

FORMAR

2 PREÇO 200,00
2 JANEIRO
TRIMESTRAL

REVISTA DOS FORMADORES



Métodos Pedagógicos

As (des)ilusões do Formador
Educação à Distância



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

EMPRESAS ORGANISMOS PÚBLICOS CENTROS DE FORMAÇÃO

QUE PRECISAM DE MONITORES OU QUADROS
COM COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS

PODEM RECORRER AO **PO 2.3**. PARA:

REALIZAÇÃO DE ACCÕES DE FORMAÇÃO

- PARA PESSOAL PRÓPRIO OU EXTERNO
- EM QUALQUER SITUAÇÃO PROFISSIONAL
- DE CONTEÚDO TÉCNICO/PEDAGÓGICO
OU PEDAGÓGICO
- COM APOIOS QUE CONSIDERAM O
NÍVEL E SITUAÇÃO DOS FORMANDOS

CONTACTE OS
CENTROS DE EMPREGO
PEÇA OS
REGULAMENTOS ESPECÍFICOS

CNFF/NPR 1991



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

E D I T O R I A L

Num recente Encontro promovido pelo **IEFP** foi discutido o programa como instrumento pedagógico tendo-se reflectido sobre a própria gestão dos sistemas de formação que existem no nosso País.

A este título foi referida uma classificação de extremo interesse que divide os programas de Formação em **fechados**, ou aqueles em que os conteúdos e até a forma de os tratar são pré-definidos, e **abertos**, em que os temas são um referencial que deve ser adaptado a cada contexto, ou seja, a cada grupo em formação, ao seu nível, e necessidades.

Entre estes dois tipos há, evidentemente, nuances. Também, cada tipo de programa põe problemas diferentes, quer na execução dos instrumentos respectivos, quer na própria preparação dos formadores. A execução dos instrumentos pedagógicos é mais exigente e mais demorada, quanto mais «fechado» é o programa, ou seja, a dificuldade e a morosidade crescem com o aumento do rigor e pré-definição dos instrumentos e recursos didácticos.

Inversamente é facilitada quando, apenas, são fornecidas ao formador indicações largas sobre os temas a abordar, tendo este que definir, no pormenor, materiais, conteúdos das sessões e todos os instrumentos indispensáveis à execução de um ensino de qualidade. Pelo contrário, e como se compreende, quanto mais «aberto» é o programa, maior é a exigência sobre o docente, sobre o seu nível de base e a sua capacidade de adaptação aos públicos e de elaboração de didácticos. Assim, uma política de «abertura de programas» pressupõe uma política de recrutamento e Formação de docentes a ela ajustada.

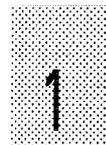
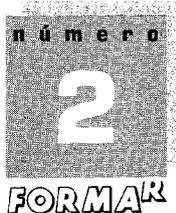
Uma constatação de grande importância é esta: não há uma via única no que respeita aos programas de educação ou formação, antes existindo vias alternativas que apresentam, cada uma, características próprias, as suas vantagens e os seus inconvenientes, que recomendam a sua utilização em circunstâncias e condições diferentes.

Os **programas abertos** ou **fechados** não são, também, igualmente, exigentes no que respeita à sua execução. Há, no caso dos **programas abertos**, uma evidente facilidade de obtenção. Uma simples listagem de conteúdos é alcançável num período curto e pode ser, em certas condições, igual ou melhor que uma longa listagem de documentos ou instrumentos pedagógicos de um **programa fechado**. Isto significa que em áreas de maior inovação técnica é mais eficaz, e, portanto, aconselhável, o recurso a **programas abertos** servidos por monitores com qualificação elevada. Esta orientação permite obter em domínios técnicos de grande mudança, onde o prazo é essencial, resultados rápidos. É o recurso a este tipo de soluções que explica o rápido avanço, em áreas inovadoras, de algumas entidades sem tradição de formação, enquanto outras parecem impossibilitadas de aí ter qualquer intervenção.

Podemos talvez afirmar em conclusão que hoje, na Formação Profissional como em tantas outras áreas, estamos face a situações diversificadas que, em vez de resposta através de «um sistema universal», justificam a utilização de várias soluções, modelos, e métodos de trabalho, com implicações a todos os níveis, desde a própria elaboração dos programas ao recrutamento e à formação de formadores. O objectivo dos sistemas de formação, nos nossos dias, é a criação de uma resposta mais eficaz às necessidades da economia e sociedade que, sectorialmente, apresentam diferentes níveis e dinamismo, exigindo assim, também, uma grande diversidade de soluções das mais expeditas, às tecnicamente mais acabadas.

A FORMAR, que apresenta, agora, o seu segundo número, teve uma adesão verdadeiramente excepcional junto do nosso público relativamente às expectativas existentes e ao que tínhamos planeado. Fomos, assim, obrigados a aumentar de imediato a tiragem, que é a nossa resposta ao interesse manifestado pelos leitores, apoio indispensável para esta iniciativa do **IEFP**.

José Casqueiro Cardim



FORMAR

PROPRIEDADE : Instituto do Emprego e Formação Profissional

DIRECTOR

José Casqueiro Cardim

DIRECTOR EXECUTIVO

Carlos Fontes

COORDENADORA

Maria Viegas

CONSELHO EDITORIAL

Carlos Fontes, Henrique Tovar Faro, João Marques de Almeida, José Casqueiro Cardim, Júlio Freches, Maria Viegas

COLABORARAM NESTE NÚMERO

Ana de Oliveira, Ana Luisa de Oliveira Pires, Carlos Catalão Alves, Carlos Fontes, Fernando Carvalho, Isabel Real, João Pinheiro, José Casqueiro Cardim, José Lencastre, Leonor Sousa, Lucília Ramos, Luís Filipe Faria Vieira, Luísa Orvalho, Madalena Feu, Manuel Ribeiro, M^º do Carmo Abreu, M^º dos Anjos Almeida, M^º Helena Antunes, M^º Luísa Falcão, Maria Viegas, Matos dos Santos

CAPA

Arte Final

PLANO E APOIO GRÁFICO

José Mourão

ILUSTRAÇÃO

Carlos Marques, Eduardo, José Carlos, José Mourão

REDACÇÃO E ASSINATURAS

Centro Nacional de Formação de Formadores
Rua de Xabregas, 52 - 1900 Lisboa

EDIÇÃO E DISTRIBUIÇÃO:

Núcleo de Informação e Relações Públicas
Rua das Picoas, 14-9º - 1000 Lisboa

COMPOSIÇÃO, MONTAGEM E IMPRESSÃO

Sociedade Tipográfica, SA
Rua D. Estefânia, 195 - 1000 Lisboa

Nº 2 - Janeiro/91

Periodicidade: trimestral

Tiragem: 8.000 ex.

Depósito legal: 36959/90

Os artigos assinados, são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões da Comissão Executiva do I.E.F.P.

É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a revista;

Toda a correspondência deverá ser endereçada para:

Revista Formar

Centro Nacional de Formação de Formadores
Rua de Xabregas, 52 - 1900 Lisboa
Telef: 8582967 / 8584701
Fax: 8585562

C O L A B O R A Ç Ã O

NORMAS

1. ASPECTOS FORMAIS

Os artigos deverão

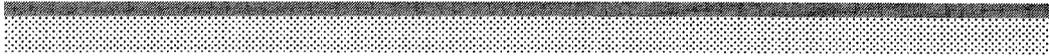
- ter título;
- ocupar até 3/4 páginas dactilografadas (o tema central pode ter um máximo de 15), cada uma com 25 linhas, e cada linha com 60 caracteres;
- estar estruturado em secções com subtítulos, numeradas ou não;
- ser acompanhado de 3 ou 4 frases chave que ressaltem do texto e que possam ser inseridas 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 3 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 enviadas para redacção da FORMAR.

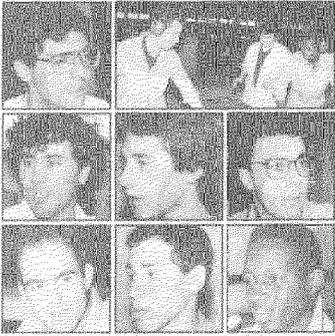
A
C
I
N
C
F
T
A
H
C
I
F



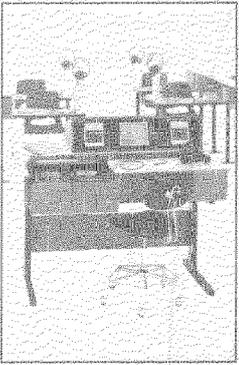
MÉTODOS



Modo de gestão da rede de relações... (Pág. 4)



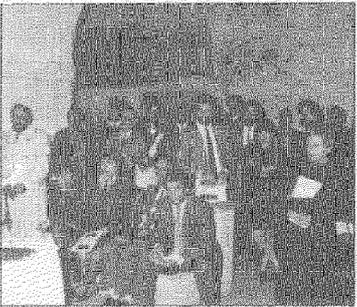
O que eles pensam de nós... (Pág. 28)



Multimédia, uma nova secção. (Pág. 56)



Visita a um Centro de Formação... (Pág. 49)



Ecos do lançamento da nossa Revista. (Pág. 71)

MÉTODOS PEDAGÓGICOS • <i>João Pinheiro, Lucília Ramos</i>	5
LÉXICO	13
ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE ELABORAÇÃO DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL • <i>Matos dos Santos</i>	14
ENG. MAMEDE DA COSTA E O PROGRAMA INFORJOVEM • <i>Isabel Real</i>	20
AS (DES)ILUSÕES DO FORMADOR • <i>F. Carvalho</i>	24
BANDA DESENHADA	27
O QUE ELES PENSAM DE NÓS... • <i>Maria Helena Antunes</i>	28
MOTIVAR UM GRUPO • <i>Ana Luísa de Oliveira Pires</i>	35
A DIFICULDADE DA MUDANÇA... • <i>Maria Helena Antunes</i>	38
NOSSAS PUBLICAÇÕES	41
DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO À EXPERIÊNCIA DE UM CENTRO DE GESTÃO PARTICIPADA • <i>José Casqueiro Cardim</i>	42
INQUÉRITO ÀS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DAS EMPRESAS PARA O TRIÊNIO DE 90/92 • <i>Maria dos Anjos Almeida</i>	45
UMA VISITA AO CITEX • <i>Maria Viegas</i>	48
TRABALHO FORMAÇÃO ALGUMAS LEITURAS • <i>Ana de Oliveira</i>	54
EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA A "TERCEIRA VAGA" DA FORMAÇÃO • <i>Carlos Catalão Alves</i>	56
FORMADORES E FORMAÇÃO MULTIMÉDIA • <i>Luísa Orvalho</i>	60
AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM AMBIENTE DE NOVAS TECNOLOGIAS • <i>José Lencastre</i>	66
ECOS	71
PROGRAMA OPERACIONAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES • <i>Maria do Carmo Abreu</i>	73
DEBAIXO DE OLHO • <i>Livros/Videos</i>	77
NOTÍCIAS	79

S

U

M

Á

R

I

O



MÉTODOS



MÉTODOS PEDAGÓGICOS

▶ *João Pinheiro*

▶▶ *Lucília Ramos*

1 - ENSINAR E APRENDER

Aprender é um termo cujo significado complexo envolve processos de maturidade, pensamento, comportamento e mudança.

Aprender ocorre em ligação com o crescimento e a maturidade, mas as mudanças no comportamento ou na estrutura e funcionamento do cérebro não podem ser consideradas aprendizagens. O crescimento, o desenvolvimento e a maturidade estimulam a aprendizagem e influenciam as formas como ela se processa, mas não são a própria aprendizagem.

A aprendizagem não pode ser forçada. O que se pode fazer, é ajudar alguém a aprender algo. Não se pode assegurar que, através do ensino, a aprendizagem aconteça.

Quando estamos a aprender alguma coisa e estamos motivados para prestar atenção a estímulos relevantes e a promover as atitudes necessárias, podemos esperar aprender de uma forma rápida e eficaz - a aprendizagem torna-se mais profunda quando ocorre em determinadas condições de atenção e de esforço deliberado.

Ensinar, em sentido amplo, consiste em ajudar outra pessoa a aprender.

Implica múltiplas e variadas actividades: aconselhar, demonstrar, dar lições, explicar, compreender os problemas do que aprende, etc. — isto é, ensinar é criar as condições óptimas para que alguém aprenda.

Ensinar alguém a «ser capaz de» obriga a estar atento a um leque alargado de problemáticas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem, que se desenvolvem no concreto da situação de formação.

Deste modo, torna-se óbvio que a aprendizagem não pode ser forçada. O que se pode fazer, repetimos, é ajudar alguém a aprender algo. Não se pode assegurar que, através do ensino, a aprendizagem aconteça - **o ensino não produz aprendizagem.**

Encarar o processo de ensino/aprendizagem nesta perspectiva realça de sobremaneira a importância dos métodos que o formador utiliza, uma vez que eles se constituem enquanto reais formas de gestão desse mesmo processo.

2 - O QUE É UM MÉTODO PEDAGÓGICO

Numa situação de formação podem ser isolados quatro elementos fundamentais: **o formador, o formando, o saber e o método.**

Os três primeiros elementos (formador, formando, saber) não põem qualquer problema quanto à sua identificação, mesmo para aqueles para quem a relação de formação é algo de distinto e vago.

Tal não acontece em relação ao método pedagógico. Alguns formadores e professores confundem o método ou os métodos que utilizam com o aspecto do saber a transmitir e revelam algumas dificuldades em reconhecê-los como elementos autónomos e verdadeiramente fundamentais na relação de formação.

Ao utilizar a explicação-exposição (método expositivo) para explicar o teorema de Pitágoras, o formador faz uma opção metodológica que não se pode confundir com as características do saber a transmitir. Nada obriga a que o referido teorema só possa ser compreendido através de uma explicação magistral. Do mesmo modo, e reportando-nos ainda a experiências vividas na escola por todos nós, se para estudar um texto de Eça de Queiroz os professores utilizam geralmente os questionários dialogados (método interrogativo) nada indica que este seja o único método através do qual os alunos podem estudar e compreender o referido texto.

Estes exemplos são úteis, na medida em que nos ajudam a chegar a algumas conclusões importantes:

— **A escolha do método reveste-se de carácter estratégico por parte do formador/professor e não se constitui como uma necessidade interna dos saberes a transmitir;**

— **O método funciona como modo de gestão de três realidades fundamentais da relação pedagógica: formador, formando, saber e permite que estas três realidades, cuja natureza é distinta, se articulem como um todo harmonioso.**

Assim sendo, o método reveste-se, no seio da relação de formação, de uma importância acrescida, uma vez que permite que os restantes elementos cuja natureza é distinta, se articulem como um todo harmonioso e se assume enquanto «modo de gestão» de um complexo sistema de relações.

A opção clara por um outro método é fundamental para perspectivar uma formação de qualidade. O carácter estratégico, de que se reveste, reside, fundamentalmente, em encarar os métodos como dispositivos, cujo funcionamento correcto permite atingir essa grande finalidade, tendo em conta a complexidade das relações que se estabelecem entre os diferentes intervenientes, os condicionismos e os recursos postos à disposição do formador.

3 - A SITUAÇÃO FORMAÇÃO E O MÉTODO PEDAGÓGICO

Tendo presente o conceito de «método — modo de gestão» iremos, de seguida, analisar esse mesmo conceito do ponto de vista dos outros intervenientes na situação de formação.

Do ponto de vista do saber a transmitir, o método pode ser considerado como uma forma de actuação específica, que permite organizar os conhecimentos de forma gradual e sequencial, possibilitando que sejam realizadas, em primeiro lugar, as aprendizagens tidas como necessárias e indispensáveis à futura aquisição de outros conhecimentos.

Do ponto de vista do formador o método permite pôr em funcionamento um conjunto de técnicas e realizar a gestão correcta dos diferentes instrumentos pedagógicos à sua disposição.

Para os formandos, o método não é perceptível. Estes centram a sua atenção sobre os saberes a adquirir. O método, enquanto dispositivo pedagógico, torna-se progressivamente perceptível à medida que aqueles vão evoluindo na aprendizagem e se vão apropriando do saber.

No entanto, e como já foi dito, é no seio de uma situação de formação concreta que é possível apercebermo-nos da real importância dos métodos na gestão dessa mesma situação.

Como se pode ver na figura 1 o método constitui-se como um elemento central que possibilita a gestão correcta da situação de formação e permite a relação harmoniosa entre os diferentes intervenientes, evitando desequilíbrios que, necessariamente, irão afectar a eficácia da própria formação.

Quando o formador centra exclusivamente a relação de formador sobre si próprio, a sua única preocupação é, muitas vezes, a qualidade da sua «actuação»; os formandos são encarados como simples receptores de saberes acabados e são «manipu-

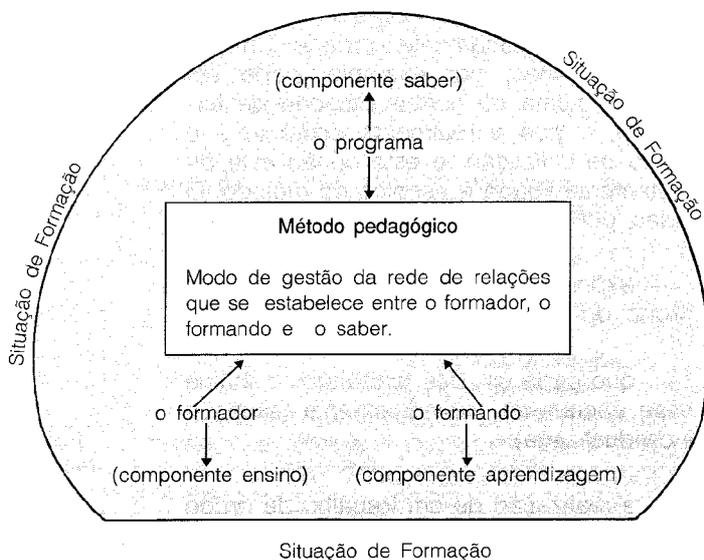
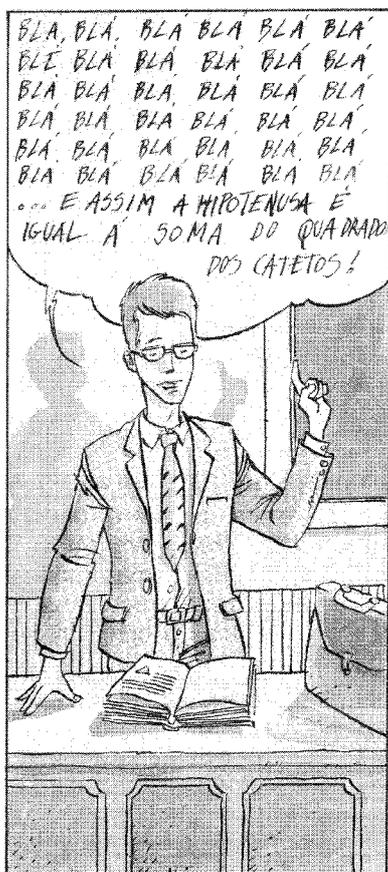


Fig. 1

lados» e «cativados» pelas qualidades da actuação do formador funcionando o saber como um pretexto para desenvolver uma «actuação» de qualidade.

Uma relação especialmente centrada sobre o formando pode conduzir a situações em que a escuta passiva das aspirações e a observação pura e simples dos processos de aprendizagem dos formandos sejam as únicas preocupações do formador. Corre-se, assim, o risco de encarar o saber como uma imposição e de esquecer o objectivo principal da formação — a construção do saber e a aquisição de competências pessoais, sociais, e profissionais.

Se a formação se centra somente sobre o saber e privilegia os conteúdos a transmitir como saberes acabados, corre-se o risco de desprezar a componente humana da relação formador — formando e de acreditar que os formandos se comportam todos da mesma maneira em relação ao



saber e que todos aprendem da mesma forma, o que não é verdade!

4- AS SITUAÇÕES DE FORMAÇÃO, OS INSTRUMENTOS E AS TÉCNICAS

A palavra, o gesto, o quadro, os livros, os computadores, os filmes assim como o simples lápis, a tesoura, ou o tubo de cola são instrumentos de aprendizagem cuja utilidade prática releva directamente da sua importância relativa em situações pontuais, no processo de formação. O importante é que o formador saiba que existe uma multiplicidade de instrumentos à sua disposição, e que consiga fazer a escolha correcta dos mesmos, tendo em conta as realidades das diferentes situações de formação; podemos caracterizar, ainda que sumariamente, três situações:

1. Situação impositiva (dirigida a um colectivo)

É uma situação muito comum em formação e pode caracterizar-se pela apresentação de um conjunto de saberes a um grupo, cabendo a cada indivíduo a tarefa de apropriar-se desses saberes através da actividade intelectual individual.

2. Situação individualizada

Esta situação pressupõe a existência de um verdadeiro diálogo entre cada um dos formandos e um programa de trabalho que o conduza à consecução dos objectivos a atingir, no respeito pelo ritmo de aprendizagem de cada um.

3. Situação interactiva

A verdadeira interacção pressupõe que cada indivíduo possa confrontar os seus saberes com os saberes dos outros e, deste modo, possam, em conjunto, construir um novo saber — finalidade de formação.

Se bem que possa parecer que cada uma das diferentes situações de formação exija

instrumentos de aprendizagem específicos, tal não é completamente verdade. Um documento video, por exemplo, pode ser utilizado numa ou noutra situação de formação, o que é realmente diferente é o modo de utilização, e esta opção está directamente ligada à escolha do método. O video, por exemplo, pode ser utilizado para:

— expor um determinado assunto a um grupo de formandos (situação impositiva)

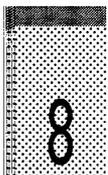
— que cada um dos formandos trabalhe esse documento individualmente (situação individualizada)

— a realização de um trabalho de grupo em que a interacção entre os formandos constitua a base para a construção dos saberes e das competências individuais (situação interactiva)

O importante é o que o formador saiba que existe uma multiplicidade de instrumentos à sua disposição e que consiga fazer a escolha correcta dos mesmos, tendo em conta as realidades das diferentes situações de formação.

Levanta-se, no entanto, o problema das técnicas pedagógicas. A literatura sobre estes assuntos não é unânime no que diz respeito à distinção entre método e técnica.

O que para alguns autores é considerado um método, para outros é considerado como técnica. Não pretendemos entrar nessa polémica e, tendo em conta o conceito de método apresentado, entendemos como técnicas pedagógicas o conjunto de atitudes, procedimentos e actuações que o formador adopta para utilizar correctamente os diferentes instrumentos de formação que dispõe (vide fig. 2). Deste modo, a utilização correcta das diferentes técnicas pedagógicas contribui para que o método desempenhe, de facto, a sua função de gestão da situação de formação.



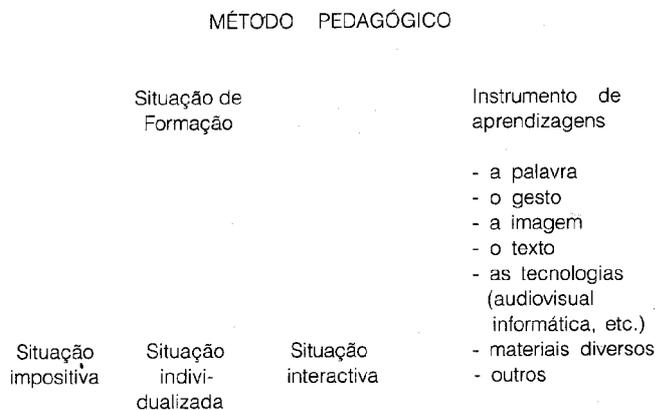


Fig. 2

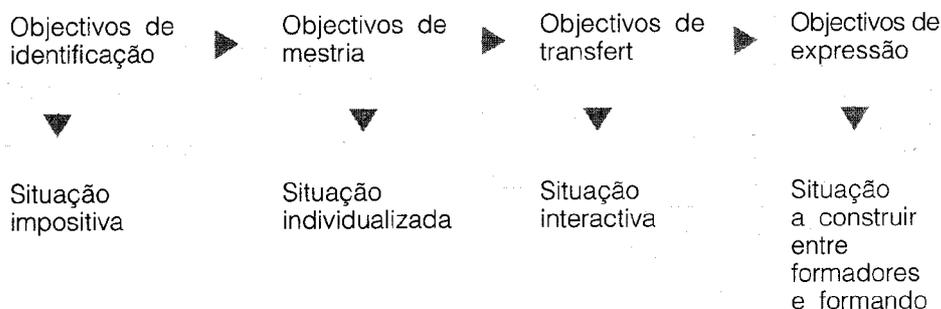
5 - SITUAÇÃO DE FORMAÇÃO, OBJECTIVOS E MÉTODOS

As situações de formação anteriormente referidas devem ser entendidas como o

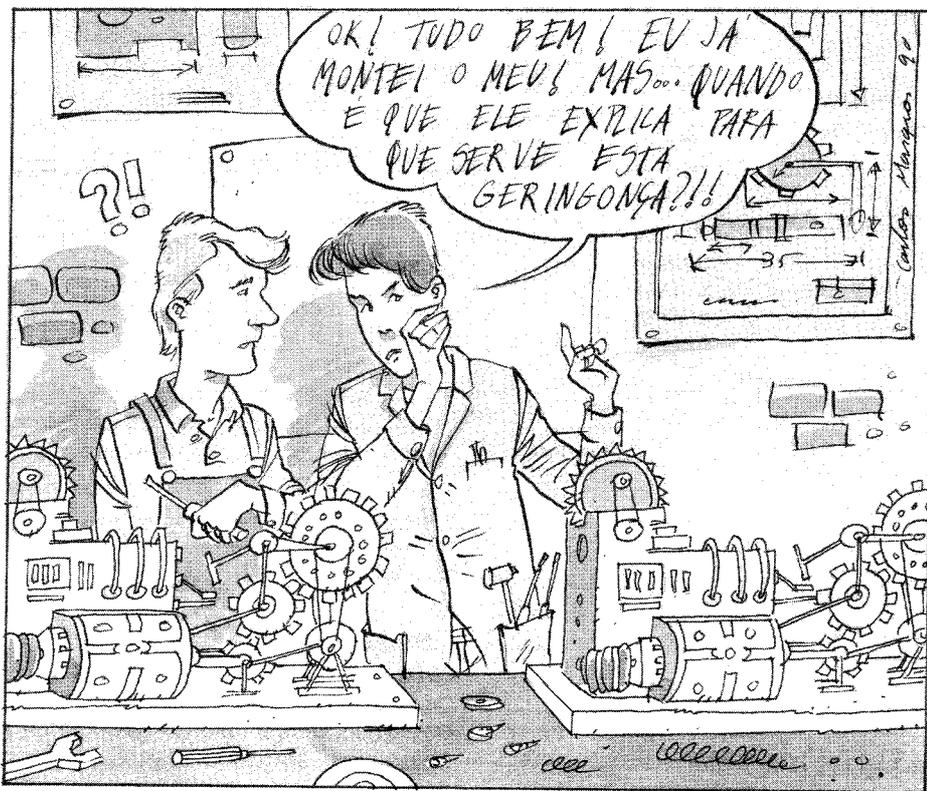
contexto em que se envolve a própria formação. O método a adoptar, enquanto elemento que permite gerir esse contexto, deverá, antes de mais, respeitá-lo e potenciá-lo como factor de aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Fazer uma correspondência directa entre situações e métodos não nos parece totalmente pertinente. Dizer, por exemplo, que os métodos expositivos decorrem de uma situação impositiva não é na íntegra, verdade; esta situação pode acontecer numa fase inicial das aprendizagens e, numa fase final, dependendo dos métodos utilizados, poderá manter-se ou não. O contexto de aprendizagem pode ser modificado, acentuando esta possibilidade de modificação o carácter estratégico da opção do formador por um, ou outro, método.

Esta escolha deverá, pois, estar de acordo com o grau de exigências dos objectivos de formação. Segundo Philippe Meirieu podemos definir quatro tipos diferentes de objectivos, segundo o grau de exigências dos mesmos, que podem ser articulados com as situações de formação anteriormente descritas (vide fig. 3).

Os métodos pedagógicos representam, assim, um papel essencial no evoluir das situações de formação tendo em conta a hierarquização dos objectivos a atingir.



(Fig. 3)



Tudo isto levanta a questão dos métodos à disposição do formador. Diferentes são as tipologias de métodos pedagógicos e elas variam de acordo com as diferentes posturas psicopedagógicas de diferentes autores. No entanto, é comum isolar os seguintes:

- métodos expositivos
- métodos demonstrativos
- métodos interrogativos
- métodos activos

Sumariamente, passaremos a caracterizá-los.

O método expositivo consiste em fazer uma exposição pertinente sobre um determinado saber, seguida de questões dos participantes que requerem resposta do professor ou do formador. A participação dos formandos é relativamente diminuta, limitando-se a receber o que lhe é transmitido. O formador está ausente no que diz respeito à construção do saber por parte do formando. Utilizar unicamente este método conduz directamente à instalação de situa-

ções magistrais. Pode, no entanto, ser uma boa opção para transmitir aspectos do saber que poderão, posteriormente, ser objecto de outro tipo de tratamento.

Os métodos demonstrativos requerem a repetição de determinado procedimento, explicando e mostrando ao formando pelo formador. Um exemplo deste método é o T.W.I. (Training Within Industry) e que pressupõe três fases: exposição, demonstração e aplicação. Os métodos demonstrativos põem ênfase na tarefa a realizar e, se não forem respeitadas as regras de pedagogia geral ou do simples bom senso, correm o risco de esquecer a personalidade do indivíduo que a executa.

Com os **métodos interrogativos** pretende-se dar mais importância ao processo de pensamento independente e activo de quem aprende e assumem especial importância as aptidões e as técnicas de formulação de perguntas. Estes métodos requerem que o formador seja um participante activo, mais a nível de questões formuladas do que das respostas encontradas, e deste modo, os formandos devem

ser apoiados no desenvolvimento de capacidades interrogativas eficientes. Um dos inconvenientes reside na necessidade de um tempo de ensino bastante longo.

Consideram-se **métodos activos** aqueles em que o formando é agente activo, voluntário e consciente da sua própria formação. Estes métodos têm em conta a pessoa na sua globalidade, mobilizando no acto do saber a personalidade do formando. A iniciativa é, assim, atribuída ao formando não podendo ser confundida com o «deixa agir». A autonomia situa-se no facto de o formando escolher livremente o objecto de estudo e os meios de trabalho de modo a que o «fazer» se torne, pouco a pouco, no «saber fazer».

6 - A ESCOLHA DO MÉTODO

A opção sobre o método, ao revestir-se de carácter estratégico por parte do formador, deverá ter em conta três factores fundamentais:

- As características dos formandos;
- As características do saber;
- O condicionamento e os recursos inerentes à situação de formação.

É fundamental que o formador esteja atento às características do saber a transmitir e, mais importante ainda, à forma como os formandos representam esse saber.

Num grupo de formandos existe uma enorme diversidade de estilos e de ritmos de aprendizagem, e é através da escolha e da aplicação correcta dos métodos que o formador faz a gestão dessas diferenças.

Todos conhecemos situações em que os mesmos alunos obtêm bons resultados em determinada matéria com certo professor e, no ano lectivo seguinte, na mesma matéria, têm fracos resultados porque mudaram de professor.

Na maioria dos casos o que está em causa não é a personalidade do professor, mas sim, factores de ordem cognitiva, que se prendem com a relação que cada indivíduo estabelece com o saber - relação filtrada pelos métodos utilizados pelos diferentes formadores.

A relação que cada formando estabelece com a formação pode ser determinante no seu percurso. Esta relação está directamente ligada a factores que se prendem com o meio social de origem e o nível de escolaridade anterior, entre outros.

A escolha do método não é, portanto, uma escolha inocente. Esta escolha pode determinar a «selecção» em termos de resultados finais, pois não podemos esquecer que num grupo de formandos existe uma enorme diversidade de estilos e de ritmos de aprendizagem, e é através da escolha e da aplicação correcta dos métodos que o formador faz a gestão dessas diferenças. Assim como, do ponto de vista da relação com o saber, nenhum método é inocente e pode à partida determinar o sucesso ou o insucesso de alguns formandos, também do ponto de vista sociológico não pode ser considerado neutro. A relação que cada formando estabelece com a formação pode ser determinante no seu percurso. Esta relação está directamente ligada a factores que se prendem com o meio social de origem e o nível de escolaridade anterior, entre outros.

7 - CONCLUSÃO

Quando examinamos as diferentes situações de aprendizagem e estudamos os diferentes métodos pedagógicos chegamos à conclusão de que nenhum método em estado puro é capaz de dar a multiplicidade de respostas que um processo de formação requer.



