPESCAS

«AI QUE EU NÃO PERCEBO NADA DISTO»

e eles diziam «PENSA»...

O crescente interesse manifestado entre nós pelo Programa de Enriquecimento Instrumental (PEI), da autoria do psicólogo israelita R. FEUERSTEIN (adaptado à língua portuguesa pelo psicopedagogo Vítor da Fonseca), levou-nos a tentar saber o que pensam os formandos, responsáveis e formadores pertencentes a dois organismos que já o aplicaram.

Aproveitámos a oportunidade para alargar o nosso conhecimento sobre a actividade desenvolvida pelo Centro Forpescas e o Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ).

Começámos pelo Centro Forpescas. Amavelmente acompanhada pela Dra. Fernanda Fonseca, responsável do Centro pelo acompanhamento do projecto PEI, chegámos a Sesimbra. Conta-nos como nasceu a ideia de aplicar o programa.

Fernanda Fonseca – Numa primeira fase, e após o contacto estabelecido pelo Prof. Vítor da Fonseca com o IEFP e de uma reunião havida com o Dr. Francisco Prudêncio Sales, Director do Forpescas, onde foram explicitados os objectivos do programa, decidiu-se que seria de todo o interesse desenvolver a experiência junto de nós.

FORMAR – Mas a decisão de avançar para a experiência teve em conta só o interesse do pro-



Dra. Fernanda Fonseca, responsável do Centro pelo acompanhamento do projecto PEI no FORPESCAS

jecto ou tinham dificuldades especiais com os jovens seleccionados?

Fernanda Fonseca – Concretamente com esses não. Temos dificuldades com alguns jovens da Aprendizagem, sobretudo dos níveis 1 (pescador/pré-aprendizagem) e 2 (marinheiro-pescador/aprendizagem). Frequentemente eles vêm do insucesso escolar, com toda a carga que tal facto acarreta, e por outro lado são formandos oriundos frequentemente de meios sócioeconómicos desfavorecidos,

como é o caso, por exemplo, de Peniche. Apresentam todos um conjunto de dificuldades, nomeadamente ao nível da aprendizagem.

FORMAR – Só de aprendizagem?

E comportamentais?

Fernanda Fonseca

– Também comportamentais. Por exemplo em Sesimbra, zona que sofre muitas influên-

cias, nomeadamente do turismo, os jovens têm uma visão da vida mais ou menos fácil; as pessoas ganham dinheiro com alguma facilidade, o tráfico de drogas é intenso, e tudo isto se passa com um forte desenraizamento do contexto sócio-familiar.

FORMAR – E à partida, qual era a vossa expectativa em relação à implementação do PEI?

Fernanda Fonseca – Formulámos um conjunto de hipóteses à partida, como a melhoria do rendimento escolar, a melhoria do comportamento, ao nível da integração e do relacionamento interpessoal, e esperávamos que o PEI pudesse introduzir alterações significativas. Esperávamos que os jovens conseguissem um nível de aprendizagem regular, ao nível dos restantes jovens da turma e que não surdissem problemas disciplinares, como por vezes acontece.

FORMAR – Tal significa que os jovens selec-



Armando Ferrão, Coordenador das Delegações de Lisboa e de Sesimbra do Forpescas, no momento da entrevista

cionados tinham fundamentalmente problemas a esses níveis?

Fernanda Fonseca – Não. Foram seleccionadas turmas e não jovens concretos. Nas turmas haviam de facto jovens com problemas referidos e outros sem qualquer problema especial. As expectativas relativas à intervenção do PEI centravam-se nos jovens detectados com os referidos problemas.

Armando Ferrão, Coordenador das Delegações de Lisboa e de Sesimbra do Forpescas, entra também na conversa.

Armando Ferrão – Gostaria de voltar um pouco atrás, à caracterização desta população de que já falou a Fernanda. É preciso perceber que Sesimbra é um dos principais portos de descarga do País, tem uma comunidade de pescadores fixa, de alguma forma heterogénea, mas ao contrário do que acontece noutros portos do País, com uma condição eco-

nómica vincada, média ou média alta, o que encorajava para a formação, no âmbito das pescas, os filhos e os familiares dos pescadores.

Numa primeira fase, quando se iniciou esta formação aqui em Sesimbra, o Forpescas deu efectivamente respostas às necessidades dessas pessoas, onde tradicionalmente a formação era feita dentro do espectro familiar.

Numa segunda fase, e é esta a fase em que o PEI se inscreve, começámos a acolher, à luz dos objectivos sociais que perseguimos, aprendizes vindos directamente do insucesso escolar.

FORMAR – Os vossos aprendizes têm, após a formação, encontrado facilmente emprego?

Armando Ferrão

– Têm. A taxa de empregabilidade em Sesimbra ronda os 100% para os cursos

que oferecemos, de acordo com os elementos recolhidos pelo Centro, há cerca de um ano. Existem muitas empresas, armadores, várias embarcações, em Sesimbra, Setúbal, etc., os estaleiros navais, já referidos, em fase de reestruturação, que, conjugados com as obras no porto de abrigo, têm absorvido os nossos aprendizes.

Em termos dos marinheiros-pescadores eles ficam frequentemente a trabalhar nas empresas dos familiares. Ingressam automaticamente na actividade, após a conclusão dos cursos; igualmente os motoristas, uma vez que por se tratar de um tipo de

formação nova para as comunidades também não é difícil integrá-los nas embarcações, atendendo a que estas necessitam desta mão-de-obra mais qualificada. Em termos dos carpinteiros navais pensamos que com os 15/18 formandos que este ano concluem o curso fica satisfeita a necessidade do estaleiro de Sesimbra, pelo que já estabelecemos contactos com os de Setúbal, Seixal e outros, para dar continuidade a esse projecto.

FORMAR – Existe pois um diálogo entre os

futuros empregadores e o próprio Centro no sentido de responderem adequadamente às suas necessidades...

Armando

Ferrão

Exacto. No preenchimento de formulários das



candidaturas é a delegação que dá apoio em 90% dos casos. Como sabe infelizmente ainda existem muitos armadores que são iletrados. Muitos deles não têm um contabilista, têm ainda o chamado «guarda-livros». Esta situação exige que, se procure acompanhar de muito perto a formação em posto de trabalho e, se desenvolva um apoio constante da nossa parte. Procuramos motivar o formador do posto de trabalho, para a formação efectiva dos jovens.

Existe assim um acompanhamento quase em permanência das empresas, o que facilita não só a

deteção das suas necessidades, como ainda a identificação dos aprendizes com mais dificuldades de integração no tipo de curso que escolheram.

FORMAR – Concentrando-nos agora no PEI, fale-nos da importância que atribui ao programa e o balanço que faz da experiência desenvolvida.

Armando Ferrão – Em primeiro lugar, o PEI veio reforçar a ruptura no bom sentido, sempre desejável em aprendizagem, com o ensino formal. Pretendemos que a nossa formação seja muito participada pelos aprendizes e que, estes consigam configurar a realidade que irão posteriormente encontrar no posto de trabalho.

O PEI, por outro lado, veio em boa altura, uma vez que se debruçou sobre duas turmas de aprendizes, uma delas de pré-aprendizagem que enquadrava jovens vindos do insucesso escolar, com muitas dificuldades, nomeadamente com problemas sociais, complicados, e de integração.

Sesimbra é neste momento reconhecido como um dos centros mais problemático ao nível do consumo de droga. Procuramos, com as cautelas necessárias e inseridos nos projectos concelhios de prevenção à toxicodependência, identificar e encaminhar casos de consumidores, traficantes, etc.. Empenhamo-nos em acompanhar permanentemente os formandos com mais dificuldades de integração.

Neste sentido, considero a acção do PEI muito útil.

Os contactos que desenvolvi com os jovens no final da acção, mostraram que eles abriram pistas novas e se sentiram muito importantes.

FORMAR – Houve pois um reforço da auto-estima e da autoconfiança dos jovens. E relativamente aos aspectos do desenvolvimento dos

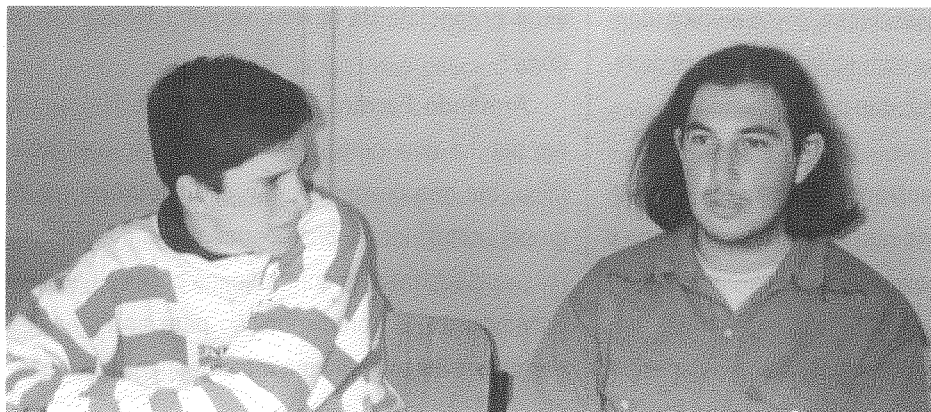
seus potenciais de aprendizagem? Houve alterações?

Armando Ferrão – Penso que sim. Na medida em que há uma participação mais claramente assumida, em que desenvolvem o espírito crítico e o de grupo, traduzindo-se posteriormente num maior interesse pela formação, com reflexos positivos ao nível da aquisição, da predisposição para as aprendizagens e até mesmo de uma maior responsabilização.

FORMAR – Em resumo, poderei concluir que considera atingidos os objectivos propostos pelo PEI, uma vez que foi possível não só otimizar os potenciais de aprendizagem mas também a auto-estima, autoconfiança e maior responsabilização dos jovens, objectivos centrais do programa, mas também favorecer uma melhor integração no espaço do Forpescas. Resta-me perguntar-lhe se é previsível o alargamento da experiência a outras turmas.

Armando Ferrão – A sua síntese é exacta. Foi isso que aconteceu em Sesimbra. O projecto resultou, valorizou extraordinariamente os aprendizes, tanto os do curso de marinho-pescador como, e sobretudo, os da pré-aprendizagem; irá ter consequências seguramente em termos de conduta profissional futura, o que significa que lhes moldou de alguma maneira a personalidade. Em termos de extensão do projecto não faço ideia. É uma questão que me ultrapassa e da competência da Direcção do Centro.

Gostaria que houvesse essa possibilidade, até porque despertou, nos jovens das outras turmas, interesse, curiosidade e apetência por também virem a ser contemplados com o programa e de poderem, eles próprios, atingir os objectivos que os outros atingiram.



O Luís e o Zé Pedro, formandos do Curso de Marinheiro-pescador

O QUE PENSAM OS FORMANDOS

De seguida conversámos com o Luís e o Zé Pedro, formandos do Curso de Marinheiro-Pescador e filhos de pescadores.

FORMAR – Em primeiro lugar, Luís e Zé Pedro, contem-me como chegaram aqui ao Forpescas.

Luís – Eu vim através dos meus pais. O meu pai e o meu irmão são pescadores aqui no concelho de Sesimbra. Antes andava na escola, repeti o 8º ano. Também já tinha chumbado o 7º. A partir de um certo ponto relaxei, não estudava; estava sempre na brincadeira, não tomava atenção, não conseguia captar... Amigos meus, o meu pai e o meu irmão acharam melhor que eu saísse da escola. Como eles eram pescadores, acharam que o melhor era eu vir para aqui, até porque ficava com equivalência ao 9º ano. Vim para cá, parece que sosseguei, agora estou a fazer o curso e até este momento está a correr tudo bem.

FORMAR – Está a gostar do curso?

Luís – Estou.

FORMAR – Quer mesmo ser marinho-pescador?

Luís – Houve uma altura em que eu não queria, agora já não sei se quero se não. Não sei se vou conseguir... Não sei muito bem... Se

calhar vou seguir, como o meu pai e o meu irmão. Sabe, nós temos um barco...

FORMAR – E o PEI? Como foi?

Luís – Fazíamos uns jogos, que eles diziam que era para nós desenvolvermos a capacidade, fazíamos às vezes os mesmos jogos e viu-se que, com a frequência, nós melhorávamos. Acho que só trouxe vantagens.

FORMAR – É capaz de me dar um exemplo do que acabou de dizer?

Luís – Lembro-me, por exemplo, de um jogo em que eles escreviam vários nomes de roupa, vegetais, animais, etc. e depois nós fazíamos grupos e conseguíamos captá-los melhor.

FORMAR – Ou seja, agrupavam os objectos que tinham algo em comum e a partir daí era possível reproduzir de memória um maior número de objectos.

Luís – É isso. Acho que todos melhoraram.

FORMAR – E o programa teve repercussões no seu aproveitamento escolar?

Luís – Sim, penso que sim. Eu sou um aluno médio, não tenho "negas" desde que vim para cá. Tenho boas notas, não é para me gabar, mas tenho.

FORMAR – E o Zé Pedro? Como chegou ao Forpescas? Foi da mesma forma que o Luís?

Zé Pedro – É tudo o mesmo. A minha família é toda de pescadores.

FORMAR – E o Zé Pedro quer ser pescador ou está na dúvida como o Luís?

Zé Pedro – Se arranjar uma coisa melhor...

FORMAR – Ser pescador, não é bom?

Zé Pedro – É bom, mas se arranjar uma coisa melhor... Eu reprovei no 7º ano e na 4ª classe.

No 7º ano, foi por faltas, ia para uma sala de jogos. Na 4ª classe foi por notas. Tinha algumas dificuldades. Deixei a escola por causa do meu pai e porque eu queria vir. A minha prima e o meu primo já andavam cá. Depois comecei a ter melhores resultados.

FORMAR – E a experiência do PEI?

Zé Pedro – Foi boa. Gostei dos jogos, era engraçado. Um «gajo» tentava fazer aquilo o mais rápido possível. Era giro.

FORMAR – Para além de ser giro, acha que serviu para alguma coisa?

Zé Pedro – Acho que sim. Para uma pessoa ter mais atenção.

CENTRO FORPESCAS

O centro Forpescas, criado em finais de 1986, tem vindo a promover acções que visam:

- garantir a formação inicial de jovens candidatos às profissões do sector das pescas;
- tornar possível a progressão na carreira de profissionais no activo;
- permitir a reciclagem de conhecimentos e a reconversão de profissionais para actividade alternativas.

Através da formação profissional desenvolvida o Forpescas tem vindo a proceder à generalização de novos métodos e técnicas de gestão, intervindo em áreas inovadoras de actuação, no sentido de promover novas actividades e/ou recuperar outras, de indiscutível indispensabilidade.

A rede de delegações do Centro está actualmente estabelecida em:

Viana do Castelo, Póvoa de Varzim/Vila do Conde, Matosinhos, Ílhavo, Figueira da Foz, Peniche, Lisboa, Sesimbra, Setúbal e Olhão.

FORMAR – Acham que começaram a pensar melhor?

Luís – Sim, embora alguns não melhorassem. Aquilo era uma luta. Eles entregavam prémios, ao 1º e 2º, aos que fizessem melhor. Era sempre uma competição para tentar ser o melhor.

Zé Pedro – Ele foi o que ganhou mais prémios: Cds, máquina fotográfica, etc.

Luís – Foi óptimo. Tínhamos de fazer mais rápido e melhor. Havia pessoas que não conseguiam acabar. Tinham mais dificuldades.

FORMAR – E o Zé Pedro também recebeu prémios?

Zé Pedro – Recebi um CD e uma revista.

FORMAR – O Luís falou na competição no grupo. E também havia cooperação?

Luís – Às vezes, por parte dos formadores. Havia jogos muito simples. Os primeiros eram mais simples, mas depois havia uns mais complicados. Os formadores explicavam e passavam mais tempo com os que tinham mais dificuldades.

FORMAR – O que é que vocês sentiram quando descobriram, apesar do insucesso na escola, que eram capazes e até tinham bons resultados?

Luís – Senti-me bem, com mais confiança em mim próprio.

Zé Pedro – É a mesma coisa.

FORMAR – Gostariam de voltar a repetir a experiência?

Luís – Sim, era bom, divertíamo-nos. Era um passatempo útil.

Zé Pedro – Era útil. Sabe, os outros colegas ficavam um pouco invejosos quando nos viam sair de lá com prémios. Nós dizíamos-lhes que fazíamos jogos...



Aula prática do Curso de Marinheiro-pescador, Peniche

«PENSAR MELHOR»

Depois fomos à Delegação do Forpescas em Peniche. Surpreendemos a turma de marinheiros-pescadores numa aula prática. Falámos com os formandos.

Como em Sesimbra, eram quase todos oriundos de famílias de pescadores, com excepção do Luís que veio por opção pessoal. Querem tirar a cédula profissional, como os pais e os irmãos. Muitos já tinham ido ao mar, antes de virem para o Centro. Consideram a vida de pescador cansativa e arriscada, («às vezes há mortes», lembrava o Nelson) mas as alternativas não são muitas...

Alguns ainda não sabem se, no futuro, querem «ir ao mar», outros, como o Gilberto, desde crianças que sonham ser mestres, um dia destes. É mesmo «uma pancada», diz ainda o Gilberto, porque há empregos «limpos» e aquele é «sujo» e duro. O Bruno deseja ir para a Marinha.

Falam do estágio (um mês no primeiro ano, dois meses e meio no segundo e este ano cinco meses no mar), que no princípio era difícil. Enjoavam muito nos primeiros dias. Foram dois em cada barco e ajudavam os pescadores nas tarefas. Quando eles faltavam tinham de «fazer o lugar» deles. Saíam muito cedo e alguns levantavam-se às três da manhã. Era muito duro.

A escola oficial era chata, «baldavam-se» para irem passear. Quase todos tiveram reprovações.