Todos os métodos podem ser considerados bons quando encontramos neles as respostas metodológicas a situações que se colocam na formação, e quando estas respostas permitem a gestão correcta e harmoniosa do processo.

Por outro lado, todos são maus, quando nos armamos de excessivo rigor metodológico que não nos deixa ver que outros métodos e outras estratégias podem encerrar em si as respostas que há muito procuramos.

Assim sendo, é necessário desconfiar das receitas que solucionam todos os problemas e adoptar uma postura pedagógica baseada na busca dos caminhos que conduzem a uma formação de qualidade.

8 - BIBLIOGRAFIA

Alaluf, Mateo-«Les temps du labeur - formations, emploi et qualifications en sociologie du travail» Bruxelles: Editions de L'Université, 1986

Meirieu, Philippe-«Apprendre...Oui, mais comment»

Paris: Edition ESF, 1988

«L'école, mode d'emploi»

Paris: Editions ESF, 1989

Postic, Marcel-«A Relação Pedagógica»

Coimbra: Coimbra Editora, 1984

Vial, Jean-«Histoire et actualité des méthodes pédagogiques»

Paris: Editions ESF, 1986

LÉXICO

Ensino técnico - profissional

Ensino ministrado após o 9º ano de escolaridade visando a formação de profissionais qualificados de nível intermédio e conferindo uma preparação simultaneamente científica e tecnológica.

Tem a duração de 3 anos, findos os quais o aluno tem direito a um diploma de fim de estudos secundários, que lhe permite o acesso ao ensino superior, e a um diploma de formação técnico-profissional que lhe permite o ingresso no mundo do trabalho.

Aprendizagem

Formação inicial de jovens com escolaridade obrigatória e idades compreendidas entre os 14 e 24 anos, que visa assegurar o desenvolvimento da capacidade e a aquisição de conhecimentos necessários para o exercício de uma profissão qualificada.

Compreende uma formação específica de carácter técnico-profissional, ministrada na empresa ou em centro de formação, e uma formação geral ministrada em estabelecimento de ensino, em regime de alternância.

A disciplina jurídica da aprendizagem prevê contrato de aprendizagem, certificação de aptidão profissional e atribuição de grau de equivalência escolar.

Reconversão profissional

Formação que faz parte da formação profissional contínua e que visa dar uma qualificação diferente da já possuída, para exercer uma nova actividade profissional.

Pode implicar uma formação profissional de base seguida de especialização.

Aperfeiçoamento profissional

Formação que se segue à formação profissional inicial e que visa complementar e melhorar conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamentos, no âmbito da profissão exercida.

Reciclagem

Formação que visa actualizar ou adquirir novos conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento dentro da mesma profissão devido, nomeadamente, aos progressos científicos e tecnológicos.

Promoção profissional

Formação que visa dar um nível de qualificação mais elevado no escalonamento hierárquico profissional.

Formação profissional em alternância

Formação profissional repartida por períodos passados na empresa e na escola, combinando assim o trabalho ou formação prática com o estudo ou formação teórica.

Educação de adultos

Projecto educativo que contribui para uma efectiva igualdade de oportunidades educativas e profissionais dos indivíduos com idade superior a 14 anos que não frequentaram o sistema regular de ensino ou o abandonaram precocemente.

Educação permanente

Sistema global de educação em que se integram todos os tipos e níveis de educação, pré-escolar, escolar, extra-escolar e qualquer outro tipo de educação não formal, constituindo um processo de longo prazo que se desenrola durante toda a vida.

Reabilitação profissional

Formação profissional destinada às pessoas deficientes a fim de as preparar para uma (eventualmente nova) profissão ajustada às suas aptidões e capacidades físicas.

Fonte : «Terminologia de Formação Profissional: alguns conceitos de base»/CIME, Grupo de Trabalho de Terminologia da Formação Profissional. Lisboa : SICT, MESS, 1988, Cadernos de Divulgação, nº29.

ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE ELABORAÇÃO DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

► *Matos dos Santos*

INTRODUÇÃO

Sendo a concepção de programas de formação profissional uma actividade extremamente complexa, é fundamental que o trabalho a desenvolver seja feito a partir de uma abordagem sistémica, de forma a ter sempre presente o complexo de relações, ou funções, existentes entre os diversos elementos do sistema.

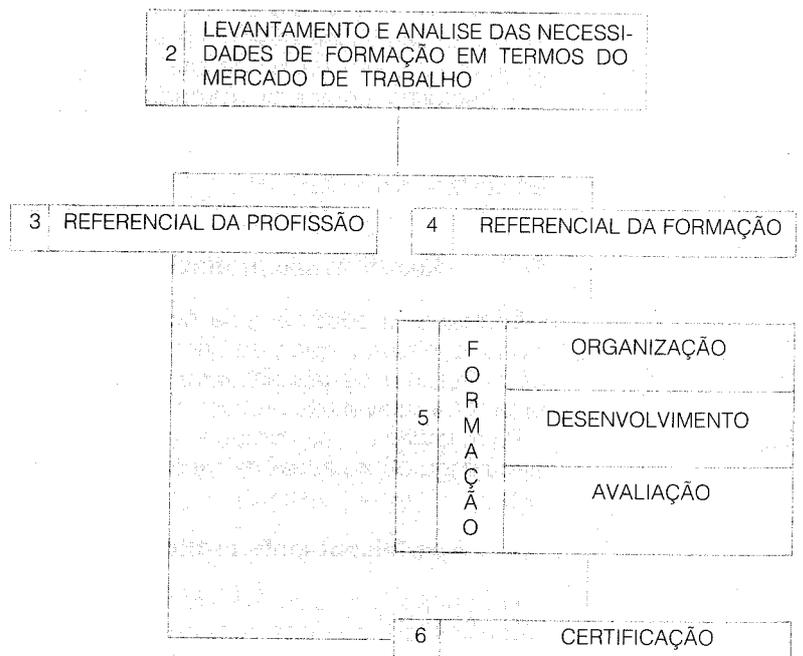
Nesta perspectiva, e com o objectivo de traçar uma orientação de actuação dirigida aos intervenientes das equipas responsáveis pela dinamização e acompanhamento da elaboração de programas, apresenta-se a seguir um esquema geral com as diferentes fases de desenvolvimento, que será mais adiante objecto de descrição pormenorizada.

Finalmente, como certos conceitos podem ser entendidos de modo diferente, procurou-se, paralelamente, apresentar a definição de alguns conceitos que estão na base deste trabalho.

Pensamos, deste modo, conseguir que os programas sejam um instrumento eficiente de formação.

Apresenta-se, a seguir, um esquema geral de desenvolvimento de programas de formação profissional, com o objectivo de concretizar, de forma sistémica, o caminho a seguir e facilitar a descrição do modelo.

1 - ESQUEMA GERAL DO DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL



2 - LEVANTAMENTO E ANÁLISE DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO LIGADAS AO MERCADO DE TRABALHO

O facto de estarmos inseridos no sistema de formação profissional extra-escolar, implica que a concepção e elaboração de um programa de formação profissional tenha obrigatoriamente, como referencial de partida, as necessidades de formação numa perspectiva das empresas e dos trabalhadores envolvidos.

Para além das necessidades de hoje, deveremos ter, na medida do possível, uma visão que permita detectar a sua evolução futura, que, em nosso entender, deve ter em conta 2 elementos fundamentais que afectarão o sistema de formação:

- o progresso para a unificação da Europa através da entrada em funcionamento do Mercado Único Europeu a partir de 1993.

- a introdução generalizada das novas tecnologias de informação no processo de trabalho.

Não esquecer também que a noção de profissão ou ofício implica 4 elementos diferentes que devem ser considerados como variáveis mais ou menos independentes, cujas interações explicam a evolução do conjunto. Estes 4 elementos são os seguintes:

- uma profissão é uma função, uma tarefa no sistema económico, produção ou serviços, e determina uma actividade bem específica.

- uma profissão é definida por um conjunto de competências ou de qualificações, de saberes e de saber fazer, que determinam um certo comportamento e que estabelecem um certo poder de desempenho.

- uma profissão é também um grupo social organizado que facilita a identificação social, serve de órgão de defesa dos interesses da profissão, ou assegura a disciplina dos seus membros.

- uma profissão também se identifica pelo sistema de formação formal, que serve de iniciação social e de ponto de entrada na profissão, isto é, controla, pelo diploma, a participação no grupo social, o exercício do poder, do saber fazer, etc.

3 - REFERENCIAL PROFISSIONAL

A identificação das necessidades de formação detectadas pela análise ocupacional, ou resultantes de solicitações de entidades e parceiros sociais envolvidos, deverá conduzir a um referencial descritivo em termos de exigências práticas profissionais do titular do posto de trabalho, que servirá de ponto de partida às fases de desenvolvimento da formação.

Sugere-se que este referencial siga o modelo da correspondência de qualificações de formação profissional entre os Estados membros da C.E.E., uma vez que já foi aprovado pelos 12 Estados membros e já estão contempladas dezenas de profissões do Nível 2, de vários sectores de actividades, uns já publicados no Jornal Oficial das Comunidades, outros em vias de publicação e, ainda outros, em vias de estudo.

O referido modelo apresenta:

- o nível de qualificação
- o código da C.N.P. e ou SEDOC
- a definição sucinta da profissão
- a descrição das capacidades correspondentes às exigências práticas profissionais.

Deste modo, ao elaborarmos este referencial poderemos evitar a elaboração de um outro, no caso da profissão em causa vir a ser contemplada no estudo da C.E.E., o que, mais cedo ou mais tarde, é inevitável.

Uma vez que a elaboração deste referencial obedece à Decisão 85/368/CEE do Conselho, de 16 de Julho de 1985, e publicado no Jornal Oficial das Comunidades, e dado o facto de já existirem muitos exemplos elaborados, julgamos não ser necessário juntar mais qualquer nota explicativa.

4 - REFERENCIAL DA FORMAÇÃO

O referencial da formação define, em termos gerais, as competências do titular, tendo por base o referencial da profissão, e tem por objectivos:

- apresentar os conteúdos programáticos em termos de capacidades terminais, agrupados em 3 classes de comportamento:

- do saber fazer
- do saber tecnológico
- do saber estar

- caracterizar e enquadrar a formação a dispensar, através:

- da justificação e fundamentação do currículo
- da definição dos pré-requisitos e habilitações literárias mínimas
- da organização da formação escolhida
- do número de horas de formação
- dos meios humanos envolvidos
- da caracterização dos meios físicos à disposição da formação
- etc.

5 - FORMAÇÃO

Esta fase, em termos de apresentação, é dividida, por uma questão de sistematização, em 3 partes:

- organização
- desenvolvimento ou animação
- avaliação

5.1 - Organização

Por organização devemos entender tudo o que seja necessário fazer para operacionalizar a formação descrita no referencial da formação.

Deste modo, teremos que:

- definir o tipo de organização e do desenvolvimento da formação (formação colectiva, formação individualizada, organização modular, etc.);

- definir os meios audio-visuais e o tipo de material didáctico a elaborar (manuais, textos de apoio, progressões, módulos, unidades capitalizáveis, etc.);

- listar todo o equipamento necessário ao desenvolvimento da formação;

- proceder ao plano de implantação-tipo do local onde decorrerá a formação;

- definir o perfil dos formadores em termos de conhecimentos profissionais e vocacionais e proceder ao seu recrutamento;

- proceder à reprodução, divulgação e distribuição do material didáctico elaborado, pelos locais onde decorre a formação.

5.2 - Desenvolvimento ou animação

Na sequência da organização da formação, surge o desenvolvimento ou animação da formação propriamente dita, que deve ter em conta:

- a definição dos objectivos operacionais, expressa em termos comportamentais;

- a escolha e selecção do método de formação mais adequado aos públicos visados e respectivos comportamentos finais a alcançar;

- os materiais a utilizar no desenvolvimento da formação;

- uma descrição das actividades do formando e do formador;

- a avaliação da formação.

5.3 - Avaliação

Nenhum processo humano será completo sem avaliação. O formador deve proceder a uma avaliação, com o objectivo de melhorar a formação e introduzir as modificações julgadas necessárias. Os formandos devem ser avaliados para que possam ter a certeza se atingiram ou não os objectivos definidos à partida.

Temos, deste modo, que a avaliação deve ser permanente ao longo de todo o percurso, quer haja ou não uma avaliação sumativa final, através de um exame de fim de estágio, que complete a avaliação contínua.

6 - CERTIFICAÇÃO

Admitindo, como princípio, que toda a formação deve ser certificada, a avaliação, durante ou no fim do estágio, deve conduzir à passagem de um certificado de aptidão profissional, que esteja em consonância

com a formação recebida e em correspondência com o referencial da profissão.

No certificado de aptidão profissional deverá ser descrito, o nível da qualificação atingido, a definição da profissão e as exigências práticas profissionais que o titular está apto a desempenhar.

Através da avaliação que conduz a certificação, temos também um processo de avaliação de todo o sistema apresentado, pela coerência ou pelos desvios entre o referencial da profissão e o referencial da formação, o que nos permitirá introduzir no sistema as modificações julgadas necessárias.

NOTAS (sobre alguns dos conceitos que estão na base destas orientações)

- 1 - Para podermos passar das intenções gerais aos objectivos, teremos que apresentar o programa em termos de capacidades terminais, pois só deste modo podemos definir as características dos «produtos» que deveremos alcançar no final da formação.
- 2 - Tal como uma empresa, os produtos de fabricação respondem a um caderno de encargos, precisando rigorosamente as características, os critérios de qualidade e as tolerâncias admitidas, também os programas se devem tornar em caderno de encargos, precisando as capacidades a alcançar no final da formação.
- 3 - Em termos de definição, diremos que:
 - 3.1 - A intenção - não é mais que uma directriz que nos deve guiar na nossa acção formativa.
 - 3.2 - A capacidade terminal - é o que o formando deve ser capaz à saída da formação dada. Trata-se geralmente de um comportamento, conjunto de competências, de atitudes e de características do indivíduo.
 - 3.3 - Objectivo - é o que o formador deve adquirir como comportamento observável no termo de uma ou várias lições.
 - 3.4 - Comportamento observável - é uma actividade medível, manifestação objectiva duma aptidão nata ou adquirida.

Um comportamento observável recai sobre um conteúdo definido, que se desenrola em condições precisas, respeitando um nível de performance dado e avaliado segundo os critérios definidos.

Os comportamentos são o objecto específico da formação, ou a expressão (o resultado) das competências, atitudes e de emoções impossíveis de definir com precisão.
 - 3.5 - O domínio cognitivo - engloba os objectivos que tratam da recordação dos conhecimentos, da sua compreensão e desenvolvimento das habilidades e capacidades intelectuais.
 - 3.6 - O domínio afectivo - engloba os objectivos, descrevendo as modificações do interesse, das atitudes e dos valores.
 - 3.7 - O domínio psicomotor - engloba os objectivos que põem em relevo as habilidades musculares ou motrizes, a manipulação do material ou de objectos, ou qualquer acto necessitando da coordenação neuro-muscular.
 - 3.8 - Nível de qualificação - define-se pelo conjunto de capacidades mínimas julgadas necessárias ao exercício de uma profissão. O nível é certificado por um certificado de aptidão ou de competência profissional.
 - 3.9 - Nível de formação - define-se pelo conjunto de capacidades julgadas necessárias à obtenção de um certificado de estudos.

* EXEMPLOS DE DOIS REFERENCIAIS DE UM CURSO PARA TÉCNICOS DE PENTEADO

REFERENCIAL DE EMPREGO

O desenvolvimento previsível da economia portuguesa e o aumento esperado ao nível de vida da população, ir-se-ão certamente traduzir no crescimento do sector terciário, de que faz parte integrante o sector dos cabeleireiros e esteticistas.

As novas exigências da população em matéria de hábitos de vida, cuidado com a higiene pessoal e aspecto físico, resultante deste novo contexto, irão implicar o crescimento acelerado deste sector, mas num grau superior de qualidade no serviço prestado.

A transformação e a criação de novos estabelecimentos de cabeleireiros, dotados de pessoal técnico e artisticamente preparados é já um dado adquirido neste novo período da sociedade portuguesa. O êxito de cada estabelecimento dependerá da preparação dos seus cabeleireiros para corresponderem a estas novas solicitações.

O mercado de trabalho destes profissionais, ao contrário de outros, não está limitado a regiões precisas, mas é de interesse e procura nacionais.

REFERENCIAL DE PROFISSÃO

O Técnico de Penteado desenvolverá as competências necessárias para o desempenho de funções em empresas ou por conta própria, em domínios, tais como:

a) Área de Diagnóstico de Cabelos

Analisa as diversas situações de cabelos e couros cabeludos, recomenda ou aplica os produtos mais adequados para cada caso.

b) Área Artística

Aconselha e executa com sensibilidade e arte, cortes, permanentes, secagens e outros processos, de modo a valorizar o aspecto estético de cada cliente de acordo com a sua personalidade, gostos, tendências da moda e outros parâmetros desejados.

c) Área Técnica

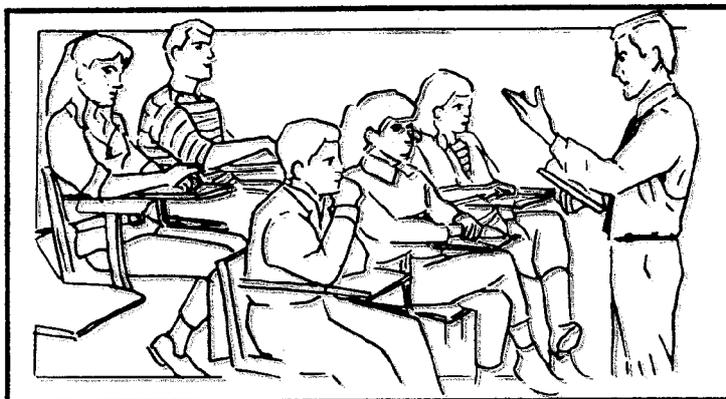
Efectua todos os processos correntes na profissão aplicando as técnicas mais adequadas e os instrumentos e produtos com precisão, de modo a obter os efeitos desejados.

d) Área de Relações Públicas

Atendimento dos clientes

Participa na criação de uma imagem atraente da empresa onde exerce a sua actividade.

BOLSA DE FORMADORES (B. F. F.)



O CNFF continua a receber inscrições de Formadores para intervenção em acções de Formação de Formadores organizadas pelo IEFP ou por outras entidades (financiadas pelo PO2.3).

Recebem-se candidaturas de especialistas em:

**GESTÃO DA FORMAÇÃO
PSICOPEDAGOGIA
AUDIOVISUAIS NA FORMAÇÃO**

Os interessados podem candidatar-se por escrito à B. F. F., enviando os elementos de identificação pessoal e o Curriculum Vitae para o CNFF, Rua de Xabregas nº 52, 1900 LISBOA.

ENG. MAMEDE DA COSTA E O PROGRAMA INFORJOVEM

► *Isabel Real*

«Não é o fim do saber que se anuncia, bem pelo contrário. A enciclopédia de amanhã serão os bancos de dados. Eles excedem a capacidade de cada utilizador e são a «natureza» para o homem pós-moderno»

Jean-François Lyotard

Cada vez mais é geral a difusão e aplicação das novas tecnologias de informação às mais diversas áreas de actividade. As consequências daí advindas, através de mudanças provocadas na sociedade actual, estiveram na base do lançamento, em 1985, do programa Inforjovem. Em conversa com o Eng. Mamede da Costa, membro da Comissão de Gestão do Programa Inforjovem, ficámos a saber como aconteceu, o que é e a quem se destina, afinal, esta iniciativa.

Formar Eng. Mamede da Costa, como é que surgiu a ideia de um programa com as características do Inforjovem?

Eng. Mamede da Costa O programa Inforjovem nasce porque existiu um entendimento a nível governamental de que as tecnologias de informação, eram, de facto, um factor estratégico de desenvolvimento. Era garantido de que não se tratava de uma moda, mas de um instrumento privilegiado de desenvolvimento. Havia já uma grande pressão ao nível dos grandes agentes económicos para terem funcionários habilitados nestes domínios e, julgo, que o sistema educativo com a grande inércia que



o caracterizava, demoraria muito tempo a apresentar resultados da aplicação dessas matérias nos currículos escolares. Tinha que se ter em atenção o difícil que é formar professores, em larga escala nestas novas tecnologias, para estes, as puderem transmitir aos seus alunos e esperar os anos suficientes para que, depois, esses alunos saídos da escola,

viesses a ter um impacto positivo na vida activa. Ora bem, esse entendimento governamental visava, por todos os meios, divulgar as tecnologias de informação, em especial, junto das camadas mais jovens. Foi assim que nasceu o programa Inforjovem, hoje, sob tutela do Gabinete do Ministério Adjunto e da Juventude e da Secretária de Estado dos Transportes Exteriores e Comunicações.

Formar Em traços gerais, qual a filosofia do programa?

Eng. Mamede da Costa A filosofia do programa Inforjovem é a seguinte: é preciso cobrir todo o país através da divulgação das novas tecnologias de informação tendo em conta as zonas mais carecidas do país, sendo necessário, portanto, que os jovens tenham acesso a elas. Para isso, abriu-se aquilo a que designámos por Centros Inforjovem - espaços onde os jovens podem lidar com as novas tecnologias. Identificaram-se instituições que, com o Estado, quisessem cumprir este objectivo, quer instituições culturais quer recreativas, pois,

também elas, estão interessadas em ocupar utilmente os tempos livres das camadas mais jovens. Estas entidades estabeleceram um protocolo, em termos mais concretos, com a Comissão de Gestão do Programa Inforjovem. Esse protocolo consigna a obrigação das partes. A entidade disponibiliza as instalações adequadas e, do nosso lado, obrigamo-nos a dar os recursos humanos devidamente formados, que são os monitores, o apoio pedagógico e, ainda, os materiais necessários ao funcionamento desses centros. É assim que surge, então, a necessidade de fazer acções de formação de Monitores no âmbito do programa Inforjovem.

Formar Tratam-se de acções em que se formam potenciais formadores.

Como é que, estas, se encontram estruturadas?

Eng. Mamede da Costa Eu posso dizer que com a acção de formação deste ano, que está em vias de ser concluída, vamos já na formação de 1064 monitores. E julgo de interesse destacar-lhe este ponto: o programa Inforjovem não forma Monitores para que eles sejam, definitivamente, seus funcionários. A ideia é habilitar estes jovens no domínio da informática, numa acção de formação de longa duração - cerca de 600 horas - durante cerca de 6 meses. Uma vez concluída, os jovens são colocados nas suas regiões de origem. É importante dizer que os jovens foram, inicialmente, recrutados tendo em vista a satisfação das necessidades dos Centros.

Formar Como é feito o recrutamento desses jovens?

Eng. Mamede da Costa O recrutamento, como disse, tem que ser a nível nacional. Publicamos anúncios na imprensa que tenha penetração a nível nacional. Dada a nossa grande dispersão geográfica (actualmente cobrimos cerca de 82% dos concelhos do país e, em cada um deles, existe, pelo menos, um Centro Inforjovem) é preciso recrutar jovens nessas regiões para, após a formação, poderem para lá voltar. Para dar uma ideia, na última acção, os 200 alunos

têm a sua origem em 164 concelhos de distrito do país.

Formar Estamos, pois, perante um programa de nível nacional, mas com uma estrutura flexível...

Eng. Mamede da Costa Tal e qual!

Formar Existem preocupações ao nível da adequação do programa a uma determinada região, visto que o programa Inforjovem cobre quase a totalidade do território nacional?

Eng. Mamede da Costa Vamos lá ver... a formação é homogénea para toda a gente, uma vez que os cursos que disponibilizamos, mais tarde, nos Centros Inforjovem são de um lote que é similar em todos os Centros. É evidente que, como temos um lote de módulos bastante grande, a procura local dos jovens que ocorrem aos Centros vai determinar quais os módulos que, com mais frequência, se dão em cada um.

Formar Na formação realizada cabem, sobretudo, aspectos técnicos relativamente aos programas que são ministrados, ou, também têm preocupações ao nível pedagógico?

Eng. Mamede da Costa Ora bem, estamos a falar de jovens que pretendemos que vão transmitir conhecimentos. Portanto, aqui, a preocupação pedagógica não pode ser minimizada, longe disso! O curso está organizado em módulos de informática, com um conjunto de sub-módulos que cobrem desde os sistemas operativos, duas linguagens de programação - o Basic e o Pascal, a produtos que, depois, se usam na vida corrente, como as bases de dados, as folhas de cálculo, os processadores de texto até à formação em gestão, técnicas promocionais, práticas de simulação pedagógica (autoscópias), etc. Queremos que o jovem no seu Centro de trabalho possa fazer acções de divulgação para captar e atrair os jovens para a frequência dos cursos que estão disponíveis nos Centros.

Formar Quais os critérios de avaliação presentes nas acções?

Eng. Mamede da Costa Cada sub-módulo que acabei de mencionar é alvo de uma avaliação escrita, isto para além de uma avaliação contínua que os formadores vão fazendo ao longo da acção de formação. Eu queria dizer que o funcionamento das aulas é o seguinte: há um monitor e um orientador por cada grupo de 5 ou 6 alunos. Não nos vamos esquecer que estamos em áreas de informática, estamos a usar computadores. Para estes 200 alunos, este ano, dispúnhamos de 100 computadores, portanto, um computador por cada dois alunos e, ainda, 50 impressoras. O orientador tem por missão ajudá-los a resolver as questões que lhes são postas pelo monitor que está presente na sala. Isto significa que a avaliação existe a todo o tempo, quer de forma contínua, através do corpo docente que está presente e que enunciei, quer através dos testes escritos que vão sendo produzidos.

Formar - Podia dar-nos uma ideia da própria organização do curso?

Eng. Mamede da Costa Tem uma fase teórica - prática de 14 semanas e um estágio que constitui a fase estritamente prática. Nesta última, nós devolvemos, passo a expressão, os alunos às suas regiões de origem, para os Centros de estágio, durante cerca de 9 semanas. Este ano, para os 200 formandos foram utilizados 53 Centros de estágio. Os jovens vão dar monitoria real.

Formar Mas acompanhados por algum monitor?

Eng. Mamede da Costa Assistidos por um monitor e supervisionados por um indivíduo que fiscaliza o processo de formação de um conjunto de Centros que é geograficamente definido. O Centro de estágio, por sua vez, faz a captação dos alunos para aquele calendário de execução da 2ª fase de forma a que os formandos tenham lá alunos para eles darem as aulas. Nesta fase, eles desenvolvem, também projectos em linguagem Basic, Pascal, elaboram o lançamento de um novo curso. Têm que fazer desde a avaliação do que a comunidade precisa, fazer a pesquisa do que é que aquele mercado local necessita. Na 3ª fase, os alunos voltam a Lisboa para serem avaliados.

Formar Portanto, eles vão ter o papel de activar toda uma região?

Eng. Mamede da Costa Tal e qual. É esse um dos objectivos de todos os Centros Inforjovem. Nós temos aqui dois objectivos: dar-lhes a componente pedagógica e dar-lhes, também, uma visão do que é um Centro Inforjovem, de um Centro de divulgação de novas tecnologias.

Formar Depois da 3ª fase, voltam às regiões?

Eng. Mamede da Costa Uma vez concluída a formação, eles são colocados nos Centros Inforjovem. Nós não formamos monitores para serem nossos funcionários. A filosofia é esta: enquanto o mercado de trabalho não os absorve, eles devem permanecer nos Centros Inforjovem com uma compensação financeira que, nem deve ter um limite inferior abaixo do qual o jovem sairia à procura de um emprego qualquer, nem deve ter uma remuneração tão grande que permita que ele aí fique toda a vida. No fundo, o que tem vindo a acontecer, é serem absorvidos muito mais rapidamente pelo mercado de trabalho do que aquilo que seriam as nossas perspectivas iniciais. A perspectiva é estar sempre a injectar, todos os anos, novos formadores que vão saindo. É como se arranjassemos, de forma indirecta, 200 novos empregos todos os anos. Estamos também a ajudar a fixar jovens qualificados nas suas regiões de origem.

Formar Existe alguma relação institucional com os Centros de Emprego?

Eng. Mamede da Costa Não existe até ao momento. Estamos a explorar essa via.

Formar Até aqui temos estado a referir-nos à formação que é dada aos «futuros monitores» do Programa Inforjovem. Abordemos, agora, um pouco, o que diz res-



peito propriamente aos jovens que recorrem às acções abrangidas por este programa...

Eng. Mamede da Costa Ora bem, os Centros Inforjovem funcionam a 3 níveis de actividade. O nível zero que é destinado a jovens dos 8 aos 13 anos onde é usado equipamento não profissional, visando permitir uma certa transição do uso lúdico dos computadores para um uso mais útil dos mesmos.

Centros Inforjovem existentes:

Nível zero	—	108
" um	—	249
" dois	—	1

O nível um, onde se usa o equipamento profissional e já tem em vista fazer formação naqueles módulos todos que, há pouco, referi e que fizeram parte da formação de formadores. Depois ainda temos o nível dois que é uma formação avançada, promovendo a sensibilização e divulgação, noutras áreas, das tecnologias de informação, nomeadamente CAD / CAM, Robótica, Simulação e Programação de jogos. Preveem-se, para 1991, uma abertura de 40 centros de Nível 1 e 18 de Nível 2. No que diz respeito ao número de inscrições de jovens este rondará perto de 60.000.

Existem aproximadamente 150 mil inscrições nos Centros Inforjovem desde 1986.

Formar Estamos, pois, perante um programa situado no âmbito extra-escolar...

Eng. Mamede da Costa Sim, no âmbito extra-escolar...

Formar Pode falar-se em formação profissional ?

Eng. Mamede da Costa Eu diria que no Centro de nível II, sim. Repare, nós queremos sensibilizar por um lado, e, por outro, fazer uma divulgação especializada para pessoas que estão ligadas ao aparelho económico e produtivo.

Formar Costumam ter o feed-back dos formandos relativamente aos vossos cursos?

Eng. Mamede da Costa Eu julgo que muitas vezes os jovens não entendem as exigências que lhes fazem nestas idades, mas as opiniões são, de longe, positivas. Parecemos chatos de mais. Mais tarde, contactamos indivíduos já colocados no mercado de trabalho e agradecem-nos a forma como conduzimos a sua formação. E julgo que deve ser assim. Deve dar-se eficácia à utilização dos dinheiros públicos, em alto grau. A experiência de cada ano vai-nos ensinando e dizendo o que é que temos que remodelar nos cursos, que novos interesses é que surgiram e que vale a pena introduzir na formação.

Formar Isso é feito anualmente ?

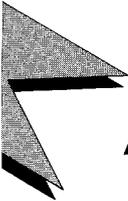
Eng. Mamede da Costa Sim. Anualmente. Ultimamente trata-se mais de corrigir, de actualizar, de acrescentar, conforme vão sendo detectadas novas necessidades.

Formar E daqui para a frente ? A linha de orientação será a mesma ?

Eng. Mamede da Costa Em termos de programa globalmente visto, julgo que um programa destes tem validade enquanto o nosso sistema educativo não responder a todas as necessidades da sociedade. Todos os meios são válidos para superar as carências que temos, no momento. O programa Inforjovem é um deles.

► Licenciada em Sociologia

FORMA²¹



AS (DES)ILUSÕES DO FORMADOR

► **F. Carvalho**

A explosão das operações de formação na Empresa iniciada a partir de 1986, para além das consequências a diversos níveis, positivas ou negativas conforme as perspectivas de cada um, forçou o recrutamento massivo de um dos não menos significativos agentes dessa formação: os formadores. Parece, segundo se vai ouvindo, que a qualidade pedagógica (que não técnica) frequentemente fica aquém do desejável, o que até se compreende pela falta de experiência desses agentes e, sobretudo, de pesquisa psicopedagógica fundamentante da práxis de formação em situação real.

A preparação apressada, ainda que necessária, de formadores de adultos, aliada ao condicionalismo em que ocorre esta actividade (calcula-se que mais de 80% dos monitores actualmente existentes exercem actividades pedagógicas a título transitório ou ocasional) gerou um inevitável amadorismo profissional que importa ultrapassar ou, pelo menos, corrigir.

Esta população de monitores precários tende a assumir comportamentos pedagógicos assentes em lugares-comuns veiculados por uma tradição pedagógica baseada na imitação. A minha experiência como formador de formadores permitiu-me identificar atitudes que funcionam para os formadores carentes de bases teóricas como «idola» baconianos, ou ilusões ingénuas a respeito dos comportamentos em situação de aprendizagem. Vou descrever algumas:

1ª - Quanto mais eu falar mais eles aprendem

É a tentação (e também a ilusão) da eficácia do método expositivo a que, é certo, não se nega valor, na condição de ser usado por «mestre». O narcisismo dos formadores é uma herança da pedagogia-centrada-no-pedagogo.