Consideram este curso mais fácil e mais interessante do que a escola, por aprenderem a «fazer as coisas». «Tem mais a ver com o que eu quero. E o que eu quero interessa-me...», afirma o Nelson.

Gostam da turma, do convívio existente e dos trabalhos de grupo.

Quanto ao PEI as opiniões divergem.

Para uns, ao princípio o PEI foi um bocado «chato», por causa do horário e por fazerem sempre testes. Depois melhorou. Foi mais o «pensar», o pro-

grama «ensinava a pensar». Tinham problemas que «obrigavam mesmo a pensar para ver como era. Começaram a fazer melhor as coisas, a pensar mais antes de fazer».

Outros não viram nenhuma vantagem no PEI. O que «sabiam antes, foi o que souberam depois...»

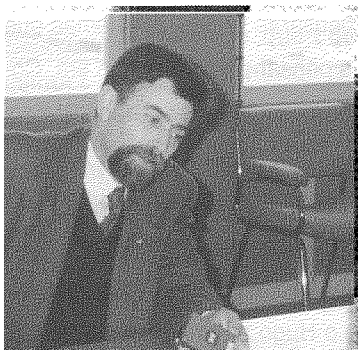
O Luís considera que «a gente só pensava naquele momento...» e o Hugo afirma mesmo que «algumas aulas do programa foi perda de tempo».

Para o Nuno o PEI era só um passatempo, «era como se tivéssemos a jogar. Não era mais nada. A mim não me desenvolveu a minha mente. Para mim, não serviu para nada». «Com o PEI eles queriam desenvolver a nossa mente, mas acho que não conseguiram. A única coisa que eu aprendi lá é que nós tínhamos de nos portar bem. Nós só fazíamos distúrbios e depois no fim houve uns que tiveram prémios por se portarem bem. Isso foi combinado entre nós para haver espírito de grupo. Se aquilo tivesse continuado podíamos ter aproveitado mais, foi só dois ou três meses. Embora fosse chato, pois antes nós tínhamos as manhãs livres e depois tivemos de vir cá de propósito para as sessões», afirma o Bruno.

E finalmente havia os «defensores» do programa, que consideram que o PEI «serviu para desenvolver a cabeça, o pensamento. Talvez tenham ficado a pensar melhor...».

O Nelson contou que às vezes diziam: «ai, eu não percebo nada disto», e eles diziam «pensa». E nós pensávamos e depois conseguíamos fazer as coisas. A experiência valeu a pena.

É também a opinião do Paulo que considera que o programa «nos dá mais criatividade. É bom, não sei porquê. Descobrimos novas coisas. Era um pessoal fixe».



Capitão Eiras - Coordenador da Delegação de Peniche - FORPESCAS

Foi a vez de falarmos sobre o PEI com o Coordenador da Delegação de Peniche, Capitão Eiras.

FORMAR – Como avançaram para este projecto e quais os resultados obtidos?

Cap. – A decisão foi tomada ao nível dos serviços centrais. Na Nazaré os resultados são mais evidentes, houve uma acção muito positiva na turma da pré-aprendizagem.

FORMAR – Por existirem problemas mais evidentes?

Cap. – Exactamente. As situações mais difíceis foram ultrapassadas com a intervenção. Em Peniche notei uma melhoria gradual, em termos do aproveitamento da própria turma. Esta turma, que está actualmente no 3º ano, não tem comparação com as anteriores. Pior à partida, com menor afectividade, com uma relação menos forte com a profissão. A relação mais forte com o mar encontrava-se mais nos cursos mais antigos, agora tem tendência a diminuir.

FORMAR – Talvez porque eles começam a alargar o leque das suas aspirações profissionais...

Cap. – É possível, a pesca deixou de ser a única saída, o único universo em que estes jovens vivem. Começam a ter outro tipo de necessidades. De qualquer modo, com esta turma que se iniciou com 16/17 jovens só perdemos 4 e já estamos no último ano.

FORMAR – E houve, então, melhorias evidentes...

Cap. – Sim, tínhamos por exemplo o caso de um

filho de um emigrante, com dificuldades até ao nível do português e que recuperou rapidamente.

FORMAR – É possível determinar claramente a influência do programa nos resultados da aprendizagem?

Cap. – Penso ser fácil estabelecer essa relação. Ficaram com uma maior capacidade de raciocínio, abriram as janelas, como costumo dizer, a capacidade de compreensão aumentou e aprenderam novas regras de conduta.

FORMAR – Considera desejável alargar a experiência?

Cap. – Não tenho nada contra, antes pelo contrário. Penso, contudo, que se deveria fazer um diagnóstico mais cuidadoso, durante o processo de selecção das reais dificuldades e necessidades dos jovens, a desenvolver com o programa. Haver uma selecção mais rigorosa das necessidades e actuar sobre elas, permitiria uma maior rentabilidade do projecto, respondendo às necessidades específicas. A experiência foi, contudo, globalmente positiva.

FORMAR – Para acabar, fale-nos da relação do centro com a comunidade piscatória.

Cap. – Bom, o Centro é muito bem aceite aqui em Peniche. É o ex-líbris desta terra. Esta é a casa das pessoas ligadas ao sector das pescas e é bem aceite e muito respeitada pela Comunidade. Mantemos com eles um diálogo aberto e constante.

Helena Antunes

Economista/formadora



Gilberto

conta:

Uma aventura na carreira dos navios

Gosto de viver aventuras.

*Fui um dos poucos que já
vivi uma aventura.*

Quando fiz o estágio andava no barco de um vizinho meu. Embora ele agora tenha um barco novo, naquela altura tinha um barco velho, bastante velho, e nós andávamos à pesca na «carreira dos navios», onde passam só grandes navios.

É preciso ter muito cuidado. É muito perigoso. Ali quase ninguém vai à pesca por ser muito perigoso e é onde está quase o peixe todo. O motor falhou, ficámos sem motor e tivemos que mandar verylights para o ar, para ver se alguém nos encontrava. Também os mandávamos para os navios enormes que vinham direito a nós e que não nos viam, por nós sermos muito pequenos comparados com eles. Estivemos seis horas à róla, à deriva, e depois conseguimos falar com o cunhado do dono do barco, demos-lhe a nossa direcção, mas ele percebeu mal no rádio e foi para outro lado. Só nos encontraram ao fim de seis horas...

No princípio estava com medo. Estávamos todos com medo. Depois mandámos um mergulho lá abaixo para ver o que tinha a hélice; estava enrolada com cabos e com redes, por isso é que não andava e fez avariar o motor; fiquei com muito medo. Houve um camarada que começou a chorar e a dizer que íamos morrer todos.

O mestre estava todo aflito, todo à rasca, começou a falar sózinho, nem parecia ele. Dizia que isto tinha que lhe acontecer a ele, que nunca tinha feito mal a ninguém, que isto era um perigo porque há duas semanas atrás, ali mesmo, tinha desaparecido um barco, a «A Arca de Deus», que era também de Ribamar e eram sete camaradas que lá iam. Soube-se que foi abalroado porque conseguiram apanhar nas redes, restos de madeira das peças do barco, mas eles, desapareceram todos, já vai fazer um ano.

Depois deixei de ter medo. Havia muito nevoeiro, mas o mar não estava muito mau... e acabámos por ser rebocados por outro barco. É assim, às vezes, a vida do mar...

O PEI no Instituto de Soldadura e Qualidade

Passada uma semana, fomos ao Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ) conversar com a Dr^a. Luísa Guerreiro, responsável da formação do Instituto, e com o Dr. Gaudêncio Carvalho, economista, formador externo, no âmbito do PEI.

FORMAR – Como surgiu no ISQ a ideia de aplicarem o PEI?

L. GUERREIRO – A ideia surgiu de contactos havidos com Israel, com R. Feuerstein e a DFD, entidade francesa. Obviamente que em conjunção também com o Prof. Vítor da Fonseca e o Dr. Francisco Santos com quem temos um relacionamento que nos permite fazer acções conjuntas. O Instituto começou por formar os seus próprios formadores, com um enfoque directo para a indústria. Estávamos especificamente preocupados com um público de trabalhadores activos, com qualificações muito específicas e por vezes sem terem ainda a desejável qualificação.

O ISQ tem os direitos para Portugal da utilização dos instrumentos do PEI. Tal obriga a que para se fazerem acções de formação em Portugal em PEI se adquiram os instrumentos ao ISQ.

Os instrumentos foram todos traduzidos e adaptados, em colaboração entre o Prof. Vítor da Fonseca



Dra. Luísa Guerreiro, responsável de Formação no ISQ

e uma equipa do ISQ, para Portugal.

Realizámos antes de tudo três acções de formação de formadores em PEI, com formadores convidados. Tratava-se de pessoas ligadas à indústria, com experiência profissional e que conheciam bem os problemas com que aquela se defronta.

Ao nível da mediação é importante que os formadores utilizem a mesma linguagem que os formandos, a fim de que estes se sintam compreendidos e entendidos.

FORMAR – O programa foi bem recebido no mundo empresarial?

L. GUERREIRO – O nosso mundo empresarial ainda não está muito habituado a acções deste tipo. A Formação Profissional é vista como formação essencialmente técnica.

É aquela formação em que o formando vai lá, ouve o formador, adquire conhecimentos técnicos que se espera que aplique posteriormente na empresa e onde lhe é fornecido um manual de apoio.

Ora nada disto acontece com o PEI. Não há manual para os formandos, os exercícios não têm no final uma grelha de correcção ou uma classificação, alguns exercícios podem, inclusive, ter mais do que uma solução, dependendo da argumentação que os formandos consigam desenvolver e provar que está certa; logo, a adesão por parte das hierarquias superiores é por vezes de facto uma dificuldade. No entanto, quando se realizam acções nas empresas utilizando esta metodologia, o grau de aceitação é elevado, sobretudo junto dos níveis hierárquicos mais baixos.

FORMAR – Dr. Gaudêncio Carvalho, como é que um economista, ligado a uma empresa, chega a formador do PEI?

G. CARVALHO – Bom, eu já tinha alguma experiência na área da formação da Qualidade. Resolvi responder ao desafio que me foi lançado e fazer a formação em PEI. Tinha trabalhado fundamentalmente em áreas técnicas, mas depois de fazer a formação no programa, comecei a aplicá-lo.

Neste momento já tenho cerca de 500 horas de formação em PEI, em colaboração com o ISQ.

FORMAR – A que tipo de público se tem dirigido a formação que desenvolve?

G. CARVALHO – Já fiz um pouco de tudo. Trabalhei com operários, soldadores, pintores, contramestres e também com quadros superiores da Lisnave. Quer a um nível quer a outro os resultados foram sempre muito bons.

Esta formação desafia as pessoas a pensar. O lema é «Um minuto, deixem-me pensar». É exactamente aquilo que nós não estamos habituados a fazer, devido ao ritmo de vida de hoje. Tornamo-nos



Dr. Gaudêncio de Carvalho, formador do PEI

imediatistas. Raramente temos consciência de que estamos a pensar.

FORMAR – Os grupos com que trabalhou, reagiram de igual forma?

G. CARVALHO – Sim, embora tenha de haver uma adequação dos instrumentos de acordo com as características dos grupos.

L. GUERREIRO – Não só o programa é adaptado às características do grupo, que tem em média entre 10 a 12 formandos, como o formador tem total liber-

dade para seleccionar as folhas que considera dever aplicar.

Contudo, é sem dúvida mais difícil, quando se trabalha com quadros superiores. Apesar da reacção ao método e aos formadores não ser negativa, surge com maior frequência a questão: «Para que é que esta formação serve?». No final dizem: «Foi muito interessante, mas como vou utilizar isto?».

A questão é que nós não vamos «utilizar isto». Vai passar a fazer parte intrínseca do nosso comportamento mesmo sem nos apercebermos, se fizermos muitas vezes o instrumento de Raciocínio Numérico, aumentamos a nossa capacidade para solucionar operações numéricas.

FORMAR – Ou seja, o PEI permite otimizar os potenciais de aprendizagem...

G. CARVALHO – Exactamente. O PEI está vocacionado para desenvolver capacidades das pessoas. Cada um de nós, no dia-a-dia, vai desenvolvendo um conjunto de capacidades que nos permite resolver os problemas quotidianos. Mas fica um conjunto de capacidades que, embora não perdidas, só estão esquecidas, e que necessitam de vez em quando de serem reavivadas.

Habituo-nos a encontrar sempre as mesmas soluções, temos muitos vícios, hábitos de trabalho e torna-se difícil encontrar novas soluções para os mesmos problemas.

FORMAR – Isso quer dizer que o programa permite desenvolver a criatividade?

G. CARVALHO – Sim, porque mostra outros pontos de vista. Por exemplo, face aos exercícios propostos, incentivam-se os formandos a encontrarem mais de uma solução.

FORMAR – O PEI desenvolve fundamentalmente aspectos cognitivos?

L. GUERREIRO – Sim, o PEI é um programa de desenvolvimento cognitivo.

FORMAR – Mas não tem repercussões a outros níveis?

L. GUERREIRO – O PEI torna-se também um facilitador na área comportamental e de comunicação.

O facto de se aceitarem diferentes pontos de vista, (de realçar que me refiro a níveis hierárquicos mais baixos) permite-lhes aceitar e compreender determinados tipos de reacções que o superior hierárquico assume e em relação aos quais reagiriam. Compreendem que não é só o ponto de vista deles que tem de ser encarado.

Par ilustrar o que o meu colega à pouco dizia, de poder existir diferentes soluções para o mesmo problema, dispõe-se de um exercício onde, numa folha, são apresentadas diferentes ferramentas de trabalho e pede-se às pessoas para as classificar. Não se diz mais nada.

Claro que cada pessoa tem o seu quadro de referência. Pode classificar os instrumentos segundo as profissões, segundo o uso, etc. Será que alguma destas classificações está errada? Só se colocou uma ferramenta que não pertence à definição do grupo. De outra forma, qualquer uma das classificações está certa.

Vai-se pois fazendo um exercício mental para habituar ou reabilitar as pessoas a pensar, a quebrar os vícios de raciocínio e a ultrapassar o comodismo de pensar sempre da mesma forma ...

G. CARVALHO – Na parte final de cada exercício, após a realização e a discussão, existe sempre a transposição para o dia-a-dia dos indivíduos, o que

os pode ajudar a ultrapassar algumas dificuldades, nomeadamente profissionais.

L. GUERREIRO – Daí a nossa preocupação em ir buscar formadores que conheçam a realidade empresarial e que possam compreender e favorecer a referida transposição.

Senão não existe a mediação/mediatização.

Podemos «aprender a aprender». O importante é «abrir» o indivíduo, que ele tenha consciência de si e de que sabe pensar.

«Afinal eu sou capaz de pensar», é uma frase que se ouve aos formandos com muita frequência.

FORMAR – Parece claro que o PEI permite desenvolver as capacidades cognitivas e que tem repercussões ao nível de uma maior facilitação

na área comportamental, aumentando a plasticidade adaptativa do sujeito. E no que diz respeito à autonomia?

G. CARVALHO – Também, porque um indivíduo, a partir de certa altura, começa a ter maior auto-segurança. Vou dar-lhe um exemplo.

Quando eu fiz uma sessão experimental para um grupo de soldadores, recordo-me que nele estava um indivíduo, por volta dos 40 anos, um dos mais velhos do grupo (o grupo era bastante heterogéneo em termos etários).

Um dos primeiros exercícios a ser feito consistia, após a projecção de uma figura no ecrã durante um minuto, de serem dadas as instruções e de se desligar o retroprojector, em pedir às pessoas que reproduzissem a figura na folha, sem preocupa-

INSTITUTO DA SOLDADURA E QUALIDADE (ISQ)

O ISQ é uma associação científica e técnica, privada, sem fins lucrativos e de utilidade pública. Inicialmente vocacionado apenas para a área da soldadura e técnicas afins, o ISQ foi denominado Instituto de Soldadura desde 1965 (data da sua criação) até 1985, ano que adoptou a designação actual.

Entidade profundamente ligada à indústria, vocacionada para lhe prestar um apoio directo nos ramos da soldadura, da automação industrial e das novas tecnologias de produção, tem desenvolvido, nesse contexto, uma acção importante no âmbito da formação. Oferece desde cursos de formação profissional até pós-licenciaturas em Engenharia da Soldadura, da Qualidade, da Manutenção, da Segurança e Engenharia Industrial.

A Actividade de Investigação & Desenvolvimento tem vindo igualmente a conhecer um forte incremento, com a participação do Instituto em vários projectos da União Europeia e da EFTA e mais recentemente em projectos com o Brasil e o México.

Intervém nas Inspeções Técnicas, Controlo Não Destrutivo, Garantia de Qualidade (como os trabalhos de inspecção que decorrem na ponte 25 de Abril), Assistência Técnica e Organização Industrial.

ções de carácter estético.

O referido indivíduo cruzou os braços e ficou quieto.

Fiquei preocupado e disse-lhe:

«Então, não faz nada?»

Retorquiu-me: «O que é que quer que eu faça, se eu não vi nada... Sabe, eu nem

sei porque estou aqui. Sou um indivíduo burro por natureza. Tenho dificuldades em aprender e é por isso que com esta idade ainda estou aqui a tirar um curso».

Respondi-lhe: «Se calhar o problema foi meu. Devo ter sido demasiado precipitado; (esta é uma preocupação importante neste tipo de formação. Nunca se deve censurar ou culpabilizar os formandos); se calhar devia ter deixado a figura durante dois minutos; mas veja lá se consegue qualquer coisa».

Disse-me ele: «Só se for uns traços».

«Faça uns traços então», respondi.

Os restantes elementos do grupo tinham executado a tarefa e ele progressivamente começou a aderir. No final da sessão, disse-me: «Agora que eu estava a começar é que você acaba a sessão» e isto após um dia de trabalho...