2ª - Se é fácil para mim, também o é para eles

Mais do que uma posição pessoal esta ilusão resulta de não se utilizarem os testes de entrada ou de averiguação das condições individuais dos formandos.

3ª - Não é possível alguém não gostar desta matéria

Ilusão aparentada com a anterior. A nossa estrutura mental funciona muito, aliás erradamente, na lógica dedutiva do «se é bom para mim é bom para os outros». Mas o dito popular «Se não fossem os gostos...» - repõe a verdade.

4ª - Isto está a correr bem: estão todos tão atentos!

Relacione esta ilusão com a nº1. Em qualquer caso desconfie dos métodos que criam a passividade no receptor, e desconfie também da capacidade de atenção prolongada.



5ª - Consegui dar todo o programa

Essa é uma satisfação legítima, própria de alguém que atingiu objectivos. Só que, em Psicopedagogia, o que conta não são os seus objectivos, mas os deles.

6ª - Se eles não aprendem a culpa é ... deles

Em certa medida complementa a ilusão nº2. Em qualquer dos casos a investigação Psicopedagógica põe ao seu dispor, de forma bastante rigorosa, algumas condições de aprendizagem.

7ª - Fui tão claro que ninguém me pôs questões

Desde que você disse: «Todos perceberam?» é natural que ninguém queira assumir o papel de lento na compreensão mas,

pelo sim pelo não, teste a sua clareza com verificações constantes. Pode ser que tenha surpresas.

8ª - Irão ler toda a documentação que lhes distribuí

Felizmente está a passar o tempo em que o valor da acção formativa era proporcional à documentação distribuída. Mesmo que ela seja pouca a probabilidade de leitura será proporcional à necessidade de utilização prática pelo formando. Daí que talvez seja melhor distribuir-lhes «auxiliares de trabalho».

9ª - Utilizei todos os audio-visuais que tinha à minha disposição

Pessoalmente, prefiro viver na ilusão nº 1 do que nesta. E, para não dizer mais, remeto-o para a desilusão correspondente.

10ª - Já não estão em idade de aprender isto

É certo que as idades condicionam o processo de aprendizagem e o formador a elas deve atender, sobretudo na constituição dos grupos mas, indevidamente entendido, este pressuposto pode transformar-se em «efeito de pigmaleão».

A estas ilusões, mais ou menos arraigadas nos formadores conforme a sua preparação pedagógica, correspondem atitudes que bem podem contradizê-las, e a que eu chamaria desilusões.

Em síntese:

As ilusões

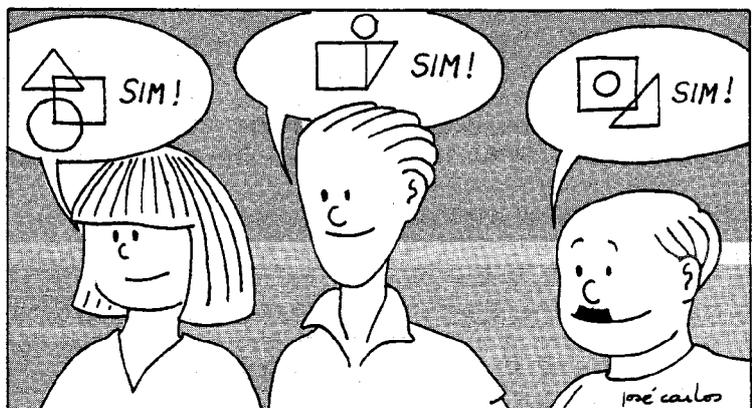
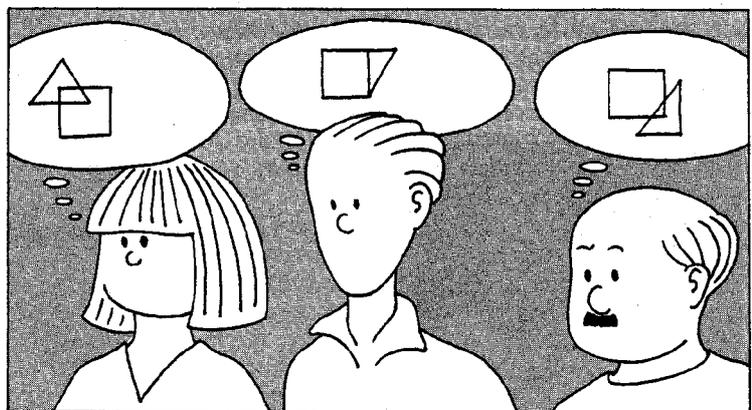
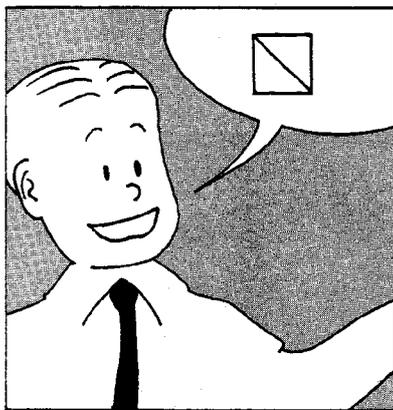
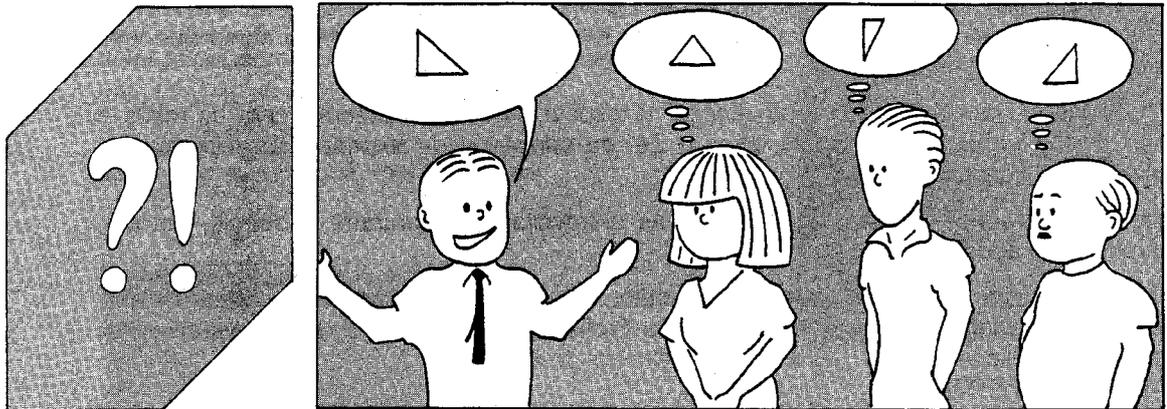
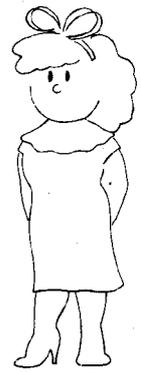
- 1 - Quanto mais eu falar mais eles aprendem
- 2 - Se é fácil para mim também o é para eles
- 3 - Não é possível alguém não gostar desta matéria
- 4 - Isto está a correr bem: estão todos tão atentos
- 5 - Consegui dar todo o programa
- 6 - Se eles não aprenderam a culpa é... deles
- 7 - Fui tão claro que ninguém me pôs questões
- 8 - Irão ler toda a documentação que lhes distribuí
- 9 - Utilizei todos os audio-visuais que tinha à minha disposição
- 10 - Já não estão em idade de aprender isto

As desilusões

- 1 - Em média só se retém 10% do que se ouve
- 2 - Nem tudo o que parece é!
- 3 - «A cada um a sua verdade» (Pirandelo)
- 4 - As aparências iludem!...
- 5 - Em Psicopedagogia o importante não é o ensino, sim a aprendizagem
- 6 - «Se o aprendiz não aprendeu é que o instrutor não instruiu» (TWI)
- 7 - Em Psicopedagogia o «quem cala consente» não vale
- 8 - Como poderá verificá-lo?
- 9 - «Os audio-visuais são a vigarice pedagógica do séc.XX» (Maisonneuve)
- 10 - «Aprender até morrer» (Popular)



AS ATRIBULAÇÕES DOS FORMADORES **MATIAS & MILÚ**



O QUE ELES PENSAM DE NÓS....

► **Maria Helena Antunes**

Chegaram através de anúncios dos jornais, porque amigos ou irmãos já frequentaram cursos de formação profissional, outros através dos Centros de Emprego, uns pela Casa Pia, outros vieram da Guiné perseguindo um sonho de ir para Itália e ficaram por cá, outros ainda procuraram nas páginas amarelas um Centro com o curso que lhes agradava, e encontraram...

Chegaram, cansados das reprovações na escola, «querem aprender com as mãos e não com a cabeça», como nos disse o Zé, ou cansados de experiências profissionais pouco gratificantes.

Candidataram-se, fizeram os «testes», as entrevistas... esperaram...e depois, um dia, foram chamados.

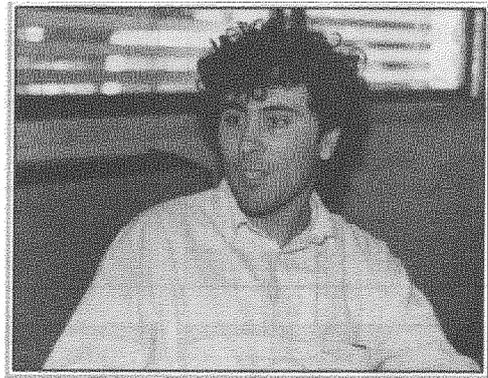
Falámos com eles. Com jovens que estão, actualmente, a frequentar cursos de formação profissional no Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul (CENFIC) e no Centro de Formação Profissional da Reparação Automóvel (CEPRA).

Relataram-nos as suas expectativas, as impressões já colhidas durante a frequência dos respectivos cursos; falaram-nos, também, e, sobretudo, de quais as características que para eles têm um bom e um mau formador.



O Orlando, 25 anos, frequenta o curso de Topografia do CENFIC, há 10 meses.

Diz-nos: «No meu caso pessoal, o curso está a ultrapassar as minhas expectativas. Vinha a contar com um curso só de Topografia, mas ele vai mais longe; ambienta-nos, de certa maneira, no próprio sector. Dá-nos uma ideia geral do que é o sector da Construção Civil.»



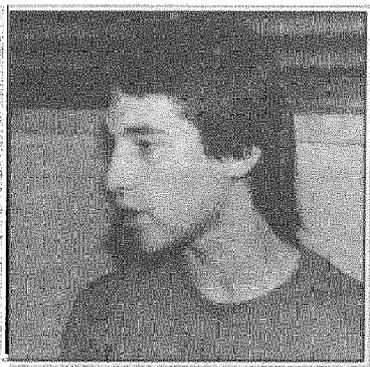
O Paulo Renato, 24 anos, a frequentar o mesmo curso, continua a conversa, afirmando:

«Com o desenrolar do tempo fomos nos apercebendo de que certas matérias, que ao princípio pareciam não ter nada a ver com a Topografia e até eram chatas, estavam de facto ligadas e até eram importantes.»

Formar Sei que estiveram no ensino formal até ao 11º ano. Encontraram diferenças entre a forma de estar do professor e a do formador ?

Orlando A diferença que encontrei é abissal; os professores deixaram-me sempre a impressão que estão ali porque não arranjam outro emprego e então vão para o ensino; embora haja professores com vocação, profissionais, há muitos que são de ocasião. A relação que se estabelece entre professores e alunos é muito distante: não há aquela motivação...

Paulo Renato As pessoas não fazem realmente aquilo que desejam fazer...



O Luís, 21 anos, a frequentar o mesmo curso, entra também na conversa: «No nosso curso é um bocado difícil caracterizar o que é um mau formador; tivemos sorte, apanhámos pessoas muito competentes...»

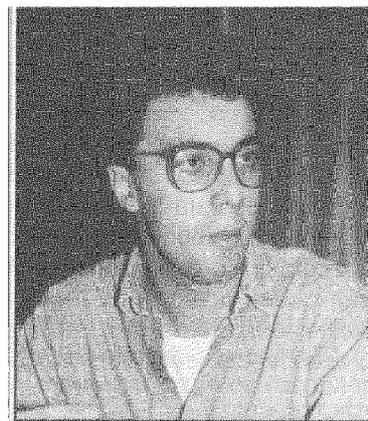
Formar A competência. Afinal, o que é ser competente ?

Luís É transmitir conhecimentos, ambientarem-nos...

Paulo Renato Isso é que é importante. Porque às vezes há aquelas pessoas que sabem muito, mas não conseguem transmitir, fazer chegar as mensagens.

Formar A aprendizagem passa muito pela relação que se estabelece entre o formando e o formador...

Luís A relação é fundamental. Aqui sentimos que aquela relação de professor/aluno não existe; não estamos distantes. Ele é sempre o monitor e nós somos os formandos, mas...



O Sérgio, 20 anos, do mesmo curso, interrompe e continua: «o formador incentiva o formando para que quando mais tarde se integrar numa empresa já não vá de mãos a abanar; aqui o formador é tipo «o nosso chefe de secção»; ambienta-nos no mundo do trabalho, apoia-nos.

Orlando É isso. A nossa relação com o monitor não é só uma relação pedagógica/didáctica, mas é também profissional; ele é pago para fazer a monitoragem, devendo ser um bom técnico, um bom profissional, mas também tem de saber de relação humana, tem de se integrar num trabalho de equipa. Não há turmas, há equipas de trabalho.

Formar A motivação é diferente relativamente à escola, não só da parte dos formadores mas também da parte dos formandos.

Renato O professor na escola está com os alunos só durante aquela hora, preocupa-se em cumprir a matéria e não em saber se o aluno está ou não a assimilar, em que estado da aprendizagem é que ele se encontra. «Atura» os alunos. Aqui isso não acontece. O monitor preocupa-se connosco como pessoas, individualmente.

Formar Há uma aprendizagem mais individualizada, tendo em conta os diferentes tempos de aprender...

Renato Bom, os grupos também são mais pequenos, somos só 11 pessoas...

Formar E há um trabalho de grupo/de equipa...

Orlando Especialmente em Topografia; ninguém pode fazer Topografia sozinho e o que transparece nestas aulas de formação é que se está a trabalhar numa equipa chefiada pelo monitor; o monitor faz parte da equipa; ele opina, orienta os trabalhos, mas quem actua é a equipa toda; os nossos formadores são todos engenheiros ou arquitectos; são técnicos, profissionais.

Formar Não existe de um lado os que sabem e do outro os que aprendem. Formam uma equipa em que as pessoas vão progredindo, crescendo, aprendendo colectivamente. O monitor facilita a aprendizagem estando atento às diferentes evoluções dos formandos.

Orlando O que acabou de dizer permite-me caracterizar o mau monitor. Uma pessoa que seja pouco tolerante, até ditatorial, que imponha as suas razões face aos formandos, é um péssimo formador que julga que é o dono da sabedoria, que só ele é que sabe e então inibe o pensamento e o raciocínio dos formandos.

Renato Cria uma barreira entre o formador e os receptores, que somos nós; acabamos por criar uma certa aversão à pessoa que por ser tão arrogante, por se impor dessa forma, torna-se muito antipático.

Sérgio Alguns professores têm tendência a puxar mais pelos alunos que revelam mais capacidades, porque assim as aulas se tornam mais activas, têm mais interesse; os que têm menos capacidade, os que não conseguem assimilar tão rapidamente vão ficando para trás. Aqui isso não se verifica; acompanham-se todos, em geral.

Renato Uma coisa boa que conseguimos introduzir no grupo foi a entre-ajuda entre os colegas; a competitividade aqui não se faz sentir muito; se há alguém com mais dificuldade, os outros apoiam-no; não fica marginalizado.

Formar E vocês têm contacto com empresas do sector ?

Orlando Vou dar-lhe um exemplo concreto, que se passou connosco. Nós fizemos trabalhos para a Câmara Municipal de Almada; existe um interesse muito grande da nossa parte em fazer esse tipo de trabalho; sentimos que estamos a trabalhar a sério; quebra-se aquela barreira entre a escola e o mundo do trabalho.

Renato E é um trabalho que nos vai responsabilizar.

Luís O bom formador é aquela pessoa que consegue passar bem os conhecimentos e criar um bom clima entre as pessoas; não se sentem diferenças; sentimo-nos inseridos e de vez em quando podemos mesmo fugir para outros assuntos...

O mau formador é aquele que tenta só transmitir aquilo que ele julga que é; não permite que os formandos sejam eles próprios a descobrir as próprias respostas e a desenvolver a partir daí. Apresentam tudo como sendo uma verdade indubitável e sem discussão; é assim e é assim.

O bom formador, ele próprio, incentiva a discussão.

Renato É importante para um bom formador ter carisma, liderança; mas não seja uma liderança imposta; têm de lhe serem reconhecidas qualidades e ser aceite a sua liderança. Isto, por vezes, é difícil. Nem todas as pessoas têm esse tal carisma; tem também de ser uma pessoa perspicaz, que saiba «ler os ambientes» onde se encontra e em função da leitura feita, actua; mas para agir é igualmente importante que tenha experiência de vida em vários campos e necessita ainda de ter

bastantes conhecimentos e saber transmiti-los. Convém que seja também uma pessoa dinâmica.

O mau formador, para mim, está associado àquela pessoa que faz aquilo de que não gosta, devido a condicionalismos vários. A pessoa está contrariada. Por vezes, a forma de ser dos formadores, por exemplo, os mais inibidos ou menos autoconfiantes também dificulta a aprendizagem.

Orlando O bom monitor tem de ser um bom profissional, acima de tudo, tem de ter uma boa bagagem de conhecimentos para os poder transmitir e depois, ao nível da relação com os formandos, tem de ser uma pessoa simples, conseguindo relacionar-se facilmente e aceitando as ideias dos formandos.

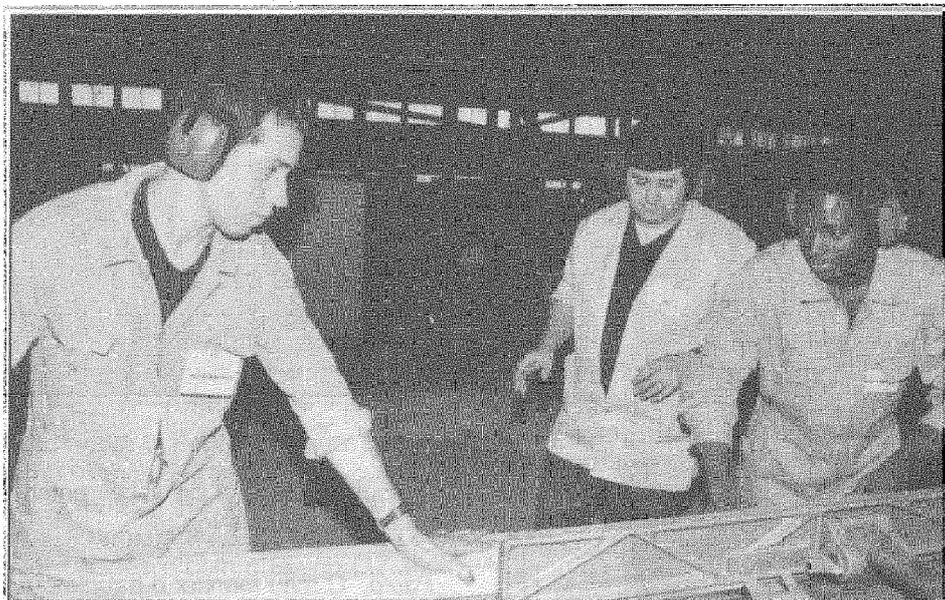
Tem de ser receptivo às ideias dos formandos; tem de deixar que os formandos desenvolvam o seu próprio pensamento, as suas formas de entender...

Sérgio Um bom formador é aquele que consegue preparar-nos para o que se passa lá fora, para não nos sentirmos desajustados, sem saber o que o que fazer quando formos para as empresas. Deve também transmitir-nos os conhecimentos de uma forma simples, comunicativa, deve ter até uma certa humildade. Não há saberes acabados. Deve ser muito compreensivo e deve também saber que os formandos nem sempre estão a par do que se passa lá fora, pois quando se vai para as empresas fica-se numa situação muito competitiva. Precisamos de ser preparados para isso.

O mau formador é exactamente o contrário do que disse.

Depois, falamos com o Joaquim (17 anos), com o Herberto (22 anos) e o Paulo (24 anos) a frequentarem o curso de carpinteiro de limpos, igualmente no CENFIC.

O Joaquim queria ser Electricista. Como



O mau formador é um bocado o oposto disto; é o déspota, é aquela pessoa sem vocação que até pode ter um grande conhecimento técnico das matérias, mas que as não consegue transmitir, talvez por não serem rico humanamente. São pessoas que não conseguem relacionar-se com os outros. Acho que isto é muito importante, a capacidade de comunicação.

tinha só o 6º ano acabou por vir para este curso.

O Herberto veio da Guiné. O destino era Itália para tirar um curso de Informática. O avô era carpinteiro. Em Bissau, trabalhou em escultura, com um padre italiano e tirou o 5º ano de escolaridade. Levanta-se todos os dias às 4 horas da manhã para conse-

guir chegar a tempo. Vive no Montijo, com a mãe e os irmãos. Frequenta o curso, está a gostar, mas ainda é cedo para saber o que irá fazer.

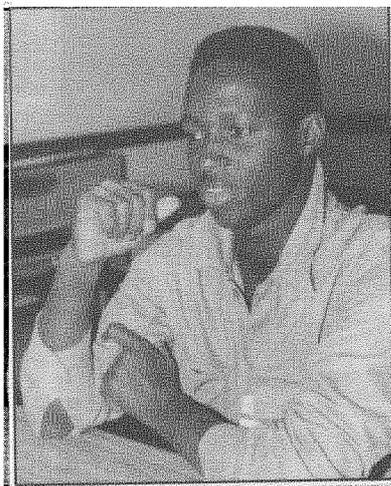
O Paulo teve antes outras experiências profissionais. Fez o 2º ano do ciclo, trabalhou em alumínio, um pouco em madeiras, também.

Estão a gostar do curso. Dizem-nos que ele tem uma parte teórica e outra prática, mas tudo relacionado com as madeiras.

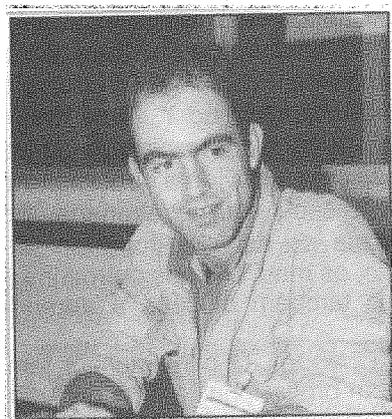
O Herberto afirma-nos que o curso tem ligação com a prática; e assim é que está bem, senão fica tudo baralhado. O Paulo acha fundamental «aprender a tecnologia no próprio local de trabalho».

Aproximamo-nos do tema da nossa conversa.

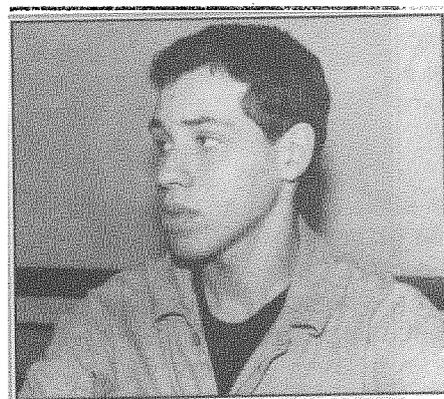
Formar Afinal, quais as características de um bom e mau formador ?



Herberto Um bom formador tem de ter passado numa escola de formação; tem de saber a pedagogia do ensino, ter formação pedagógica. Tem também de ter a estrutura base da profissão; não basta saber fazer para ser monitor; tem de ter uma reciclagem, uma formação extra;



Paulo Tem de ter uma personalidade forte, embora não sendo muito severo ou agressivo; ser forte, sem ser em demasia, ser moderado; amadurecido; ter à-vontade no que está a fazer. Não somos só nós que aprendemos com o monitor, ele também aprende connosco. Tem de estar aberto à trocas de ideias.



Joaquim Ele tem de saber entender os formandos e apoiá-los.

Paulo O mau monitor é aquele que anda enganado; devia estar a fazer outra coisa. Pode ser uma pessoa saturante, agressiva, sem prática nenhuma ou desactualizado.

Eu, por exemplo, sinto-me no início de uma carreira profissional. O curso vai-me permitir essa carreira, mas vai levar muito tempo. Acho que nunca ninguém sabe tudo.

Herberto O mau formador, é aquele que anda a armar que sabe, mas não sabe; e então, está a ver, fica feio...

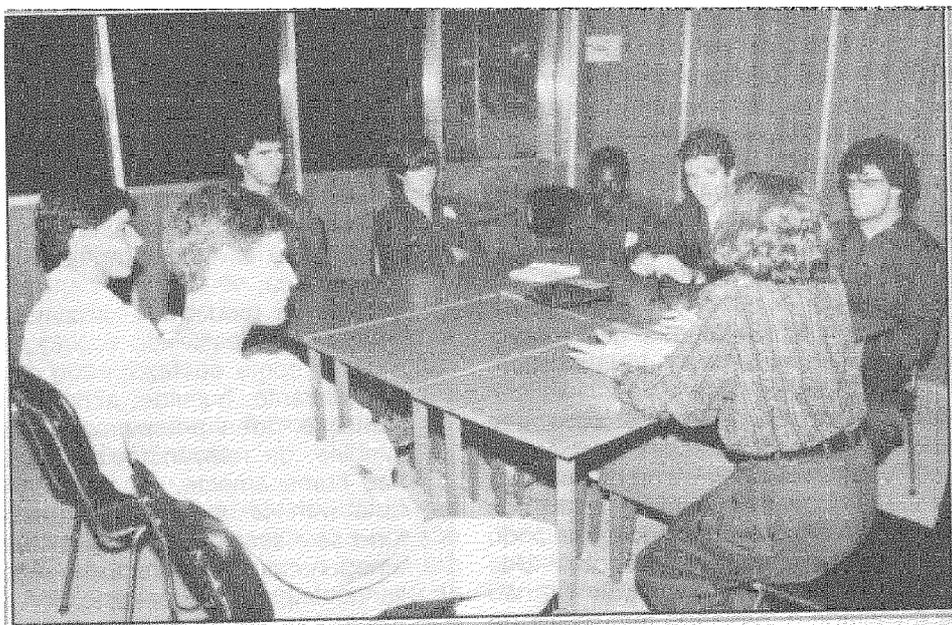
Joaquim Embora eu nunca tenha tido maus formadores, penso que eles são aqueles que aldrabam o trabalho ou que são demasiado severos; deve ser um monitor temperamental, do tipo de «descarregar» em cima dos formandos. Penso que eles têm de ser pacientes...

A seguir, ali mesmo ao lado, fomos ao CEPRA.

a reprovar. Ano após ano. «Estava farto da escola. É chata. Fartei-me. Aqui não é tão chato. Era sempre a mesma coisa. Apetecia mesmo faltar à escola. Estava numa de trabalhar, de fazer um curso... Os monitores aqui não são tão chatos e até pelo contrário».

O Zé também tem o 10/11º anos da área C, incompletos. «Eu quero trabalhar, mas quero aprender com as mãos, não quero aprender com a cabeça. Não sei se está a perceber...»

O Carlos veio porque é amigo do Zé e «estou a gostar. Já tinha reprovado 3 anos...»



Falamos com o Pedro (17 anos), com o Sérgio (17 anos) - ambos do curso de Pintura, com o Zé (19 anos), com o Carlos (19 anos) e com o Paulo (22 anos) do curso de Bate- Chapas e com o Eurico (17 anos) e com o José Pedro (22 anos) do curso de Mecânica.

Alguns frequentam escolas secundárias à noite, para fazer a vontade aos pais.

Em comum, muitos anos de repetência e o desejo de iniciarem uma carreira profissional...

O Sérgio diz-nos mesmo que chegou a frequentar o 10/11º anos da área C. Começou

O Paulo veio da Guiné. Fez lá o 11º ano sem reprovar. O Eurico acha que o curso está a ser ótimo. «Todos os dias varia, há sempre qualquer coisa de diferente para aprender...»

O José Pedro começou a falar do bom formador. «Tem de ser paciente, tem de ter muita paciência para ensinar, e tem de ensinar bem. Tem de ter também conhecimentos.»

O Eurico acha que um bom formador «tem de explicar de modo fácil para se perceber, utilizar uma linguagem acessível; o mau formador é aquele que pensa que está a explicar bem e está a explicar mal».

Paulo Tem que ser uma pessoa que crie um bom ambiente para as pessoas se sentirem à-vontade para colocarem dúvidas. Criar um bom ambiente, é o mais importante.

Carlos E impor o respeito. Há alguns formandos que vêm para aqui só para ganharem o dinheiro da bolsa, não se interessam pelo curso, tiram o lugar a outros que gostariam mesmo de tirar o curso. É importante que eles não deixem fazer tudo o que os formandos querem, não os deixem abusar ou gozar...

Zé Não devem ser rígidos, devem ser tolerantes. Aqui até temos sorte. Temos um bom clima de trabalho.

Sérgio Penso que também devem demonstrar como se faz e terem mais calma; não comecem logo a berrar quando nós não fazemos bem. É preciso que exista uma boa relação entre o monitor e o formando.

Pedro E têm de ter muita calma...

José Pedro Eu acho que devia haver maior comunhão. Não haver aquela distância - eu sou /você são.

É também importante que os formandos possam chegar por si às suas próprias conclusões. Não temos de imitar rigorosamente um modelo. Eu acho que os monitores deviam só dizer como é quando o formando não conseguisse, por si só, descobrir. Mas para isso tem de haver à-vontade. Se não existe à-vontade o formando tem receio de não estar a fazer bem...

Deveria haver maior comunicação entre os formandos e os formadores...

Afinal é fácil.

Para se ser um *bom formador*, basta:

- ter vocação; estar motivado;
- estabelecer uma relação próxima com os formandos;
- ser competente;
- «ambientar» os formandos no mundo do trabalho;
- apoiá-los;
- ser bom técnico;
- ser bom profissional;
- saber de relação humana; preocupar-se com os formandos como pessoas, individualmente;
- saber orientar, motivar, coordenar;
- incentivar a criação de uma equipa;
- estimular a entre-ajuda, a cooperação;
- criar bom ambiente;
- incentivar à auto-descoberta;
- incentivar a troca de ideias; a discussão;
- saber «ler os ambientes»;
- ter experiência de vida;
- estabelecer a ligação entre a teoria e a prática;
- explicar de modo fácil, utilizando uma linguagem acessível;
- mostrar como se faz;
- ser tolerante; humilde; simpático; carismático; líder; perspicaz; dinâmico; simples; de relação fácil; receptivo; rico humanamente; de personalidade forte sem ser severo ou agressivo; forte sem ser em demasia; moderado; amadurecido; ter à-vontade; autoconfiante; impor o respeito; calmo; paciente.

E um *mau formador* ?

Também é fácil. É exactamente tudo ao contrário. É aquele, como nos disse o Herberto, «que anda a armar que sabe, mas não sabe, e então, claro, fica feio...»

MOTIVAR UM GRUPO



► *Ana Luísa de Oliveira Pires*

A motivação é uma força ou tensão capaz de desencadear e manter uma acção, canalizando o comportamento para um fim determinado. Enquanto um indivíduo se encontra motivado, a sua conduta é dinâmica, activa, persistente. Se está motivado para aprender evidencia grande interesse pelo assunto, presta atenção de forma contínua, trabalha com vontade e interessa-se pela sua evolução. Aprende melhor e mais depressa com menos esforço.

O nível de motivação de um adulto durante uma acção formativa vai influenciar directamente o modo como ele aceita e aproveita a sua formação. Cabe ao formador o papel de desencadear um estado de motivação nos seus formandos, de forma a fazê-los atingir os fins pretendidos de maneira mais gratificante.

Apresentamos-lhe de seguida alguns conselhos práticos que o podem ajudar numa situação pedagógica:

1- **Conheça os seus formandos** **Observe e Escute**

O formador deve estar atento, disponível e receptivo, de forma a identificar quem são os indivíduos que constituem o grupo em formação. É imprescindível que conheça as suas características físicas, psicológicas e sociais, de maneira a responder-lhes adequadamente durante a situação de formação.

- a) Deve aperceber-se das condições físicas dos formandos para adaptar o seu comportamento de forma adequada, evitando que alguém se sinta marginalizado.

Se tiver participantes que manifestem alterações ao nível da visão e/ou audição inclinados para a frente, com sinais de esforço ou tensão, tais como franzir os olhos ou expressão intrigada, virando mais a cabeça de um lado do que o outro, etc. então deverá falar mais alto, de maneira

clara e devagar, articulando bem as palavras. Não utilize documentos gráficos com letragem reduzida, tenha o cuidado de iluminar bem a sala, e verifique se os equipamentos audio-visuais estão numa posição correcta em relação aos participantes.

- b) Tem que ter o cuidado de analisar o nível das capacidades dos formandos, e tentar em função disso respeitar os seus ritmos e estilos de aprendizagem.

Todos os indivíduos têm o seu próprio tempo de reacção e de resposta, e à medida que a idade avança este tende a aumentar. A capacidade de aprendizagem, a inteligência, a memória, dependendo por um lado de factores genéticos e por outro de ambientais, nunca é igual de pessoa para pessoa, e ainda tende a alterar-se com a idade, embora não de forma muito significativa. Deve dar o tempo necessário aos seus formandos, tendo em conta que estes necessitarão de tempos diferentes, para realizar a mesma aprendizagem. Deve, também, reforçá-los positivamente, incutir-lhes auto-confiança, mostrar que todos são capazes de aprender, embora de maneira diferente.

Valorize as aquisições efectuadas pelos formandos, e todos os comportamentos que considere desejáveis. O reconhecimento é a melhor das incitações.

- c) Recolha o máximo de informação possível sobre a experiência profissional, origem cultural e condições sócio-económicas dos formandos.

Questione-os relativamente às suas necessidades, desejos, aspirações. Estabeleça relações entre estes aspectos e os conteúdos da aprendizagem. Faça os formandos compreenderem a ligação dos conteúdos de formação com a sua realidade individual. Crie centros de interesse a partir



das informações que lhes transmitem.

Relacione sempre o assunto que está a tratar com a experiência concreta do formando, não se esqueça de que os adultos valorizam muito as suas vivências. Relacione o que vai ser aprendido com o que lhes é familiar, com o que eles já sabem.

Faça-os compreender que aquilo que aprendem tem relação com o contexto real.

mental captar e reter a atenção dos participantes logo no início da sessão.

A introdução deve dar uma boa impressão à partida. Deve ir ao encontro das expectativas dos formandos.

Ligue o tema com as necessidades dos formandos, estes têm que compreender como é que o assunto lhes vai «servir».

2 - Prepare e desenvolva as sessões de forma estimulante

— A introdução deve ser sempre sugestiva, suscitar a curiosidade. É funda-

Mostre o interesse e a importância do assunto, de maneira a prendê-los ao que irão adquirir. O adulto necessita sentir a utilidade do assunto para se dispor a aprend-

der. Cite exemplos e aplicações significativas. É muito importante reforçar a aplicabilidade do que se vai abordar.

— Comunique os objectivos, situando a sessão em relação aos seus fins. É necessário que os participantes possam conduzir a sua aprendizagem tomando consciência do que é fundamental, distinguindo o essencial do acessório. Apercebem-se do percurso já efectuado e do que ainda falta efectuar para alcançar o resultado esperado.

— Apresente o plano de actividades de forma sumária. O formando fica a saber, desde logo, o que se irá abordar e por que ordem o irá fazer.

Serve para guiar a sua atenção, dando-lhe um fio condutor para que disponha dos pontos de referência necessários.

— Faça apelo à experiência dos formandos, inicie o assunto questionando os participantes relativamente à sua experiência anterior. Faça-lhes sentir que as suas contribuições são úteis para o enriquecimento da sessão. Mantenha este espírito durante a sessão, recorrendo com frequência a questões.

Facilite a expressão dos formandos, não se contente com respostas pontuais. Faça-os desenvolver o raciocínio, estimule as suas capacidades.

— Utilize meios audio-visuais; eles dão mais vida às sessões. Ilustram, apresentam o assunto de uma forma mais estimulante, fazendo apelo à visão e audição. Despertam e mantêm a atenção, e fazem passar a mensagem que se quer transmitir.

— Varie as actividades e os métodos. Ao planear a sua estratégia formativa favoreça as actividades que mais impliquem os participantes; quanto maior for esta implicação pessoal melhor a informação será retida.

Solicite a intervenção dos formandos ao nível da escolha das actividades, de forma a estabelecer um vínculo mais forte.

Sempre que lhe for possível (em função dos objectivos, do tipo de saber, dos formandos e das condições existentes), opte por métodos activos. É fundamental que os formandos participem activamente na sua própria formação. Eles aprendem melhor agindo, implicando-se na acção.

Crie « situações-problema », que possam ser resolvidas a nível individual ou de grupo. Para sair dessa situação, torna-se necessário descobrir o saber, o saber-fazer e as atitudes que se quer precisamente fazer adquirir. A situação deve ser interessante, aceitável, implicante, e favorecer a aquisição desejada. Assim, o grupo ou o participante ficará motivado a resolver esta « situação-problema » o melhor e o mais rapidamente possível.

Facilite as trocas dentro do grupo, criando sub-grupos de trabalho. Faça-os identificar através da discussão, as soluções possíveis para cada situação. Seja criativo e estimule a criatividade dos formandos.

— Crie um clima positivo. Estabeleça uma relação aberta, verdadeira, com os participantes.

Saiba colocar-se no lugar do outro, compreendendo-o e aceitando-o como ele é.

Seja afectuoso, empático, chame todos os participantes pelo seu nome. Crie um clima necessário à vida afectiva do grupo.

Foram aqui apresentadas de forma sintética e operativa algumas condições necessárias para motivar um grupo em formação.

Esperamos que vão de encontro às suas necessidades e que lhe possam proporcionar uma melhoria na qualidade da sua formação. Bom Trabalho!

A DIFICULDADE DA MUDANÇA....

► **Maria Helena Antunes**

«Os únicos conhecimentos que podem influenciar o comportamento de um indivíduo são os que ele descobre por si mesmo e de que se apropria»

Carl Rogers

«99% da nossa actividade é puramente automática e habitual, desde o levantar ao deitar»

William James

Uma sala, um grupo de uma quinzena de pessoas, um formador, objectivos pedagógicos a atingir. O formador propõe uma técnica de trabalho em grupo.

Sabe que tais actividades costumam despertar interesse e até entusiasmo entre os formandos.

Sabe também que:

- facilitam a motivação e estimulam a criatividade;
- promovem uma maior participação e criam laços de entreaajuda;
- tornam cada formando mais receptivo às ideias dos outros;
- ajudam a corrigir algumas dificuldades relacionais e estimulam a capacidade de aprendizagem;
- conduzem ao diálogo e promovem a livre iniciativa;
- substituem a competição pela cooperação.

Mas hoje o tema é a mudança. As dificuldades da mudança nas organizações.

Que actividade propor?

OS 12 FÓSFOROS (ficha japonesa)

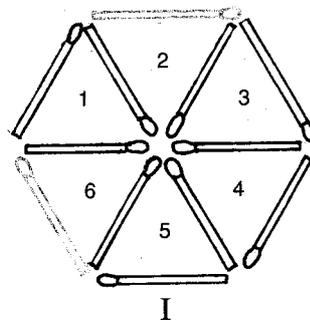
Objectivo - compreender as dificuldades da mudança através de um problema de modificação de estrutura.

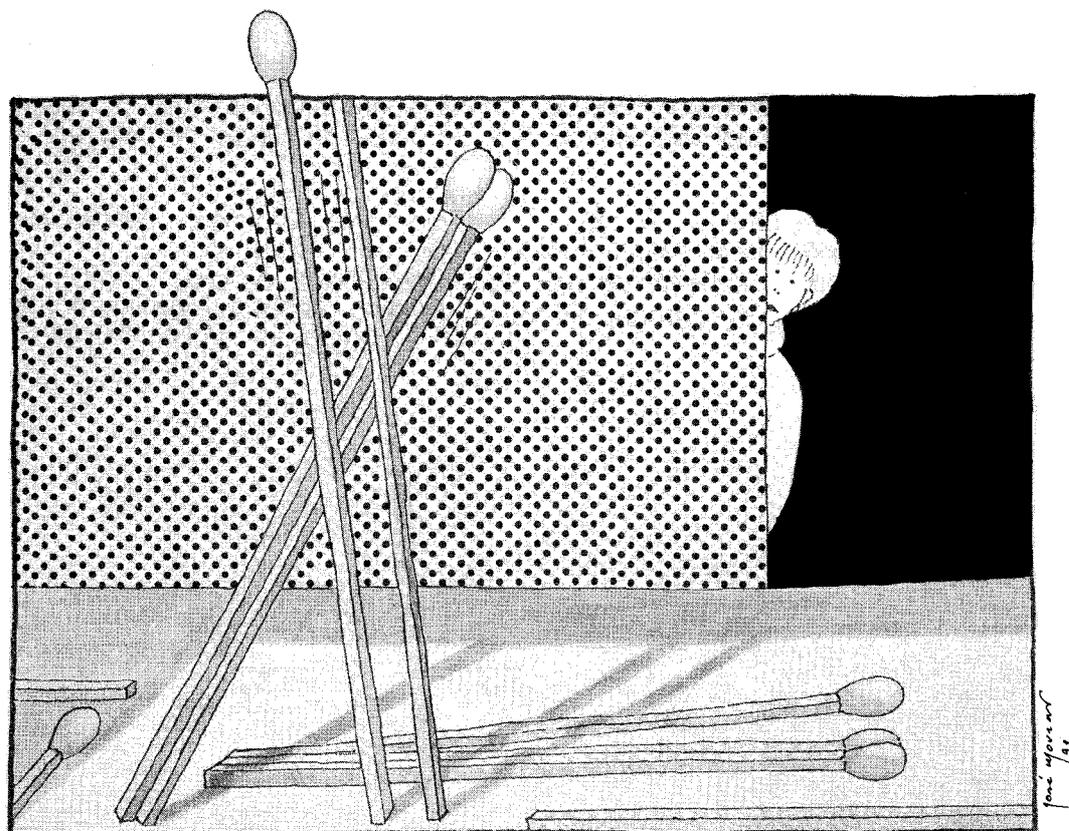
Material - 12 fósforos por cada sub-grupo.

Duração - Superior a 1 hora (aconselha-se colocar o problema no início de um módulo de vários dias).

Participação - 10 a 15 pessoas, distribuídas em sub-grupos de 3/4 elementos cada.

Exposição do problema - Distribuem-se 12 fósforos a cada sub-grupo que os organizará segundo o desenho I, formando





6 triângulos. Pede-se que se obtenham sucessivamente 5, 4, 3, e 2 triângulos mudando **Só** 2 fósforos de cada vez e mantendo sempre o número total de fósforos (12).

Desenvolvimento - Depois da exposição do problema pelo formador, o grupo de formandos divide-se em sub-grupos de 3/4 elementos. Todos os sub-grupos têm a mesma tarefa relacionada com o problema colocado.

No final, o grupo reúne-se de novo em plenário para apresentação e discussão do trabalho desenvolvido.

Exposição da solução - Poderá ser apresentada pelo formador (no caso de nenhum sub-grupo a ter encontrado) ou pelos formandos com demonstração do método que permitiu a descoberta.

Ideias a desenvolver em plenário:

A ficha apresenta duas dificuldades principais:

1- A passagem da etapa III para a etapa IV pressupõe uma alteração de quadro perceptivo ao implicar movimento no espaço em vez de mudança de lugar no mesmo plano, como temos tendência a fazer. Torna-se, pois, necessário ultrapassar um hábito;

2- A posição final dos 2 triângulos (V) é igualmente pouco usual. É mais frequente encontrá-los justapostos ou com os vértices em sentidos opostos.

A não exploração metódica das diferentes possibilidades bem como a não anotação dos ensaios experimentados por parte dos participantes, constituem dificuldades acrescidas, que poderão levá-los a repetirem sucessivas tentativas incorrectas, dificultando a descoberta da solução.

Por analogia e remetendo as conclusões da discussão em plenário para o contexto organizacional, poder-se-á promover um debate centrado nas interações estabelecidas num processo de mudança entre as modificações das estruturas materiais e mentais. Vamos experimentar?

NOTA: Para um maior aprofundamento da utilização de Jogos Pedagógicos em formação, poderá consultar:

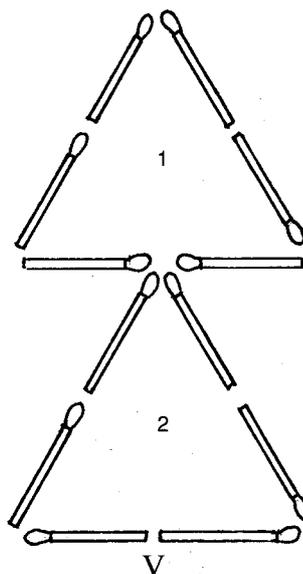
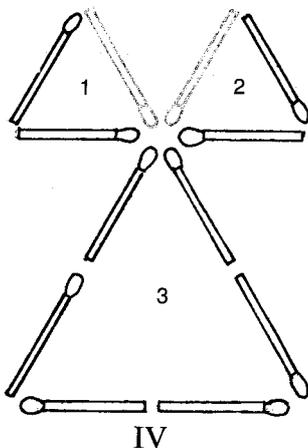
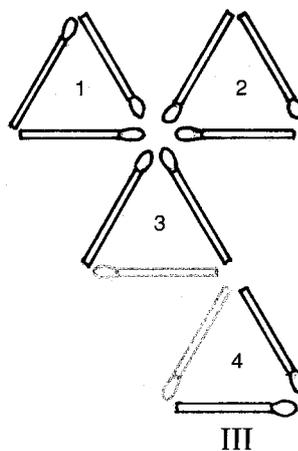
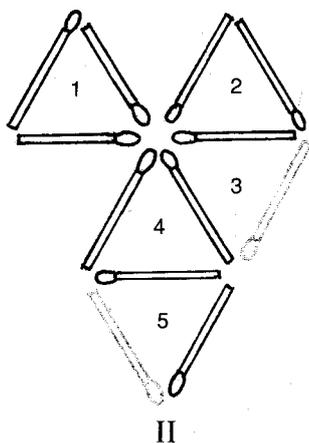
Brandes, Donna e Phillips, Howard
Manual de Jogos Educativos
Moraes Editora, Lisboa, 1977

Laverriere, Jacques e Plailly, Georges
75 fiches pour organiser le travail en groupe

Fiches E O/F P
Collection E O/formation Permanente

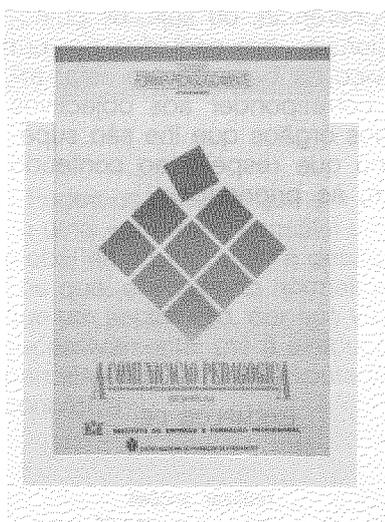
Fritzen, Silvino José
Exercícios Práticos de Dinâmica de grupo
Editora Vozes Ida, Petropolis, 1981

SOLUÇÃO



**PUBLICAÇÕES DO CENTRO NACIONAL
DE FORMAÇÃO DE FORMADORES**

Para apoio aos técnicos que desenvolvem a sua actividade no domínio da Formação, está o Centro Nacional de Formação de Formadores a publicar duas colecções:



- . A Avaliação da Formação Profissional
Técnicas e instrumentos
José Sampaio
- . Os Media na Formação
Maria Clara Ramos Nunes
- . Elaboração de Programas de Formação
José Manuel Dias
- . A Comunicação Pedagógica
José Manuel Dias



2 - Colecção APRENDER

- . Volumes publicados:
- . Elaboração de Programas
José Dias
- . Definição de objectivos de Formação
Maria de Lourdes Vieira
- . Análise de Trabalho
Acácio Duarte

**1 - Colecção FORMAR
PEDAGÓGICAMENTE**

- . Volumes publicados:
- . Método dos casos
Luís Cardim
- . A Autoscopia na Formação
CNFF
- . A Análise de trabalho
Aida Cremilda Santos
- . A Avaliação da Formação Profissional
António Tira Picos

Preço : 250\$00

As encomendas podem ser solicitadas directamente ao Centro Nacional de Formação de Formadores
Rua de Xabregas, 52
1900 Lisboa

Preço : 650\$00

FORMAR



DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO À EXPERIÊNCIA DE UM CENTRO DE GESTÃO PARTICIPADA

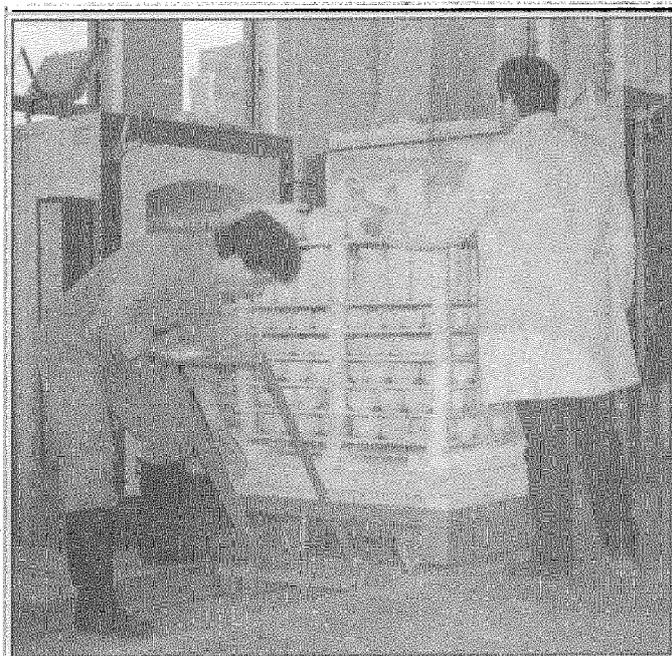
► *José Casqueiro Cardim*

1 - A POLÍTICA DE FORMAÇÃO

Numa organização os objectivos podem escalonar-se por níveis, devendo a um objectivo emanado do topo da organização - uma «política» geral - corresponder diversos objectivos «intermédios» ou **estratégicos** e, por sua vez a cada um destes, um ou vários objectivos operacionais referentes aos órgãos ou serviços que irão concretizar.

Entre estes diversos objectivos deve haver harmonia ou coerência, ou seja, os objectivos «operacionais» prosseguidos por um órgão ou serviço da base devem estar articulados ou corresponder aos objectivos mais gerais dos órgãos que lhe são superiores, quer no que respeita ao conteúdo quer, também, às prioridades.

NÍVEL	TIPO DE OBJECTIVOS	RESPEITAM A:	EXEMPLOS DE:
Gestão	Políticos	Conjunto de Organização	<ul style="list-style-type: none"> realizar acções para jovens (18-25 anos) que cubram 50% do contingente anual de saídas do Sistema Educativo (s/Formação)
Direcção	Estratégicos	Grandes serviços ou departamentos que desagregam as políticas em objectivos sectoriais: financeiros, pessoal, recursos didácticos, instalações, etc.	<ul style="list-style-type: none"> recrutar e formar monitores (P) equipar secções(X) obter recursos financeiros (Z) etc.
Supervisão	Operacionais	Serviços de base que realizam as acções necessárias à sua concretização	<ul style="list-style-type: none"> seleccionar e preparar o pessoal (P) admitindo-o até... estudar o equipamento a adquirir(X) e desenvolver o processo de compra, etc.



Podemos verificar que um objectivo geral ou uma «política», constitui uma orientação global da organização e desagrega-se noutros que, envolvendo normalmente mais do que um sector são, por sua vez, analisados sucessivamente, até à execução de tarefas parcelares que serão imputadas a pessoas concretas.

2 - O CASO DO CENCAL

2.1- O CENCAL, Centro de Formação Profissional para o Sector da Indústria Cerâmica, foi criado por protocolo celebrado entre o IEFP, a APC - Associação Portuguesa de Cerâmica e a AIRO - Associação Industrial da Região do Oeste.

Nos termos deste protocolo «são atribuições do Centro a promoção de actividades formativas para a valorização dos recursos humanos do sector a que diz mais directamente respeito.»

Pelas características próprias do seu protocolo subscrito por uma Associação empresarial sectorial - a APC - e uma Associação empresarial de carácter regional - a

AIRO - deve o CENCAL assumir uma intervenção de âmbito nacional no domínio da cerâmica e uma intervenção de âmbito regional noutros domínios não considerados ou não satisfeitos na sua área de instalação.

Em reunião dos Corpos Sociais com os Quadros Superiores do CENCAL fez-se em 1988 um balanço do trabalho realizado e procurou-se a definição das políticas de actuação do Centro. Teve-se em conta, entre outros factores, os resultados das trocas de impressões havidas nas numerosas reuniões realizadas em diferentes regiões do País com industriais de cerâmica e com responsáveis da formação profissional, o inquérito feito a nível nacional às empresas do sector, e o estudo encomendado a uma empresa da especialidade sobre «Economia Portuguesa e a Indústria Cerâmica - Evolução e Perspectivas».

2.2- A Política de Formação

A partir deste trabalho foi elaborado um documento onde foram identificados como grandes objectivos do CENCAL para os próximos anos os pontos seguintes:

a) Reforço da implantação do CENCAL nas regiões com concentração da indústria cerâmica, particularmente no Centro e no Norte, através de formas organizativas ligeiras.

b) Orientação da formação essencialmente para:

— preparação de quadros médios através do desenvolvimento do curso de técnico ceramista;

— formação de activos através de seminários técnicos regionalizados de curta duração e da formação à distância;

— reforço da capacidade de gestão, nomeadamente da gestão da produção, através da criação de oportunidades de aperfeiçoamento para empresários e quadros médios.

c) Apoio ao desenvolvimento do sector cerâmico nos seus diversos subsectores através de acções de formação, informação, contratação e demonstração, visando o aperfeiçoamento técnico na indústria em domínios como o controlo da qualidade,

economia de energia, design, exportação e CAD/CAM.

d) Desenvolvimento harmonioso da estrutura do Centro com orientação para o seu domínio de actividade essencial - a formação - e para o apoio demonstrativo às empresas do sector cerâmico. Neste sentido deverá promover-se a formação de Formadores e Consultores nesta área.

e) Reforço da informação a empresários e jovens sobre as actividades do CENCAL por fim a melhorar a relação do Centro com o tecido económico e social que à sua actividade respeita e a difusão da informação técnica e científica adequada ao sector e à sua necessária modernização.

f) Reforço da colaboração e coordenação de actividades com organismos nacionais e internacionais afins, por forma a potenciar os recursos nacionais e manter um intercâmbio de conhecimentos e a possibilidade de intervenção em projectos de pesquisa e inovação.



3 - A ACTUAÇÃO DO CENCAL

— O CENCAL iniciou, assim, uma fase de crescimento e expansão, diversificando progressivamente a sua oferta de acções no âmbito da Formação Inicial e Contínua. A evolução dos números de horas de formação e de formandos demonstra bem este crescimento, sempre numa perspectiva do reforço e da adaptação da capacidade de resposta às necessidades das empresas do sector cerâmico a nível nacional e da região Oeste. O laboratório do CENCAL foi homologado pelo Instituto Português da Qualidade, possibilitando a emissão de certificados para exportação às empresas que o solicitem.

— Iniciou-se, também, a descentralização de acções, com a realização de uma primeira em Águeda, procurando ir ao encontro de necessidades (empresariais) mais regionalizadas. O CENCAL participou, pela primeira vez, em projectos europeus com a implementação de um curso de CAD/CAM, integrado no programa EURO-

TECNET. A intervenção formativa na área do Design Cerâmico, nomeadamente em colaboração com a Escola Superior de Belas-Artes, adquiriu também relevo especial. Em termos de Formação Contínua surgem novos tipos de acções como os seminários tecnológicos e um sistema de formação modular individualizada na área cerâmica. Ainda neste âmbito realizou-se a primeira acção na área da gestão de produção. O CENCAL iniciou a edição em colaboração com outras entidades de uma revista de cerâmica, com o objectivo de fazer a divulgação e informação de todo o tipo de actividades cerâmicas nacionais e internacionais, nomeadamente da sua própria acção, aproximando-se assim das empresas do sector instaladas noutras regiões do país.

— A partir de 1989 o CENCAL estende a sua actuação a todas as zonas do país onde predomina a indústria cerâmica, em particular nas regiões Centro e Norte. Estão completamente estruturadas as grandes áreas de intervenção formativa do Centro, entrando-se numa fase de consolidação e desenvolvimento dessas mesmas áreas, procurando-se a sua adaptação sistemática às mudanças tecnológicas e organizacionais do sector cerâmico e do meio empresarial envolvente.

INQUÉRITO ÀS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DAS EMPRESAS PARA O TRIÉNIO DE 90/92

► *Maria dos Anjos Almeida*

1. Foi lançado através do Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e Segurança Social, no 1º trimestre deste ano, um inquérito às necessidades de formação profissional das empresas para o triénio 90/92, no seguimento do realizado em 1988 para o biénio 1989/90.

2. O seu objectivo básico foi o de fornecer dados actualizados e credíveis que permitam perspectivar a curto e médio prazos as necessidades de formação e aperfeiçoamento profissionais nas empresas, bem como avaliar as acções de formação entretanto realizadas, em ambos os casos, quanto ao tipo de formação/sectores de actividades/profissões.

3. Este instrumento estatístico incidiu, entre outros aspectos, sobre:

- necessidades de formação pessoal existente na empresa
- necessidades de formação para recrutamento de novos trabalhadores
- necessidades de formação no âmbito do sistema de Aprendizagem
- natureza das entidades formadoras (a própria empresa, centros de formação profissional do MESS, Escolas Profissionais, Estabelecimentos do Ensino Técnico, etc)
- modalidades de formação a ministrar (formação inicial, qualificação, aperfei-

çoamento profissional, reconversão, reciclagem)

- profissões e domínios específicos da formação profissional, com especial incidência na incorporação de «novas tecnologias» no seu âmbito.

4. Numa breve análise dos resultados do inquérito, começa-se por sublinhar o significativo aumento de 265% nas necessidades de acções de formação profissional declaradas pelas empresas para o triénio 90/92 em relação ao triénio anterior (de 350,3 para 927,3 milhares) a que correspondem respectivamente 250,2 milhares de participantes para 87/90 e 662,4 milhares para o triénio 90/92.

5. Os quadros anexos estabelecem a comparação ao nível das actividades e dos grupos profissionais entre os dois triénios.

Sectorialmente, com excepção das Indústrias Extractivas e de Electricidade, todos os sectores de actividade económica, com particular destaque para as Transformadoras (de 159,7 para 454,2 milhares) previram um aumento das necessidades de acções.

6. Uma percentagem de 42% das empresas (17 091) manifestaram necessidades de acções de formação, sendo os seguintes sectores de actividade aqueles em que as necessidades mais se acentuaram:

	Empresas	% em relação a cada actividade
Indústrias Têxteis	1 219	62%
Fab. Artigos Vestuário	2 008	68%
Fab. Mobiliário	676	58%
Ind. papel	989	72%
Químicas e Petróleo	270	57%
Metalúrgicas de base	188	61%

Sectores há, em que, a totalidade das empresas com 500 e mais pessoas ao serviço declararam necessidades de formação: tal é o caso das Indústrias de Bebidas, Madeira e Cortiça, Químicas e Petróleo, Borracha, Artigos de Matérias Plásticas, Metalúrgicas de base, Electricidade/Gás/Água, Restaurantes e Hotéis.

7. A forma como as empresas pretendem suprir as suas necessidades de formação, distribui-se do seguinte modo:

	Empresas	%
Formando pessoal existente na empresa	13 023	49%
Recrutando pessoal para formar	6 676	25%
Recrutando pessoal com formação	4 737	18%
Sistema de Aprendizagem	2 041	8%

8. As modalidades que as empresas pretendem utilizar são as seguintes:

	Empresas (Milhares)	%
Aprendizagem	25,6	3%
Qualificação/Formação Inicial	224,2	26%
Aperfeiçoamento	487,2	56%
Reconversão/Reciclagem	97,2	11%
Promoção/Evolução na Carreira	8,0	1%

9. No que se reporta a acções de formação por profissões, das respostas das empresas, 60% (556,5 milhares) incidiram no grande grupo profissional 7/8/9 (Trabalhadores da produção das Indústrias Extractivas e Transformadoras). Ainda, segundo as empresas, este grande bloco deverá ser repartido pelas seguintes modalidades:

Aperfeiçoamento	261 milhares	47%
Qualificação/Formação Inicial	166 «	30%

10. De entre as profissões mais carenciadas de acções de formação são indicadas as seguintes:

	Milhares
Empreg. transacções finan. operações e seg.	57,7
Empreg. Serviços Administrativos	56,5
Costureiras, Bordadeiras	42,0
Vendedores e Caixeiros	37,3
Empreg. de Mesa e Similares	22,3
Marceneiros	17,7
Pedreiros	17,2
Pessoal de Limpeza	15,9
Alfaiates e Modistas	14,3
Directores e Quadros Dirigentes	13,6
Serralheiros Mecânicos	13,3

Saliente-se ainda pela sua importância, as necessidades de 54,4 milhares de acções de formação para as profissões Científicas e Afins e de 154,4 milhares para o pessoal Administrativo.

Convém referir, pela sua particularidade, os grupos de profissões ligados ao sector dos têxteis em geral: 100,2 milhares - o que representa 12% do total das necessidades referenciadas e cerca de 20% dos trabalhadores do grande grupo (7/8/9) da produção. Destas profissões as mais significativas são os Fiandeiros e Bobinadores (12,2 milhares), Alfaiates e Modistas (14,3 milhares) e Costureiras e Bordadeiras (42,0 milhares).

11. Concernentes à questão das novas tecnologias, as empresas que referiram necessidades de acções de formação induzidas pela introdução de novas tecnologias foram 4 207 (24,6%), pertencendo a maioria ao sector das Indústrias Transformadoras (62%).

Das tecnologias referenciadas 987 empresas (23,4%) indicaram a Automação, 2 039 (48,5%) as Tecnologias de Informação, Comunicação e Electrónica e 797 empresas (19%) referiram as Tecnologias de Materiais.

O número de acções a empreender atingem as 150 000 abrangendo cerca de 107,1 milhares de participantes, incidindo particularmente nos seguintes sectores de actividade:

	Milhares	%
Indústrias Transformadoras	54,4	36,2%
Construção e Obras Públicas	27,6	18,4%
Transportes e Comunicações	20,4	13,6%
Bancos, Seg. e Operações s/Imóveis	22,8	15,2%

UMA VISITA AO CITEX

► **MariaViegas**

Foi a pedir-me desculpa pelas más condições resultantes das obras, que o Senhor Soutelo Torres, Director do CITEX, me recebeu. Mas ter obras, é sempre um sinal positivo nas organizações - retorqui eu. Riu em sinal de concordância e começamos a nossa conversa. Foi tão amena, que depressa esquecemos que um dia chuvoso de Inverno nos vigiava da janela.

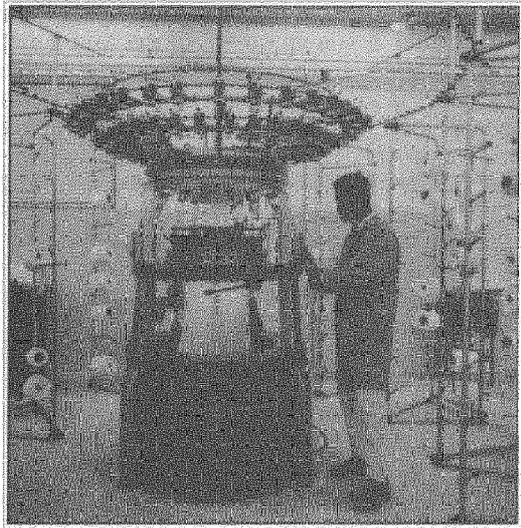
Formar O CITEX existe desde 1981, tem portanto cerca de dez anos de existência. Um pouco por todo o país, estão a abrir novos centros de formação, da sua experiência destes anos, o que é que lhe parece relevante «aconselhar» aos seus parceiros, que estão neste momento a começar?

Dir. do CITEX Ora bem, deixe-me pensar! Primeiro: para trabalhar na formação profissional é preciso gostar, isto é uma área apaixonante, que nos tira muitas horas, muitas vezes roubadas à família, aos amigos...