Estava muito entusiasmado porque pela primeira vez na sua vida reconheceu que tinha capacidades para pensar. Precisava era de oportunidade para aprender como...

Como vê, neste método não estamos interessados em debitar matéria, conceitos ou conhecimentos, mas antes em encontrar, a partir do trabalho desenvolvido, os conhecimentos e em descobrir o



que podemos fazer com eles. Acresce que não exige habilitações académicas elevadas, apenas que o indivíduo saiba ler e escrever.

FORMAR – E como são controladas as melhorias dos formandos ao longo do processo formativo?

G. CARVALHO – Há duas formas. A primeira é dada pela forma como eles vão resolvendo os exercícios.

FORMAR – Trata-se de uma forma altamente subjectiva e baseada na observação do formador...

G. CARVALHO – Este tipo de avaliação tem de ser sempre subjectiva. Não a podemos graduar. Repare que frequentemente, apesar de serem todos da mesma empresa, os formandos não se conheciam entre si. Era interessante iniciar a formação com um grupo desligado e depois verificar que começavam a unir esforços para a resolução dos problemas e a projectar para o seu dia-a-dia profissional e a tentar, inclusive, encontrar novas soluções.

FORMAR – Portanto, não tem sido implementado nenhum dispositivo de avaliação...

G. CARVALHO – Nos primeiros cursos da Lisnave fizeram-se uns psicotécnicos antes e depois da formação e tanto quanto sei os resultados foram excelentes.

L. GUERREIRO – Tenho comigo o relatório com as conclusões do processo de avaliação desenvolvido na Lisnave. Os psicólogos dizem que não podem aferir se as melhorias registadas no grupo se devem exclusivamente ao programa, embora se tenham verificado diferenças significativas em alguma provas. Referem «duas ordens de razões pelas quais não se poderá concluir linearmente que as diferenças referidas possam ser explicadas pela acção de formação do PEI:

1ª – são conhecidos diversos efeitos de repetição das mesmas provas em diferentes momentos segundo os quais é atribuído um factor de aprendizagem no reteste, pelo que não se podem tirar conclusões definitivas; teria sido necessário confrontar estes resultados com os de um grupo de controlo, isto é, que não tivesse passado pela acção de formação;

2ª – por outro lado, alguns factores de ordem psicossocial produzem efeitos facilitadores na realização das tarefas em grupo, como as referências de satisfação obtidas do contacto informal, dentro do grupo».

Para nós, este último aspecto traduz-se num objectivo cumprido uma vez que um dos objectivos pretendidos era exactamente dinamizar a comunicação e fazer com que as pessoas se considerassem como um grupo. Um outro objectivo, é trabalharmos com pessoas que não estão habituadas à formação profissional e que ao iniciá-la com o PEI podem de seguida seguir uma formação técnica, criando uma maior apetência pela formação.

Repare que não são objectivos quantitativos os que nos interessam. Se o contacto informal durante a formação foi satisfatório, então é legítimo esperar que ao voltarem para a empresa esse contacto irá permanecer em situação real de trabalho e que se estenderá a outros elementos do grupo profissional, que não participaram na acção.

Mas retomemos o relatório: «Não obstante, o grau de significância dos resultados é suficientemente elevado para podermos avançar com relativa segurança a hipótese de que houve ganhos substanciais, induzidos por todo o processo a que foram submetidos desde o recrutamento até ao 2º momento de avaliação».

Ora bem, é exactamente ao nível do processo que nós actuamos. Actuamos na mediatização, logo o processo é válido. Os instrumentos e a acção em si são mais do que pretexto para o processo.

«Gostaríamos de salientar que em termos quantitativos e qualitativos foi a prova de dinâmica de grupo a que permitiu registar as diferenças mais relevantes e que resultaram no aumento da eficácia, patente no facto de conseguirem atingir todos os objectivos propostos na dinâmica de grupo, tarefa semi-estruturada, isto é, na capacidade de encontrar estratégias mais adequadas na realização dos objectivos; por outro lado, é interessante notar que se verificou um aumento de rendimento nos testes psicométricos, tarefas estruturadas de natureza grafo-perceptiva, Toulouse-Piéron e PM38».

«No entanto, esta melhoria não é acompanhada nas provas de composição relativas aos temas família e trabalho e questionário de comunicação interpessoal, o que a nosso ver deixa adivinhar a não incidência significativa da acção sobre variáveis ideográficas, estilos afectivos e cognitivos relativos à fa-

mília e ao trabalho e às competências de comunicação, em geral».

«Por fim, uma das conclusões que nos surge como sendo de maior importância diz respeito às expectativas criadas nos sujeitos, indubitavelmente positivas e atribuíveis a todo o processo por que passaram, constituindo estas um factor motivacional de primordial importância no desenvolvimento global dos sujeitos, a sua exponenciação foi já um resultado altamente positivo».

Acabei de lhe ler algumas passagens do relatório feito para a Lisnave por um organismo externo, quer à Lisnave quer a nós próprios.

FORMAR – Se eu posso concluir, o programa é altamente positivo e vocês pensam continuar a aplicá-lo.

L. GUERREIRO – Sem dúvida. O PEI é bom para as pessoas que se desabituarão da frequência de formação profissional. São pessoas que não foram acompanhadas por pessoas que lhe explicassem o porquê das resoluções tomadas ou das tarefas a executar. Ao longo do programa podem falar deles, e perceber que sabem "pensar".

Reforça-se o autoconceito dos sujeitos. E agora que se fala tanto em autoformação, o programa ajuda à estruturação, à planificação, à autodisciplina necessárias para aprender a aprender.

FORMAR – Uma outra conclusão possível é a sua aplicabilidade a grupos profissionais muito diferentes.

G. CARVALHO – Exacto. Tive já experiências com grupos de professores que o acharam muito interessante, passada que foi uma fase de reticências e de dúvidas inicial.

L. GUERREIRO – Eu quando comecei com o programa também passei por uma fase de algumas reticências. Agora estamos verdadeiramente empenhados em que o PEI chegue às empresas e neste sentido estamos a tentar flexibilizar a sua estrutura, que pode ir até 160 horas.

O programa é muito popular em diferentes países europeus, nomeadamente em França. Num recente congresso que decorreu na Bélgica pude constatar que ele tem vindo a ser aplicado em áreas muito diferentes como toxicod dependência, prisões, deficientes, empresas, Estado, ensino, etc.

Em resumo, pode afirmar-se que o PEI possibilita otimizar os potenciais de aprendizagem e desenvolver as capacidades cognitivas, para além de facilitar a necessária sincronização afectivo-cognitiva e de gerar auto-estima e autoconfiança nos sujeitos.

Acresce que ao ajudar a estruturação, a autodisciplina e a inibir a impulsividade, favorece a emergência de condutas mais planificadas e pensadas com reflexos previsivelmente positivos nas organizações. Por outro lado, o desenvolvimento do potencial criativo e das capacidades comportamentais, associados a uma maior confiança e tolerância nas relações interpessoais, poderá facilitar a adaptação aos actuais parâmetros do desenvolvimento socioeconómico, onde o êxito empresarial depende crescentemente e mais visivelmente das competências dos seus colaboradores. Parece pois poder dizer-se que o PEI se constitui como um instrumento versátil e útil ao serviço da formação, de forma a facilitar a recriação do real e a provocar caminhos inesperados de mudança...

Maria Helena Antunes

Economista/Formadora

A Europa na sua mão

CONSTRUÇÃO DE UM INSTRUMENTO PEDAGÓGICO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM CIDADANIA EUROPEIA

1. ACONTECE PELA PRIMEIRA VEZ...

A construção da União Europeia pela mão dos cidadãos da Europa constitui o cerne de uma aventura política e social única na história e cuja dinâmica se repercute directamente na vida dos indivíduos, das empresas, das instituições e dos Estados.

Por esse facto, o conhecimento dos desafios inerentes ao processo comunitário, das instituições democráticas criadas, da cultura e da vida dos cidadãos europeus, torna-se hoje tão necessário como o da própria realidade social e política de cada país. Neste contexto a formação sobre a União Europeia torna-se, depois do Tratado de Maastricht, uma componente indispensável da construção da cidadania de todos os cidadãos da União.

No âmbito de um programa transnacional de "formação de formadores em cidadania europeia" financiado pela iniciativa EUROFORM, procurou-se fornecer aos formadores nacionais um instrumento pedagógico multimédia capaz de contribuir para a mudança das «representações sociais» e das atitudes exigidas aos cidadãos dos países membros, na nova fase da construção da Europa - a Europa dos Cidadãos.

2. HISTÓRIA DO PROJECTO

O artigo 8º do Tratado de Maastricht, ou da União Europeia, estabelece que com esse tratado é instituída uma cidadania da União.

Entretanto, entre a vontade dos fundadores da Europa consagrada no Tratado e a percepção da opinião pública, de uma comunidade à dimensão humana e de pertença a uma entidade europeia, existe uma grande distância. Há um enorme trabalho de informação, mas sobretudo de formação a desenvolver.

Foi para isso que vários organismos não estatais, nem dependentes das estruturas comunitárias dos vários países membros, decidiram associar-se, criando uma rede de formação em Cidadania Europeia, com um perfil transnacional e transcultural.

Os organismos da rede, exercendo as suas actividades nos vários sectores da vida social, cultural e particularmente nos domínios da informação, visam atingir o público em geral, dando particular relevo a determinados públicos específicos:

- alunos
- jovens trabalhadores
- desempregados

- activos
- pessoas idosas
- sindicalistas
- professores
- formadores

3. CRIAR UM SENTIMENTO DE PERTENÇA

É opinião unânime dos membros da Rede e dos representantes das Instituições Comunitárias, que existe uma estagnação e mesmo um recuo do sentimento de pertença a uma mesma comunidade. Os cidadãos estão mal informados e sobretudo não têm participado nem participam na construção dessa Comunidade.

Mas para além desta falta de informação, torna-se urgente reforçar os sentimentos de iden-

tidade e pertença a uma comunidade, o que só pode conseguir-se através da formação. Tendo por base estes objectivos, Portugal entrou nesta rede transnacional em parceria com a França, Bélgica e Luxemburgo, contando com o apoio de programa EUROFORM.

O Instituto de Recherche et Reflexion sur la Coopération Européen havia produzido um instrumento pedagógico de formação de formadores, «Toute l'Europe dans une valise», que resultou do trabalho e das trocas realizadas em quatro seminários de formação, em que participaram representantes da rede europeia.

- 1º Seminário em Lisboa - 1993
- 2º Seminário em Luxemburgo - 1993
- 3º Seminário em Montpllier - 1993
- 4º Seminário em Bruxelas - 1994

A mala pedagógica "A Europa na sua mão", foi apresentada à opinião pública portuguesa no Centro Cultural de Belém, em Fevereiro de 1994





Este programa transnacional de formação de formadores em cidadania europeia tem por objectivo operacionalizar um processo de formação orientado para a intervenção de formadores capazes de contribuir decisivamente para a mudança de mentalidades exigida por esta nova fase de construção Europeia.

4. OBJECTIVOS GERAIS

O programa visa criar, desenvolver e aprofundar uma consciência europeia que seja a força motriz do projecto colectivo da construção e consolidação da paz, democracia e prosperidade no espaço europeu.

A tomada de consciência de uma cidadania europeia deverá fazer-se através da compreensão das interdependências económicas, ecológicas, culturais e sociais que façam o cidadão sentir-se

responsável pela comunidade a que pertence, ultrapassando uma ligação puramente cognitiva, para se privilegiarem os processos de construção de uma identidade Europeia.

5. OBJECTIVO ESPECÍFICO

O programa tinha como finalidade principal a construção de um instrumento pedagógico multimédia para apoio de formadores em Cidadania Europeia. Com este objectivo construiu-se uma mala pedagógica, que em França, como já referimos, se designou de « Toute l'Europe dans une valise » e em Portugal « A EUROPA NA SUA MÃO ».

Traduzida e adaptada da versão francesa, à excepção do Módulo Gerador, do Módulo « Portugal e a Comunidade » e a « Europa na Escola », que foram concebidos e realizados pela SE-MAR-TE.

MALA PEDAGÓGICA

«A Europa na sua mão»

MÓDULO GERADOR - IDENTIDADE E CIDADANIA EUROPEIA

A função deste módulo consiste em introduzir a problemática central subjacente a todos os módulos temáticos e equacionar a questão da cidadania europeia como objecto de formação, tendo por base a análise dos processos de construção da identidade.

•Módulo 1 - A Europa Comunitária.

Pretende-se, com este módulo, proporcionar um conhecimento da história, dos processos e das etapas da construção europeia.

• Módulo 2 - Portugal e a União Europeia.

Este módulo visa elucidar o percurso da integração de Portugal na União Europeia e das consequências que daí advieram no que respeita ao reposicionamento do seu lugar no mundo e às transformações por que está a passar a sociedade portuguesa.

• Módulo 3 - A Europa dos povos e das culturas

O estudo da realidade cultural e social dos povos da Europa tem como finalidade consciencializar os cidadãos europeus da importância da diversidade, na construção de uma cidadania da União.

• Módulo 4 - A Europa no mundo.

Que importância tem para os diferentes povos do mundo a construção de um espaço europeu, assente sobre os valores da paz, da democracia e do bem-estar dos cidadãos.

• Módulo 5 - As instituições da União Europeia.

Neste módulo dá-se ênfase à natureza democrática das Instituições Europeias e à natureza da participação dos Cidadãos no seu funcionamento.

• Módulo 6 - As políticas Comunitárias

Dão-se a conhecer, por último, as diferentes acções e iniciativas comunitárias no sentido de promover os objectivos que levaram à criação da União Europeia.

A Europa na escola

Dado que a construção da identidade e acesso à ideia de cidadania se estruturam precocemente, juntou-se a este programa um conjunto de materiais focalizados num público-alvo particular, de modo a permitir aos educadores disporem de apoio na introdução da problemática da Europa ao nível do desenvolvimento pessoal e social, principalmente no âmbito dos programas escolares.





Materiais

Para atingir os objectivos propostos deste programa reuniram-se diversos suportes escritos, audiovisuais e informáticos originais, especialmente concebidos para este programa e de acordo com cada um dos módulos. Do conjunto de vídeos destaca-se o que foi concebido especialmente para este programa (ver caixa), sobre o balanço de Portugal.

Para além destes materiais disponibiliza-se ainda uma extensa bibliografia sobre problemas comunitários, organizada de forma temática e com a indicação dos obras disponíveis em língua portuguesa.

O formador dispõe igualmente de um roteiro pedagógico que lhe facilita a exploração dos diferentes materiais, de acordo com os diferentes públicos-alvo em formação.

Todos estes materiais se encontram reunidos numa mala pedagógica que garante o seu bom acondicionamento e transporte. Encontra-se disponível no parceiro português de rede: SE•MAR•TE, Consultadoria e Serviços, Rua Américo Durão, 14-1º, 1900 Lisboa, tel. 8478179 Fax 8478390.

Albino Lopes

Professor no ISCTE

Consultor da SE•MAR•TE

VÍDEO

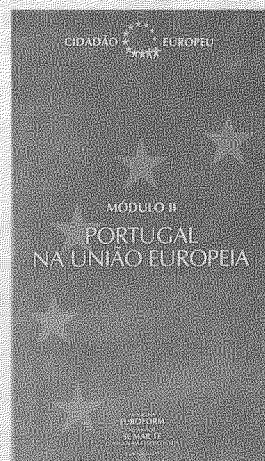
«PORTUGAL NA UNIÃO EUROPEIA»

*Um balanço.
Uma perspectiva*

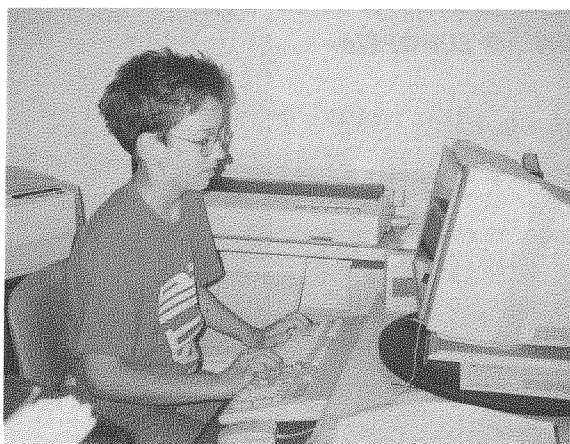
Integrado no projecto «Formação do Cidadão Europeu», este filme tem um propósito informativo, formativo e, sobretudo prospectivo.

O seu percurso temático é, no essencial, o seguinte:

1. A União Europeia, um projecto ainda com capacidade?
2. O futuro da Europa, nas mãos dos europeus!
3. Adesão de Portugal à C.E., uma história e um balanço global.
4. As grandes áreas da vida europeia.
 - 4.1. A política cultural, educacional e científica.
 - 4.2. Os recursos humanos: a formação profissional e a política social.
 - 4.3. O ambiente.
 - 4.4. Os aspectos infra-estruturais: transporte, comunicação e obras públicas.
 - 4.5. A política económica: indústria, agricultura, distribuição e comércio.
 - 4.6. O posicionamento e a imagem de Portugal. A cidadania e a representatividade.
 - 4.7. Depoimentos: Comissários, Cardoso e Cunha e Deus Pinheiro
Euro-deputados: Lucas Pires, António Capucho, João Cravinho, Sérgio Ribeiro e Maria Santos.



O Processamento de Texto e o ensino das Línguas Estrangeiras



O ensino das línguas estrangeiras está na ordem do dia.

A aldeia global, os nossos parceiros europeus, estarão mais perto de nós, se todos pudermos comunicar em várias línguas.