Segundo: para fazer formação profissional, um centro de F.P. tem que ter um grande entrosamento com a indústria, não pode haver divórcio entre uma coisa e outra e é evidente o porquê.

Em terceiro lugar, talvez referisse, o saberemos equilibrar os recursos que temos...Explico melhor, por ex: no CITEX, preferimos arrancar com o que íamos tendo possibilidade de ter e fomos construindo o projecto





pouco a pouco. Não estivemos à espera que tudo estivesse pronto para arrancar.

Formar Sabemos que o Sr. Director trabalha na Formação há muitos anos e pelo entusiasmo que põe nas palavras que diz, percebemos logo que a sua primeira condição está resolvida. Agora, em relação ao entrosamento que diz que tem que haver entre a Indústria e a formação gostaria que nos falasse como é que isso acontece no CITEX.

Director Este Centro foi criado para responder às necessidades encontradas na indústria do sector Têxtil, a partir de um protocolo que envolve o I.E.F.P., a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC), a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha (APIM) e a Associação Nacional das Industrias Algodoeiras e Fibras (ANITAF), estas Associações representam cerca de 1900 empresas, sobretudo, pequenas e médias empresas.

Formar Quer dizer que as grandes empresas, ou mesmo as multinacionais não estão tão envolvidas neste projecto?

Director As grandes empresas, dispõem normalmente de suficientes quadros intermédios, ou até quadros superiores. Assim, e com o acesso que também têm ao F.S.E. podem desenvolver programas de F.P. que resolvam os seus problemas próprios. Nas pequenas e médias empresas muitas vezes não têm quadros para resolverem os seus

problemas de produção e muito menos, para resolver os seus problemas de F.P.. Razão porque não me surpreende que sejam sobretudo as pequenas e médias empresas que recorram ao CITEX.

Formar Em que medida é que esta articulação estreita entre as empresas e o CITEX se reflecte na elaboração do vosso plano de formação?

Director Ora bem, devo-lhe dizer que não é feito esse plano de formação de uma forma correcta. Sabemos que um verdadeiro plano de formação deveria assentar num levantamento de necessidades de formação para os vários sectores do nosso ramo. E não só das actuais necessidades mas também prevê-las para os anos seguintes. Ora bem, neste momento não temos tido realmente capacidade para fazer esse levantamento. Mas também não é a nossa principal preocupação e explico porquê; as necessidades do sector são tão grandes, que nós podemos funcionar só com alguns indicadores. E um dos nossos melhores indicadores, para nós pautarmos o nosso plano de formação, será o da procura, por parte da Indústria, dos nossos formandos. E qual é a realidade neste momento? Está muito claro, que a nossa capacidade de formação está muito aquém da procura que temos por parte da Indústria. Por exemplo: Eu formo cada ano 15 modelistas e eu tenho 30 ou 40 industriais que me pedem modelistas. Assim, vamos funcionando, estando muito atentos. Se num caso ou noutro, há uma menor procura dos nossos estagiários, nós reduzimos o número de estágios, se há muita procura, nós incentivamos...

As próprias Associações, deveriam também indicar-nos de uma forma ordenada quais as suas necessidades. Mas... sabe que a indústria têxtil é uma indústria de crises, são crises cíclicas, há momentos de desespero e outros momentos em que tudo corre bem. Mas neste tempo de tanta mudança, nem as próprias empresas sabem quais serão as suas necessidades de formação a curto ou médio prazo.

Formar Em relação aos programas de formação, qual foi a metodologia que seguiram? Foram construindo a pouco e pouco os vossos currículos de formação?

Director Nós assumimos sempre o seguinte: Entre esperar o perfeito e não arrancar, preferimos sempre arrancar com aquilo que era possível, com aquilo que sabíamos e contando com o diálogo com as empresas, e mais tarde, com o diálogo com os ex-estagiários. Quando colocámos os primeiros estagiários na indústria, fomos logo procurar feed-back. E os industriais diziam:- Sim Senhor, estão bem, mas naquela máquina deviam ter mais conhecimentos, mais aquela operação.

Assim, nós fomos sempre tendo este diálogo, o que nos ajudou muito. Também os estagiários nos dão um feed-back precioso:- «Sinto limitações naquela nova máquina, que vocês não me ensinaram», ou «aprendi aquela operação que não serviu para nada», fruto de tudo isto, posso dizer que desde 1981 a 1990, os nossos cursos foram sofrendo sempre alterações, quer em número de horas de formação quer em conteúdos. Só este ano, é que penso que podemos dizer, que eles estão mais ou menos estabilizados. Claro que um programa nunca está totalmente estabilizado, fruto da evolução tecnológica, que temos sempre que acompanhar.

Formar Esse diálogo, com os estagiários, é fruto de encontros ocasionais, ou há uma certa preocupação sistemática, de «seguir» o estagiário que sai e que entra no mundo do trabalho ?

Director Não tem havido uma formalização desse diálogo. Tem sido um bocadinho, quase diria por militância. Pedimos-lhes sempre, que quando vão trabalhar para as fábricas, nos venham dizer, como as coisas estão a acontecer. Por outro lado, eu e os meus quadros técnicos fazemos muitas visitas às empresas. E aí encontramos sempre ex-estagiários. Gostamos sempre de saber, se eles estão bem na vida, e sobretudo, que dificuldades sentiram para se imporem como bons profissionais.

Formar Mas voltando ainda à elaboração dos programas, que elementos da vossa equipa de formação entram na sua concepção?

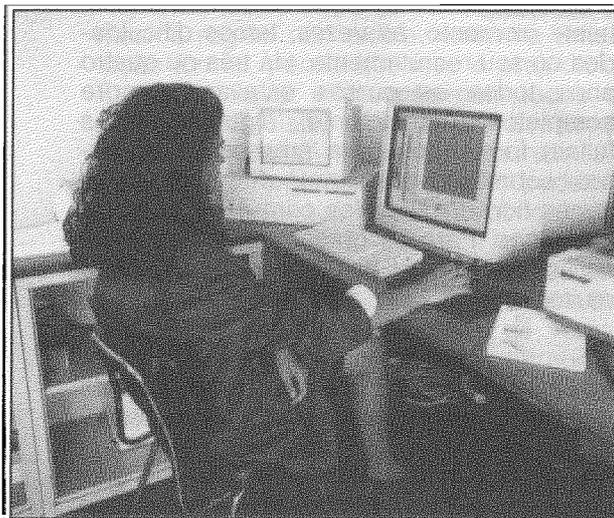
Director Ora bem, a elaboração dos programas é também um bico de obra. So-

brevido a sua concepção pedagógica. Para responder à sua questão, tenho que ir um pouco atrás. Eu costumo dizer que quem faz formação profissional na área de construção civil ou na da metalomecânica ou na da electrónica, por exemplo, tem universidades que preparam bons quadros. Infelizmente, na nossa área não têm havido cursos superiores de engenharia de malhas e de confecções. Hoje já contamos com a universidade do Minho e a da Beira Interior, mas são cursos muito recentes. Assim, o nosso problema, é recrutar bons quadros. Os engenheiros que aqui temos, são geralmente de electrotécnica ou de mecânica. Pessoas que há alguns anos atrás resolveram enveredar pela indústria têxtil e que aí se manifestaram bons quadros e que nós fomos recrutar à indústria, e hoje são excelentes coordenadores. Mas como é natural eram técnicos que não tinham grande sensibilidade na parte pedagógica. São estes coordenadores (e agora começo a responder à sua pergunta) que são os responsáveis pela elaboração dos programas e também pela coordenação da sua execução. Mas eles socorrem-se também muito dos monitores para a sua elaboração. O que é certo, é que nós sentimos, também, muita falta de formação para elaborar bons programas.

Estes não podem parecer simples sebatas do liceu. Mas a nossa preocupação de 1981 a 1990, foi a de criar um Centro com uma certa dimensão, para fazer acreditar à Indústria que era possível construir um Centro para resolver os seus problemas de falta de mão-de-obra qualificada. Agora, que já percorremos este caminho, é preciso investir na qualidade dos programas, no material didáctico, etc. É preciso agora investir muito na formação dos nossos técnicos e na formação dos monitores. Quase todos os nossos monitores já tiveram formação pedagógica, mas agora precisam de acções de formação de aperfeiçoamento, para não caírem na rotina.

Formar Geralmente tem tido dificuldade no recrutamento de monitores?

Director Depende das áreas, mas de uma maneira geral não é fácil recrutar monitores. Os Centros de formação, não podem acompanhar os salários da Indústria.



Design Têxtil

Actualmente, um bom especialista de tricotagem pode estar a ganhar 700 contos numa grande empresa. Ora, é impensável para nós, podermos pagar esses salários. Por outro lado, as empresas têm formas de pagamento, mais flexíveis; podem dar um carro, uma casa, participação nos lucros no fim do ano, etc...

Nós, neste momento, como já temos escola, também recrutamos monitores entre os nossos ex-estagiários. Por outro lado, como temos formação pós-laboral para os activos, recrutamos muitas vezes técnicos a tempo parcial, que durante o dia trabalham nas empresas e só vêm ao CITEX trabalhar algumas horas por semana. Mas, a disparidade entre os salários que nós podemos oferecer e os da indústria é um problema que o I.E.F.P. tem que reflectir. Ainda, os Centros de gestão participada, têm uma flexibilidade que lhes permite pagar a uma monitora de confecção 60.000\$00 ou 70.000\$00 e ter um monitor afinador de máquinas, por ex, que é mais raro, no mercado, a ganhar 160.000\$00. Os Centros estatais têm uma carreira e todos ganham por igual, ora isso dificulta muito o recrutamento.

Formar Como é feita a formação destes monitores?

Director De várias formas. Para a formação pedagógica recorremos ao Centro Nacional de Formação de Formadores do I.E.F.P. A formação técnica, muitas vezes

em áreas específicas e onde há grandes lacunas no mercado, chamamos técnicos estrangeiros. Ainda, neste momento, tenho um técnico Americano a dar formação na área das malhas, a cinco monitores nossos.

Também gostaríamos de fazer permutas com outros centros de formação congêneres estrangeiros, por exemplo: Com o Brasil na parte têxtil, fição e tecelagem, porque eles estão mais adiantados do que nós, mas esse projecto ainda não avançou.

O que muitas vezes acontece, é que nós investimos muito na formação dum monitor, damos-lhe uma grande especialização, e depois ao fim de um ano ou dois a Indústria acena-lhe com um ordenado melhor e lá vai ele. Mas eu costumo dizer, que isso também é servir a indústria, embora muitas vezes seja difícil de reocupar rapidamente essa vaga, porque é preciso quase recomeçar de novo.

Também temos ainda outra política; aceitamos jovens licenciados em Informática ou engenharia mecânica, ou electrónica, e vamos então prepará-los para a nossa área específica. Claro, que também a estes a indústria lhes pode vir a acenar com melhores condições. Mas também aqui, nós estamos a cumprir o nosso papel, de servir a indústria têxtil deste país.

Formar Neste momento o Ministério da Educação, já tem cerca de 100 escolas profissionais a funcionar, um pouco por todo o país. O programa de Aprendizagem, também tem, centenas de pólos, espalhados pelas várias regiões. Como é que vê o futuro de todas estas instituições e concretamente o futuro do CITEX?

Director Claro que temos que pensar no futuro. Eu penso que se todos os jovens que acabassem a sua escolaridade e não entrassem na Universidade, já tivessem uma profissão, isso seria bom para o país, embora, eu tenha algumas dúvidas que isso possa acontecer a médio prazo.

Mas se isso acontecer o CITEX vai-se dissolver? Não, nós temos é que nos virar para a formação dos activos, para a formação contínua dos operários e dos quadros. Nós neste momento, já fazemos muita formação deste tipo mas há imenso trabalho a fazer nesse campo.

Formar O Senhor Torres já nos disse que trabalha na formação há mais de vinte anos. Gostaria que nos dissesse que alterações é que sente no comportamento dos industriais face à formação ?

Director Noto, noto grandes diferenças. Quando eu era Director há vinte anos do centro F.P. de Ramalde, falávamos aos empresários na formação e muitos não acreditavam. Quando eu ia a alguma empresa oferecer torneiros mecânicos, perguntavam logo — quantos anos é que eles têm de experiência? - eu respondia - têm um curso de formação de seis meses - riam-se logo na minha cara. Então, eu convidava-os para irem visitar o centro. Quando iam à secção de torneamento, ficavam abismados com a maquinaria que nós tínhamos para preparar os jovens. Eles pensavam que iam encontrar o aprendiz a varrer a oficina e a ir comprar o maço de cigarros. Percebiam então, o que era um projecto de formação. Foram anos difíceis, mas com o tempo, as mentalidades foram mudando.

Hoje o termo formação profissional entra na compreensão de todas as pessoas. Nenhum empresário desconhece a sua importância.

Formar Acha então que os Empresários portugueses estão preparados para investir verbas significativas na formação do seu pessoal, quando, os Fundos Comunitários começarem a reduzir?

Director Eu penso que o facto do Estado e o I.E.F.P. ter investido tanto nos últimos anos, nomeadamente criando muitos Centros de Gestão Participada e ampliando a rede dos Centros de Gestão Directa, aproveitando os recursos dos Fundos Comunitários, foi um bom empurrão, para que os nossos empresários percebam que o principal investimento, tem que ser a reabilitação dos seus Recursos Humanos. Assim, subsidiada ou não, a F.P. é cada vez mais uma necessidade e um investimento permanente.

Formar Já falámos muito dos monitores, dos Empresários, falemos agora também dos vossos formandos. Como é que os seleccionam?

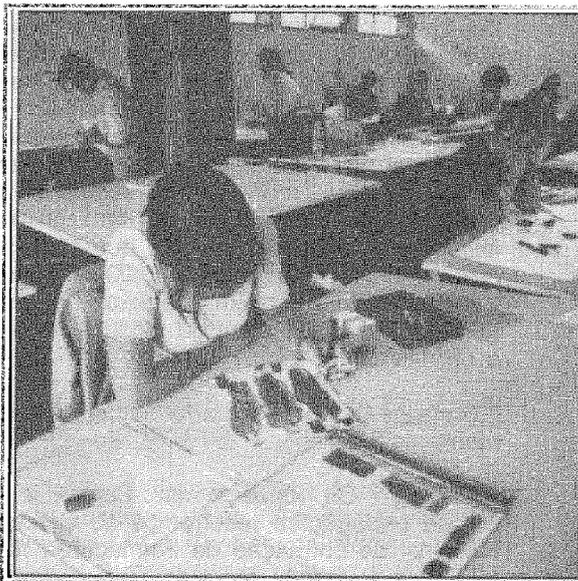
Director Em relação aos formandos, neste momento, às vezes, temos dificuldades no seu recrutamento. Há três ou quatro anos todos os cursos estavam sempre completos. Actualmente, algumas vezes faltam formandos para arrancar com cursos, sobretudo costureiras mas também já temos tido dificuldades com Afinadores de máquinas. Para os cursos mais longos de estilistas ou modelistas é que temos sempre muitos pedidos de candidatura.

Formar Quais as razões que aponta para que isso aconteça ? Serão os baixos salários que geralmente as costureiras recebem ?

Director Não, não me parece que seja isso. Penso é que há muita proliferação de formação de má qualidade. O Estado tem que ter um papel orientador. Não podemos permitir que haja jovens a terem uma colecção de cursos de formação e continuarem a não saber trabalhar.

Formar Acha que uma mais activa Regionalização da formação podia ajudar a ultrapassar essas dificuldades ?

Director Acho que sim, era indispensável fazer um Plano de formação a nível regional, antes de se partir, para um Plano Nacional. É mais fácil uma articulação a nível regional, do que uma articulação centralizada, fazendo passar tudo por Lisboa.



Design de Moda

Repare, mesmo entre os vários Centros da mesma região não existe nenhuma articulação formal, penso que isso é prejudicial. É preciso haver interacção com todos os parceiros Sociais, porque só assim se podem potenciar todos os recursos. As Delegações Regionais do I.E.F.P. podem e devem ter aqui um papel preponderante.

Claro que tem que haver fiscalização porque as verbas em jogo são avultadas e tratam-se de dinheiros públicos e de verbas comunitárias, mas também não nos podem asfixiar com demasiada burocracia. Fiscalizem, mas deixem-nos trabalhar!

Formar Todos sabemos que cada vez a F.P. exige tecnologia mais sofisticada e portanto cada vez mais cara, como é que o CITEX tem vencido a batalha dos rápidos avanços tecnológicos ?

Director Temos que ter soluções criativas. É de facto um problema grave. Hoje uma máquina recta custa à volta dos 20.000 contos e pode estar completamente ultrapassada ao fim de dois anos. Somos um país pobre com poucos recursos... mas, por outro lado, para fazer formação é preciso ter tecnologia actualizada. Hoje a formação faz-se «em cima» das máquinas. A solução que é agora defendida, pelo Sr. Secretário de Estado, da formação ser cada vez mais realizada no seio das empresas, pode resolver... mas não me parece que haja, hoje em dia, muitas empresas que já estejam preparadas para isso.

Depois da conversa, fomos dar mais uma volta pelo Centro, para visitar o resto dos ateliers e oficinas. Um grupo de jovens preparava o material para a Exponor, numa feira que começava no dia seguinte. Vi homens e mulheres cosendo tranquilamente à máquina, porque no CITEX desde a modelista ao estilista todos têm que passar por um módulo de confecção para aprenderem como é...

Tudo isto e muito mais, é o CITEX, por onde já passaram, desde a sua criação, 5.110 formandos, todos à procura de um futuro melhor...

► Licenciada em Sociologia

CITEX

Plano de Formação 1991

Formação Profissional

- | | |
|---|--|
| Q | - Costura industrial de tecido |
| U | - Costura industrial de malha |
| A | - Modelação (laboral) |
| L | - Modelação (pós-laboral) |
| I | - Métodos e tempos de trabalho (laboral) |
| F | - Métodos e tempos de trabalho (pós-laboral) |
| I | - Técnico de confecção (3 anos) |
| C | - Operador de corte |
| A | - Técnico Afinador de máquina de costura |
| C | - Técnico Afinador de máquinas de peúgas |
| Á | - Técnico Afinador de teares circulares |
| O | - Técnico Afinador de máquinas rectas |
| | - Design de moda (3 anos) |
| | - Design têxtil (3 anos) |
| | - Tinturaria têxtil |
| | - Estamparia têxtil |
| | - Afinador de teares convencionais |
| | - Operador de máquinas têxteis |
| R | - Técnico afinador de máquinas de costura |
| E | - Técnico afinador de máquinas de peúgas |
| C | - Técnico afinador de teares circulares |
| I | - Chefes de linha |
| C | - Controlador de qualidade |
| L | - Especialização de electrónica para técnicos afinadores |
| A | |
| G | |
| E | |
| M | |
| S | |
| E | - Tecnologia das matérias primas |
| M | - Qualidade na indústria textil |
| I | |
| N | |
| Á | |
| R | |
| I | |
| O | |
| S | |

Prestações de Serviços

O gabinete de Serviços está equipado com um computador GERBER AM-5, podendo vender de imediato, a quem o solicitar, os seguintes serviços:

- Execução de molde base de qualquer peça de vestuário;
- Confecção de amostras;
- Escalas de tamanho;
- Moldes em plástico, papel ou cartão;
- Planos de corte;

Num futuro próximo pretende este gabinete oferecer também a gama de fabricação das peças e respectivos tempos por operação.

TRABALHO FORMAÇÃO . ALGUMAS LEITURAS

► **Ana de Oliveira**

Chegámos longe, havemos nome, tivemos esclarecidos cientistas, matemáticos, mulheres humanistas, historiadores, poetas.

Uma pléiade que se não fazia escola nas nossas Universidades, dava cartas nas estrangeiras.

Os mundos que abrimos foram tantas quantas as contradições que criámos entre nós; tivemos Inquisição, fizemos escravos!

A educação era apanágio de nobres e de alguns, poucos predestinados da sorte, tal uma especiaria.

Se um André de Gouveia é convidado a dirigir o Colégio das Artes, logo o próprio tio lhe criará entaves, por luterano.

E, se Frei Luís de Sousa, em 1619, nos dá conta das meninas que, no Minho, vão à escola «com papel e tinta, a aprender a ler e contar», ou se em 1552, há, em Lisboa, «quatro mil meninos que andam por escolas», ainda não foi este o arranque para o ensino mais generalizado.

Dos 285 ofícios que há na capital, pela mesma data (1), só 77 estão regulamentados nos Regimentos dos Officiaes Mecanicos, fixados por Duarte Nunes Leão em 1569.

Os aprendizes têm de pagar caro ao Mestre e, quando, mais tarde, chega o momento de poder trabalhar, o que aprenderam já de pouco lhes serve. À falta de emprego, muitos emigram, outros vêem-se obrigados a mendigar. Há fome no reino e a economia está em crise. Duarte Ribeiro de Macedo, de Paris, e com a clarividência que a distância da Pátria muitas vezes tem dado aos seus, reflecte sobre o que por cá se passa e, sugere, com muita actualidade:

AS ARTES EVITAM A OCIOSIDADE

« A ociosidade é o inimigo maior e o mais perigoso dos Estados. Em Atenas condena-

INTRODUÇÃO

para aprender a ler.



Página da Cartilha de João de Barros
(século XVI)

vam os ociosos com pena de morte; Solon castigou com a nota de infâmia; o imperador Valente, com a perda da liberdade. Salústio aconselhou a César, como primeira necessidade do governo, buscar em que ocupar os homens. Cícero afirma que durou a glória em Roma enquanto se observaram as leis contra a ociosidade. Marco Aurélio mandava que

todos os homens trouxessem sôbre si uma marca da profissão que tinham, e quem a não trazia era obrigado a servir nas obras públicas. Nação houve entre a qual se não dava de ceiar aos moços que não mostrassem o trabalho em que haviam passado aquele dia.

Entre os Egípcios houve lei que obrigava cada um dos homens a mostrar aos magistrados o de que vivera e em que ocupara a vida aquele ano.

Passou da antiguidade aos nossos tempos tão aprovado êste modo de govêrno que Filipe II condenou os ociosos a galés (...)

Também cuido que há entre nós muitos ociosos porque não têm em que trabalhar (...).

Com a introdução das artes não poderão dar esta razão os ociosos; e a República, dando ocupação aos vassallos, tem mais direito para castigar a ociosidade deles.

Se toda a lã que há no Reino se lavar no mesmo Reino, dará sustento e ocupação a infinito número de gente, o que facilmente vê quem lança a consideração às muitas mãos que se ocuparam em cardar, fiar, tecer, tingir, apisoar e emprensar esta matéria (que vendemos crua aos estrangei-

ros), e, depois de obrada, aos muitos homens que se ocuparam e viveram do contracto dela.

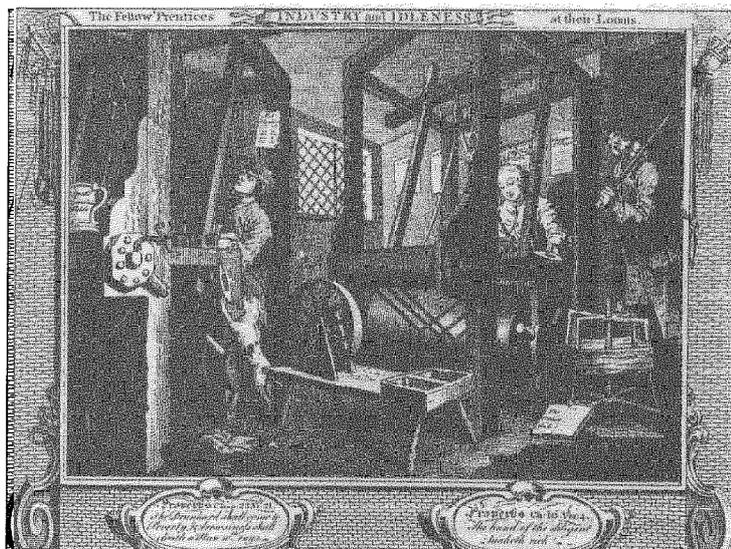
Já disse que só em Samersão se sustentavam e viviam da fábrica das sarjas mais de 10 mil pessoas, cujo gasto passa unicamente a Portugal. (...)

O padre António Vieira me disse que conhecera um mercador genovês que dava sêda em Génova e pagava a 2.000 mulheres que por sua conta faziam meias de agulha.

Os Portugueses e a nação mais hábil para as artes mecânicas que tem Espanha, e os estrangeiros confessam que são os que melhor e mais facilmente os imitam. No Reino não faltam oficiais daquelas artes cujas obras se não recebem dos estrangeiros, como são pedreiros, carpinteiros, e outros; e dêstes há muitos que passam a trabalhar e ganhar sua vida entre os Castelhanos. Da mesma sorte haverá abundância de oficiais e obreiros em todas as artes que de novo se introduzirem, e se ocuparão nelas todos aqueles que a necessidade ou falta de ocupação faz sair da sua pátria. »

Ribeiro de Macedo

Introdução das Artes, Cap. III



Trabalho e Preguiça Estampa de 1747 de HOGARTH de uma série de doze, que ilustram o comportamento de dois jovens aprendizes, o Trabalhador e o preguiçoso.

NOTA - O texto apresentado foi retirado da Antologia dos Economistas Portugueses, Selecção, Prefácio e Nota de António Sérgio, Sec. XVII. Obras em Português, Pub. da Biblioteca Nacional, 1924.

1 « Grandeza e Abastança de Lisboa em 1552 » de João Brandão (de Buarcos), Organização e Notas de José Felicidade Alves, Lx. Livros Horizonte, 1990.

► Licenciada em Filologia Românica

FORMA^{LR}

EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA A "TERCEIRA VAGA" DA FORMAÇÃO

► **Carlos Catalão Alves**

Combinando o Ensino Assistido por Computador com os avanços recentes das telecomunicações, o Ensino à Distância ganha uma nova dimensão e coloca-se na primeira fila da inovação dos sistemas de formação profissional...

Visível na emergência constante de novos produtos e serviços, a revolução científica e tecnológica representa, para o sistema produtivo, tanto um factor de desenvolvimento, decisivo num contexto de internacionalização da concorrência, como um factor de incerteza. Com efeito, alterando o modo de execução das tarefas, a inovação tecnológica influi na organização do trabalho, cria exigências em termos de qualificações e modifica profundamente os perfis profissionais.

Face às novas necessidades, a oferta de formação terá de revelar uma apreciável capacidade de adaptação, o que só pode ser conseguido se for possível providenciar uma formação:

- aberta e modular, permitindo o acesso a partir de qualquer proveniência formativa e facilitando a adaptação dos

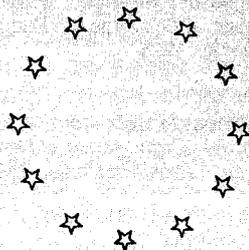
- cursos a cada caso específico;
- permanente e activa, capaz de integrar os meios de trabalho e os meios de ensino;
- independente do tempo e da distância, facilitando o acesso à formação quando e onde o formando o desejar.

Esta última característica é, afinal, a grande vantagem do ensino à distância e pode ser medida em termos de uma dupla flexibilidade:

- no tempo (a ausência de horários e ritmos de aprendizagem fixos é, para o utilizador, uma vantagem apreciável, sobretudo para uma população que não pretende interromper a sua actividade profissional enquanto está em formação);
- no espaço, (a possibilidade de tornar a formação disponível ao formando, no exacto local onde este se encontra).

Por outro lado, através de dispositivos de formação à distância, é possível salvaguardar estes aspectos e, ao mesmo tempo, providenciar uma formação de qualidade, organizada a nível central ou regional, com uma considerável economia de recursos.

A CEE e o papel social do Ensino à distância



1. Assegurar um ensino e formação rentáveis em resposta às necessidades económicas e sociais da Comunidade;
2. Melhorar as condições de acesso e de participação no ensino e na formação, no que se refere aos particulares e às organizações, em especial as PME;
3. Apoiar a rápida transferência de competências e materiais de formação entre regiões, incluindo ajuda ao desenvolvimento de zonas rurais e desfavorecidas
4. Alargar as possibilidades de escolha dos estudantes e melhorar a qualidade do material disponível, permitindo-lhes o acesso a cursos de Estados-membros que não sejam o seu próprio;
5. Proporcionar aos estudantes com baixo nível de ensino básico um ensino de «segunda oportunidade»;
6. Apoiar medidas de luta contra o analfabetismo;
7. Atingir determinados grupos-alvo limitados ou amplamente dispersos.

O papel social que estes dispositivos poderão vir a desempenhar justifica, aliás, em larga medida, o interesse da Europa comunitária pela educação à distância (ver quadro).

Todavia, como veremos, o facto de assentar numa dupla separação - no tempo e no espaço - entre o formador e o formando, comporta alguns riscos. Um deles, importante, é o isolamento do estudante, com a consequente redução da sua participação e autonomia.

Formar à distância é sempre um processo mediatizado tecnologicamente. Ao intervir como canal de comunicação entre formador e formando, esta tecnologia torna-se, assim, o elemento estruturador de todo o processo de aprendizagem.

Para compensar este efeito de isolamento, a educação à distância exige a instalação de um canal de comunicação nos dois sentidos. Formar à distância é sempre um processo mediatizado tecnologicamente. Ao intervir como canal de comunicação entre formador e formando, esta tecnologia torna-se, assim, o elemento estruturador de todo o processo de aprendizagem.

Esta tecnologia de mediatização comporta dois elementos distintos: o media de aprendizagem e o canal de comunicação. Um assegura as funções didácticas, o outro as de comunicação. A partida, são as suas características específicas que definem o leque de opções pedagógicas e determinam a própria evolução dos sistemas de formação à distância.

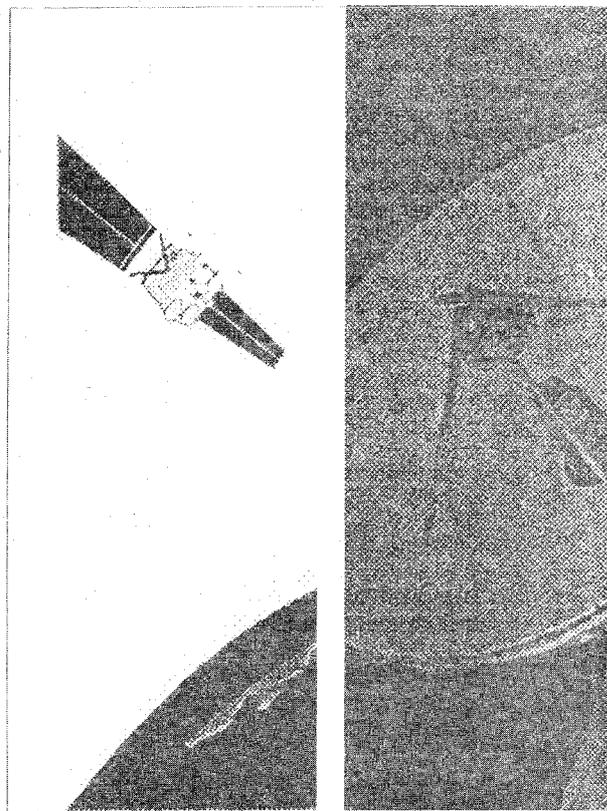
O ensino por correspondência, por exemplo, assenta no correio, como canal de comunicação, e no material impresso como media de aprendizagem. Confiadas as competências didácticas ao material de formação, o formador passa a intervir quase só como facilitador da interacção entre o estudante e o media de aprendizagem.

UMA CONCEPÇÃO PASSIVA E INDIVIDUALISTA DO FORMANDO

Estava assim encontrado o padrão que iria marcar os sistemas de formação à distância até aos nossos dias:

- delegação das competências de ensino no material de aprendizagem;
- redução do formando à situação de autodidacta.

A partir dos anos sessenta, a emergência da



Televisão redimensionou o sistema mas não alterou o padrão. É certo que os novos canais de comunicação chegam longe e a muita gente, que o texto ganha cor e som, que novos suportes - áudio e videocassete - lhe ampliam as possibilidades de difusão. Mas o sistema continua basicamente unidireccional e pouco interactivo.

É o tempo da escola: por toda a Europa, os poderes públicos elegem a TV como forma

Rodeado de material pedagógico por todos os lados menos por um - o fio do telefone que o liga ao sistema - o estudante à distância continua a tentar aprender assim mesmo, sozinho e... à distância.

de alargar a escolaridade a zonas periféricas e a sectores desfavorecidos no acesso ao ensino público. Dispensar um ensino padronizado a milhares de pessoas implicou, entretanto, uma especialização das diferentes tarefas que intervêm no processo de formação e a criação de sistemas semi-industriais capazes de produzir material didáctico em larga escala.

A educação à distância ganhava, assim, uma nova dimensão, industrializava-se: era a segunda vaga.

Mais recentemente, novos media de aprendizagem, como o ensino assistido por computador e o videodisco, vieram aumentar a interactividade na relação entre o aluno e o material de aprendizagem.

Em termos pedagógicos, contudo, o problema mantém-se, ou antes, agrava-se com a generalização da crença nas virtudes pedagógicas do material de formação e nas vantagens da autoformação. Entretanto, rodeado de material pedagógico por todos os lados menos por um - o fio do telefone que o liga ao sistema - o estudante à distância continua a tentar aprender assim mesmo, sozinho e ... à distância.

O problema de fundo desta segunda vaga da formação à distância decorre da utilização de canais com fracas capacidades de comunicação nos dois sentidos, o que reduz drasticamente a interacção entre formador e formando.

Esta falta de interactividade reflecte-se negativamente no processo de formação, dificultando:

- a prática de uma pedagogia activa;
- a adaptação da formação a cada caso específico;
- a existência de aprendizagem em grupo;
- o desenvolvimento de uma relação pedagógica eficaz.

A opção por canais de transmissão unidireccionais e medias de aprendizagem não interactivos tem, como preço, a reprodução de uma visão individualista e passiva do formando.

A FORMAÇÃO NA ERA DAS TELECOMUNICAÇÕES

Para compensar estas deficiências, impõe-se a emergência de uma espécie de terceira vaga da formação, assente fundamentalmente na introdução das novas tecnologias de informação (NTI) em todo o processo de formação à distância:

- como canal de transmissão, a opção por redes de comunicação assistida por computador, possibilitando ao aluno o acesso a aspectos educativos que o seu isolamento como estudante à distância sempre lhe negou: mais oportunidades para comunicação e feedback, reforço da autonomia e trabalho em equipa;
- como media de formação, a utilização de aplicações pedagógicas interactivas. De facto, também aqui, os mais recentes avanços no domínio das novas tecnologias da informação (NTI) deverão, em certa medida, reduzir esta limitação: por um lado, as ferramentas de trabalho

tendem a incluir dispositivos de comando baseados em computadores e, por outro, torna-se cada vez mais viável a utilização do computador para simular um leque bastante variado de situações laborais.

A capacidade interactiva do computador torna este media particularmente bem adaptado para a formação à distância.

As principais especificações inerentes a qualquer computador são, em síntese:

- a rapidez na obtenção dos resultados, permitindo a observação quase instantânea das consequências das escolhas do utilizador;
- as capacidades de análise de respostas;
- o grafismo;
- o armazenamento de dados, possibilitando o registo e consulta dos dados a explorar ou dos resultados de uma sessão de trabalho;
- o «interface» com utensílios de medida ou com outros instrumentos de comunicação (projector, episcópio, camera video, retroprojector, impressora, etc).
- a possibilidade de simulação de situações, viabilizando a prática de metodologias de formação activas, fundadas na resolução de problemas e na realização de projectos.

Como é evidente, o interesse do computador como utensílio pedagógico depende, em definitivo, do valor dos programas já existentes ou criados pelo formador.

Contudo, não existe ainda um número suficiente de programas para formação assistida por computador. Na verdade, se por um lado, faltam aos autores de cursos à distância as aptidões técnicas indispensáveis à elaboração de programas, por outro, os programadores qualificados não estão preparados para a concepção de materiais de formação.

Nesta perspectiva, têm sido criados, nos últimos anos, utensílios próprios para o desenvolvimento de aplicações didácticas em computador, não exigindo ao conceptor o domínio das competências específicas de programação.

Os sistemas mais sofisticados permitem resolver praticamente todos os problemas envolvidos na comunicação formador-formando: animação gráfica ou sonora, comando de videodisco e controlo de processos físicos e mecânicos.

Estes utensílios são normalmente conhecidos pela designação de «sistema-autor». Os sistemas mais sofisticados permitem resolver praticamente todos os problemas envolvidos

na comunicação formador-formando: animação gráfica ou sonora, comando de projectores de diapositivos, de videodisco e controle de processos físicos e mecânicos.

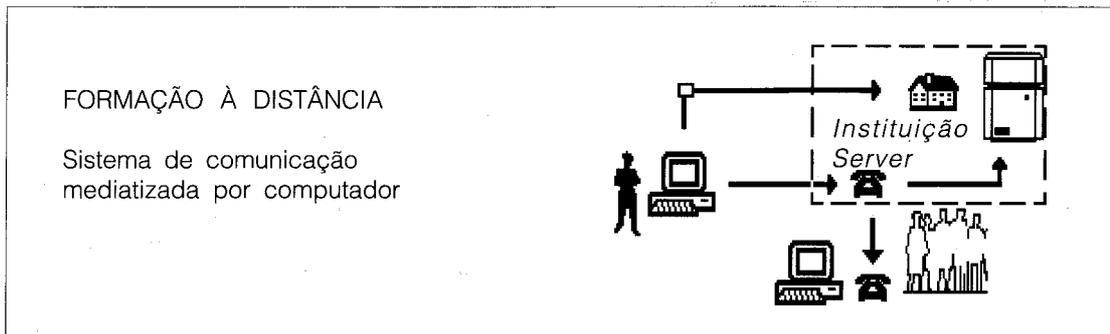
Todavia, mesmo com um sistema-autor, por mais sofisticado que este seja, a eficácia do processo é sempre função da clareza dos objectivos traçados e da linha de organização das sequências de aprendizagem consideradas necessárias para que o formando os possa atingir.

A idéia base do sistema consiste na transcri-

A natureza activa da aprendizagem poderia talvez obter-se através de simulações em computador, experiências, exploração de recursos didácticos, etc.

Contudo, um dos componentes da aprendizagem pela descoberta é também a possibilidade de discutir e argumentar com formadores e colegas num ambiente interactivo de modo a poder, através do debate, construir e testar hipóteses rapidamente.

Embora baseada também num sistema de troca de mensagens, a conferência por com-



ção de uma árvore de itens de aprendizagem, representando, cada um, uma situação pedagógica elementar, isto é, uma relação em torno duma aprendizagem elementar mas claramente definida, relação essa que se manterá até ao momento em que, ao executar uma dada acção, o formando revela ser capaz de realizar o objectivo que serviu de objecto da aprendizagem.

A estrutura global do modulo será então articulada como uma árvore de situações elementares de aprendizagem. De acordo com esta disposição - e aqui reside o fulcro do processo - o formando executará os diferentes itens seguindo uma ordem determinada pelas suas próprias respostas.

Um sistema de comunicação por computador é qualitativamente diferente de qualquer outro meio de comunicação interpessoal ou em grupo.

Eis algumas das aplicações possíveis:

- correio electrónico
- conferência por computador
- directórios de utilizadores
- edição de texto on-line
- pesquisa e recolha de texto
- decisões por voto
- transferência de ficheiros

Em termos de instalação, estes sistemas podem estruturar-se localmente ou ligar utilizadores no exterior (WAN - wide area networks). Por outro lado, um sistema local pode sempre conectar-se com WANs nacionais e internacionais.

putador apresenta algumas diferenças importantes em relação ao correio electrónico:

1. A mensagem é dirigida a todos os participantes da conferência e não a um único indivíduo;
2. A comunicação pode ocorrer em directo ou em diferido: quando o participante entra em contacto com o computador central, é informado de todas as mensagens que ainda não leu. Pode, então, lê-las e contribuir para a conferência com um comentário ou com um novo item;
3. A conferência tem sempre um moderador que controla o seu conteúdo e a sua estrutura global.

As NTI desempenham um papel de tal modo importante que podemos prever a emergência de todo um novo processo industrial, associando empresas e administração pública, providenciando bens e serviços:

- enquadramento pedagógico
- criação e tutoria de cursos
- informação de carácter educativo
- suportes didácticos multimedia
- estúdios de aprendizagem
- sistemas de comunicação assistida por computador

Sendo, por definição, um processo de ensino/aprendizagem mediatizado tecnologicamente, a formação à distância aparece assim como um instrumento privilegiado para assegurar uma transferência real de tecnologias de formação inovadoras para regiões menos desenvolvidas no contexto da comunidade europeia.

► Licenciado em História

FORMA^{LR}

FORMADORES E FORMAÇÃO MULTIMÉDIA

► *Luísa Orvalho*

BREVE REFLEXÃO SOBRE A EVOLUÇÃO DAS PRÁTICAS DE ENGENHARIA DE FORMAÇÃO

Por formação multimédia entende-se toda a formação que se apoia nos diferentes média e que se desenvolve dentro da sala ou utiliza os meios de comunicação à distância.

A formação de hoje exige estratégias a vários níveis: **globalmente** para permitir à Europa assegurar um lugar significativo na economia mundial; **nacionalmente** para conservar a riqueza e a diversidade do saber-fazer; **localmente** para qualificar e dotar as regiões de uma nova geografia económica europeia.

Para responder a estes desafios, a oferta de formação deve ser reforçada e diversificada, adquirir uma dimensão europeia ao mesmo tempo que deve ter em consideração as necessidades e particularidades locais, tornando-se, deste modo, mais produtiva e capaz de satisfazer cada vez mais, a procura individualizada.

Tais objectivos só serão atingidos se houver uma mudança profunda dos sistemas educação/formação tradicionais, no que diz respeito aos modos de trabalho, organização e dos materiais de apoio, capaz de dar resposta à fantástica necessidade de formação das sociedades pós-industriais.

É urgente passar da **era artesanal** que nós conhecemos ainda, para uma **era mais industrial**, ditada pela explosiva procura e

necessidade duma melhor eficiência da formação.

Os grandes construtores de material informático e de telecomunicações (telemático) que têm todo o interesse em diversificar o seu mercado, face a uma previsível saturação dos seus tradicionais clientes, começam já a oferecer materiais multimédia que podem acelerar a transformação preconizada da formação contínua, nas empresas, ou favorecer a reforma do sistema educativo já iniciada.

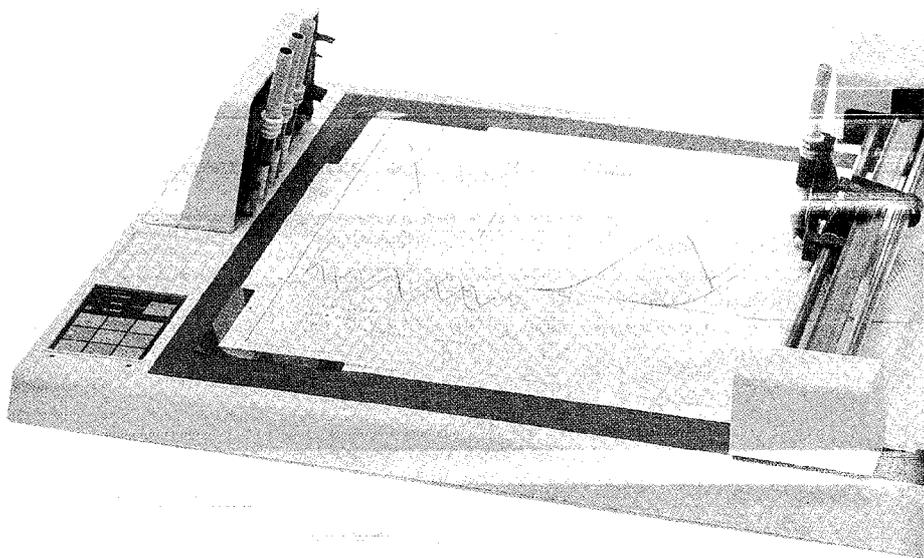
São «packages» de formação multimédia estandardizados cujos custos unitários são cada vez menos elevados e de grande difusão (1).

O facto de todas as empresas caminharem no sentido de se dotarem de sistemas de tratamento de informação e de comunicação, em todos os sectores económicos, exige que toda a pessoa activa tenha de aprender a explorar uma ou várias dessas tecnologias no exercício da sua profissão, mesmo que o não tenha feito durante a formação inicial.

É, pois, de acreditar que tais tecnologias poderão ser utilizadas na sua própria formação, se existir uma oferta capaz de responder às suas necessidades.

O fenómeno formação multimédia, de quase confidencial, tornou-se um assunto da moda, abundantemente tratado por todas as revistas especializadas em recursos humanos ou de formação (2).

Não podemos esquecer que os sistemas multimédia de tratamento da informação constituem as plataformas materiais de base



dos equipamentos informáticos de 5ª geração que começam a aparecer no mercado, e que graças aos progressos da Inteligência Artificial tais interfaces são cada vez mais interactivas.

A generalização de interfaces estandarizadas de alto nível e de sistemas autores de fácil utilização, permitindo o desenvolvimento de aplicativos em condições cada vez mais económicas e interactivos, faz com que comece a surgir um mercado de materiais de formação multimédia (3).

Tudo isto conjugado faz acreditar, mesmo perante o cenário de futuro mais conservador, que os sistemas de formação multimédia, são um fenómeno irreversível, que está ainda no princípio e que implica uma mudança social radical.

Actualmente, verificam-se duas tendências: cepticismo por parte da maioria dos formadores e um grande optimismo e esperança por parte dos responsáveis.

Uma certa maturidade já se atingiu - a eficácia dos materiais multimédia é cada vez menos contestada, deixando lugar a uma reflexão sobre as condições da sua máxima eficiência.

Muito do futuro da formação multimédia passa pelas respostas a problemas de investimento, à capacidade dos conceptores e da mudança de atitude por parte dos profissionais e responsáveis pela formação.

Algumas das principais dificuldades a exigir uma mudança profunda de atitude dos profissionais de formação são:

- a estrutura da oferta de formação;
- a cultura tecnológica do sector de formação;
- a competência em engenharia educativa.

Estrutura de oferta de formação - a proliferação de organismos e entidades a oferecer formação não é facilitadora nem do financiamento nem do desenvolvimento de projectos de grande envergadura. Face aos inúmeros programas nacionais e europeus para apoiar e incentivar o desenvolvimento de novos métodos de ensino e formação é necessário que se comece, desde já, a aprender a trabalhar em conjunto, aproveitando e rentabilizando as sinergias nesta área.

Cultura tecnológica do sector de formação - verificam-se duas atitudes entre os práticos da formação: a recusa sistemática da tecnologia, principalmente daqueles cuja formação é no domínio das ciências humanas, e pelo contrário uma outra tendência característica daqueles que têm uma cultura técnico-científica, defendendo um modelo de formação puramente técnica dos equipamentos multimedia.

Competência em engenharia educativa - existe, de facto, um atraso nesta área em relação aos nossos parceiros europeus, nomeadamente da Alemanha, Bélgica, Holanda, Dinamarca e Reino Unido, pelo que

se torna urgente assumir um verdadeiro profissionalismo no campo da engenharia pedagógica. Se é verdade que algum esforço se tem feito nesse sentido, este contributo não é ainda suficiente.

A solução para estas duas últimas dificuldades passa por um esforço importante de formação dos professores e formandos.

A formação a realizar deve ser colocada num quadro geral de evolução e renovação dos sistemas de educação/formação. Na organização da formação há que ter em conta a definição de níveis de formação, a caracterização das **metodologias** e a análise dos **conteúdos da formação**.

É necessário encontrar para cada tipo de público, a modalidade ou nível de formação mais apropriado (sensibilização, iniciação, aprofundamento ou formação de formadores).

A linha metodológica essencial da formação consiste na articulação cuidada das vertentes técnica e pedagógica. Os cursos devem ser organizados de forma a proporcionar momentos de formação distribuídos ao longo do ano, permitindo oportunidades de **vai-vem** entre a **teoria educacional** e as **ideias inovadoras**, por um lado, e a **prática pedagógica**, por outro.

Os conteúdos de formação dizem respeito ao enquadramento geral das novas tecnologias, às competências de ordem prática e às práticas pedagógicas, exigidos pelos novos modelos de organização do trabalho, e do exercício da profissão.

Para apoiar todo o processo de formação torna-se indispensável a existência duma **sólida base documental** (livros, revistas, relatórios de investigação, descrição de experiências vividas, conjunto de recomendações, decisões e programas da C.E.E., etc.) nomeadamente a nível central. Torna-se urgente activar a rede Euryclée, ou criar as condições para que as estruturas já criadas ou a criar sejam responsáveis pela centralização e disseminação da informação, por exemplo, através de publicações periódicas e a divulgação de materiais existentes produzidos em Portugal ou por

outras instituições estrangeiras, como incentivo à produção de materiais de qualidade.

NOVAS DIMENSÕES E DESAFIOS TRAZIDOS À FORMAÇÃO PELA TECNOLOGIA CONTEMPORÂNEA

As N.T.I.(*) representam a introdução de novos instrumentos que abrem novas, e extremamente prometedoras, possibilidades no que se refere à manipulação da informação - a matéria prima base do conhecimento - requerendo o desenvolvimento de novas competências.

Hoje em dia podemos distinguir alguns novos media de sistemas de telecomunicações que interessam à formação (a evolução tecnológica é permanente, pelo que corremos o risco de amanhã aparecerem outros): sistemas de transmissão directa, tradicionais de TV por satélite, conversacionais, de teleconferência e por cabo de banda larga, videotext, videocassete, videodisco autónomos (por ex: CD-ROM, CD-I, CD-V) e interactivos assistidos por computador, sem esquecer os tradicionais meios escritos e audiovisuais e os mais recentes sistemas informáticos e mediáticos nomeadamente o ensino inteligentemente assistido por computador (EIAC) e a informação assistida por computador (IAC).

A IAC, nomeadamente a oferecida pela família dos Hypertextos, fornecem dados multimédia (texto, imagem e som) enciclopédias electrónicas multimédia.

Estes novos média estão em condições de proporcionar, de forma simples, uma ampla difusão de ofertas de formação profissional, pois permitem de uma forma flexível, uma ligação e interligação institucionais de aprendizagem e são combináveis, sem dificuldade, com formas tradicionais de formação contínua. Os sistemas videodiscos, por exemplo, representam um verdadeiro progresso devido à sua elevada qualidade, flexibilidade didáctica e possibilidades de aproveitamento interactivas.

(*) N.T.I. Novas Tecnologias de Informação

Estes dispositivos podem ser agrupados em 3 grandes classes independentemente da sua natureza, conforme o tipo de utilizador(es).

Assim temos os:

- . média para uso do animador;
- . média para uso do formando;
- . média para uso dum grupo.

os média para uso do animador de formação, caracterizados pelo facto do formador ser o emissor e o formando o receptor;

os média para uso do formando, caracterizados pelo facto do emissor e o receptor ser só e a mesma pessoa, o formando;

os média para uso dum grupo, caracterizados pelo facto de o emissor e o receptor poderem ser, indiferentemente, um formador ou um formando.

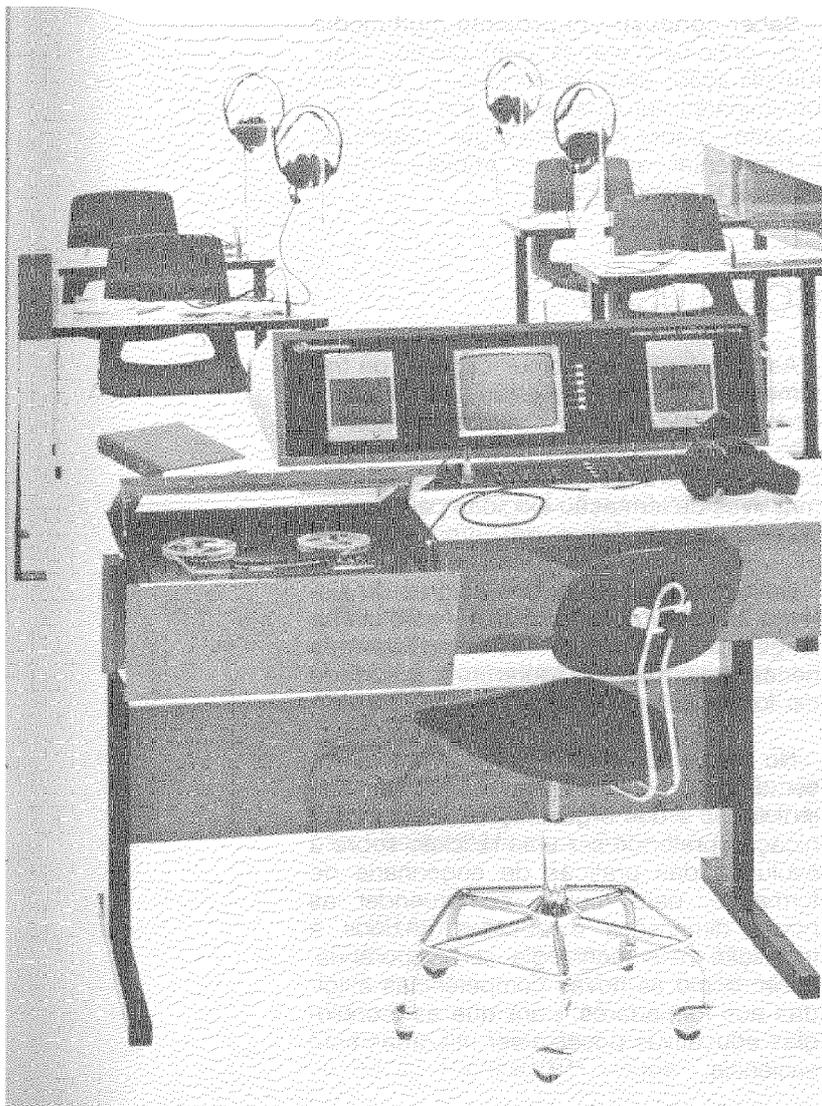
Esta classificação não faz referência nem aos sistemas de codificação/descodificação, nem aos suportes e apresenta a vantagem de ser independente das tecnologias e por conseguinte, da sua evolução.

NOVAS COMPETÊNCIAS EXIGIDAS AOS FORMADORES PARA A UTILIZAÇÃO COM EFICIÊNCIA, DAS TECNOLOGIAS EDUCATIVAS

O processo de introdução das novas tecnologias na formação, dado o seu nível de complexidade e o seu potencial transformador, a todos os níveis do sistema, exige a formação ao nível **técnico e pedagógico**. É indispensável que os formadores adquiram desembaraço, segurança e competência a lidar com os novos instrumentos de trabalho. Mas também é indispensável que os saibam utilizar na prática pedagógica, de acordo com a sua situação concreta, com a natureza das matérias e os níveis de formação ou anos de escolaridade que ministram e com os objectivos pretendidos.

A grande especificidade de certos meios tecnológicos exige, por vezes, da parte do formador um esforço de aprendizagem considerável.

A formação de carácter técnico deve contemplar aspectos relativos à utilização dos diversos equipamentos e programas, e a formação pedagógica aspectos relacionados com a natureza das actividades de



aprendizagem, dos processos de construção do conhecimento e das relações entre os diversos intervenientes no processo de ensino-aprendizagem.

Os pré-requisitos básicos, necessários aos formadores/professores no quadro da formação multimédia, são essencialmente quatro e as novas competências a adquirir três.

Quanto os pré-requisitos, eles constituem o tronco comum mínimo indispensável a todos os actores, qualquer que seja a função que exercem no seio do dispositivo da formação multimédia e são:

- competência técnica;
- competência comunicacional;
- ter método;
- saber capitalizar.

Competência técnica - para utilizar com eficiência os diversos equipamentos informáticos e audiovisuais, acompanhada de uma cultura mínima técnica e tecnológica;

Competência comunicacional - quer seja, ou não, mediatizada. Esta competência é fundamental não só porque o desenvolvimento dum sistema multimédia exige um trabalho em equipa, mas também porque a difusão de suportes mediatizados nos habituaram a bons comunicadores.

Ter método - e capacidade para sistematizar e formalizar as diferentes etapas, objectivos impostos por um sistema de formação de qualidade e produtivo.

Saber capitalizar - os saberes e os saberes-fazer já existentes de modo a não desperdiçar sinergias (NIH - NOT INVENTED HERE)

As três novas competências são mais específicas e constituem o saber-fazer de base, necessárias para a concepção de sistemas multimédia e são:

- saber mediatizar;
- saber construir um sistema de formação multimédia;
- saber conduzir um projecto multimédia.

Saber mediatizar - ser capaz de traduzir ou codificar as mensagens pedagógicas sobre diversas formas, respeitando as regras de arte da comunicação (documento impresso, software educacional ou video-grama).

Saber construir um sistema de formação multimédia - requer conhecimentos técnicos e pedagógicos que permitam escolher o melhor suporte ou os media apropriados às situações assim como definir o ambiente e as normas de utilização.

Saber conduzir um projecto multimedia - as principais etapas dum projecto são: identificação das necessidades, estudos preliminares, propostas de solução, concepção - caderno de encargos, realização experimental, avaliação e implementação, difusão e manutenção.

CONCLUSÃO

As tecnologias de comunicação e de tratamento de informação estão já a modificar consideravelmente os sistemas de formação tradicionais. Tais mutações são indispensáveis para responder às necessidades massivas de formação exigidas pelo desenvolvimento económico da Europa.

Uma grande maioria dos actores do sistema de educação/formação estão ainda longe de possuírem as competências necessárias para assegurar a qualidade de formação multimedia.

No momento em que a formação representa um dimensão essencial na vida dos indivíduos e das organizações, esta comunicação pretende ser uma reflexão sobre a evolução das práticas de engenharia de formação, para melhor compreender as novas dimensões e desafios trazidos à formação pela tecnologia contemporânea, assim como as novas competências exigidas aos formadores, para que as tecnologias educativas possam ser utilizadas com eficiência.

Referências

(1) Grupo Maxwell (Inglaterra); grupo McMillan (América) - é líder na formação multimédia na área das línguas.

(2) Entreprise & Carrières (editada por Liaisons Sociales); Formation France, Entreprise et Formation, Formation Continue e Développement des Organizations, etc...).

(3) Alguns standards: Windows sobre MS-DOS; X-Windows sobre UNIX; Hypercard do MacIntosh.

Bibliografia

Blandin, B. (1990). **Formateurs et Formation Multimedia** les métiers, les fonctions, l'ingénierie. Les éditions d'organisation. Paris.

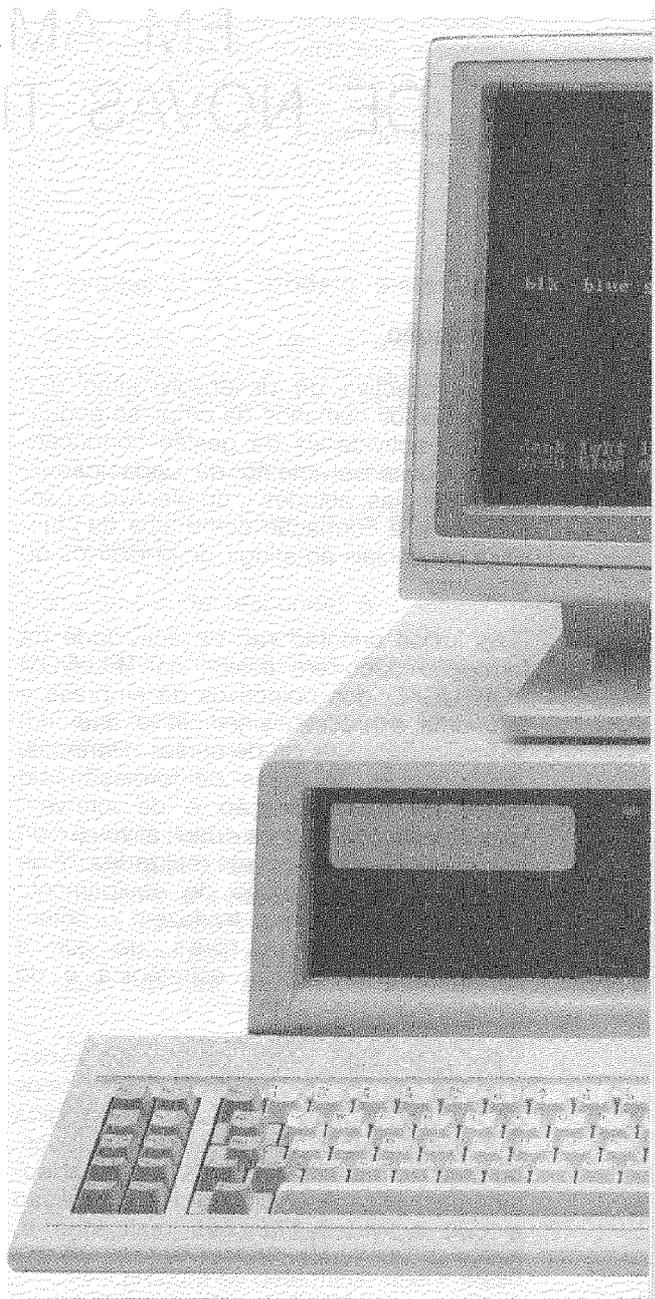
Documento de trabalho PO.7 - Formação Avançada em Tecnologias de Informação. Fevereiro de 1989.

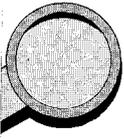
Gagnier, I. (1985). Les nouvelles Technologies de la Communication. Enjeux e Pratiques. **Formation Développement**. Nº 72 Le Courier de L'APEP, 2º Trimestre.

Documento de Trabalho. As Novas Tecnologias de Informação e a Formação de Professores. Grupo de Trabalho de Formação. Projecto Minerva. Abril 1990.

* GETAP/Porto

Comunicação apresentada no Encontro de Formadores - Diagnóstico de Necessidades de Formação Profissional, dia 30 de Novembro de 1990 no LNETI - Centro de Formação Técnica, em Lisboa.





AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM AMBIENTE DE NOVAS TECNOLOGIAS

► José Lencastre

Introdução

A perspectiva de desenvolvimento dos recursos humanos da empresa enquadra as actividades da gestão conducentes ao desenvolvimento de capacidades, competências, atitudes... do efectivo e contém em si a Formação como uma das funções essenciais ao atingir de objectivos de empresa.

As linhas orientadoras da actividade da formação decorrem assim, na TELECOM PORTUGAL, dos objectivos da empresa e têm uma expressão significativa quer em termos qualitativos (nº de cursos diferentes, diversificação de áreas de formação, de níveis de especialização e de intervenção,...) como em termos quantitativos (nº de participantes, nº de cursos realizados, nº de dias x aluno, aquisição de equipamento para formação,...) que traduzem o entendimento, a todos os níveis, de que a formação é uma área estratégica e de investimento prioritário.

Por outro lado, numa perspectiva evolutiva das carreiras profissionais e dos postos de trabalho, ligada à evolução tecnológica e à diversificação dos serviços prestados, há uma permanente necessidade de adaptação/actualização/evolução da organização e das actividades/funções realizadas e, portanto, da formação.

A Formação, encarada como subsistema no quadro de uma empresa ou instituição, é responsável pela melhor relação resultados/objectivos no âmbito estrito das suas responsabilidades e na melhor contribuição para os resultados dos outros subsistemas da empresa ou da sua globalidade.

Isto significa que a avaliação da formação deve ser encarada numa perspectiva sistémica aos vários níveis em que actua ou age.

É de considerar, também, que os ambientes de trabalho estão a evoluir continuamente e que, do mesmo modo, as necessidades de formação estão a tornar-se mais dispersas.

Considera-se, pois, que a evolução tecnológica, organizativa ou de gestão, conduz à necessidade de acesso rápido, descentralizado e flexível à formação. Pensamos que, num futuro próximo, irão ganhar importância formas de formação diferentes enquanto praticadas de forma organizada e sistemática ao nível da empresa. Estão neste caso formas de formação como a leitura (livros, revistas,...), suportes audiovisuais (audio e video), suportes multimedia, ensino assistido,... que terão lugar em directo ou em diferido, descentralizada ou não, individualizada ou em grupo,

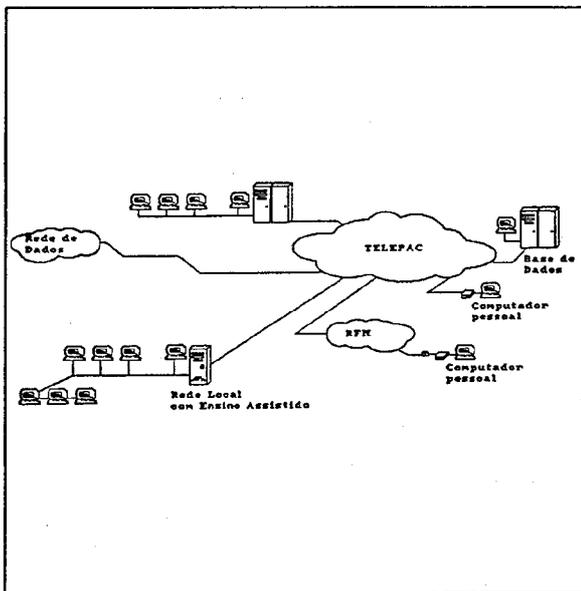
A preocupação da formação tem assim várias componentes:

- . diversificação e modularização de conteúdos e objectivos
- . flexibilidade das soluções formativas
- . descentralização do acesso ao ensino

o que necessariamente conduz a

. desenvolvimento de novas metodologias de avaliação

Uma chamada de atenção deve ser feita para o ambiente criado pela introdução das novas tecnologias e pelos serviços avançados de telecomunicações: por um lado, tem



titui um desafio motivador para os que trabalham nesta actividade.