Este artigo, embora centrado na escola, dá-nos ideias interessantes, para tornar a aprendizagem das línguas estrangeiras mais aliciantes, recorrendo ao processamento de texto, enquanto esperamos por mais e melhores produtos multimédia.

Nos últimos anos assistimos à introdução desenfreada do computador na escola. Formaram-se professores, criaram-se programas educativos (alguns) e incitaram-se os docentes a utilizar as novas tecnologias no processo de ensino/aprendizagem.

Contudo, alguns anos volvidos, verificamos que poucos são os formadores que utilizam realmente o computador na sala de aula, e os que o fazem situam-se sobretudo na área das Ciências.

PORQUÊ ESTA SITUAÇÃO ?

Em primeiro lugar, poucos são os docentes que têm conhecimento da existência de *software* educativo para a sua área. O meio mais usual através do qual os professores tomam conhecimento deste tipo de programas são as acções de formação/congressos, promovidos pelo Projecto Minerva, seguindo-se as conversas informais.

Em segundo lugar, aqueles que o conhecem, não o utilizam devido, sobretudo, ao facto de não se adaptarem aos curricula e ao número elevado de alunos por turma. Ainda um outro motivo da sua não utilização prende-se com a falta de formação na área de informática e sobre o modo como adaptar o computador a uma situação educacional.

Finalmente há que salientar que o *software* educativo existente em Portugal destina-se apenas aos 1º, 2º e 3º ciclos do ensino básico. Toda a restante escolaridade está, de momento, esquecida, isto é, não existem programas educativos para níveis inter-

médios e superiores de estudo das línguas estrangeiras.

SOFTWARE EDUCATIVO

Se por um lado as potencialidades educativas do computador no ensino estão actualmente bem determinadas, por outro lado o *software* disponível é, na grande maioria dos casos, e em todo o mundo, muito deficiente, apesar de recentemente se terem verificado alguns progressos.

As aplicações educacionais orientadas para o ensino da língua centram-se frequentemente em áreas linguísticas como o vocabulário, a soletração e a gramática (Ng & Olivier, 1987).

Segundo alguns estudos (Teodoro & Freitas, 1991), na aprendizagem das línguas, o *software* educativo, se integrado num poderoso ambiente de aprendizagem, pode contribuir para transformar o aluno de espectador, em autor, em produtor. A escrita, que nos escreventes competentes é um processo de planeamento, escrita e reescrita, é talvez, nos iniciados, o processo que pode ser mais significativamente alterado com a utilização intensiva do computador.

Que soluções, então, para os professores de línguas estrangeiras, desejosos de utilizar o computador na sala de aula? A resposta é o processador de texto.

Um aluno com poucos conhecimentos da língua não terá grandes dificuldades em criar texto, em manipulá-lo, em formatar parágrafos, em imprimir. O texto criado pode ser imediatamente corrigido,

guardado, reutilizado, adaptado às diferentes audiências. O processador de texto cria um ambiente que encoraja o utilizador a explorar a linguagem e a experimentar expressões com diferentes significados, a desenvolver novas ideias. O utilizador pode brincar com o texto até estar satisfeito com o resultado e esta flexibilidade encoraja a revisão das ideias principais, o estilo e até mesmo a apresentação.

De facto, a possibilidade de reconstrução do texto a todo o momento e em qualquer extensão age como um acelerador da criatividade, permitindo sucessivas aproximações ao melhor texto de tal forma que por vezes se torna difícil fixar a versão final.

Além disso, a forma como se escreve também se altera; a edição por métodos convencionais está sempre limitada pelo facto de evitarmos a escrita de uma cópia limpa. Evidentemente que o rascunho aceita um limite de adendas e emendas. Pelo contrário, com o processador de texto é sempre possível em qualquer altura e sem esforço suplementar, obter uma impressão com as correcções introduzidas com a qualidade de um original.

Assim, a criatividade tem mais campo para se expressar, sem temer o trabalho de reescrever tudo de novo para se tornar legível, explorando diferentes estéticas de apresentação. Os programas mais sofisticados permitem a inserção de figuras ou tabelas, ilustrando dessa forma o texto e enriquecendo-o.

Ele pode ser igualmente motivador para quem deseja melhorar a sua escrita. Em primeiro lugar, dá-se ênfase ao processo e não ao produto, encorajando o aluno a desenvolver as suas ideias. Em segundo lugar, os alunos não ficam tão intimidados com os seus erros, tornam-se menos ansiosos. Em terceiro lugar, é motivador porque os alunos vêem nele uma forma de escrita «na moda» e finalmente porque os alunos gostam

de ter total controlo sobre o que estão a fazer.

Depois de dominarem um pouco esta tecnologia, poucos são os estudantes que, podendo evitar, queiram regressar à caneta e ao papel.

Que estratégias possíveis para a utilização do processador de texto?

MANIPULAÇÃO DE TEXTO

Neste tipo de estratégia podem-se utilizar textos que necessitem de mais do que um nível de manipulação de frases. É fornecido ao aluno um contexto e um estímulo. O processador de texto facilita a mutilação do texto através da remoção de palavras, inserção de palavras supérfluas, mistura de palavras, frases ou parágrafos.

TRANSFORMAÇÃO

É proposto ao aluno que faça alterações num texto completo (por exemplo, transformar um texto em prosa numa lista de instruções ou numa notícia), ou ainda passar um texto escrito na 3ª pessoa para a 1ª pessoa.

SUBSTITUIÇÃO

O aluno deve substituir algumas palavras ou frases por outras. Aqui explora-se a área lexical (substituição de substantivos e adjectivos, singular e plural, tempos verbais, etc.). Pode-se explorar a facilidade que o processador de texto dá na procura e substituição de palavras.

INSERÇÃO

Num texto alguns itens são omitidos tendo o

aluno de os descobrir e inserir (por exemplo, pontuação, artigos, conectores lexicais). Se o processador de texto tiver o comando de verificação da ortografia, a actividade torna-se mais interessante.

REORDENAÇÃO

O aluno tem de rearranjar as palavras, frases ou parágrafos misturados. É um bom exercício para o desenvolvimento da estrutura do parágrafo e discurso de retórica.

ELIMINAÇÃO

Neste exercício pode-se eliminar palavras irrelevantes e/ou redundantes. Útil para a elaboração de resumos.

CORRECÇÃO DE ERROS

Este tipo de exercício aumenta a consciência do aluno sobre o que é, ou deveria ser, um bom trabalho e providencia *insights* valiosos sobre a avaliação de erros.

CRIAÇÃO DE TEXTO

COMPLETAR PARÁGRAFOS

A carta, texto ou outro documento é fornecido com progressiva ausência de palavras. O aluno deverá completar o texto baseando-se no contexto dos parágrafos anteriores e em informações fornecidas por frases tópico ou sinais de ligação.

COMPLETAR TEXTOS

Mesmo tipo de actividade que a anterior, só que aqui o aluno deverá completar um texto.

ESCRITA PARALELA

O aluno é convidado a escrever de novo um texto inteiro.

EXPANSÃO DO TEXTO

O aluno terá de alargar um texto fornecido pelo professor e consistirá na selecção de informação a partir duma lista de itens. Isto encoraja o aluno no planeamento e vários estados de reescrita, mostrando os benefícios da elaboração de planos.

SIMULAÇÃO

NEWSDESK

Os participantes fazem parte do *staff* editorial de um jornal e têm de tomar as decisões necessárias para criar as páginas de um jornal de notícias.

PROCURA DE EMPREGO

Inicialmente os alunos assumem papéis de executivos de várias empresas e colocam anúncios para a ocupação de alguns cargos dentro dessa suposta empresa. Em seguida os participantes respondem aos anúncios utilizando o processador de texto para a elaboração dos curricula e das cartas.

Uma das vantagens destas simulações é que o computador não ocupa o papel preponderante. Interação social, comunicação e experiências de aprendizagem válidas são encorajadas com a utilização do computador como um periférico.

CONCLUSÃO

É necessário um papel flexível e comunicativo para o computador no ensino e o processador de texto pode fornecer esse papel. Ele pode igualmente aumentar o controlo do aprendiz e dar ênfase a certas actividades. Permite também que o aluno se concentre mais na actividade do que nos mecanismos de produção, além de retirar muito de tédio que existe na edição de texto

e de permitir um produto final atractivo para todos os diferentes utilizadores.

Pares e pequenos grupos são os melhores para a utilização do computador em aulas de línguas. A visibilidade do que se está a passar encoraja a conferência e a interacção entre os utilizadores e não somente com o computador.

É claro que os professores não têm de se tornar programadores para controlarem o computador no seu ensino. Devemos começar a explorar o computador como um autêntico instrumento de escrita. Os processadores de texto são aplicações que estão disponíveis, as quais podem ser usadas com sucesso no ensino da língua.

Enquanto esperamos novas iniciativas multimédia, o processador de texto pode ser a próxima melhor ajuda para o aluno.

BIBLIOGRAFIA:

Cibrão, C., Leite, C., Silva, J. L., & Vieira, A. J. (1993), *Um Estudo sobre Software Educativo: Conhecimento e Utilização por parte dos Professores de algum Software Editado pelo GEP*, Braga, Universidade do Minho (trabalho de investigação no âmbito da cadeira de Métodos de investigação em Educação, policopiado).

Ng K. L. E. & Olivier, W. P. (1987), «CALL: an investigation of some design and implementation issues», *System*, 15 (1).

Teodoro, V. D., & Freitas, J.C. (1992), *Educação e Computadores*, GEP, Ministério da Educação.

Anabela Mesquita Sarmiento

Assistente no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Obstáculos ao desenvolvimento da Formação Multimédia



1. INTRODUÇÃO

«As novas tecnologias multimédia de formação existem hoje, mas só parecem estar acessíveis amanhã» – esta afirmação poderá surgir como um contrassenso, mas é a realidade. Se não vejamos: Perante frequentes discursos inovadores, a maioria dos serviços de formação permanece, não obstante, mais ou menos indiferente e o mundo da educação parece desiludido.

Apesar da melhoria contínua da qualidade dos produtos, o índice de utilização do multimédia de formação continua fraco.

Impõe-se pois, descobrir quais serão os principais obstáculos e resistências à utilização destes novos instrumentos, para que possamos proceder a uma análise de situação.

Consideremos duas vertentes:

- **uma de carácter descritivo** (que abrange a posição dos principais «actores» da formação – organização, formadores e formandos);

- **outra de carácter sociológico** (que está mais centrada nos órgãos de decisão – hierarquias das empresas).

2. «ACTORES» DA FORMAÇÃO PERANTE O MULTIMÉDIA

As novas tecnologias da formação são geralmente orientadas no sentido da formação individualizada, o que implica necessariamente uma reformulação do acto pedagógico.

Torna-se, pois, importante analisar o impacte da sua utilização, em relação a três protagonistas principais da formação:

- 1º – O formando
- 2º – O formador
- 3º – A organização/o sistema de formação

1º O FORMANDO

Com o aparecimento do multimédia, é colocado perante uma nova situação de aprendizagem, de tipo individualizado e interactivo. A formação é adaptada ao seu próprio ritmo e às suas necessidades específicas.

2º O FORMADOR

Não é, de modo algum, uma «espécie em vias de extinção» como alguns defensores acérrimos da autoformação pretendem fazer crer.

Contudo, terá de desempenhar novas tarefas, decorrentes de o fulcro da formação ser agora o formando, devendo este estar, pois, aberto a uma

modificação comportamental e a adquirir novos saberes-fazer.

A evolução das suas funções poderá resumir-se a três tarefas básicas: fazer a concepção mediática dos programas, acompanhar o desenvolvimento do formando e aplicar/explorar os programas.

3º A ORGANIZAÇÃO/O SISTEMA DE FORMAÇÃO

Terá, necessariamente, de se adaptar ao novo contexto da formação, caracterizado por inúmeras necessidades de tipo qualitativo e quantitativo.

Assim, a política, estratégia e tática a adoptar terão de ser consentâneas com a realidade do multimédia, implicando um estudo detalhado dos custos de desenvolvimento.

Para tal, será indispensável a elaboração de um caderno de encargos e um estudo de viabilidade do projecto.

3. RESISTÊNCIAS, PROBLEMAS E FACTORES DESFAVORÁVEIS

A fase de inserção do multimédia numa organização é, geralmente, longa e difícil.

Existem diversos tipos de resistências

- Psicológica
- Cultural
- Pedagógica
- Convencional
- Material
- Económica

Quem resiste?

Os formandos;
Os formadores;
As organizações,

que exprimem o seu desacordo na adopção do multimédia, principalmente, através de críticas destrutivas, indiferença e desinteresse.

PRINCIPAIS PROBLEMAS PEDAGÓGICOS
O MITO DA APRENDIZAGEM FÁCIL

É usual ouvir-se que a «auto-formação é rápida e fácil». Contudo, tal afirmação nem sempre é verdadeira. Alguns formandos lamentam-se referindo que certos instrumentos multimédia são de acesso complexo, a ponto de carecerem de uma aprendizagem prévia.

Convirá realçar que a formação multimédia não desenvolve automaticamente as capacidades de autonomia. Será necessário que estas sejam concebidas para este fim.

INSTRUMENTOS POUCO «HUMANOS»

Em alguns casos, existem dificuldades no estabelecimento de um verdadeiro diálogo homem/máquina. Este apresenta-se pouco lógico e sem vida. Nestas condições, o formando desmotiva-se rapidamente. Torna-se, pois imprescindível dar-se a este tipo de formação uma dimensão cognitiva, afectiva e social.


A ILUSÃO DA LIBERDADE TOTAL

A possibilidade de obter uma «formação por medida» não corresponde sempre à realidade. Se pensarmos que nas organizações a formação não é muitas vezes escolhida pelo próprio trabalhador e que a decisão final vem «de cima», correspondemos facilmente a ilusão de liberdade.

Assim o comprador não é necessariamente o cliente, havendo vários intermediários entre os conceitores da formação multimédia e os utilizadores.

FACTORES DESFAVORÁVEIS

Os factores organizacionais são devidos à falta de:

- acordo sobre as novas orientações no domínio da política de formação;
- estrutura de concepção dos instrumentos pedagógicos;
- estudo de oportunidade e viabilidade económico-financeira;
- pluridisciplinaridade nas equipas;
- rigor na avaliação e validação dos produtos.

Os factores orçamentais devem-se a:

- receio de investir;
- inexistência de normalização de custos;
- dificuldade de prever um orçamento;
- despesas de investimento humano consideráveis;
- alterações dispendiosas.

Os factores técnicos residem:

- na falta de informação sobre as potencialidades técnicas e pedagógicas dos programas;
- em meios informáticos limitados;
- em dificuldades nos sistemas-autor e suportes informáticos;
- na organização do posto de trabalho;
- inadequação dos instrumentos às competências dos formandos;
- na falta de acessibilidade dos materiais.

Os factores humanos dividem-se em dois grupos:

Os dirigentes e os responsáveis de formação:

- não estão sempre convencidos da pertinência do multimédia;
- não estão certos que o multimédia esteja adaptado à sua política de gestão;

- têm dificuldades na animação de uma equipa pluridisciplinar;
- estão reticentes quanto à sua participação na concepção dos programas.

Por sua vez, **os formandos:**

- sentem-se isolados na sua aprendizagem;
- já não estão motivados, o efeito da novidade já passou;
- têm dificuldade em situar o acto de aprendizagem num processo de formação com um objectivo específico.

Em síntese, poderemos afirmar que os principais obstáculos ao desenvolvimento da formação multimédia são:

- O peso da formação tradicional.
- Um problema de informação (insuficiente ou desadequada).
- Custos e investimentos consideráveis.
- Uma imagem ainda «negativa» da informática no mundo da formação.
- A convicção de que o multimédia reduz o papel do formador.

Perante tal situação, como reverter o insucesso do multimédia em sucesso?

SUCESSO PARA O FORMANDO

Se o multimédia lhe permitir adaptar a formação às suas necessidades específicas, tendo em consideração as dificuldades de tempo, espaço e nível de conhecimentos. Em suma, se ele puder atingir o seu objectivo pessoal, em simultâneo com o da organização nas melhores condições.

SUCESSO PARA O FORMADOR

Se puder utilizar o multimédia como mais um instrumento, cuja utilização ele domina. Sabe qual é a sua utilidade, em relação ao seu domínio de actividade e conhece as suas dificuldades próprias, não se sentindo ameaçado na sua função, sendo chamado a tomar parte integrante na organização e validação da formação.

SUCESSO PARA A ORGANIZAÇÃO

Será atingido, quando as novas tecnologias multimédia lhe permitirem atingir os objectivos fixados no quadro da sua política de formação, ao mais baixo custo, e com o maior grau de eficácia possível.

4. INTEGRAÇÃO DO MULTIMÉDIA NAS ORGANIZAÇÕES

A utilização das novas tecnologias multimédia passa, fundamentalmente, por uma nova organização dos sistemas de formação, que pressupõe as seguintes etapas:

4.1 Estudo de oportunidade/consciencialização de gestores, formadores e técnicos.

4.2 Estratégia pedagógica detalhada, abrangendo:

- Definição de objectivos
- Selecção de equipamentos
- Plano de implementação
- Definição de critérios de avaliação

4.3 Mudanças organizacionais/operacionais, que envolvem:

- Formação de pessoal

- Estrutura de apoio ao formando
- Adequado ambiente de aprendizagem

4.4 Constituição de uma equipa de implementação (para apoio aos formandos):

- Instalação do hardware e software
- Iniciação na utilização dos programas

5. CONCLUSÕES

Tentámos equacionar, de uma forma concisa mas objectiva, as principais dificuldades que obstruem o desenvolvimento da formação multimédia, para que as organizações possam analisar mais facilmente o interesse na sua adopção.

Parece-nos, contudo, que ao multimédia estará reservado um futuro promissor, visto que explora uma grande variedade de meios e instrumentos tecnológicos: texto, cassetes audio, CD-ROM, vídeo interactivo, CD-I, EAC, hipermédia, satélites, etc., desde que se proceda a uma reflexão global sobre os sistemas pedagógicos a implantar.

Como o investimento inicial é considerável, terá de existir um compromisso entre a difusão destes materiais (que deverá ser a maior possível) e a sua especificidade (a mais individualizada possível).

Como tal, deverão ser desenvolvidos preferencialmente numa escala europeia e não nos esqueçamos que a UE pensa utilizar 100 milhões de ecus em formação no ano 2000.

A evolução rápida das tecnologias será um factor fundamental do desenvolvimento do multimédia nos próximos anos. Os equipamentos e os sistemas-autor irão aperfeiçoar-se, as redes de telecomunicações estender-se e tornar-se mais complexas.



Para isso, não devemos pedir aos formadores que se **formem** mas que se **transformem** para que possuam um conhecimento mais ou menos profundo das tecnologias multimédia e se integrem em equipas pluridisciplinares. Terão, pois, de desenvolver as suas competências, tanto a montante como a juzante dos sistemas multimédia.

O multimédia só desempenhará um papel decisivo

Iremos assistir a uma convergência entre o mundo informático (micros de grande capacidade) e o mundo audiovisual (TV de alta definição).

Todas estas mudanças pressupõem inevitavelmente uma reorganização total do sistema de formação. O que está em foco não são estes novos métodos ou instrumentos mas sim as próprias finalidades da formação. Já não se trata de transmitir conhecimentos, mas de permitir ao formando que adquira competências.

nas organizações, se a decisão da sua integração estiver ligada à definição de um plano de formação e se for a resposta mais eficaz à pergunta: «**Qual será o melhor meio pedagógico e mais económico para atingir os objectivos?**».

Maria Clara Ramos Nunes

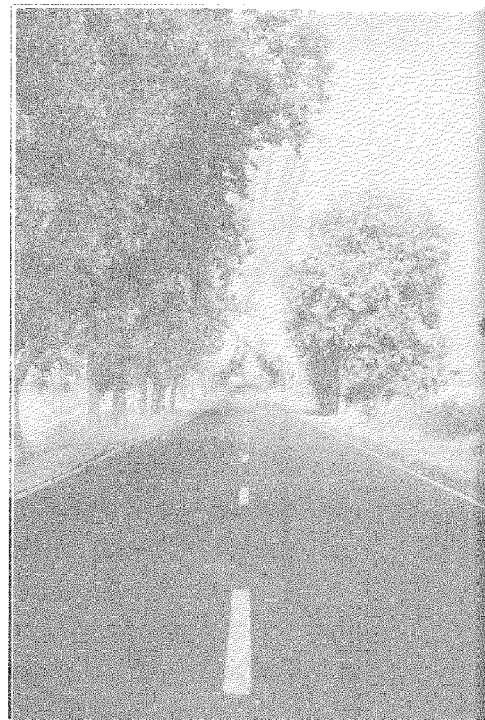
*Especialista em Novas Metodologias
Tecnologias Pedagógicas.*

Dois percursos de formação

As várias vias de formação devem afirmar-se enquanto respostas pedagógicas a situações diferentes ou a desejos de aprender de «outra maneira».

A formas de inteligência diferentes, a capacidades diversas e a experiências particulares devem corresponder ofertas de qualificação diversificadas, sem que isso signifique hierarquizar essas vias de formação.

O que importa é que as várias vias dêem respostas satisfatórias às necessidades de formação dos indivíduos e do tecido económico.



Em 1990 o Observatório de entradas na vida activa analisou a inserção profissional de 2520 jovens que fizeram uma formação inicial de duração igual ou superior a 100 horas nos Centros de Formação do IEPF (Centros de Gestão Directa e Centros de Gestão Participada) segundo o sistema de formação tradicional e de 680, formados pelo Sistema de Aprendizagem.

A observação para os primeiros reportou-se ao 9.º mês após o fim da formação, enquanto os segundos foram observados um ano após a saída do sistema.

O objectivo deste texto é fazer uma análise comparativa das populações que procuram um ou outro sistema, bem como da inserção profissional dos jovens diplomados por cada um deles.

DUAS POPULAÇÕES COM ESCOLARIZAÇÃO DIFERENTE

As populações que frequentaram uma e outra via de formação distinguem-se perfeitamente pelo nível de habilitações. No caso da Aprendizagem estamos sobretudo perante jovens que frequentaram o ensino básico secundário, a maior parte sem o concluir, e registando abandonos do sistema escolar sobretudo a nível do 7.º e 8.º ano. No que respeita à população que procura os Centros, os grupos dominantes são constituídos por indivíduos que ou têm apenas a escolaridade obrigatória ou possuem o ensino secundário complementar (12.º ano) ou equivalente.

A presença crescente na formação tradicional dos Centros, de jovens com habilitações iguais ou

equivalentes ao 12.º ano (em três anos passaram de 18,0% a 29,2% do conjunto da população observada) leva a supor que a formação dos Centros pode estar a transformar-se numa potencial alternativa às dificuldades de acesso ao ensino superior.

As respostas aos inquéritos revelam que esta escolha pode não ser definitiva, pois muitos dos inquiridos declaram ser estudantes no momento da inquirição, logo teriam reingressado no sistema escolar nos dez meses seguintes à formação profissional.

Coloca-se, assim, um desafio à formação dada pelos centros, os quais são solicitados a dar resposta a uma população cada vez mais escolarizada, ao mesmo tempo que têm de manter disponível uma oferta destinada a uma faixa de jovens com apenas a escolaridade obrigatória, ou mesmo de nível escolar inferior.

ORIGEM SOCIAL GLOBALMENTE SEMELHANTE MAS COM ALGUMAS DIFERENÇAS MARCANTES

Globalmente, a origem social dos dois grupos, medida pela categoria socioprofissional dos pais dos ex-formandos é semelhante: quer os jovens que frequentam os Centros quer os que frequentam a Aprendizagem, são sobretudo filhos de operários (grupo cujo peso se destaca claramente dos restantes), filhos dos trabalhadores por conta própria, da indústria e do comércio e filhos de empregados.

Há porém diferenças reveladoras de que cada um dos sistemas é também procurado por grupos sociais diferentes. Assim, os filhos de operários têm mais peso na Aprendizagem do que na formação dos Cen-

tros (34% contra 24,2%), enquanto os filhos de agricultores ou de trabalhadores da agricultura procuram mais a formação dos Centros.

Esta diferença na estrutura da origem social dos dois grupos vai manifestar-se também na estrutura dos respectivos empregos. Assim os ex-formandos da Aprendizagem vão empregar-se mais que os dos Centros como trabalhadores por conta de outrem, enquanto os jovens formados pelos Centros empregam-se mais como trabalhadores independentes, ou permanecem como familiares não remunerados.

APRENDIZAGEM: FRACA PARTICIPAÇÃO DAS RAPARIGAS

Contrariamente ao que se poderia supor, o Sistema de Aprendizagem, que é um sistema que permite a prossecução de estudos e que é frequentado por uma população mais jovem que aquela que frequenta os Centros, apresenta-se como uma via onde a mulher tem menos acesso à formação do que aquele de que usufrui na formação inicial que lhe é facultada pelos Centros do IEFP. As raparigas não chegam a representar um quarto da população diplomada pela Aprendizagem, enquanto nos Centros essa população ronda os 35%. A explicação para esta maior discriminação está no papel privilegiado que a formação em mecânica assume na Aprendizagem, sendo certo que se trata de uma área de formação que ainda não conseguiu captar de forma significativa a população feminina. É preciso, porém, realçar que esta exclusão do sexo feminino na formação de mecânica é particularmente evidente na Aprendizagem, pois na formação ministrada nos Centros há sinais de abertura, com um peso crescente de raparigas formadas na área.

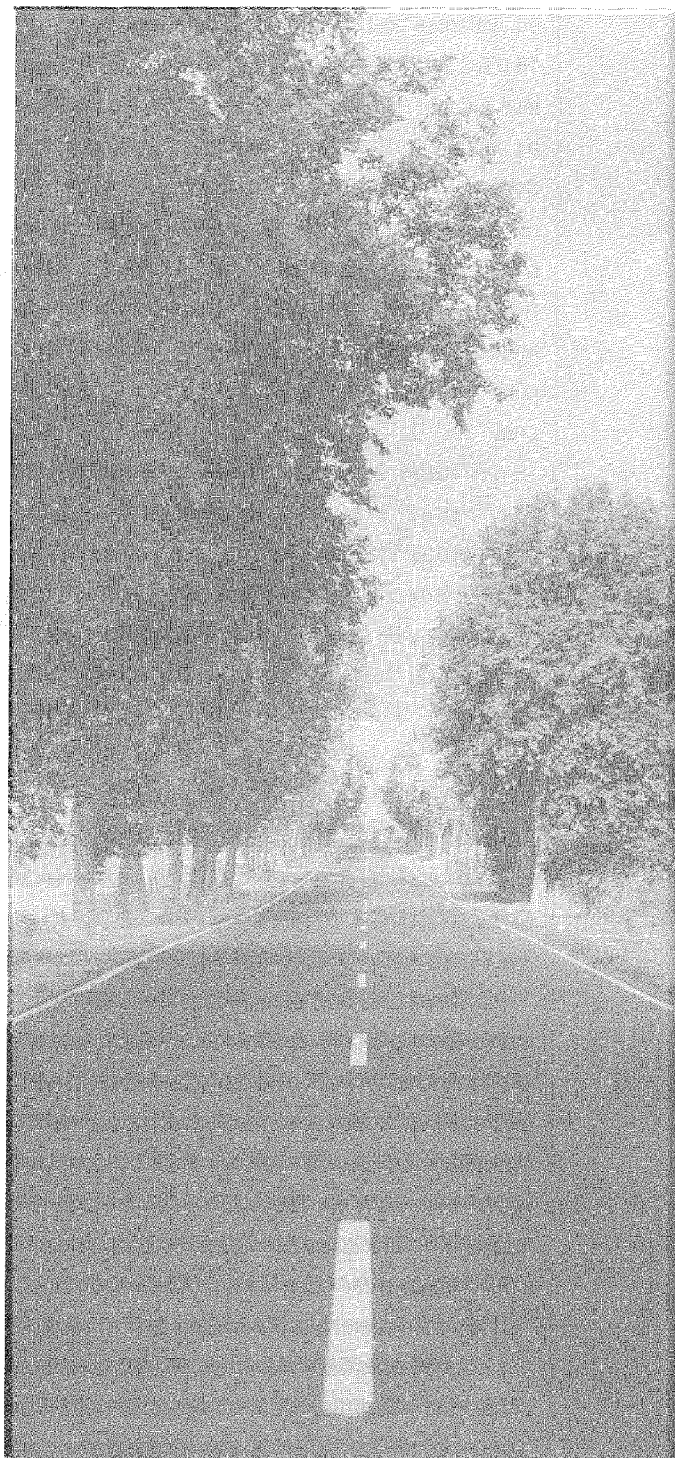
Assim, ter-se-á de concluir que o menor acesso da mulher à formação na Aprendizagem não decorre exclusivamente do peso importante da formação na área da mecânica e que cabe à Aprendizagem fazer um esforço para captar a população feminina para a formação naquele sector.

**NA CONJUNTURA ACTUAL
A APRENDIZAGEM POSICIONA-SE
COMO UMA VIA DE FORMAÇÃO
QUE CONDUZ A UMA INSERÇÃO
MAIS DIRECTA NA VIDA ACTIVA**

A observação de que a Aprendizagem se posiciona como uma formação fundamentalmente vocacionada para a inserção na vida activa já foi referida noutros textos, com base por um lado na elevada taxa de actividade destes jovens (79,9%) e por outro na fraca prossecução de estudos que esta população revela (3,5%). Esta observação aparece reforçada quando se comparam estes resultados com os obtidos para a população formada pelos Centros, a qual revela uma taxa de actividade ligeiramente mais baixa e uma taxa de prosseguimento de estudos mais elevada.

CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO

	Aprendizagem	Centros
	%	%
Empregado	69,7	69,8
Desempregado	10,1	9,3
Serviço Militar Obrigatório	9,6	2,8
Estudante	3,5	5,4
Doméstico	0,9	1,7
Outro	3,8	6,6



Estes resultados são tanto mais curiosos quanto é certo que a população dos Centros é uma população mais idosa, e cuja formação não dá acesso ao ensino, o que poderia supor tratar-se de uma população mais inclinada a ingressar rapidamente na vida activa. Como já se disse, é provável que na conjuntura actual o recurso à formação dos Centros se esteja a configurar como uma alternativa, ainda que transitória, às dificuldades de ingresso no ensino superior, enquanto a Aprendizagem se apresentaria como uma opção mais decidida de ingresso imediato na vida activa.

**A ESPECIALIDADE
EM QUE SE RECEBEU FORMAÇÃO
É MAIS DETERMINANTE
NA INSERÇÃO
DO QUE A VIA DE FORMAÇÃO**

Globalmente a inserção profissional das duas populações afigura-se semelhante: o peso do emprego no total dos formados é praticamente igual num e noutro sistema e a taxa de desemprego mostra uma diferença ligeiramente mais favorável para os formados nos Centros.

Há igualmente grande semelhança na qualidade dos empregos conseguidos, que são em qualquer dos casos empregos com níveis de qualificação baixo (não chega a um quarto o número daqueles que conseguem um emprego qualificado) e com vínculo instável (ronda os 35% os que têm contrato permanente).

No que diz respeito aos níveis salariais, verifica-se alguma diferença, revelando-se melhor a situação dos ex-aprendizes, 70% dos quais auferem remunerações acima do salário mínimo, contra 61%

dos ex-formandos, que não só têm um maior peso nos escalões salariais inferiores como também contam entre os seus empregados um maior número de familiares não remunerados.

	Aprendizagem	Centros
	%	%
Taxa de emprego	87,3	88,2
Taxa de desemprego	12,7	11,8
Emp. qualificado	24,2	24,7
Emp. c/ vínculo permanente	35,5	35,4
Remuneração superior ao salário mínimo	70,0	61,0

As semelhanças encontradas na inserção profissional das duas populações, faz supor que as clivagens – quer no que diz respeito à empregabilidade, quer no que se refere à qualidade da inserção – passarão mais pelas especialidades de formação do que pelas vias de formação frequentadas.

Maria Luísa Pombo Cardoso

Direcção de Serviços de Estudos de Mercado do Emprego, IEFP

Vídeos Vídeos Vídeos

DO «NÃO» AO «SIM»

A VIA CONSTRUTIVA PARA O CONSENSO

«Ao contrário do que parece, comunicar com os outros, por vezes não é nada fácil. No entanto, se conhecermos as regras básicas, poderemos chegar a acordo sem passar necessariamente pelo confronto».

O filme mostra como se pode encontrar a solução para conseguir decisões conjuntas, mutuamente satisfatórias, através de uma discussão construtiva, evitando assim as perdas de tempo e

conflitos de personalidade que tão facilmente acontecem na vida profissional de todos nós.

Contrariando o velho ditado que diz: «Quem quer faz, quem não quer manda», este filme demonstra como as técnicas de persuasão e de assertividade se podem revelar extremamente úteis nas relações interpessoais, quer com colegas quer com clientes.

Material de Apoio:

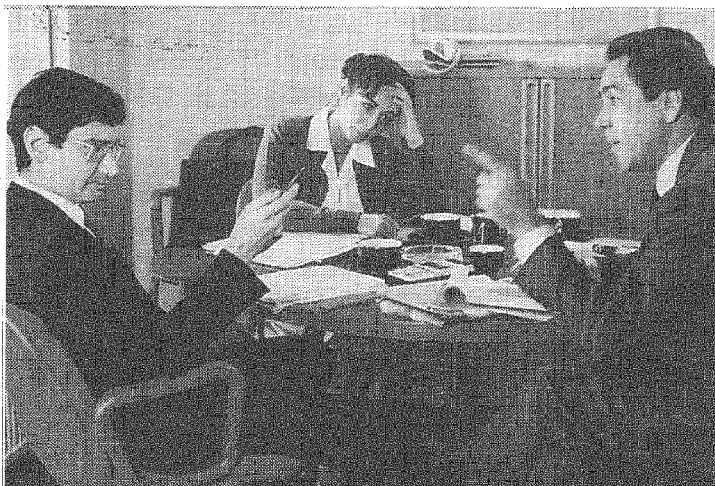
Manual do Monitor

Produtor: Video Arts

Duração: 27 minutos

Distribuição: Videogest, Lisboa

Do «Não» Ao «Sim»



DIGA O QUE QUER

ASSERTIVIDADE NO TRABALHO

A formação em assertividade está a encontrar um lugar importante no trabalho, começando as organizações a compreender que

.....
Comunicação Interna



Vídeos Vídeos Vídeos

muitos dos «problemas das pessoas» podem ser atribuídos a um comportamento inadequadamente assertivo.

Existe alguma confusão acerca do termo «assertividade» e ele pode mesmo ser confundido com agressão, mas você

não tem que ser psicólogo para detectar os sintomas.

O chefe que grita para os seus subordinados, o escriturário que não consegue dizer «não», o supervisor que sente engulhos em pedir a alguém para fazer um trabalho, o colega que nunca dá uma

resposta directa são tudo exemplos de gente que não consegue ser assertiva adequadamente.

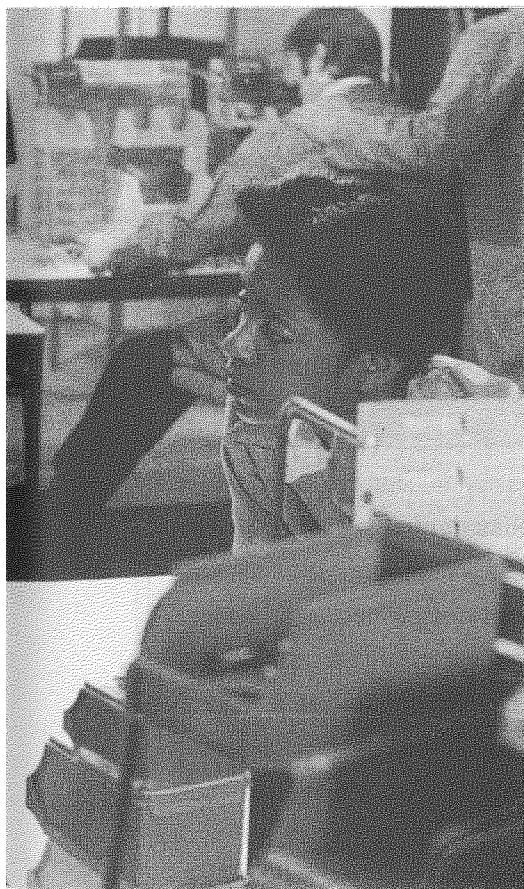
Material de Apoio:

Manual do Monitor

Produtor: Melrose

Duração: 24 minutos

Distribuição: Videogest, Lisboa



COMUNICAÇÃO INTERNA

O videograma **Comunicação Interna** foi concebido para gestores, chefes e encarregados que tendem a considerar a «Comunicação» uma moda passageira no campo da gestão.

Nesta perspectiva, o filme destina-se a exemplificar como é possível melhorar a produtividade, minorar os conflitos internos e aumentar a compreensão dos empregados sobre questões decisivas através do aperfeiçoamento das técnicas de comunicação.

Pontos-chave:

- Técnicas para melhorar o sistema de informação na empresa

- O papel das chefias
- O que se deve comunicar
- Como fazer circular a informação para níveis inferiores
- Comunicação escrita
- Comunicação verbal
- Planear a comunicação
- A disseminação do boato

Audiência:

- Quadros médios e superiores
- Encarregados
- Supervisores
- Chefias a todos os níveis hierárquicos

Material de Apoio:

Manual do Monitor

Produtor: Video Arts

Duração: 24 minutos

Distribuição: Videogest, Lisboa

Livros...

A ORGANIZAÇÃO QUALIFICANTE

UMA VISÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS

Uma das questões com que se debatem hoje as empresas e organizações nesta sociedade cada vez mais competitiva, **é a questão da qualidade dos bens**, dos produtos e dos serviços, no fundo, **a qualidade da gestão empresarial**. Partindo daí, surge uma outra interrogação maior: que **qualidade** tem de demonstrar **a própria empresa enquanto organização** para ser competitiva?

É este o problema de fundo que se coloca actualmente na Europa com uma grande acuidade, por motivo do seu posicionamento frente às duas grandes potências económicas mundiais (os Estados Unidos e o Japão), como se depreende duma publicação recente do EUR-ROTECNET intitulada precisamente "A ORGANIZAÇÃO QUALIFICANTE".

Aliás, e por outro lado, já o mo-

vimento para a **qualidade** que nasce no Japão nos anos 50 e depois se propaga a nível internacional, apresentava como eixo central a preocupação de uma **"gestão da qualidade total"** nas empresas e organizações.

Compreende-se, assim, como é importante pensar a **qualidade** como um **vector máximo**

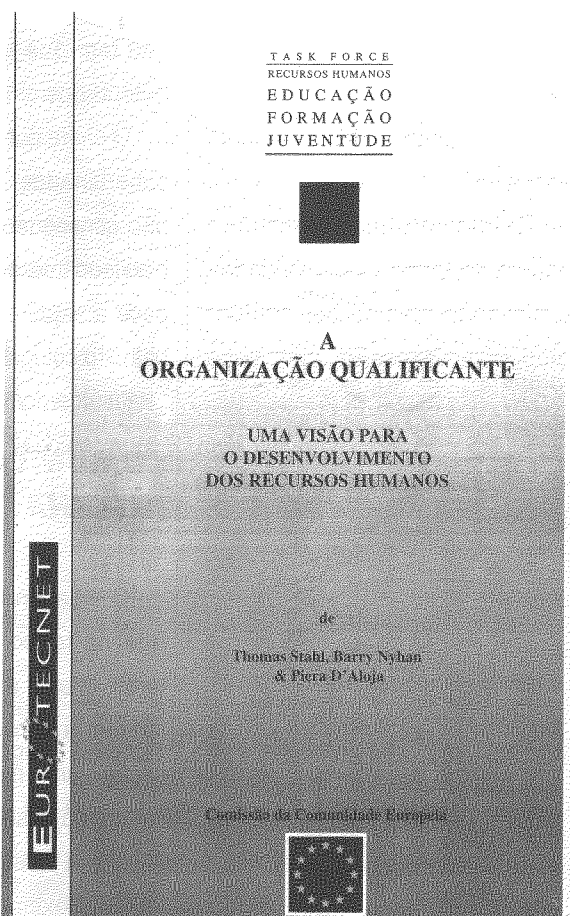
de análise da organização, e a **qualificação** como motor poderoso da sua necessária transformação.

A ORGANIZAÇÃO QUALIFICANTE

"Para que o potencial dos recursos humanos na Europa

possa enfrentar as exigências dos novos mercados e continuar competitivo, são necessárias mudanças radicais. A chave do sucesso está na **qualidade da competência e do produto**".

Esta afirmação de abertura do livro "A ORGANIZAÇÃO QUALIFI-



CANTE" que apresenta o modelo europeu das empresas do futuro, obriga-nos a repensar o modo como o trabalho e as empresas estão organizadas, a função e posição dos recursos humanos, e, conseqüentemente, **a natureza e a qualidade da formação profissional e do processo de aprendizagem no interior das organizações.**

De facto, as exigências de novos tipos de capacidades e de competências-chave ou nucleares dos trabalhadores, postula uma mudança de paradigma na maneira de organizar o trabalho e de dirigir os trabalhadores, pois se confirma que a "abordagem taylorística da organização do trabalho é economicamente ineficiente".

Face a tal situação, torna-se necessário fazer emergir um novo conceito - o de organização qualificante - assente nalguns aspectos básicos que importa conhecer:

- **a organização qualificante é uma estrutura conceptual** para a empresa que se quer ajustar ao futuro;
- onde a aprendizagem é central para o êxito empresarial;
- e as pessoas são formadas não simplesmente para se desenvol-

verem e irem de encontro aos objectivos da empresa de forma prescritiva, limitada, mas para um papel mais amplo;

- **a organização qualificante tem uma visão do amanhã**, para escapar ao pensamento linear e compreender as inter-relações subtis que surjam;
- **a organização qualificante aceita habilitar e capacitar o seu pessoal profissional** para que giram a organização.

Esta nova abordagem assente na "organização que aprende" traz muitas implicações para a formação

- a necessidade de desenvolver a formação para o desenvolvimento da empresa,
- a necessidade de o aparecimento de novas estratégias de auto-aprendizagem,
- novos papéis para os formadores,
- uma formação inicial que proporcione a introdução dos princípios de auto-aprendizagem,
- e para tudo aquilo que tem a ver com as estruturas e processos de trabalho.

A complexidade das organizações modernas e a mundialização dos mercados não se conforma

com processos burocráticos lentos, com decisões de cima para baixo. Ao contrário, **a organização que aprende** privilegia a necessidade da integração do trabalho e da aprendizagem, reconhecidos que são os desenvolvimentos dramáticos e revolucionários no local de trabalho, fruto das tecnologias em evolução rápida e acelerada, e ainda a compreensão de que os recursos humanos são um recurso apreciável, que podem gerar elevados níveis de retorno do investimento.

A finalidade da Organização Qualificante é pois espalhar o processo de aprendizagem por toda a empresa, o que implica alterações radicais na política empresarial, nos padrões de trabalho e nos sistemas e metodologia de formação.

Autores: T. STAHL, B. NYAN e P. D'ALOJA

Título: "A ORGANIZAÇÃO QUALIFICANTE"

Edição: COMISSÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA

Distribuição: EUROTECNET

Avelino Pinto

Livros...

L'INTROUVABLE RELATION FORMATION-EMPLOI: UN ÉTAT DES RECHERCHES EN FRANCE

Este livro de grande valor científico resulta da experiência de trabalho colectivo de diversos autores franceses, provenientes de diferentes disciplinas e instituições, que se encontram no campo da investigação sobre as relações entre o sistema educativo (entendido como o conjunto de aparelhos de formação inicial e contínua) e o sistema produtivo.

Reflecte a colaboração interdisciplinar de diferentes autores, dos quais destacamos Lucie Tanguy, Philippe Zarifian, Ramon Tortajada, Philippe Méhaut, Claude Dubar, Jean-Jacques Silvestre, Renaud Sainsaulieu, Alain d'Iribarne, entre outros. Estes autores, provenientes por um lado da sociologia e da economia do trabalho, e por outro da sociologia e da economia da educação, traduzem a dualidade destas abordagens (o que por vezes se torna

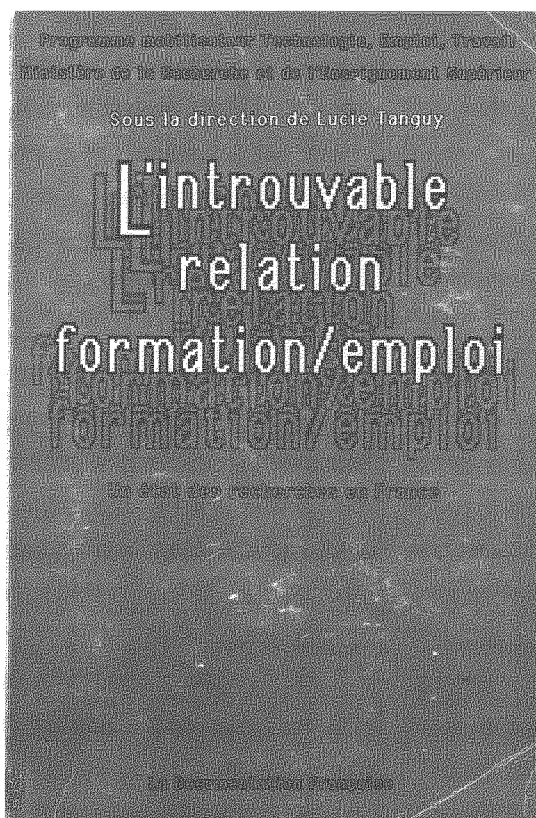
num obstáculo à constituição das relações formação/emprego enquanto objecto de investigação).

A primeira abordagem considera a formação como um factor entre outros, numa análise explicativa e de uma forma mais central, através de investigações aplicadas à formação contínua. A segunda abordagem constitui-se em torno da educação, enquanto função de uma instituição especí-

fica (a escola), e tende progressivamente a aplicar-se às actividades de formação desenvolvidas fora desta instituição (no caso das empresas e de dispositivos de inserção de jovens).

Os principais objectivos deste trabalho são a análise das abordagens mais significativas e das problemáticas desenvolvidas neste campo, o confronto das disciplinas (economia e sociologia)

e dos ramos de disciplinas que se aplicam a estes temas. Também procura fazer um balanço dos conhecimentos produzidos ao longo dos últimos vinte e cinco anos, analisando as suas capacidades de interpretação e de explicação, bem como as suas limitações, pretendendo ainda contribuir para a estruturação deste campo



de investigação, ainda pouco organizado nos dias de hoje.

Este trabalho encontra-se organizado em três grandes capítulos/temas:

I) Inserção Profissional;

II) Formação – dispositivos, práticas e políticas de formação inicial e contínua ;

III) Qualificação.

O primeiro capítulo inicia-se com uma discussão de abordagens respeitantes à problemática da juventude, alargando-se a uma apresentação de trabalhos que dizem respeito à inserção profissional. Este capítulo é importante pela sua dimensão histórica e pela apresentação sintética de resultados de investigações realizadas, e ainda pela apresentação da discussão teórica do próprio conceito de inserção. Observam-se algumas tentativas de desvalorização das concepções tradicionais sobre a inserção, pela apresentação de uma abordagem assente no conceito de «transição profissional».

O segundo capítulo é constituído pela exposição das principais teorias que dominaram o campo da formação, e aos efeitos induzidos sobre as abordagens das relações entre o sistema educativo e o sistema produtivo.

Apresenta as investigações realizadas em França ao longo dos últimos vinte anos, agrupadas de acordo com o seu objecto, a saber: as políticas educativas, as instituições e aparelhos de formação, a formação nas suas relações com as empresas, e as abordagens a partir de uma determinada categoria socioprofissional. Examina ainda as correntes (mais desenvolvidas noutros países do que em França) que apreendem a formação nos seus conteúdos, em termos de saberes. Estas correntes aparecem como tentativas de renovação das problemáticas que prevaleceram nos últimos anos.

O último capítulo aborda as questões da qualificação do trabalho, que surge na confluência do sistema educativo e do sistema produtivo, aparecendo como um dos elementos importantes do desenvolvimento do progresso técnico e da compreensão da estrutura das remunerações. Aborda a natureza da qualificação bem como as suas relações com as diversas teorias do social, e mostra como a qualificação pode ser qualificada como um conceito empírico ou uma categoria. Faz um exame sobre os principais trabalhos realizados depois da

II Guerra Mundial, sobre as relações entre a qualificação e a formação. Apresenta ainda os debates mais recentes em torno das duas principais orientações, que são as abordagens pelo saber e as abordagens da gestão da mão de obra. Este capítulo conclui-se com um balanço dos ganhos e dos limites destas investigações sobre a qualificação, esboçando algumas pistas sobre as novas investigações.

Consideramos este livro como um trabalho importante desta área: é uma ferramenta de trabalho muito útil para todos os que se dedicam à investigação, para estudantes já com conhecimentos desta temática, e para os diferentes actores que trabalham e se questionam no campo da formação/emprego.

Direcção : LUCIE TANGUY

Título : L'INTROUVABLE
RELATION FORMATION-

-EMPLOI: UN ÉTAT DES
RECHERCHES EN FRANCE

Edição : LA DOCUMENTATION
FRANÇAISE, PARIS, 1986

Ana Luísa de Oliveira Pires

Livros...

WORD FOR WINDOWS

Curso completo Versão 2.0

Sou, como provavelmente o leitor, um utilizador espontâneo e ocasional do processador de texto Word for Windows sem que, para o efeito, tenha beneficiado alguma vez de qualquer formação específica. O primeiro testemunho que entendo dever prestar sobre este «curso completo», da autoria de Rui Rodrigues e editado pela FCA - Editora de Informática, com o patrocínio da empresa Credinova, é o de funciona.

Funciona como curso auto-instrucional (se completo, ou não, é outra história), funciona como manual prático (nada de perder tempo com explicações para além do estrito e imediatamente necessário), funciona como guia de consulta rápida (graças ao seu índice Remissivo bem estruturado; a propósito: sabia que o Word pode criar automaticamente o índice remissivo de qualquer documento?).

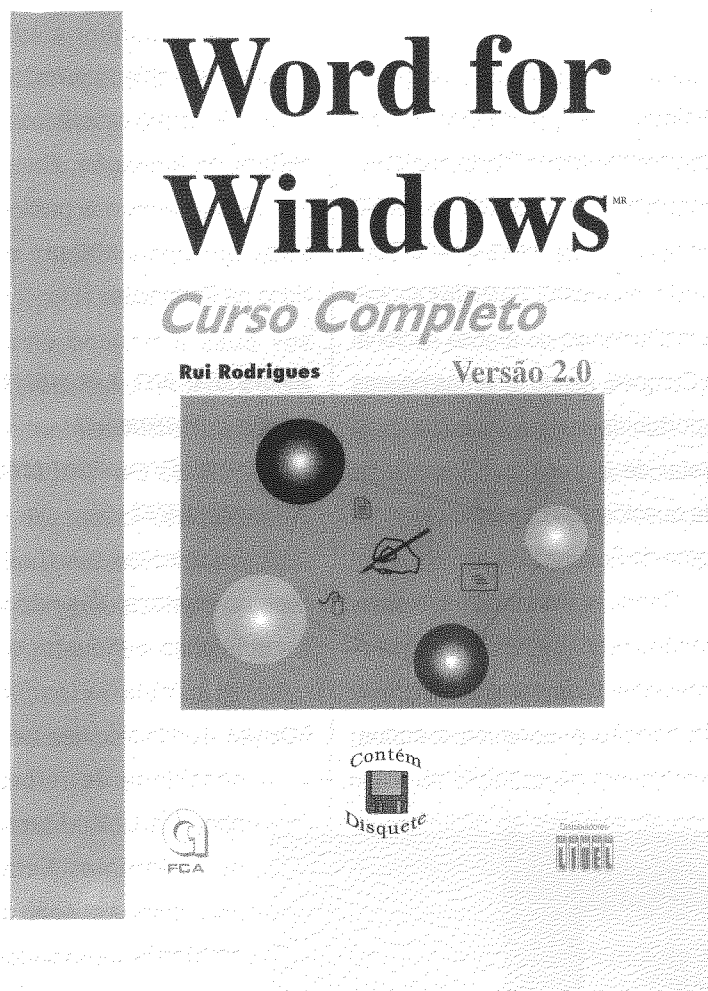
Quando comparado com os tantos inúteis - mas não inócuos, dado o tempo que consomem até se concluir que não servem para nada - «manuais do participante» que costumam ser distribuídos pelas empresas de formação nos verdadeiros e presenciais cursos, ganha em toda a linha.

Se o leitor é ou pretende vir a ser um utilizador do Word for Windows, só tem vantagem em ter à mão este livro de consulta. Mais ainda, se o seu percurso foi inteiramente autodidacta, sem grandes leituras ou sistematizações, pois, provavelmente, estará passando ao lado de algumas das mais triviais potencialidades deste poderoso processador de texto.

Caso o leitor seja um formador esporadicamente encarregue de desenvolver materiais autoformativos, o livro merece ainda outro olhar. Trata-se de um material didáctico multimédia (mais exactamente, di-média) de uma espantosa simplicidade de concepção e de uma grande economia de meios: há um livro, estruturado em 20 capítulos, que

correspondem a outras tantas grandes funções do Word, e há uma diskette contendo material apropriado para a execução de exercícios, capítulo a capítulo. Tudo quanto é preciso ler as informações e as instruções no livro e partir para as experiências e comprovações nos suportes pré-preparados existentes na diskette.

Como é que um esquema tão linear, tão infringidor das boas regras-de-arte da «programação pedagógica» (objectivos, redução informativa, feedbacks imediatos, reorientações individualizadas, etc.) resulta e resulta tão bem? Um dos segredos estará, certamente, na utilidade/recompensa imediata que se obtém do trabalho de aprendizagem. Outro, deverá estar na judiciosa reprodução em papel dos ecrãs do Word: mediante a aposição de consignes sempre simples, de grande eficácia, o leitor é conduzido com naturalidade e rapidez à acção e à exploração do material contido na diskette. Outro, mais impalpável, deverá decorrer de prolongado convívio do autor com



as «resistências» que o programa oferece ao utilizador comum. Tudo isto servido por uma particular intuição didáctico-pedagógica.

São os seguintes os capítulos e apêndices da obra:

- Noções Básicas
- Abrir, Gravar e Imprimir um documento

- Idents e Margens
- Formatar Parágrafos e Caracteres
- Styles
- Cabeçalho, Numeração e Pé-de-Página
- Títulos e Índices
- Procurar e Alterar texto
- Visualização de documentos
- Criar Tabelas

- Editor de Gráficos - o Graph
- Editor de Desenhos - o Draw
- Editor de Letras e Equações
- Utilização do Frame
- Criar Colunas de texto
- Procurar Ficheiros
- Criar cartas, envelopes e Unir documentos
- Templates
- Macros e Glossários
- Alterar o Toolbar e o Menu Bar
- Instalação do Word
- Configuração das Cores e Resolução do Ecrã
- Instalação da Impressora

Na altura em que o leitor lê esta recensão, está já no mercado a versão 6.0 do Word for Windows. É assim, os livros não conseguem acompanhar a informática...

Autor: RUI RODRIGUES

Título: WORD FOR WINDOWS, CURSO COMPLETO, VERSÃO 2.0

Edição: FCA - EDITORA DE INFORMÁTICA, LDA. - LISBOA 1993

Distribuição: LIDEL - EDIÇÕES TÉCNICAS, LDA. AVENIDA PRAIA DA VITORIA, 14 LISBOA

Faria Vieira

Aconteceu...

EUROFORMAÇÃO/94

CONTRIBUIR PARA A CRIAÇÃO DE UMA CULTURA DE FORMAÇÃO

Com a realização da 3.^a edição do EUROFORMAÇÃO que teve lugar de 25 a 27 de Maio de 1994, no Centro de Congressos da Associação Industrial Portuguesa (AIP), os responsáveis pela organização deste Forum - a AIP através de uma Comissão Técnica formada por especialistas ligados ao sistema de Educação, Formação e Investigação - consideram que se

trata de um importante **espaço de diálogo, que importa incentivar e dar continuidade**, dado que a ele confluem importantes especialistas, ligados à Formação e Educação, empresas, parceiros sociais e institucionais de âmbito nacional e Europeu, sendo uma das poucas oportunidades em Portugal para tratar de um conjunto importante de questões que se estruturam em torno da Formação e do Ensino.

Sendo a Formação e a Educação, reconhecidamente, vectores-chave da competitividade e da coesão económica e social,

constitui um objectivo importante contribuir para a **criação de uma cultura de formação**, através de um diálogo aberto e participado pelos principais actores envolvidos na Formação.

APOSTAR NO AMBIENTE PARA FOMENTAR UM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A problemática das **Qualificações no contexto das mutações Tecnológicas e Industriais**, mereceu particular atenção no FORUM. Tendo sido referida a ne-

cessidade de reforçar o papel da União Europeia e dos diferentes Estados-membros na **criação de um ambiente económico favorável à iniciativa privada e ao investimento**, importa incentivar a implementação de medidas que favoreçam os esforços das empresas em matéria de investigação e desenvolvimento tecnológico e uma maior cooperação entre os agentes na base de estratégias relacionais adequadas.



O ambiente, considerado em toda a sua extensão, configura simultaneamente desafios e oportunidades à indústria, tendo em vista a **criação de desenvolvimento sustentável**, o que naturalmente faz apelo a um conjunto significativo de **novas competências e qualificações**, ajustadas às exigências ambientais.

Numa economia cada vez mais global, concorrencial e interdependente, caracterizada por uma progressiva desmaterialização das actividades produtivas, considerou-se importante apostar nos factores qualitativos, associados ao capital humano, por forma a apoiar as reestruturações industriais e a competitividade das empresas.

Para o efeito, a experiência internacional mostra que a construção destes novos factores de competitividade e a plena exploração das tecnologias da informação é facilitada pela adopção de modelos organizacionais com características novas, entre as quais:

- maiores sinergias entre as funções marketing, I&D, produção e recursos humanos;
- maior descentralização, exigindo maior autonomia e responsabilidade dos operadores directos;

- maior polivalência e mobilidade funcional;
- envolvimento de todos os trabalhadores no sistema de qualidade e na resposta ao cliente.

A QUALIDADE DO ENSINO E DA FORMAÇÃO É UM FACTOR DETERMINANTE DA COMPETITIVIDADE

A qualidade do ensino e da formação, no contexto de economias altamente competitivas, foi referida frequentemente no FORUM, como sendo o principal factor determinante de competitividade.

Associa-se, igualmente, a Investigação & Desenvolvimento, factores que potenciam a eficiência da organização industrial e a construção de sistemas de produção flexíveis, naturalmente implicando uma utilização correcta das tecnologias da informação e da comunicação e uma combinação dinâmica entre a inovação dos processos, dos produtos e da organização.

Bastante questionados, foram os actuais modelos de ensino e formação, onde é suposto produzirem-se alterações muito profundas nos próximos vinte anos: **alterar-se-á o conceito de escola e empresa, devendo a pri-**

meira funcionar cada vez mais na óptica empresarial, enquanto que a segunda irá gradualmente perfazer funções nos domínios da formação e da pesquisa.

CRIAR UM CLIMA DE APRENDIZAGEM

Relevando a importância da **aprendizagem organizacional**, no contexto das «empresas que aprendem», urge potenciar a «formação no posto de trabalho» e a «auto-formação», através de uma combinação adequada.

Nesta perspectiva, começa a tomar forma um novo conceito «**a aprendizagem ao longo da vida**», esbatendo também a separação entre formação profissional inicial e formação contínua, o que naturalmente tornará mais intensa a **cooperação entre a Escola e a Empresa.**

Para o efeito, afigura-se, também, necessário aprofundar métodos e estruturas de funcionamento que facilitem o acesso à formação tais como: a **flexibilização do tempo de trabalho para efeitos de formação**; a **exploração dos meios multimédia**; o **desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho qualificantes**, etc.

**DESENVOLVER
UM SISTEMA
DE INFORMAÇÃO
ESTRATÉGICA
SOBRE NECESSIDADES
DE FORMAÇÃO**

Uma importante recomendação do FORUM, vai no sentido do reforço dos procedimentos de coordenação e da **concertação entre entidades empregadoras, entidades formadoras e parceiros sociais** em torno dos objectivos e objecto de formação adequados para cada sector ou grupo-alvo. O que, necessariamente, implica o reforço do **sistema de informação estratégica sobre necessidades de formação e sobre orientação profissional**.

Nesta perspectiva, os objectivos de formação deveriam decorrer de levantamento de necessidades de formação articulando com as opções tecnológicas e organizacionais potenciais em cada sector e deveriam ser inseridos, tanto quanto possível, em «**acordos de modernização**», envolvendo os principais actores, particularmente os empresários e gestores de topo, como líderes do processo formativo em cada empresa.

**A UNIVERSIDADE
DA QUARTA FASE
É UMA OPÇÃO DE RAÍZ
SOCIOLOGICA E CULTURAL**

A Universidade da quarta fase, que começa a emergir, mas cujos contornos estão ainda a formar-se, é considerada **uma opção de raiz sociológica e cultural**, tendo como característica fundamental **formar pessoas para o emprego e para o lazer**, proporcionando uma base cultural dominante e aspectos curriculares alargados.

**O REFORÇO DOS APOIOS
DO ESTADO PORTUGUÊS
À I&D NAS EMPRESAS**

A propósito do tema da Cooperação e I&D na Formação, mereceram destaque várias recomendações, entre elas, a necessidade de um maior apoio do Estado Português à I&D nas empresas, em conformidade com níveis próximos dos da União Europeia, esperando-se que os novos programas, particularmente o PEDIP II e o PRAXIS XXI, desempenhem cabalmente esse desiderato.

A cooperação Universidade-empresa, viabilizando a participação e a contribuição da comunidade científica na pro-

dução do saber, no quadro das empresas, explorando formas inteligentes de cooperação, é algo que deve ser apoiado. Quanto a este propósito, foi referido o papel positivo do Conselho para Cooperação Ensino Superior - Empresa.

**É NECESSÁRIO DAR
UM SALTO QUALITATIVO
NO NOVO QCA**

A propósito do novo Quadro Comunitário de Apoio (QCA), foi reconhecido pela generalidade dos oradores que é **necessário dar um salto qualitativo**, que aliás é já visível ao nível das intenções e da sua formalização.

Mas para que tal venha a ser uma realidade em toda a extensão é importante estar atento a uma conjunto de problemas e questões que em muitas situações estiveram presentes no QCA anterior, nomeadamente:

- a experiência do anterior QCA poderá permitir o estabelecimento de critérios de análise e de uma valorimetria de custos standard adequados a cada tipo de formação, salvaguardando ao mesmo tempo a qualidade e a eficácia da formação;
- a experiência anterior deve contribuir para aperfeiçoar o planeamento e a programação a nível

nacional e a nível das empresas candidatas aos apoios comunitários;

- é necessário pugnar pela credibilidade pública e a moralidade do sistema mediante uma clarificação a todos os níveis de todas as situações que sejam susceptíveis de provocar descrédito;
- afigura-se necessário uma maior articulação entre as políticas de emprego, educação, formação e reinserção no mercado de trabalho.

SATISFAZER NOVAS NECESSIDADES RELACIONADAS COM A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

A propósito da problemática do «mercado de trabalho na Europa e dos desafios de formação profissional e emprego», foram destacados os seguintes aspectos:

- necessidade de uma grande interacção entre a formação e os sistemas de emprego, colocando os meios de formação contínua ao serviço de todos para que possam adquirir os conhecimentos e o saber-fazer



necessários para aceder à vida profissional e manterem as condições de competitividade, na base do conceito de «Formação ao longo da vida»;

- encorajar a cooperação entre centros de formação; favorecer o intercâmbio e a livre circulação de formadores, formandos e investigadores, bem como de ideias e conhecimentos; oferecer melhores possibilidades de reconhecimento académico dos diplomas e dos períodos de estudo; encorajar o diálogo e a concertação com os parceiros sociais, no que se refere à interacção entre a formação e o emprego.

Quanto ao **livro branco**, este deve consubstanciar um **plano de acção**, capaz de **combater o desemprego**, a **exclusão e a desqualificação social e profissional**, dinamizando o **crescimento económico** e lutando **contra o desemprego tecnológico**, o que naturalmente passa pela satisfação de **novas necessidades relacionadas com a sociedade da informação**.

André Magrinho

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E MERCADO DE EMPREGO

Dinamizado pelo IEF (Direção de Serviços de Estudos do Mercado de Emprego), decorreu no Hotel Altis em Lisboa, nos dias 19 e 20 de Maio do corrente ano, um Seminário sobre **Qualificação Profissional e Mercado de Emprego**, que reuniu diversos especialistas para debater o assunto e ao qual assistiram mais de duzentas pessoas.

O Seminário dividiu-se em seis partes: Conceitos Básicos de Qualificação; A Dinâmica das profissões e as Novas Necessidades em Qualificação Profissional; As Novas Tecnologias e a sua Importância para a Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho; Reajustamento entre Oferta e Procura de Trabalho; O Mercado dos Quadros e Profissões Intelectuais e a Nova CNP sua Estrutura e Objectivos.

Para a Professora Ilona Kovacs, consultora da CESO-ID, as exigências da flexibilidade organizacional e profissional aumentam porque as empresas:

- aplicam tecnologias avançadas que implicam a interdependência

de tarefas, fases e/ou funções e uma maior vulnerabilidade face aos erros e falhas;

- enfrentam a instabilidade e segmentação do mercado;
- têm uma mão-de-obra mais qualificada que aspira a trabalho interessante, autonomia e desenvolvimento profissional.

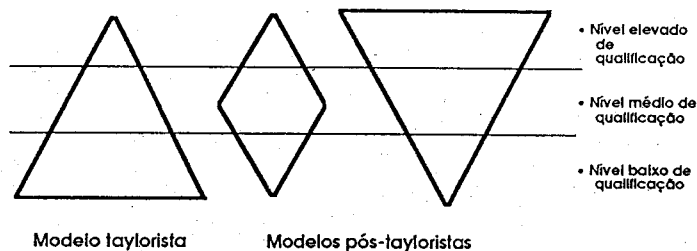
Para aquela professora a estratégia da produção flexível e de qualidade requer novos princípios de divisão do trabalho e uma estruturação flexível de tarefas, nomeadamente:

- A definição mais global e maleável de tarefas e funções em vez da definição estrita e rígida.
- A criação de perfis profissionais híbridos ou mistos em vez de perfis profissionais especializados.
- O trabalho em grupo em vez do trabalho individual exigido pela crescente interdependência tecnológica.

FLEXIBILIDADE E EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO

Ainda segundo Ilona Kovacs uma das preocupações sociais mais frequentes além da eliminação de postos de trabalho, refere-se à desqualificação causada pela utilização de novas tecnologias.

Segundo ela, a escolha e adopção da tecnologia é feita numa perspectiva tecnicista associada a uma organização do trabalho tipo taylorista, a estrutura das qualificações tende a forte hierarquização e/ou polarização. Quando a escolha do sistema técnico é feita numa perspectiva de valorização dos recursos humanos associando-se a novas formas de organização do trabalho, a estrutura de qualificações tende a tornar-se bem diferente conforme mostram as seguintes figuras:



A flexibilidade implica, além da redução da hierarquização e polarização, a desespecialização e desparcelarização do trabalho. Segundo aquela Professora, em vez de especializações estreitas surgem qualificações múltiplas ou híbridas, sendo os trabalhadores no seio de equipas capazes de realizar um conjunto de tarefas variadas com iniciativa e responsabilidade.

A integração vertical e horizontal de tarefas torna possível a redução do número de operações e obter, por essa via, uma economia de tempo. Este tipo de utili-

zação de mão-de-obra visa, assim, não apenas a redução de tempos mortos, mas igualmente o tempo activo.

Assim, o controlo eficaz de um sistema produtivo caracterizado pela complexidade e crescente integração, requer formação polivalente e comunicação entre os diversos grupos e funções interdependentes.

Também as intervenções dos Professores Américo Ramos dos Santos, Margarida Chagas Lopes, Brandão Moniz, Mário Bairrada e Drs. Maria da Conceição Cerdeira, Henrique Coelho, Manuela

Portela e Luís Albuquerque, foram interessantes de seguir.

No Seminário foram ainda distribuídos dois livros com os títulos «*As Empresas e a Dinâmica das Profissões*» e «*Qualificações e Mercados de Trabalho*» dos quais muito poderão beneficiar os estudiosos, os organismos e as empresas, na medida em que constituem um manual de informações que podem ser de grande utilidade.

António Mão de Ferro

FORMAR MEA CULPA

Lamentavelmente publicámos no anterior número da FORMAR um artigo – «Para uma Formação Profissional de Qualidade» – com algumas gralhas e imprecisões.

Do facto aqui ficam as nossas desculpas ao autor e aos nossos leitores.

Segue-se uma errata ao respectivo artigo para tentar colmatar as deficiências registadas e que poderiam originar leituras erradas.

ERRATA

- A locução «formação profissional», sempre que aparece, deverá ter maiúsculas iniciais.
- Na 1ª página (67), no texto da alínea a), o texto «saltou» uma linha (oito palavras), sendo a redacção correcta do final do período: «[...] funcionamento do meio de trabalho e adquiriram um conhecimento preciso das técnicas, procedimentos e materiais adequados; [...]»
- Na página 68, o 2º período do 6º parágrafo deve terminar com dois pontos e não com ponto: «[...] **o projecto de formação, ao enunciar:**».
- Ainda na página 68, na 2ª linha da 2ª coluna, onde estão dois pontos deve estar um ponto-e-vírgula: «[...] a sua obtenção; e [...]».
- Na mesma coluna, 5º parágrafo, onde se lê: «**as formas de organização e funcionamento** da acção de formação; duração [...]», deverá ler-se: «**as formas de organização e funcionamento** da acção de formação:
 - duração, [...]».
- Na mesma coluna, na 1ª linha a contar do fim, a palavra **acompanhamento** deve estar entre aspas.
- Na página 69, no fim do 1º parágrafo da 2ª coluna, onde estão dois pontos deve estar ponto-e-vírgula.
- Na mesma coluna, as linhas da 18ª à 24ª devem ser recolhidas.
- O antepenúltimo e penúltimo períodos desta coluna devem terminar com ponto-e-vírgula.
- Na 3ª coluna da mesma página, o 5º parágrafo deve terminar com dois pontos e não com um ponto.

1. IMPORTÂNCIA DA SENSIBILIZAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS PARA O NOVO QCA

O novo QCA constitui, só por si, um dos principais motores para o desenvolvimento nos próximos seis anos.

No entanto, ele poderá ser utilizado com maior ou menor eficácia nas empresas, maior ou menor impacto nas regiões, tudo dependendo da capacidade para ser ajustado às necessidades e dinâmicas dos agentes de desenvolvimento.

A sensibilização dos empresários para o novo QCA é essencial e passa também muito pela sua capacidade de delinear estratégias e projectos para as empresas, o que depende de diversos factores: quadros técnicos, perspectivas e mercado, equilíbrio económico, confiança, etc.

Vai ser necessário, não apenas sensibilizar como sobretudo apoiar as empresas nesta caminhada do final do século, em que muitos conceitos e factores de desenvolvimento estão em mudança acelerada, tornando irrelevantes as bases em que a economia antes assentava.



Por isso, a sensibilização e o apoio concreto, aos empresários, a diversos níveis de complexidade (sectorial, regional, estrutural, internacional) irão requerer recursos superiores aos utilizados no passado, em matéria de informação, formação, demonstração, etc.

Por outro lado, poderíamos incorrer num erro se pensássemos na sensibilização como algo a utilizar apenas no começo. Ela terá de ser permanentemente e, por sua vez, articulada com avaliação contínua dos resultados e impactos. Este é um ponto essencial e que carece de maior rigor que no passado.

Com efeito não basta a motivação para melhorar, é preciso conhecer com rigor em que direcção fazê-lo e que escolhas a evitar.

2. OBJECTIVOS DA REALIZAÇÃO DO CICLO DE COLÓQUIOS

O Ciclo de Colóquios organizado pela AERLIS, para além da

sua função informativa serviu também para pôr à prova um modelo mais descentralizado e próximo das sub-regiões, contrariando assim a tendência para concentrar em Lisboa todas as realizações desta natureza.

Não temos dúvidas quanto ao elevado número de envolvimento nestas cinco acções e concluímos também que há que melhorar este modelo, mais apostado num público de PME's.

Por outro lado, a estrutura do Ciclo de Colóquios com um primeiro meio dia virado para os programas de impacto na região (ambiente, turismo e desenvolvimento regional e local), e um segundo meio dia centrado nas empresas (PEDIP II, Emprego e Formação e Internacionalização), procurou levar esta dupla dimensão da modernização aos participantes, o que nos pareceu ser equilibrado e estar mais de acordo com a nossa missão de associação regional.

3. IMPORTÂNCIA DO PAPEL DOS AGENTES LOCAIS PARA A DIVULGAÇÃO JUNTO DOS EMPRESÁRIOS

Esta é uma questão central, e que terá de ser bem compreendida, sobretudo por parte dos gestores dos programas.

A complexidade da oferta de oportunidade requer um poderoso sistema de interface com a procura, tantas vezes desprovida de agentes técnicos e de perspectiva.

As associações regionais poderão aqui ter um papel de grande importância, pela sua capacidade de desempenho deste papel de interface.

No entanto há também que preparar os técnicos destas associações para fazerem uma correcta interpretação dos contextos e realidades do mundo empresarial regional. É uma formação muito elástica que não se aprende em qualquer curso e leva tempo a ter sucesso. Assim diremos apenas que importa valorizar estes agentes e as respectivas associações.

Este tema está a ser objecto de um estudo promovido pela Comunidade, a nível dos Doze, de tal forma existe a consciência, que a oferta dos Quadros Comunitá-



rios de Apoio não chegou tão longe como seria desejável, esbarrando com barreiras de falta de comunicação, de falta de quadros e de projectos.

Não haja dúvidas que, se soubermos agir e nos derem condições, esta é a hora das associações regionais.

4. CONCLUSÕES A TIRAR DO CICLO DE COLÓQUIOS

Muita coisa já foi dita. Em termos quantitativos abrangemos cerca de quatrocentos participantes, o que é razoavelmente bom.

No entanto o mais importante foi o que esta organização obrigou a mexer com os agentes locais,

nomeadamente com as autarquias, associações locais, meios de comunicação social e outros.

Por outro lado, sabemos que agora teremos que dar continuidade ao processo, de diversas formas, porém sobretudo com informação mais técnica e objectiva, o que é possível a partir da publicação dos regulamentos dos programas.

Finalmente, concluímos que muito aprendemos com esta acção. Muito há ainda a fazer para que a sensibilização aos empresários para o novo Quadro Comunitário de Apoio produza os desejados efeitos.

Pereira Bastos

**FEIRA
DE FORMAÇÃO 94
Centro Empresarial
de Setúbal
13 a 17 de Março**

É altura de iniciar o planeamento da **FEIRA DE FORMAÇÃO 95**, começando por fazer uma retrospectiva do desenvolvimento da FEIRA que recentemente se realizou.

Com cerca de 12.000 visitantes e 52 expositores, a **FEIRA DE FORMAÇÃO 94** foi sobretudo uma experiência que confirmou o interesse e a importância do tema confirmado pela presença de Suas Exas. os Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Educação e Desporto, que a inauguraram.

Assim, retomar a ideia base de fazer uma feira dedicada à Formação, nas suas vertentes da Formação Inicial, Formação Pro-

fissional e Formação para Grupos Especiais, é com certeza uma primeira conclusão.

A abordagem de temas como a "Integração dos Jovens no Mercado de Trabalho" e a "Adaptação da Mão-de-Obra

às Mutações Industriais", tendo em atenção o Livro Branco da Comunidade sobre "Crescimento, Competitividade, Emprego – Os desafios e as Pistas para entrar no Século XXI", levará a **FEIRA DE FORMAÇÃO 95** a manter a sua vertente regional, procurando, simultaneamente, ganhar uma dimensão transnacional, com realce para

Visita à **FORMAÇÃO 94**, momentos após a inauguração da Feira. (da Esq.p/Dir.)

Eng. Fidélcio Guerreiro, Presidente AERSET;
Dr. Fernando Almeida, Secretário de Estado da Educação;
Dr. Pinto Cardoso, Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional e Eng. Manuel Serra, Vice-Presidente do Depto. Formação da AERSET



as iniciativas comunitárias como os novos programas "Leonardo" e "Sócrates".

São ainda aspectos a considerar, a possibilidade de garantir uma mais significativa participação das Escolas bem como de sectores como o dos Livros e do Material Didáctico.

Nas actividades Paralelas, podem-se incluir, com o apoio do Instituto Português da Juventude, para além da Poesia, do Teatro de Rua, da Música e da Tuna Académica que aconteceram este ano, outras actividades de iniciativa de outros promotores.

No que diz respeito aos seminários, as audiências, por um lado reflectiram o interesse dos temas e, por outro, realçaram algumas

FORMAÇÃO 94

Feira de Formação

deficiências de divulgação. Temas como Ciências do Desenvolvimento e Cooperação, a Formação de Professores, a Formação Profissional nas Pequenas Empresas, o QCA – Fundo Social Europeu e a problemática da SIDA nos locais de trabalho, parecem-nos suficientemente importantes para continuarem a ser debatidos.

Cabe aqui destacar o envolvimento do Instituto de Emprego e Formação Profissional, através da área de Coordenação para a Península de Setúbal, que concretizou a realização de uma das melhores demonstrações de Formação Profissional Simulada, até agora realizada. Também a Delegação Regional de Ensino de

Lisboa proporcionou a oportunidade de algumas escolas poderem mostrar a “revolução” que está a acontecer a nível do Ensino Técnico-Profissional. De salientar a importância da participação das Escolas Profissionais.

Foi significativa a participação do FORSET – Departamento de Formação da AERSET com as Associadas que integram o respectivo plano de Formação.

É nossa convicção que a Feira de Formação deixou de ser apenas uma tentativa de afirmar a importância que a AERSET efectivamente atribui à Formação, para passar a ser uma feira de prestígio pela qualidade da realização e pela relevância indiscutível do tema.

1º SALÃO DE ORIENTAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL

O 1º Salão de Orientação Escolar e Profissional que decorreu na Batalha entre os dias 20 a 25 de Maio, proporcionou um importante espaço de diálogo onde confluíram os principais actores com responsabilidades nos domínios da Educação, Orientação e Formação Profissional.

O Salão foi inaugurado com a presença de 78 instituições representadas por 220 stands. A participação activa e a expressão dos diversos actores institucionais – Instituto de Emprego e Formação Profissional, Direcção Regional da Educação do Centro, Instituto Português da Juventude, Comissão Coordenadora da Região Centro, Associação dos Psicólogos Portugueses, Universidades, Institutos Politécnicos, Escolas Superiores, Escolas Profissionais e outros – reflectiu o reconhecimento inequívoco da importância que reveste este tipo de informação nos processos de orientação, decisão e escolha escolar e profissional.

Neste sentido, a Comissão Organizadora – Instituto Português

Aspecto Geral da FORMAÇÃO 94, Feira de Formação, no Centro Empresarial de Setúbal





Aspecto geral do 1º Salão de Orientação Escolar e Profissional

da Juventude e Direcção Regional da Educação da Região Centro – apostou num processo alargado de informação/acção abrangendo quase toda a oferta formativa e educacional disponível na Região Centro particularmente e no País em geral.

O universo empresarial ocupou também um lugar de destaque, nomeadamente através do testemunho de experiências inovadoras.

Numa era de mudanças estruturais radicais, o processo de orientação escolar e profissional, associado à transição complexa da escola para o mundo do trabalho, vem colocar novos desafios e tem que ter necessariamente um tratamento privilegiado.

Nesta perspectiva, a reali-

zação do certame permitiu uma continuidade e aperfeiçoamento do trabalho desenvolvido pelos serviços de Psicologia de Orientação Escolar e Profissional integrados no sistema educativo, contribuindo assim para uma aproximação efectiva entre a escola e o mundo do trabalho.

O evento foi também concebido a pensar numa alargada adesão de destinatários: não só os estudantes, mas também todos os profissionais em geral à procura, cada vez mais, de um processo de Educação e Formação permanentes, permitindo assim uma resposta à reestruturação constante e rápida das empresas, da indústria e das organizações sociais em geral. Torna-se indis-

pensável também aqui, proporcionar um conjunto de capacidades e perfis que permitam ao profissional flexibilidade e capacidade de adaptação para dar resposta às exigências cada vez mais complexas e a conteúdos de configuração efémera.

O êxito e a utilidade do Salão foram reconhecidos pelos cerca de 60 000 visitantes – alunos, professores, técnicos, encarregados de educação e público em geral

– que defenderam acaloradamente a continuidade do mesmo.

Não deixaremos de salientar o importante e árduo trabalho desenvolvido pelo Núcleo Regional do Centro de Paralisia Cerebral de Coimbra no sentido da inserção socioprofissional da pessoa portadora de deficiência mental.

E se, o Sol, fonte de luz e de vida, nasce simbolicamente no Oriente, a orientação escolar e profissional, sinónimo de desenvolvimento e crescimento pessoal e social, tomou forma e dinamismo num palco iluminado e privilegiado para ajudar a levar a bom cabo tão importantes decisões.

**Augusta Maria Duarte
de Carvalho**

ENCONTRO DE ENFERMEIROS APONTA NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

1.º Encontro Nacional de Enfermagem de Saúde Ocupacional 13 a 15 de Abril de 1994

Estes três dias de Encontro foram organizados por um grupo de enfermeiros de saúde ocupacional com a colaboração da Associação Portuguesa de Enfermeiros e teve lugar na Fundação Calouste Gulbenkian em Lisboa.

Os objectivos deste encontro foram:

- reunir os enfermeiros de saúde ocupacional que trabalham isolados em empresas;
- divulgar experiências de trabalho;
- discutir os problemas relacionados com trabalho em enfermagem de saúde ocupacional;
- analisar as necessidades de formação específica em enfermagem de saúde ocupacional;
- discutir a actual legislação portuguesa no âmbito de higiene, segurança e saúde no trabalho.

Foram convidadas duas enfermeiras de Saúde Ocupacional da Finlândia, que partilharam com o grupo os seus conhecimentos e as suas experiências.

Este encontro superou as expectativas quanto ao número de participantes.

De todos os temas debatidos ao longo dos três dias os participantes apontaram como principais prioridades :

- A criação de programas de formação específica em enfermagem de saúde Ocupacional não só de nível académico mas também de formação contínua;
- O reconhecimento legal dos enfermeiros de saúde ocupacional.

Para a concretização deste encontro contribuiu de forma significativa a colaboração prestada quer do Instituto de Emprego e Formação Profissional quer do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

Também deram a sua inestimável colaboração a Câmara Municipal de Almada e a Câmara Municipal de Loures.

Fernanda Batista

A Comissão Organizadora do Congresso, com as especialistas estrangeiras convidadas



Vai acontecer...

QUALIFIKATION 94

Hannover - 27 a 30 de Setembro

Qualifikation 94 vai ser a primeira Feira Internacional dedicada exclusivamente à Formação Profissional.

350 Expositores, numa área de exposição de 9 000 m². Paralelamente decorrerão vários debates animados por especialistas europeus e americanos.

Para mais informações:

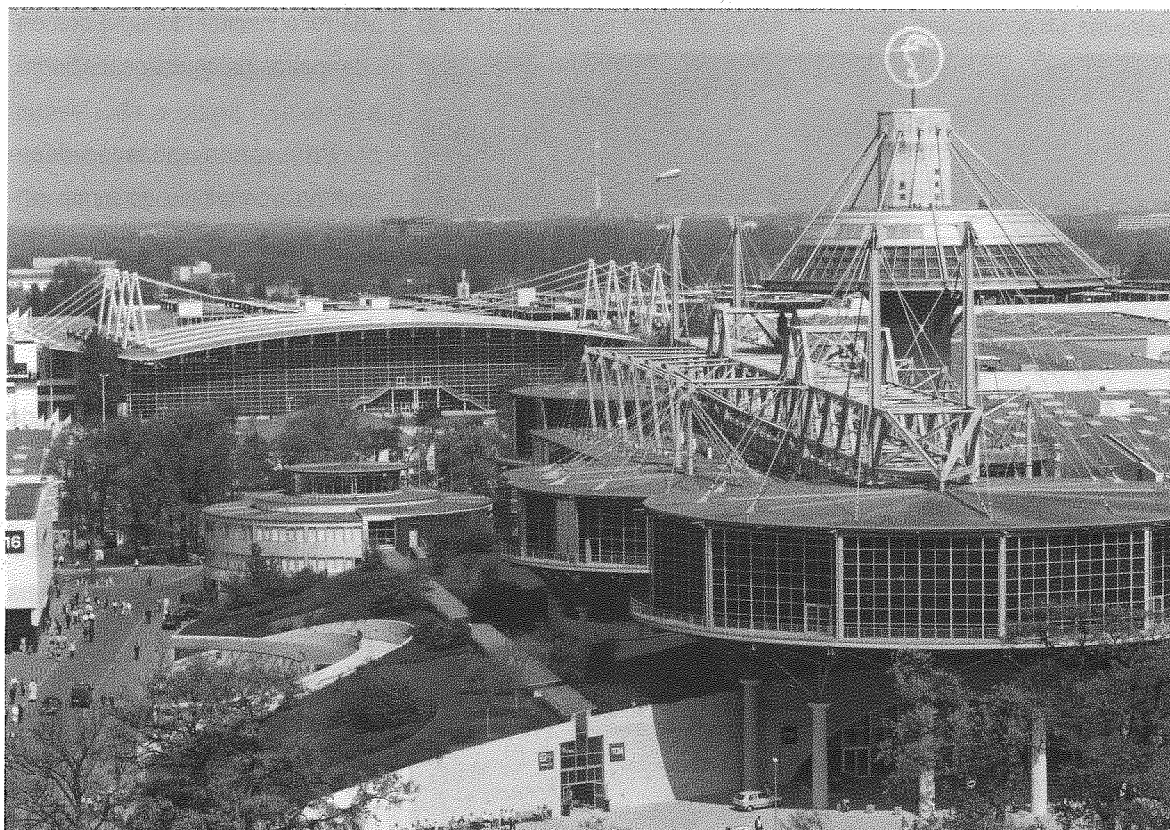
**Câmara de Comércio e Indústria
Luso-Alemã**

Sede:

Lisboa, Av. da Liberdade, 38 - 2º
Tel. 321 12 00
Fax. 346 71 50

Delegação:

Porto, Av. da Boavista,
3523 - S. 308,
Tel. 610 10 80
Fax. 617 20 14



CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA DE VESTUÁRIO E CONFECÇÃO

CINAC



REVISTA TÉCNICO - PEDAGÓGICA DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO E VESTUÁRIO

ESTILISMO
MODELAGEM
CORTE
COSTURA

APOIO ÀS EMPRESAS

MANUTENÇÃO
ORGANIZAÇÃO
QUALIDADE
NOVAS TECNOLOGIAS

LISBOA - RUA PROF. BERNARDO DOS SANTOS, LT. 1050 - CP 1500 - TEL: 774 15 35 / 40 / 46 - FAX 774 41 44
COVILHÃ - ESTRADA DO SINEIRO, 1 A 5 - CP 5006 - TEL: E FAX 075 / 202 35 78
CASTELO BRANCO - ESTRADA N.º 10 - CRUZ DE MONTAIVÃO - CP 6000 - TEL: E FAX 022 / 2 40 73
SANTARÉM - RUA 10 DE ABRIL, N.º 8 - ACTO DO BEXIGA - CP 2000 - TEL: E FAX 340 / 2 02 10



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

TEM DIFICULDADE
EM ENCONTRAR EMPREGO?



**PROGRAMA
FORMAÇÃO/EMPREGO**