A possibilidade de recurso a meios informáticos, suportes multimedia e serviços avançados de Telecomunicações criou, dinamizou e, neste momento, catalisa o aparecimento de novas formas de ensino de que são exemplo o ensino à distância, ensino assistido, etc.

A avaliação no modelo sistémico

Retomando a questão da avaliação da formação refiro que hoje a dominante evolutiva dos métodos e meios de avaliação se pode exprimir como:

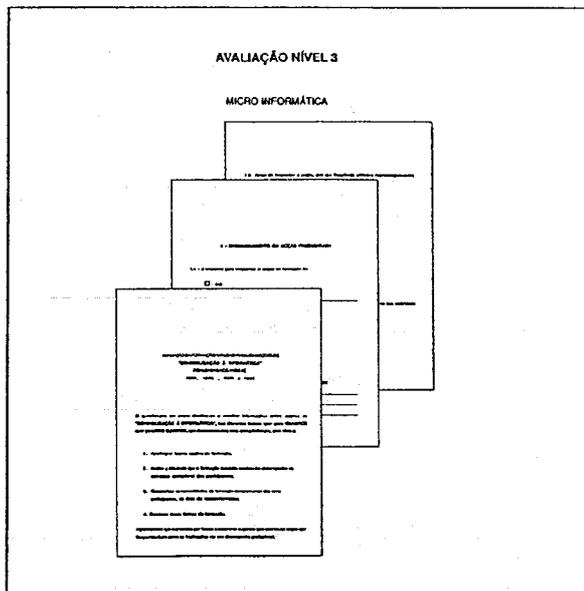
- . abordagem sistémica da avaliação
- . novas metodologias e ferramentas de avaliação

como forma de responder à

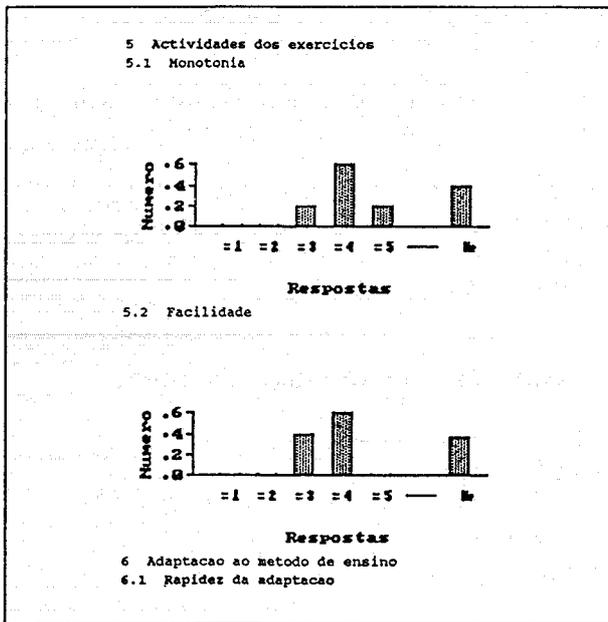
- . evolução das soluções formativas

Enquadrando um projecto de formação em termos do modelo de avaliação por níveis, teremos:

- Ao nível das reacções dos alunos: procurar qual a reacção dos alunos internamente ao processo pedagógico, isto é, às actividades, ao ambiente, aos formadores, aos métodos pedagógicos, aos suportes, etc.
- Ao nível dos resultados dos alunos ou ao nível da acção de formação: procura-se avaliar em que medida os alunos atingem os objectivos pedagógicos ou o nível de competência/aptidão final da acção.
- Ao nível dos postos de trabalho: a este nível procura-se determinar qual o efeito que a formação produz sobre a qualidade de desempenho.
- Ao nível da empresa: a avaliação visa determinar qual o efeito, qual a contribuição para a melhoria dos resultados da empresa.



vindo a crescer significativamente o esforço de formação canalizado para estas áreas e, por outro, estas tecnologias e estes serviços estão a ser utilizados como meio ou suporte formativo. Isto significa que a formação é duplamente afectada pelo ambiente de mudança tecnológica e cons-



opinião) em casos que o justifica, é aplicado um programa informático simples que ao nível das questões parametrizáveis permite a obtenção de uma primeira «descrição» da acção de formação.

A experiência adquirida permite-nos afirmar que haverá interesse em criar programas flexíveis, adaptáveis ao modelo de avaliação escolhido e aos seus suportes. Isto como forma de ultrapassar 1) as dificuldades ligadas à habituação e passividade dos alunos na expressão de opiniões de forma regular e sistemática e 2) a rigidez das questões pré-fixadas e fechadas.

Ao nível da acção de formação, isto é, aquilo que tradicionalmente se considera avaliação, as ferramentas informáticas tornam-se muito úteis no tratamento de classificação, notas...enfim é o campo da docimologia.

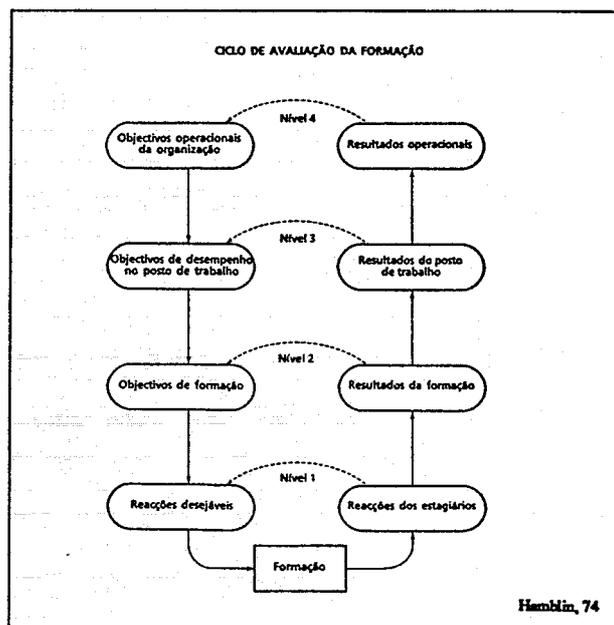
Todavia, para além das aplicações informáticas que permitem determinar a classificação de um aluno num teste, por exemplo, este campo parece muito promissor no tocante à análise do «ganho» (relação entre classificação em pré-teste e pós-teste), das médias por aluno, das tendências por item ou questão do teste etc.

Prática da avaliação

Relembrando o que anteriormente foi dito, se, por um lado, os objectivos de formação variam em conteúdo, âmbito, importância, face à racionalização e modernização dos ambientes de trabalho, por outro, recorrendo a formação a novas tecnologias e/ou a novos métodos pedagógicos, isto leva à consideração também de novas ferramentas de apoio à avaliação.

Como forma de ilustrar as ferramentas a utilizar no apoio à avaliação ao nível da reacção dos alunos podemos referir o tratamento informático de dados recolhidos com questionários de avaliação. Como é óbvio isto só é possível no caso de questões fechadas que se considerem quantificáveis, mas permitem normalmente a determinação de tendências ou de opiniões maioritárias em relação às questões convencionais.

Na TELECOM PORTUGAL o tratamento de dados dos questionários nível 1 (vulgarmente conhecidos como questionários de



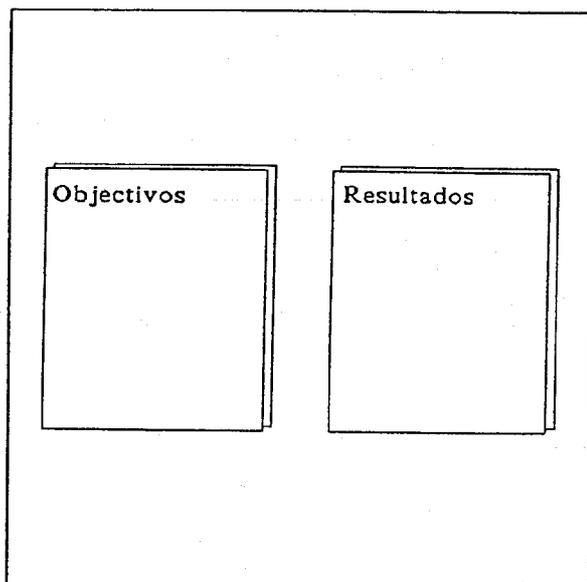
É ao nível dos postos de trabalho que a avaliação começa a ganhar importância. De facto, para se afirmar que o curso x, teve sucesso na empresa y, é estritamente necessário saber em que medida a qualidade e quantidade de trabalho evolui nos postos de trabalho dos ex-alunos.

Como exemplo de avaliação a este nível a TELECOM PORTUGAL lançou um questionário a cerca de 850 participantes que frequentaram entre 1987 e 1990 as acções de formação no âmbito da sensibilização à informática.

Isto é possível pois os dados relativos à frequência de acções de formação estão informatizados e a exploração de dados dos questionários recolhidos será efectuada com recurso a ferramentas dedicadas e com a colaboração de especialistas.

As respostas a questões abertas porventura mais importantes mas também mais escassas terão um tratamento individual.

Finalmente, é de referir que como qualquer relatório de avaliação as conclusões emergentes influenciam a elaboração do novo catálogo, a pedagogia escolhida, prioridades de concepção e instrução, etc.



Os objectivos deste questionário podem ser caracterizados da seguinte forma:

- internos às acções frequentadas: qualidade, objectividade, métodos pedagógicos, etc.
- adequação e correspondência entre objectivos e conteúdo das acções e as tarefas e funções efectivamente desempenhadas no P.T.
- necessidades de formação complementar.

Salienta-se que este tipo de análise só faz sentido se o tempo decorrido entre o fim da acção e a resposta for superior a 3 - 6 meses.

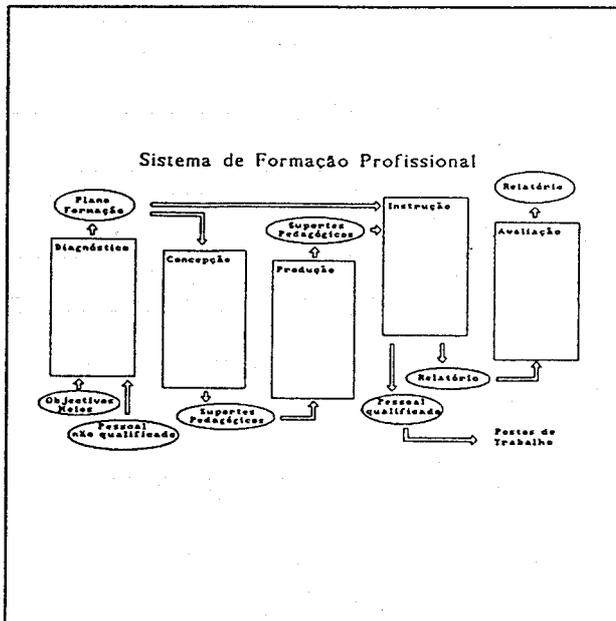
Este tipo de estudo - análise 3º nível - tem como uma das principais potencialidades o despiste, identificação e caracterização de necessidades de formação complementar o que é particularmente importante numa área como a da microinformática.

Na perspectiva de abordagem da avaliação que enquadra esta actividade no modelo sistémico, a faixa de análise que se reveste de aspectos extremamente interessantes, difíceis e, portanto, desafiantes e motivadores coincide com o nível superior - da empresa - e contém, em si, as preocupações de desenvolvimento dos recursos humanos.

De facto, o enquadramento e fixação de objectivos estratégicos de carácter operacional, estrutural,... contém em si uma componente extremamente importante que está ligada à evolução qualitativa do efectivo humano. Deve, portanto, ser estabelecida uma metodologia de actuação que, também a este nível, permita diagnosticar, prever, aferir,... e determinar actuações e orientações que coordenem o desenvolvimento do efectivo.

A avaliação nos novos ambientes formativos

Como já foi referido, a diversificação das necessidades de formação e a necessidade de flexibilizar o acesso ao estudo



conduzem ao conceito e prática do ensino aberto.

Neste caso onde há uma significativa diferença face à formação convencional é no caso de formação à distância. Por razões de ordem prática para sistematizar a análise consideram-se apenas os ambientes

- ensino assistido por computador
- ensino multimédia
- videoprogramas
- conferência por computador
- videoconferência

circunscritos e não relacionados.

Se considerarmos o ensino aberto, os suportes (computadores, redes de comunicação, video, som,...) e a forma como se processa o estudo é lógica e correcta a conclusão de que os modelos de avaliação utilizados em formação convencional devem ser adaptados e conter em si preocupações e questões diferentes.

No caso do ensino assistido a recolha de dados relativos a avaliação (1º e 2º níveis) pode ser obtido do aluno a partir do próprio terminal e/ou com recurso a um sistema informático - caixa do correio - no caso do estudo estar instalado em rede.

Na TELECOM PORTUGAL, no curto prazo, a avaliação da formação de cursos em ensino assistido por computador será efectuada com base em questionários escritos e entrevistas a alunos.

No caso do ensino multimédia a situação não difere significativamente pelo que a avaliação será realizada de modo semelhante.

No caso dos videoprogramas a avaliação já é dificultada pois pode estar a realizar-se em directo ou em diferido e não permitir normalmente recolha de dados durante o acto normal de aprendizagem. As sessões formativas a que assistem trabalhadores da TELECOM PORTUGAL até ao momento são avaliadas apenas ao nível 1.

No caso de conferências referimos a conferência por computador e a videoconferência.

Tratam-se de duas formas de partilha de informação e diálogo formativo que possuem potencialidades pedagógicas a explorar.

Em conferência por computador o participante introduz a sua contribuição no terminal e lê, responde, sistematiza, questiona, reformula as contribuições dos outros. O que é interessante neste caso é que pode realizar-se uma conferência por computador estando os participantes geograficamente distantes e também com cada um dos participantes a trabalhar às horas que considerar conveniente.

Em videoconferência um grupo limitado de pessoas geograficamente distantes, mas num período de tempo fixo para todos, encontra-se em estúdios dedicados e participa nas conferências. Tem ao seu dispor outros meios como terminais informáticos e telecópia.

A avaliação destes novos suportes que podem ser utilizados com finalidades pedagógicas é evidentemente difícil pela novidade que envolvem. Dado o carácter experimental de que ainda se revestem nas primeiras realizações, a avaliação tem sido efectuada através de uma reflexão conjunta sobre o próprio meio (para o que é reservado tempo na conferência) e ocasional preenchimento de questionário elaborado por um dos membros normalmente o promotor ou moderador da conferência.

► Conceptor de Formação - Telecom Portugal - Comunicação apresentada no Encontro intitulado «Temas de Formação em Debate».



Foi com prazer que recebemos na redacção da Formar muitas centenas de cartas, enviadas de todo o país e de diversas entidades.

A aceitação da nossa revista por parte dos leitores, serviu para legitimar este projecto, responsabilizando-nos ainda mais, no sentido de que a Formar seja, efectivamente, a revista dos Formadores.

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA - LISBOA

Acusamos a recepção do nº 1 da Revista «FORMAR - revista dos Formadores», que muito agradecemos.

Dado o relevante interesse da mesma, vimos solicitar que a Biblioteca do ISCTE passe a fazer parte das entidades abrangidas pela oferta regular desta vossa publicação. (...)

A BIBLIOTECÁRIA

ecos

ASSOCIAÇÃO DE PAIS PARA A EDUCAÇÃO DE CRIANÇAS DEFICIENTES AUDITIVAS UNIDADE DE PREPARAÇÃO PRE-PROFISSIONAL - LISBOA

Exm^{os}. Srs.,

Tivemos conhecimento da edição do 1º número da Revista FORMAR, que reportamos do maior interesse e importância para o trabalho que desenvolvemos.

Vimos assim solicitar a V. Ex^{as}. o envio gratuito da V/ publicação desde o nº 1. (...)

A Direcção

ecos

F. RAMADA - AÇOS E INDÚSTRIAS S.A. - OVAR

Em n/ poder a revista Formar - Revista dos Formadores que agradecemos.

Após termos tomado conhecimento do seu conteúdo e dado o mesmo se mostrar premente anexamos a ficha de inscrição até ao nº 4 (inclusivé), afim de podermos melhor aquilatar do seu interesse. (...)

D. Recursos Humanos
N. Formação

ecos

ANTÓNIO FRANCISCO ORTIGÃO PINTADO VILA NOVA DE GAIA

Ao tomar contacto com o nº 1 da v/revista, no passado dia 15.12.90, fiquei agradavelmente surpreendido com a qualidade que a mesma apresenta.

Sou licenciado em Psicologia na área da Psicologia Social e do Trabalho e dedico-me também à formação, tendo já participado como formador numa acção do Instituto. Por estas razões, gostava de ser assinante da v/ revista e, caso fosse possível, me enviassem o nº 1 Outubro de 90. (...)

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - DIRECÇÃO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DO NORTE

Agradeço a V. Ex^a a amabilidade demonstrada ao enviar o primeiro número da Revista «Formar» que, pelas suas características e qualidade, revela estar encontrada a oportunidade de troca de informação e de experiências necessárias ao bom desenvolvimento da Formação de Formadores. (...)

O Director Regional de Educação do Norte

Adalmiro Castro

ecos

TELECOM PORTUGAL

A Formação de Telecomunicações é o departamento da Telecom Portugal, que tem como principal objectivo, a preparação e desenvolvimento de acções que visam a formação de quadros e técnicos da Empresa.

Considerando, que a natureza e especificidade dos temas tratados na vossa publicação «FORMAR», se enquadra no âmbito da nossa actividade, solicitamos nos seja enviado periodicamente um exemplar da mesma. (...)

Alzira Maria Antunes

FT/Serviço de Documentação e Informação da Formação em Telecomunicações

APG - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS GESTORES E TÉCNICOS DOS RECURSOS HUMANOS

Com a maior satisfação tomámos conhecimento da vossa iniciativa da publicação de uma revista FORMAR. Como Associação profissional, de fins culturais e científicos, nada nos seria mais grato de conhecer.

Neste sentido, juntamos ficha de inscrição preenchida e agradecemos desde já a permuta entre a nossa revista «Pessoal» e a vossa revista «FORMAR».

O Presidente
Pedro s. Mendes

ECOS

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS BANCOS

Dado o manifesto interesse para mim e para os que comigo colaboram na vossa revista, muito agradeço que me considerassem assinante da mesma desde o nº 1.

Manuel Ferreira
Sub-Director

ECOS

CENTRO DE EMPREGO DO I.E.F.P. MARINHA GRANDE

O nascimento de uma revista, que consiga aliar o tratamento e abordagem de

temas ligados à Formação, a simplicidade e acessibilidade sem perda de qualidade como a «FORMAR», pelo seu primeiro número, consegue e potencia, é sempre de saudar.

I.E.F.P.
CT/E - Marinha Grande
José Manuel Chaves
Director do Centro

ECOS

CORRESPONDÊNCIA

Se o leitor tem sugestões, críticas, pedidos a fazer, ou se dispõe de informações interessantes para divulgação, não perca tempo!

Reservámos um espaço para si, aberto a toda a correspondência que nos queira enviar.

Poderá fazê-lo para:
Formar

- Revista dos Formadores
Centro Nacional de Formação de Formadores
Rua de Xabregas, 52
1900 - Lisboa

ECOS

«FORMAR» É LANÇADA EM AMBIENTE DE FESTA

Teve lugar, no passado dia 29 de Outubro, no Museu Nacional do Azulejo, o lançamento do número 1 desta revista.

Num ambiente de pleno entusiasmo, estiveram pre-

sentes muitos amigos e colaboradores da revista, assim como individualidades do I.E.F.P., tendo sido por todos reconhecido o importante papel que, no actual contexto nacional, uma revista com as características da FORMAR, pode e deve desempenhar.



A todos os que, de alguma forma, nos incentivaram no lançamento deste projecto, o nosso muito obrigado.



PROGRAMA OPERACIONAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES

► *Maria do Carmo Abreu*

CRITÉRIOS PARA A ELABORAÇÃO DE PROJECTOS

Desde 1990 que estão ao dispor das entidades públicas e privadas, interessadas em desenvolver projectos de formação profissional, avultadas verbas, cuja gestão é assegurada pelo IEFP através dos Catorze Programas Operacionais que resultaram dos compromissos assumidos entre o Estado Português e a CEE no Quadro Comunitário de Apoio. Esta disponibilidade financeira, cuja aplicação eficaz será fundamental para enfrentarmos os desafios decorrentes da criação do Grande Mercado Europeu, estará ao dispor do nosso País até 1993.

Uma das vertentes privilegiadas nos apoios comunitários foi a Formação de Formadores através de uma linha de financiamento específica, reflectindo o entendimento das autoridades nacionais e comunitárias sobre a sua importância estratégica no quadro da formação profissional, pelo impacto que poderá ter na melhoria da qualidade da formação que será objecto da intervenção dos vários Programas Operacionais.

Esta estratégia conduziu à aprovação no quadro do Programa Operacional 2 - Estruturas de Apoio à Formação Profissional de um Subprograma (PO2.3) destinado ao financiamento de projectos relacionados com a Formação de Formadores.

É nossa preocupação, neste momento, iniciar um explanação sumária dos objectivos e formas de intervenção do Subprograma, procurando, desta forma, contribuir para uma mais ampla divulgação dos princípios que deverão ser conhecidos das entidades públicas e privadas interessadas em desenvolver projectos de formação neste domínio, com o apoio financeiro disponível para o efeito.

A elaboração deste trabalho é baseada na sistematização das informações constantes dos Regulamentos Específicos em vigor, procurando-se desta forma contribuir para o esclarecimento de algumas questões que nos foram apresentadas ao longo do ano de 1990, ou proporcionar alguma clarificação que permita a programação pelas entidades promotoras de acções de formação de formadores com uma crescente qualidade técnica e a expectativa dos melhores resultados.

OBJECTIVOS DO SUBPROGRAMA

- Contribuir para a melhoria da qualidade da formação através da qualificação e aperfeiçoamento de formadores permanentes e eventuais nos domínios pedagógico, organizativo e técnico;
- Apoiar a introdução de novos modelos e métodos pedagógicos, através de acções de informação e formação;
- Desenvolver e incentivar a criação de recursos didácticos para apoio documental às acções de formação.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO DO SUBPROGRAMA

Decorrendo dos objectivos enunciados foram definidas duas áreas distintas de intervenção do subprograma, correspondendo à sua desagregação em medidas específicas:

MEDIDA 1 - Formação de formadores e estudos



MEDIDA 2 - Produção de recursos didácticos

Através da MEDIDA 1 serão financiadas:

ACÇÕES DE FORMAÇÃO DE FORMADORES abrangendo todo o espectro de necessidades de formação identificadas em qualquer sistema de formação, que vão desde a gestão até à respectiva execução;

BOLSAS destinadas à FORMAÇÃO INDIVIDUAL de FORMADORES que poderão assumir as formas de estágio, frequência de um curso não co-financiado ou realização de trabalhos de investigação relacionados com a problemática da formação de formadores.

Através da MEDIDA 2 será financiada a PRODUÇÃO DE RECURSOS DIDÁCTICOS realizados sob suporte escrito, vídeo, informático ou qualquer outro, versando temáticas relacionadas com a formação.

FINANCIAMENTO

As candidaturas a este subprograma deverão ser formalizadas através dos Centros de Emprego do IEFP, por qualquer enti-

dade pública ou privada que obedeça aos requisitos materiais exigidos pela legislação em vigor, de acordo com as regras e procedimentos formais estabelecidos.

A aprovação dos projectos apresentados implicará o financiamento dos respectivos custos elegíveis em 100%, correspondendo 65% à intervenção comunitária através do Fundo Social Europeu e 35% à intervenção do Estado Português.

ACÇÕES DE FORMAÇÃO DE FORMADORES

— PERFIS-TIPO

A candidatura de qualquer projecto de formação deverá situar-se num dos cinco perfis-tipo identificados de forma genérica no Regulamento Específico do PO 2.3, correspondendo às principais profissões relacionadas com a formação profissional que são objecto privilegiado da formação de formadores.

A dinamização de um projecto relacionado com a organização de acções de formação poderá ter como objectivo a

PERFIS-TIPO	DESCRIÇÃO	PROFISSÕES
GESTOR DE FORMAÇÃO	Desempenha de forma exclusiva ou predominante a função de dirigente ou responsável por Centro, unidade ou serviço de formação ou outro tipo de estrutura ou órgão formativo, público ou privado	. Director . Chefe de Centro ou Serviço de Formação . Coordenador de Formação
PROMOTOR DE FORMAÇÃO	Identifica necessidades de formação, planifica, desenvolve e acompanha a execução de programas de formação junto de empresas e outras entidades, procurando a sua articulação com apoios e recursos técnico-financeiros disponíveis	. Promotor de Formação . Consultor de Formação
TÉCNICO DE FORMAÇÃO	Analisa necessidades de formação, define objectivos pedagógicos, concebe e elabora programas e outros instrumentos didácticos com recurso às suas competências técnico-pedagógicas: pode organizar, coordenar e avaliar acções de formação bem como desenvolver funções de monitor	. Organizador de Formação . Programador de Acções de Formação . Técnico de Formação
MONITOR DE FORMAÇÃO	Prepara, desenvolve e avalia sessões de formação utilizando técnicas e materiais didácticos adequados aos objectivos da acção, com recurso às suas competências técnico-pedagógicas	. Formador . Animador . Monitor . Professor
TÉCNICO DE AUDIOVISUAIS	Desenvolve trabalhos no domínio da concepção, realização, produção e operação de meios audiovisuais de acordo com a respectiva profissão	. Técnico de Audiovisuais . Realizador . Guionista . Operador de Equipamento

Quadro I

qualificação ou aperfeiçoamento profissional de formadores, resultando daí uma aplicação diversificada da proposta de temas que compõem cada um dos perfis. Com efeito, cada instituição poderá organizar de forma bastante flexível o conteúdo programático de um determinado curso, conciliando a lógica implícita no regulamento específico do PO com a formação base e a experiência profissional anterior do público alvo.

Para uma melhor visualização do modelo adoptado pelo PO 2.3 apresentamos no quadro II as sete áreas temáticas que compõem a formação de formadores caracterizando em simultâneo o grau de prioridades associado a cada um dos perfis-tipo.

PERFIS - TIPO
DISCRIMINAÇÃO DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

ÁREA DE FORMAÇÃO	UNIDADES DE FORMAÇÃO	GESTOR	PRO-MOTOR	TÉCNICO	MONITOR	TÉCNICO AUDIO-VISUAL
FORMAÇÃO SOCIAL	F1 CONTEXTO NACIONAL E COMUNITÁRIO F2 EMPRESA E SUA ORGANIZAÇÃO F3 ORGANIZAÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO F4 GRUPOS E PROBLEMAS ESPECÍFICOS	■	■	■	■	■
GESTÃO DA FORMAÇÃO	G1 PRINCÍPIOS DE DIRECÇÃO E CHEFIA G2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS G3 SISTEMAS DE FORMAÇÃO G4 PLANEJAMENTO DA FORMAÇÃO G5 ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO G6 CONTROLO DA FORMAÇÃO	■	■	■	■	■
PROGRAMAÇÃO DA FORMAÇÃO	P1 PROGRAMAÇÃO DAS ACÇÕES P2 ORGANIZAÇÃO DAS ACÇÕES P3 CONTROLO E AVALIAÇÃO DAS ACÇÕES	■	■	■	■	■
ANIMAÇÃO DA FORMAÇÃO	A1 PSICOLOGIA DA APRENDIZAGEM A2 MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS A3 RELAÇÃO PEDAGÓGICA A4 OPERACIONALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO	■	■	■	■	■
AUDIO-VISUAIS	AV1 A EXPLORAÇÃO DOS ALTERNATIVAS NA PEDAGOGIA AV2 GESTÃO DOS AUDIO-VISUAIS AV3 GUIONISMO AV4 REALIZAÇÃO AV5 OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTO VIDEO	■	■	■	■	■
N.T. DE FORMAÇÃO	NT1 UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA FORMAÇÃO NT2 GESTÃO DA FORMAÇÃO COM O APOIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NT3 PROGRAMAÇÃO DA FORMAÇÃO COM O APOIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NT4 ANIMAÇÃO DA FORMAÇÃO COM O APOIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS	■	■	■	■	■
FORM.TEC. ESPECIFICA	ACÇÕES PONTUAIS DE APERFEIÇOAMENTO E ESPECIALIZAÇÃO	■	■	■	■	■

LEGENDA:

- - TEMA A DESENVOLVER EM PROFUNDIDADE
- - TEMA A ABRILHAR DE MODO SINTÉTICO
- - TEMA OPCIONAL (A INCLUIR OU NÃO DE ACORDO COM AS CARACTERÍSTICAS DA ACÇÃO)
- - A SELECIONAR APENAS UM SUBTEMA DE ACORDO COM AS CARACTERÍSTICAS DA ACÇÃO
- - ACÇÕES DE FORMAÇÃO TÉCNICA A REALIZAR DE FORMA AUTÓNOMA CONTEMPLANDO OBRIGATORIAMENTE FORMAÇÃO ORGANIZATIVA OU PEDAGÓGICA
- - TEMA A DESENVOLVER DE ACORDO COM A RESPECTIVA PROFISSÃO

Quadro II

Nas acções de qualificação inicial as entidades deverão ter a preocupação de contemplar os temas base referenciados como obrigatórios, desenvolvendo-os com a profundidade adequada ao público alvo; nas

acções de aperfeiçoamento as entidades poderão adoptar como conteúdo programático a fórmula que for entendida como mais adequada às necessidades de formação a partir da estrutura enunciada nos perfis.

OUTROS PARÂMETROS TÉCNICOS DAS ACÇÕES

O subprograma tem normalizado alguns parâmetros técnicos que deverão ser respeitados na organização das acções de formação de formadores, relacionados com a sua duração e o número de participantes envolvidos, para além do estabelecimento da obrigatoriedade da realização de simulação pedagógica nas acções de qualificação inseridas no perfil monitor, estabelecendo ainda os requisitos exigidos aos formadores responsáveis pela sua avaliação.

Com o estabelecimento de requisitos a cumprir na organização dos projectos de formação pretendeu-se proporcionar às entidades interessadas padrões de referência básicos a adoptar, determinados por critérios que privilegiam a criação das condições mínimas para atingir os objectivos do subprograma, daí decorrendo efeitos sensíveis na preparação e desenvolvimento dos recursos humanos que, com carácter permanente ou eventual, participam como formadores na organização e no desenvolvimento da formação profissional.

TIPIFICAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE UM PROJECTO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES

Uma das questões que interessará abordar neste momento relaciona-se com a conciliação dos diversos parâmetros organizacionais exigidos pelo PO2.3 numa resultante, que ponderando os objectivos do projecto e as características do público alvo, permita desenvolver um conteúdo programático específico, a implementar no tempo adequado.

Parece-nos interessante apresentar uma caracterização tipo que sugira às entidades interessadas um modelo a considerar na estruturação dos respectivos cursos, modelo no qual se inserem a generalidade dos projectos que ao longo do ano de 1990 forma aprovados pelo subprograma.

Da análise do quadro interessa destacar algumas conclusões finais

- A necessidade dos projectos se situarem num intervalo de duração compreendido entre os dois dias e o ano (14 horas a 1 600 horas);
- A rigidez associada ao número de formandos em sala;
- A estreita relação entre a experiência profissional dos formandos e a duração recomendada para os projectos;
- O peso da componente pedagógica nas acções do perfil monitor;
- A obrigatoriedade de recurso à Bolsa de Formadores, disponível nos Centros de Emprego, para recrutamento dos formadores responsáveis pela realização da simulação pedagógica (Autoscopia).

No próximo número procuraremos fazer uma descrição das condições de apoio do Subprograma a projectos de Formação Individual e à Produção de Recursos didácticos.

CRITÉRIOS PARA A ELABORAÇÃO DE PROJECTOS DE FORMAÇÃO DE FORMADORES

PERFIS-TIPO	TIPO DE FORMAÇÃO	EXPERIÊNCIA PROFISIONAL ANTERIOR		CONTEÚDO PROGRAMÁTICO		DURAÇÃO RECOMENDADA			Nº PARTICIPANTES		
		COM EXPERIÊNCIA	SEM EXPERIÊNCIA	COM FORMAÇÃO TÉCNICA ESPECÍFICA	SEM FORMAÇÃO TÉCNICA ESPECÍFICA	CURTA 14-140h	MÉDIA 141-420h	LONGA 421-1600h	MÍNIMO	MÁXIMO	
GESTOR	QUALIFICAÇÃO	*	■			*			10	20	
	APERFEIÇOAMENTO					*					
PROMOTOR	QUALIFICAÇÃO		*					*	10	20	
	APERFEIÇOAMENTO					*					
TÉCNICO FORMAÇÃO	QUALIFICAÇÃO	■	*	●	*			*	10	20	
		*		*	■			*			
	APERFEIÇOAMENTO			*	●	●		*			
				*			*				
MONITOR	QUALIFICAÇÃO MONITORES EVENTUAIS	■	*	*	■	■	*	*	10	16	
				*	●	●	*				
	MONITORES PERMANENTES	■		■			■				
		*	●	*	*	*	*	●			
	HORAS DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA OBRIGATORIAS (1)						70	140			210
		APERFEIÇOAMENTO			*	■	■	*			*
TÉCNICO AUDIO-VISUAIS	QUALIFICAÇÃO	■	*			■	■		10	20	
	APERFEIÇOAMENTO					●					

(1) Quando há formação técnica específica

Quadro III

LIVROS

► **Luís Filipe Faria Vieira**

LE NOUVEL ESPRIT QUALITÉ

Sub-titulada «Une Pédagogie pour Enrichir le Dialogue Social et Garantir une Meilleure Efficacité des Entreprises», esta obra de Roger Bazin centra-se nas relações entre Qualidade e Formação, ou seja, sobre um assunto de que andamos bem arreitados em Portugal.

Integrada na colecção «Formations Permanente en Sciences Humaines», fundada por Roger Mucchielli e na qual este fez publicar 20 dos seus Seminários, o livro tem o formato peculiar dos «Mucchielli», com as célebres duas entradas e a restante estruturação que resiste desde 1966.

Do lado «connaissance du problème», cinco preciosas exposições tituladas, por Roger Bazin, à boa maneira francesa:

- A Qualidade da Qualidade
- O Espírito Qualidade, reflexo de uma história e de uma cultura: os exemplos japonês e americano - A Qualidade da Pedagogia
- A Pedagogia da Pedagogia
- Uma Pedagogia da Qualidade «au Label Qualité France»

Do lado da entrada «applications pratiques», as cinco séries de exercícios correspondentes, tendo nós encontrado entre eles o saboroso caso do Banco chamado «Nossas Senhoras» (assim mesmo, em português) onde dois bons brasileiros se dedicam a gerir as fortunas das suas amadas senhoras esposas.

Autor: ROGER BAZIN
 Título: Le nouvel Esprit Qualité
 Editora: ESF Éditeur
 Entreprise Moderne d'Édition,
 17, rue Viète, 75017 Paris

(LFFV)



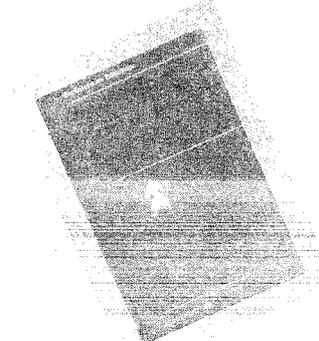
O MUNDO PROFISSIONAL NA CRIANÇA

Da colecção Biblioteca do Educador, que cobre um leque vasto de temas de reflexão e de investigação educacional, valorizando a diversidade de experiências educativas e culturais, recentemente publicado, «O mundo profissional na criança», constitui um contributo importante, de pesquisa, no domínio da Educação.

Neste estudo, o autor, partindo de um sólido quadro teórico de referência, identifica e caracteriza aspectos relevantes do mundo psíquico da criança, dos 6 aos 10 anos, que se relacionam com a actividade profissional existente no seu meio envolvente, para formular algumas propostas passíveis de contribuir para uma nova atitude educativa, que reduza a distância Escola-Mundo exterior.

Autor: Mário Silva Freire
 Título: O mundo profissional na criança
 Editora: Livros Horizonte, 1990
 Colecção: Biblioteca do Educador

(MLF)



FORMAR É FÁCIL A APRENDIZAGEM E O ENSINO

Num momento em que a formação profissional abrange campos, cada vez mais vastos, e em que a dicotomia quantidade-qualidade se assume mais pertinente que nunca, é muito positivo o surgimento, em português, de obras como esta.

Não tendo, como refere o autor, «uma ambição teórica», mas sim, «uma intenção prática, no sentido de constituir uma ferramenta versátil e simples», ela atinge plenamente o seu objectivo.

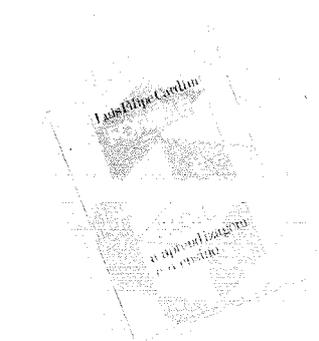
De uma forma sistematizada e sintética, são abordadas as etapas sucessivas do processo de Formação, os factores e aspectos com ela directamente relacionados. Um conjunto de anexos complementam, exemplificando, os conteúdos tratados.

O recurso a ilustrações e quadros-síntese, resulta numa forte motivação para uma leitura atenta e para uma consulta eficaz.

Pela sua forma, esta obra constitui, também, um documento didático, útil para professores, formadores e todos quantos, de alguma maneira, assumam responsabilidades no vasto âmbito da Formação.

Autor: Luis Filipe Cardim
 Título: Formar é fácil — a aprendizagem e o ensino
 Editora: AGEN- Soc. Administração Gestão e Ensino, Lda
 Colecção: Organizações e Aprendizagem

(MLF)



VÍDEOS

FORMAR DAR FORMA À MUDANÇA

«Aprender é sempre uma mudança, de saberes, de atitudes, de comportamentos... E hoje, quem poderá recusar a necessidade de mudar e de dar forma à mudança?» - questões pertinentes às quais se tenta transmitir algumas respostas possíveis, num debate aberto e de grande actualidade.

Este documento, concebido em forma de diaporama, com evidentes preocupações conceptuais, reforça a concepção de que a **FORMAÇÃO** é uma acção detentora de uma metodologia rigorosa, que deve ter em conta a população a que se dirige, os objectivos, os métodos adequados e a avaliação, abordando o papel do formador, enquanto agente fundamental.

Trata-se de uma realização de 1988, do IIEFP/CNFF e encontra-se, para utilização e divulgação, em registo vídeo.

Tipo de utilização

Qualquer curso de formação inicial.

Autor: IIEFP/CNFF

Título: Formar - dar forma à mudança

Duração: 8 mn

Distribuição: IIEFP/CNFF, Lisboa

Colaço: Videocassete (VHS); 8 mn; cor (PAL); som

(MLF)

A GESTÃO DO TEMPO

A gestão eficaz do tempo constituiu um dos objectivos prioritários de qualquer gestor, ou mesmo de qualquer pessoa, dividida por inúmeras tarefas, num mundo em que as exigências, de diversa ordem (profissional e pessoal) são cada vez maiores.

Este filme expõe, de uma forma viva e pragmática, a filosofia e técnicas básicas do «sistema de gestão do tempo» criado por Claus Moller, fundador da Time Manager Internacional.

Com este sistema pretende-se ajudar as pessoas a realizarem os seus objectivos e assim obterem uma maior satisfação nas suas vidas, através do planeamento e organização minuciosa do tempo.

Tipo de utilização

Cursos de organização, gestão e planeamento; relações interpessoais. De grande utilidade para chefias.

Autor: BBC ENTREPRISES, Lda.

Título: A gestão do tempo

Duração: 28 mn.

Distribuição: Terceira Vaga, Lisboa

Colaço: Videocassete (VHS); 28 mn.; cor (PAL); som manual de apoio à formação profissional.

(MLF)

NÃO TARDA QUE PERCEBA

Estamos perante mais uma versão portuguesa (legendada) de um vídeo da produtora inglesa Video Arts. Aproximam-se, assim, da trintena os títulos da Video Arts que a Imprimarte, primeiro, e a Videogest, agora, já colocaram no nosso mercado da formação, tão florescente mas tão incipiente em matéria de software didáctico.

O presente «Não tarda que perceba - A técnica da formação individual» equaciona o papel do quadro intermédio como formador e reformula em termos actuais os concebidos princípios nesta matéria do TWI.

Os sete prémios internacionais com que já foi galardoado não deixam muitas dúvidas sobre a sua importância e qualidade de realização, pese embora eu não gostar do remate final, onde é usado uma alimária para ilustrar o reforço positivo a conceder, generosamente, durante as formações.

Sem dúvida, que não se pode mais pensar em facultar este tipo de competências aos quadros portugueses sem ter em conta a existência deste Videograma.

Tipo de utilização

Qualquer curso de formação inicial

Autor: Antony Jay e John Cleese

Título: «Não tarda que perceba»

Duração: 29 m

Distribuição: Videogest Lisboa

Colaço: videocassete (VHS ou U Matic) e brochura de acompanhamento

(LFFV)



ACONTECEU


«Temas de Formação Profissional em debate»

Se, até à data, nos temos preocupado mais com o «fazer» do que com a reflexão e «passagem à escrita» das nossas experiências, urge criar espaços de leitura, debate e troca de experiências, de forma a sistematizarmos conhecimentos e vivências desenvolvidas no âmbito da Formação Profissional.

Esta é uma preocupação presente do Centro Nacional de Formação de Formadores que, com a publicação de novos títulos da colecção «Formar Pedagogicamente» e o lançamento do primeiro número desta revista, desenvolveu no anfiteatro do Museu Nacional do Azulejo, nos passados dias 29 e 30 de Outubro, o Encontro «*Temas de Formação Profissional em debate*».

Tendo por finalidades,

- a reflexão sobre a produção de recursos escritos, multimedia em Portugal
- a promoção da troca de ideias e experiências entre os autores das novas publicações editadas e Formadores
- e a apresentação dos diferentes apoios para a pro-

dução e edição de documentos no âmbito da Formação de Formadores, o CNFF procurou criar um espaço de apresentação e discussão de alguns trabalhos desenvolvidos neste domínio, por consultores e técnicos especialistas do IIEFP, LNETI, TELECOM PORTUGAL, TAP, A.I. PORTUENSE, INST. DE FORMAÇÃO BANCARIA, UNIV. ABERTA, ESC. SUPERIOR EDUCAÇÃO DE SETUBAL E FAC. PSIC. E CIENCIAS DA EDUCAÇÃO.

Assim, foram debatidos temas chave da Formação Profissional, como por exemplo, a elaboração de programas de Formação, o impacto dos novos «média» na Formação e a avaliação da Formação Profissional.

É de salientar a apresentação de um painel sobre a importância, para a Formação Profissional, da produção de materiais multimédia em Portugal e a realização de duas exposições simultâneas ao encontro que decorreram nas Instalações do CNFF:

- uma exposição multimédia, organizada pela Mediateca-CNFF, que permitiu aos participantes do Encontro o contacto directo com um conjunto de meios audiovisuais e auxiliares pedagógicos postos ao dispor por este Centro, na realização de acções de Formação.

- uma exposição sobre, «A Formação Profissional em Cartaz», que procurou fazer um historial do que de mais significativo tem sido produzido em matéria de cartazes pelo IIEFP, em colaboração ou não com outras entida-

des, no domínio da Formação Profissional.

Ao longo destes dois dias houve troca de ideias e experiências concretas, entre as várias organizações envolvidas e os participantes e, mais que tudo, quebrou-se um pouco o nosso isolamento profissional, concluindo-se sobre a necessidade de cada vez mais se criarem espaços de debate deste tipo.

INSTITUTO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES



18 de DEZEMBRO de 1999

INSTITUTO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE FORMADORES

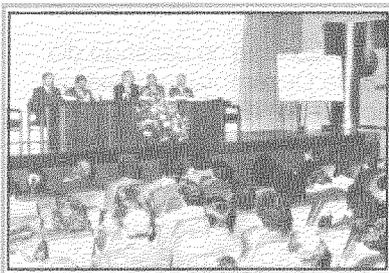
O Currículo no Ensino, O Programa na Formação Profissional

Realizou-se no passado dia 18 de Dezembro, na sala de actos do IIEFP, em Xabregas, organizado pelo C.N.F.F., o Encontro subordinado ao tema «O Currículo no Ensino, o Programa na Formação Profissional», que reuniu mais de uma centena de participantes. Teve como objectivo principal incentivar a troca de experiências e de metodologias entre a Formação Profissional e o Ensino Formal, e ainda sistematizar metodologias e técnicas na elaboração de currículos e/ou programas de Formação.

FORMAR

Atendendo à aproximação que se tem vindo a registar, a partir dos anos oitenta, entre a Formação Profissional e o Ensino Formal, torna-se cada vez mais necessária a partilha de experiências entre os técnicos que se dedicam à elaboração de currículos e/ou programas, razão mais que suficiente para justificar o interesse do Encontro.

Temas como : «O currículo no Ensino», abordado por Armindo Rodrigues, Patrícia Pinto e Carlos Cardoso, «Os programas na Formação Profissional», por Fernando Oliveira, Pedro Carvalho e Vicente do Carmo, «Metodologias Integradas», por Helena Peralta e José dos Reis Bento, e «Um diálogo interdisciplinar» por Olga Pombo, bem como os interessantes debates que se desenvolveram após as diferentes mesas temáticas, permitem-nos concluir que os objectivos propostos foram atingidos



Diagnóstico de Necessidades de Formação Profissional

Realizou-se nos passados dias 29 e 30 de Novembro de 1990, no LNETI, um Encontro subordinado ao tema «Diagnóstico de Necessida-

des de Formação Profissional». Tendo funcionado em duas secções especializadas, designadamente, sobre as técnicas, métodos e experiências de Diagnóstico de Necessidades de Formação Profissional ao nível sectorial/regional e ao nível empresarial/organizacional, este espaço de reflexão permitiu chegar às seguintes conclusões:

1. A importância estratégica para o país e para as empresas, do diagnóstico de necessidades quando inserido num correcto planeamento de formação mais adequado aos diferentes meios disponíveis, numa perspectiva de desenvolvimento das empresas, dos serviços e dos respectivos recursos humanos.

2. O diagnóstico de necessidades de formação não pode assentar em modelos simplistas nem rígidos, mas assumir um carácter cada vez mais aberto, participativo e prospectivo. Nas empresas através de uma maior participação de todos os que nelas trabalham; Regionalmente, pela criação de mecanismos que possibilitem aos diferentes actores locais intervir no processo de formulação, análise e difusão das necessidades de F.P.

3. Constatou-se ser conveniente o aperfeiçoamento das informações existentes, de carácter estatístico, nomeadamente ultrapassando a pulverização e divergência das fontes de informação e respectivos indicadores e, uniformizando-se conceitos e procedimentos, de modo a reduzir

as margens de distorção nas interpretações.

4. O diagnóstico de necessidades de F.P., no plano sectorial e regional deverá caracterizar-se pela integração e realismo.

5. É indispensável uma consequente articulação entre o diagnóstico das Necessidades de Formação Profissional e o Sistema educativo formal.

6. É não só, desejável mas indispensável, institucionalizar o mecanismo permanente de diagnóstico de necessidades de Formação Profissional. Sugeriu-se que tal mecanismo deveria integrar três componentes:

- recolha e tratamento estatístico
- diálogo entre os diferentes intervenientes na formação a todos os níveis
- estudo e formulação de propostas que consubstanciem os desideratos que será legítimo alimentar com a criação deste mecanismo.

7. O reforço da análise das necessidades de Formação Profissional - inter e multidisciplinar - não se pode reduzir a uma mera análise quantitativa da formação, devendo ter em conta uma preocupação evidente quanto à qualidade da própria formação, que traduza o empenho posto no recrutamento e Formação de Formadores, na elaboração dos programas, na concretização da formação e no reflexo da mesma, recolhido através de uma análise profunda e proficiente.

8. É necessário estimular e apoiar trabalhos de investigação no domínio do diagnóstico de necessidades de formação de modo a:

- elaborar metodologias
- desenvolver técnicas
- definir conceitos
- construir um quadro referencial das necessidades de F.P. do país e das diversas regiões, a médio e longo prazo, tendo em vista um mais adequado planeamento de formação profissional, pelas diferentes entidades promotoras de formação.

9. Por último reconheceu-se a importância destes encontros temáticos, como lugares privilegiados para um debate e reflexão sobre questões fundamentais e estratégicas de Formação Profissional em Portugal.



CONSULFARM - JORNADAS INTERNACIONAIS DE FORMAÇÃO

Realizaram-se nos passados dias 11, 12 e 13 de Dezembro/90 as primeiras JORNADAS INTERNACIONAIS DE FORMAÇÃO organizadas pela CONSULFARM - Recursos Humanos, que contou com o apoio da Associa-

ção Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos, A.P.G.

Este encontro veio dar resposta à necessidade sentida por esta empresa de criar espaços de reflexão, debate e troca de experiências a nível internacional, relativamente a grandes temas da actualidade, na área da Formação Profissional.

Assim, nestas primeiras jornadas foram abordados temas de grande interesse, alguns deles ainda pouco divulgados no nosso país, dos quais destacamos a «Internacionalização da Formação» e «Os métodos de Desenvolvimento Cognitivo em Formação».

Neste âmbito, foram apresentados alguns trabalhos já efectuados em cooperação com os países de Leste, através da CNOF, França; foram também discutidos aspectos a ter em conta na formação de Quadros no contexto Europeu que possam favorecer a cultura das empresas europeias, pela óptica de Jack Nyhan, EUROTECNET e Monique Le May, CESI, França.

Relativamente aos Métodos de Desenvolvimento Cognitivo - ainda não aplicados em Portugal mas em fase de implementação - foram apresentados o PEI, Programa de Enriquecimento Instrumental, pelo Dr. Victor da Fonseca, Fac. de Motricidade Humana, e os Ateliers de Raciocínio Lógico, pelo grupo do IRAP (França).

Para além destes, foram apresentados outros traba-

lhos quer nacionais quer estrangeiros, também de grande interesse, tais como: a Formação como Metodologia de Projecto, os novos Dispositivos de Formação, a Avaliação da Formação, a Formação dos Quadros Dirigentes, e as Novas Metodologias e Tecnologias em Formação.

Contamos apresentar, mais detalhadamente, nos próximos números da Formar, alguns dos trabalhos desenvolvidos nestas jornadas.

À CONSULFARM, os nossos parabéns !

I ENCONTRO DE PROMOTORES

**ASSIMETRIAS REGIONAIS
MERCADOS CONCORRENCIAIS**



**AUDITÓRIO DA UNIVERSIDADE DE
AVEIRO
1 e 6 de Dezembro de 1990**

**INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
CENTRO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE PROMOTORES**



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE BANCAS

PROMOTORES DE FORMAÇÃO DEBATEM O FUTURO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Estimular a criação de projectos de formação nas regiões do interior, a elaboração de planos de formação de grande quantidade em pequenas empresas, apoiadas por correctos diagnósticos de necessidades de formação, e fomentar o desenvolvimento de

FORMAR

verdadeiros departamentos de formação, profissionalizados nas associações empresariais, são as principais conclusões do I Encontro Nacional de Promotores de Formação que decorreu em Aveiro nos dias 5 e 6 de Dezembro.

Este Encontro, que teve como pano de fundo a temática das Assimetrias Regionais/ Mercados Concorrenciais, constituiu-se num palco de reflexão sobre a problemática da formação profissional e do papel a desempenhar pelos Promotores de Formação, no quadro dos agentes e das estruturas institucionais intervenientes no desenvolvimento da formação profissional em Portugal.

Assumindo a sua função de protagonistas na divulgação de incentivos e na consultadoria e apoio no desenvolvimento de planos de formação, sobretudo nas PME, os Promotores apontaram como principal força restritiva da sua acção, a falta de apetência dos empresários para a formação, sustentada, frequentemente, em desconhecimentos que urge desvanecer.

Deste modo, foi reiteradamente mencionada a necessidade de estimular a formação de empresários, gestores e quadros intermédios, de modo a constituírem-se, eles próprios, como «Promotores de Formação» nas suas empresas.

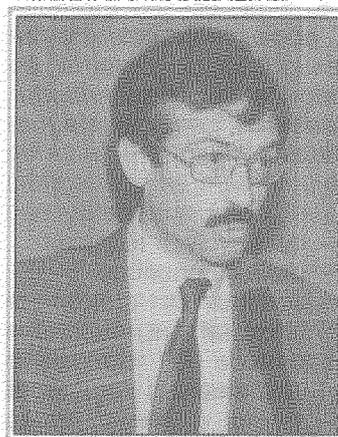
Por outro lado, os Promotores entendem ser importante para o seu desempenho, a definição da sua si-

tuação profissional no relacionamento com as instituições a que se encontram vinculados, a frequência de acções de aperfeiçoamento, e o estabelecimento de relações mais dinâmicas e esclarecedoras com as várias delegações e centros do IEFP.

O I Encontro contou com as comunicações de representantes de empresas, gestores de Recursos Humanos, Associações Industriais (Portuense, Portuguesa e Águeda), do CNFF, do CEDEFOP, do INESC e FUNDETEC, que apontaram várias perspectivas de desenvolvimentos dos Recursos Humanos em Portugal e do papel determinante que a formação pode ter nesse processo.

A segunda sessão teve a presença do Delegado Regional do IEFP - Coimbra, que fez o ponto de situação da formação financiada na zona Centro, e do Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional - Bagão Félix, que além de entregar os diplomas de Curso aos Promotores presentes, referiu, na sua alocução, a necessidade de se desenvolver a competência dos quadros das empresas, já que os «ciclos de competências» são cada vez mais curtos. Deve assim, a formação, actuar de forma prospectiva como acto de estratégia, antecipando-se a novas exigências, e como investimento decisivo na batalha cultural que se configura para os próximos anos, sendo nesta, um elemento fundamental, a figura e a acção do Promotor.

Manuel Ribeiro



Seminário sobre

SISTEMAS EXPERT E ENSINO ASSISTIDO POR COMPUTADOR

Decorreu num hotel de Lisboa, nos passados dias 28, 29 e 30 de Novembro, um Seminário sobre Sistemas Expert e Ensino Assistido por Computador. O Seminário foi promovido pela INFORTEC - Projectos e Consultoria, Lda, e animado pelo prof. Patrick Thomas, responsável pela «Licence de Concepteur Médiatique» da Universidade de Nanterre e conhecido especialista em EAC e outros sistemas de mediatização da formação.

Aos participantes foi facultado um «ponto de situação» do EAC bem como do impacto que os Sistemas Expert estão já a produzir sobre esta modalidade de ensino, transformando-a em EIAC - Ensino Inteligente Assistido por Computador.

O Seminário teve uma componente prática intensa tendo os participantes oca-

sião de explorar programas EAC clássicos de alta qualidade (inclusive o programa HIGIENE+ já com versão portuguesa e em início de comercialização entre nós), bem como contactar ensaiar e produzir um micro-programa em Linguagem de Inteligência Artificial.

A «Formar» espera poder publicar no próximo número, uma importante entrevista com o professor Patrick Thomas, a propósito desta temática.

(LFFV)

ENCONTRO NACIONAL DE CONSELHEIROS O. P. DO IEFP

Decorreu em Lisboa, nos passados dias 26 e 27 de Novembro, o IV Encontro Nacional de Conselheiros de Orientação Profissional. A abertura dos trabalhos teve a presença do Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, bem como do Presidente do Instituto, Dr. Henriques de Jesus, e outros dois membros da respectiva C.E. - Dr^a Cândida Soares e Dr. José Brito.

O Secretário de Estado Dr. Bagão Félix proferiu uma palestra subordinada ao tema «Orientação Profissional: Que papel nos anos 90?», tendo a certo ponto realçado «a importância do Decreto-Lei nº 242/88, de 7 de Julho (o chamado «estatuto do formando») o qual veio consagrar legalmente o direito dos candidatos à formação a serem orientados profissionalmente

por parte do IEFP ou de entidades que tenham competência nessa matéria». Sendo a referida palestra bastante rica de conceitos e consequências práticas, a ela provavelmente voltaremos num dos próximos números desta Revista.

Seguiram-se as conferências pronunciadas pelo Prof. William Bingham e Prof. Ferreira Marques, Presidente e Vice-Presidente da AIOSP, o segundo dos quais foi apresentado pela Dr^a Liliana Soeiro, chefe de divisão da Orientação Profissional do Instituto. A Dr^a Telma Ruas, directora de serviços da Informação e Orientação Profissional do IEFP, focara entretanto vários aspectos da orientação vocacional, nomeadamente destacando a respectiva importância político-social: a nível dos indivíduos; a nível dos responsáveis pela educação e pela formação profissional; a nível dos empregadores; e, finalmente, ao nível dos próprios governos, «visto a orientação permitir uma utilização optimizada dos recursos humanos, na respectiva correlação com determinados objectivos político-sociais de uma sociedade».

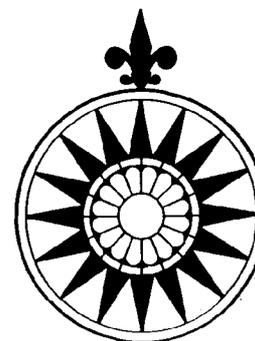
O desenrolar subsequente dos trabalhos consistiu na apresentação de toda uma série de comunicações por parte de diversos Conselheiros de Orientação Profissional do Instituto. Aos respectivos temas e autores referir-nos-emos mais extensa e detidamente noutra oportunidade e local. No segundo dia do Encontro interveio ainda o Prof. Patrick Thomas, da Universidade de

Nanterre, que foi apresentada pela Dr^a Maria Antonieta Ribeiro, chefe de divisão de informação profissional do Instituto.

A Dr^a Cândida Soares encerrou o Encontro, apontando algumas das linhas de orientação para o trabalho de conselheiros nos Centros de Emprego, nomeadamente: inserção do seu trabalho nos projectos do Instituto, articulação em equipa com outros técnicos dos Centros, etc.

Contamos poder voltar a focar nesta Revista alguns aspectos relacionados com ocorrências do Encontro aqui brevemente noticiadas, nomeadamente para, então, destacar alguns pontos correlacionados com problemáticas de formação, bem como outros igualmente pertinentes.

T. R.



IRÁ ACONTECER



«Novos Rumos para o ensino tecnológico e profissional»

O Ministério da Educação através do GETAP - Gabinete de Educação Tecnológica, artística e profissional promoverá nos dias 20/21/22/23 de Fevereiro de 1991, no Centro de Congressos da Exponor - Matosinhos, uma conferência sob o Tema «Novos Rumos para o ensino tecnológico e profissional». Pretende-se criar um espaço aberto de reflexão que permita abordar a problemática da qualificação dos recursos humanos em Portugal, tentando esclarecer e afirmar na sociedade portuguesa em geral, e junto dos agentes económicos e sociais em particular, designadamente, a existência e o desenvolvimento de um ensino tecnológico profissional de qualidade.

GETAP
Conferência Nacional «Novos rumos para o ensino tecnológico e profissional»
Av. da Boavista 1311 - 3
4100 - Porto

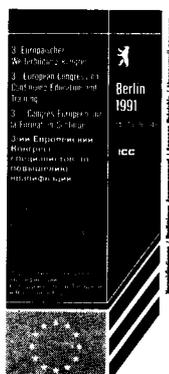
3º Congresso Europeu sobre a Formação Contínua

As mudanças políticas e económicas que se operam, actualmente, na Europa conferem à formação contínua novas tarefas. Entre outras realce-se a importância que esta reveste na cooperação com os países de Leste Europeu.

É, neste âmbito, que surge a realização do 3º Congresso Europeu sobre a Formação Contínua que terá lugar nos dias 14 e 15 de Março de 1991, no Centro Internacional dos Congressos (ICC), em Berlim.

Trata-se da criação de um espaço de reflexão, de discussão e elaboração de medidas de formação, tendentes a uma melhor qualificação dos trabalhadores. Este congresso servirá, assim, de lugar de troca de experiências entre várias entidades envolvidas neste domínio.

Esta conferência será, também, acompanhada de uma feira - exposição que decorrerá aos dias 16 e 17 de Março de 1991.



Para mais informações contactar:

NoVum Gmbh
Mommsenstrasse 71
D-1000 Berlin 12
tél: (030)8837024/25
Télécopie: (030)8834788

Encontro sobre «(in)formação Profissional — Situação e Perspectivas

Terá lugar nos próximos dias 6 e 7 de Março, no Museu Nacional do Azulejo, um encontro denominado «(In)formação Profissional — Situação e Perspectivas», estando a sua organização a cargo do Centro Nacional de Formação de Formadores.

Pretende-se com esta iniciativa, por um lado, promover uma reflexão sobre o papel, funções e perspectivas da (in)formação profissional e, por outro, incentivar a troca de experiências e intercâmbios entre as diversas entidades que produzem ou promovem a mesma.

As inscrições são gratuitas e deverão ser efectuadas até dia 2 de Março. Para mais informações, contactar:

I.E.F.P./C.N.F.F.,
Telef. 8584701/8582967,
ext. 2481

Irá acontecer... que no próximo número, este espaço já será muito mais enriquecido, porque contamos com as notícias que os nossos leitores nos irão enviar... para que a Formar possa, atempadamente, divulgar as diversas iniciativas (seminários; encontros, debates, etc) de interesse para todos nós.

DIRIGIR

TABELA DE PUBLICIDADE

A revista DIRIGIR é uma publicação do I.E.F.P. editada pelo Núcleo de Desenvolvimento de Chefias e Quadros. Tem uma tiragem 32.000 exemplares e 84 páginas a preto e branco, profusamente ilustradas. Em 1991 passará a ter um suplemento temático em cada número.

Contamos com 22.000 assinantes, distribuídos por todo o País e pelo estrangeiro. Os assinantes da DIRIGIR são quadros e chefias intermédias, gestores e dirigentes de empresas, professores e estudantes de gestão.

De leitura agradável, com um estilo pragmático, trata-se dum projecto de informação/formação que tem tido um acolhimento excelente, podendo-se dizer que se atingiram os objectivos propostos inicialmente.

Estão, pois, criadas as condições para se comercializarem espaços da Revista com fins publicitários, sempre com a preocupação de não prejudicar o respectivo conteúdo pedagógico, não devendo a área de publicidade ser superior a 7% do espaço total da revista.

Pretendemos inserir publicidade que contribua para fomentar uma imagem de prestígio da revista, tendo em conta as seguintes condicionantes:

- Promoção de imagem de empresas ou instituições de utilidade pública, preferencialmente ligadas à formação ou à gestão.
- Promoção de produtos e/ou serviços ligados à formação ou à gestão.
- A revista reserva-se o direito de recusar qualquer publicidade não compatível com estes parâmetros.

PREÇÁRIO

COR (4/4 cores em couché 175 gr. com face plastificada)

Contra-capa	200 000\$00
Verso de capa ou contracapa	170 000\$00

PRETO E BRANCO

Página (210 x 275 mm)	100 000\$00
1/2 página	50 000\$00

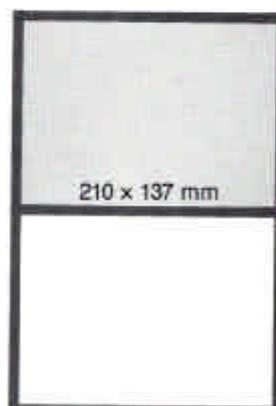
- Se o contrato for celebrado por um ano, beneficiará dum desconto de 10%
- As selecções de cor dos anúncios serão debitadas quando forem efectuadas à nossa responsabilidade.
- Estes preços não incluem IVA a 17%

As apresentações estão feitas!
Ficamos à espera que nos contacte:

REVISTA DIRIGIR
Rua de Xabregas, 52-1.º
1900 LISBOA
Tel. 858 29 67



PÁGINA



1/2 PÁGINA

EMPRESAS À PROCURA DE PESSOAL QUALIFICADO

**Apoio
técnico,
pedagógico e
financeiro**

para a Formação
de jovens técnicos
e operários nas
empresas.

Apoio do Instituto
do Emprego e Formação
Profissional através do Programa

APRENDIZAGEM

CONTACTE OS
CENTROS DE EMPREGO



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL