

FORMAR

REVISTA DOS FORMADORES

ISSN 0872-4289

OS SISTEMAS DE FORMAÇÃO
EM PORTUGAL - PRESENTE E FUTURO

PREÇO 200,00 • Nº 30 • JANEIRO/MARÇO 99 • TRIMESTRAL

COMUNIDADE EUROPEIA
Fundo Social Europeu



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



HOMOLOGAÇÃO DE CURSOS DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE FORMADORES

Certificação da Aptidão de Formador

No âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional e de acordo com a legislação em vigor, em particular, os Decretos Regulamentares n.º 66/94, de 18 de Novembro, e n.º 26/97, de 18 de Junho, o Certificado de Aptidão de Formador é exigido, para o exercício da respectiva actividade, a partir de **1 de Janeiro de 1998**.

Ao **Instituto do Emprego e Formação Profissional**, como serviço público executor das políticas de formação profissional, compete proceder à certificação dos formadores.

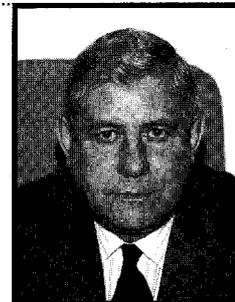
Estão em condições de serem certificados os candidatos que comprovem ter frequentado, com aproveitamento, o curso de formação pedagógica, com uma duração mínima de 90 horas, homologado pelo IEFP.

A homologação dos cursos de formação pedagógica de formadores deve ser solicitada ao IEFP – Delegações Regionais ou Departamento de Certificação – previamente ao início das acções de formação.

Os formadores que obtiverem o Certificado de Aptidão de Formador podem, se explicitamente o solicitarem, vir a integrar uma Bolsa Nacional de Formadores. Esta Bolsa organiza-se por regiões e por sectores de actividade/áreas de formação e estará disponível para as entidades gestoras, formadoras e beneficiárias de formação, o que permitirá assegurar uma maior transparência no mercado da formação.

Para obter mais informações e proceder à sua candidatura, dirija-se a qualquer um dos Centros de Emprego ou Centros de Formação Profissional do IEFP.

EDITORIAL



Após quatro números dedicados aos diferentes sub-sistemas de formação, quer inicial (com e sem equivalência escolar), quer contínua, fechamos agora este ciclo informativo com uma síntese do sistema geral de formação profissional em Portugal, através de dois artigos dedicados a este mesmo tema.

Em cada um deles, os respectivos autores analisam, à sua maneira, a forma como o sistema foi evoluindo ao longo dos anos, destacando as características dos principais percursos que foram sendo institucionalizados e os pressupostos de que se partiu para a sua formulação — "desemprego inexistente ou meramente conjuntural" e "um sistema de trabalho caracterizado por uma distribuição quantitativa em pirâmide vertical e qualitativa claramente hierarquizada", assente num "reportório limitado de profissões estáveis e onde se valorizava sobretudo a capacidade de execução".

Para além desta reflexão sobre o passado e o presente do sistema de formação português, cada um dos artigos contém ainda uma visão prospectiva sobre os modelos que deveriam ser adoptados no futuro para a produção das competências requeridas hoje pela economia, pelos indivíduos e pela sociedade no seu conjunto, tendo em conta as características e pressupostos dos novos sistemas de trabalho.

Um dos autores focaliza a sua atenção sobretudo na perspectiva da qualificação inicial dos jovens, enquanto que o outro se debruça fundamentalmente sobre a estratégia a adoptar na (re)qualificação/formação permanente dos activos.

Ambos, porém, estão de acordo quanto à "necessidade de uma sólida formação geral de base, em termos de extensão e qualidade", de "uma qualificação inicial que cultive a autonomia e esteja aberta à pluralidade das ocupações" e de uma "formação contínua dirigida à sustentação da empregabilidade dos trabalhadores e às necessidades específicas de consolidação/desenvolvimento da qualidade e competitividade das empresas".

Igualmente, estão ainda ambos de acordo quanto à necessidade de uma clara delimitação e distribuição dos papéis a desempenhar pelos diferentes actores que operam no sistema, sem prejuízo do sempre indispensável espaço de concertação e de diálogo.

Adelino Palma

SUMÁRIO

FORMAR Nº 30 ▶ JAN/MAR 99

Propriedade

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Director

Adelino Palma

Coordenadora

Maria Luísa Pacheco

Conselho Editorial

Adelino Palma, Acácio Ferreira Duarte, Armando Marques Aleixo, Elisabete Miranda, Fernando Cascais, José Manuel Ventura Dias, Maria Luísa Pacheco e Maria Viegas

Apoio Administrativo

Alexandra Tavares e Ana Maria Varela

Colaboraram neste número

Acácio Ferreira Duarte, Adelino Palma, Ana Clara Simões, António Caldeira, António José Trigo de Moraes, Fernando Cascais, J. Brandão Pereira, José Maria Belo Sousa Rego, Luís Filipe Faria Vieira, Maria Luísa Falcão, Maria Luísa Pacheco, Natália Ribeiro e Paulo Dias

Capa e Concepção Gráfica

Atelier Ana Filipa Tainha

Ilustração

Carlos Marques e Paulo Cintra

Revisão

Miguel Cunha Ferreira

Montagem e Impressão

Rainho & Neves, Lda.

Redacção

Departamento de Formação Profissional,
Rua de Xabregas, 52 - 1949-003 LISBOA
Tel. 01.8682967 e 01.8684701
Fax 01.8681982

Registo

Instituto da Comunicação Social

Edição

Gabinete de Comunicação

Periodicidade

4 números/ano

Tiragem

10 000 exemplares

Depósito Legal

36959/90 ISSN: 0872-4989

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

Condições de Assinatura

Enviar carta com nome, morada e função desempenhada. Toda a correspondência deverá ser endereçada para: Revista Formar
Rua de Xabregas, 52 - 1949-003 LISBOA
Email: formar@mail.iefp.pt



3

Os Sistemas e os Desafios da qualificação Profissional em Portugal

Acácio Duarte



25

E se a Formação Profissional Portuguesa fosse Moderna

Faria Vieira



43

REDE Estrutura de Gestão

José Maria Belo Sousa Rego

Viveiro Vila Nova
Forpescas

Ana Clara Simões

Cepra

António Trigo de Moraes

Fábrica de Conservas La Gondola,lda

Paulo Dias



50

Projecto Delfim



60

NOTÍCIAS Aconteceu...

64

Revista FORMAR Números publicados em 1999

Os Sistemas e os Desafios da Qualificação Profissional em Portugal



Qualificar candidatos à vida activa, re-qualificar activos e sistemas produtivos — estas são estratégias, em todos os sectores e regiões, para o objectivo comum: desenvolvimento, melhores condições de vida.

Outra forma de pôr a questão: pensar e organizar um exército para, em todas as frentes, ganhar a batalha essencial.

1. O CONCEITO

A expressão “qualificação profissional”, no sentido em que aqui a vamos utilizar, significa a acção, o processo, de proporcionar a alguém a oportunidade e os meios para adquirir ou desenvolver as qualidades necessárias para o exercício competente de uma determinada actividade profissional.

O campo da “qualificação profissional” compreende duas grandes áreas de trabalho ou de prestação de serviços, com características específicas significativamente diferenciadas:

1.1 - A qualificação profissional dos (jovens) novos profissionais que irão entrar na vida activa;

a que corresponde um percurso que começa na família / meio social, se prolonga na escola e se intensifica e especifica na fase de transição da escola para a vida activa, através do que podemos designar por “formação profissional inicial”;

a formação profissional inicial realiza-se em três contextos básicos:

- a) integrada nos próprios ciclos formais de ensino (básico, secundário, superior);

b) em paralelo com os ciclos formais de ensino e a eles equivalente;

c) em complemento dos ciclos formais de ensino (formação profissional pós-ensino básico, pós-ensino secundário, pós-ensino superior);

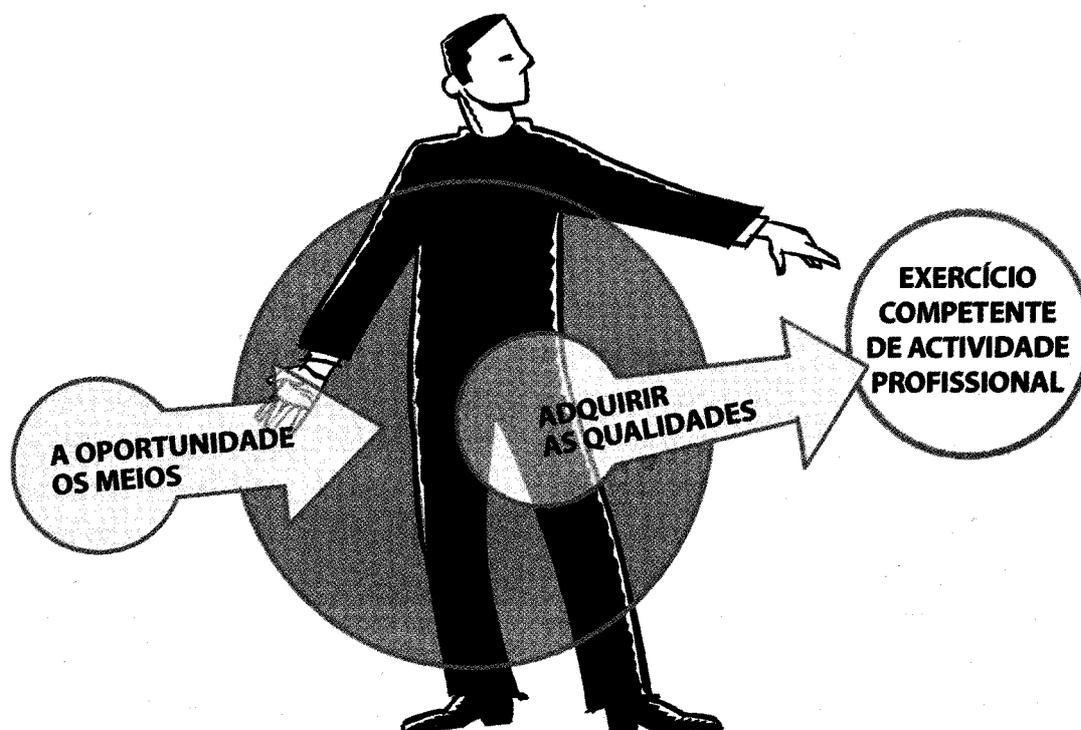
há uns anos atrás, apenas se utilizava a expressão “formação profissional” (inicial) para nomear o segmento c), designando-se o segmento a) por “ensino profissional”, não havendo necessidade de encontrar uma terceira designação para referir o segmento b) já que este praticamente não existia.

1.2 - A (re)qualificação profissional dos já (adultos) activos;

a que corresponde um percurso de desenvolvimento pessoal/social/profissional, realizado a partir de uma

maior ou menor, mais ou menos rica, experiência de trabalho que se re-estrutura, re-orienta, organiza, aprofunda, amplia, através do que podemos designar por “formação profissional de activos”; a formação profissional de activos distingue-se da formação profissional inicial basicamente pelo facto de ter de ser enxertada num capital de qualidades/competências profissionais anteriores, construído em torno de experiências de trabalho a que se acedeu com alguma ou nenhuma formação profissional prévia;

para designar este tipo de formação utilizam-se, frequentemente, as expressões “formação contínua” e “formação permanente”; adiante explicarei porque prefiro utilizar a expressão “formação profissional de activos”.



2. A QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL

Para situar os apontamentos que farei a seguir sobre esta área, utilizarei como referência o esquema apresentado na página seguinte.

O esquema (a olhar de baixo para cima) pretende representar a população que, a caminho da vida adulta activa, passa por diversas oportunidades de qualificação profissional que lhe são proporcionadas pelo sistema de educação-formação, para se vir a integrar no sistema de trabalho.

A representação do sistema educação-formação organiza-se em torno dos 3 ciclos de ensino (ensino básico, incluindo os currícula alternativos; ensino secundário, incluindo o ensino tecnológico; ensino superior – bacharelato e licenciatura);

à esquerda dos quais se referem os sistemas de oferta de formação profissional com equivalência académica (nomeadamente: ensino profissional, aprendizagem, formação sectorial, formação especial);

e à direita, a oferta de formação profissional sem equivalência académica, complementar aos vários ciclos de ensino, proporcionada por diversos sistemas, nomeadamente: escolas profissionais, centros do IEFP, aprendizagem, escolas/centros de formação de Ministérios sectoriais, escolas/centros de formação especial, outros serviços de formação);

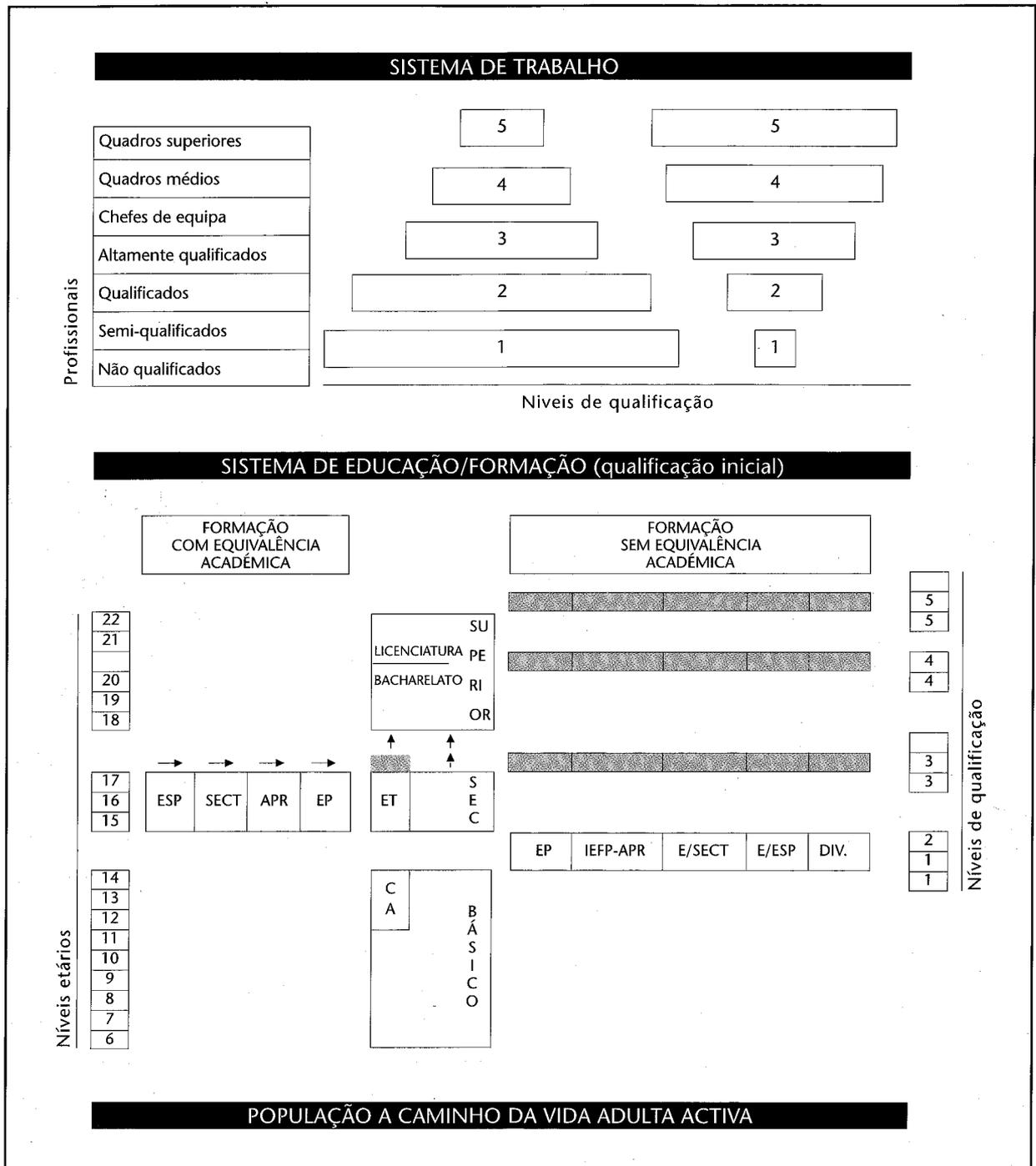
os rectângulos sombreados pretendem representar a hipótese de sistemas de oferta de formação, de tipo semelhante aos anteriores, complementares aos outros ciclos de ensino, que não têm presentemente grande expressão, mas que poderão vir a ter se os correspondentes ciclos de ensino evoluírem num cenário que os torne úteis, ou até indispensáveis;



os números da coluna à esquerda pretendem referenciar as idades e os da coluna à direita referenciar os níveis de qualificação da formação.

A representação do sistema de trabalho pretende indicar os níveis de qualificação dos empregos, seja na linguagem do classificador utilizado para fins estatísticos, seja na linguagem do classificador "CEE";

a apresentação das duas pirâmides (uma, vertical, outra, invertida) pretende sugerir o sentido de evolução da distribuição quantitativa dos níveis de qualificação (os empregos requerendo níveis baixos de qualificação serão cada vez menos, e aqueles requerendo níveis de qualificação mais elevados serão cada vez mais).



ESP - Formação especial

SECT - Formação sectorial

APR - Aprendizagem

EP - Ensino profissional

ET - Ensino Tecnológico

CA - Currículos alternativos

EP - Escolas profissionais

IEFP-APR - Centros IEFP/Aprendizagem

E/SECT - Escolas/Centros de formação sectorial

E/ESP - Escolas/Centros de formação especial

DIV - Diversos

2.1 O sistema geral de educação/formação – principais percursos

Olhemos para o esquema na perspectiva da “procura”, ou seja, da população que se encontra a caminho da vida adulta activa.

O percurso-tipo, referencial do posicionamento e valoração dos restantes, é o que se apresenta ao centro: 9 anos de ensino básico; 3 anos de ensino secundário; 5 anos de ensino superior.

Por referência a este, podemos sinalizar os principais percursos possíveis e os subsistemas de educação/formação intervenientes, indo dos mais frágeis/níveis mais baixos, para os de qualificação mais elevada:

a) Para os segmentos da população revelando fragilidades logo na primeira etapa do caminho (ensino básico),

surgem, logo aí, intervenções, porventura com intenções precocemente profissionalizantes: é o caso, nomeadamente, de alguns currícula alternativos na escola regular, de alguns cursos do sistema “aprendizagem”, de alguns programas de escolas especiais.

Trata-se, a meu ver, de intervenções de carácter conjuntural (motivadas pela situação anómala de existir um importante contingente de jovens que tende a abandonar a escola sem sequer ter cumprido suficientemente os objectivos da escolaridade obrigatória) e que se deverá tornar residual, à medida que se for conseguindo corrigir tal anomalia, tanto mais que dificilmente se visualiza a permanência, no sistema de trabalho, de ocupações profissionais cujas exigências sejam compatíveis com tal nível de formação profissionalizante.

b) Para os que terminam a escolaridade obrigatória, perfilam-se 3 cenários de continuação da caminhada:

b.1) Formação profissional sem equivalência académica, conduzindo a níveis de qualificação 1 ou 2.

Utilizada por segmentos da população que, revelando significativas fragilidades (de natureza física, psíquica e/ou social), abandonam o objectivo de prosseguir na escola e caminham para uma entrada precoce no mercado de trabalho.

Os níveis de qualificação que esta formação proporciona correspondem, no sistema produtivo, a actividades profissionais de baixo nível de qualificação que, por sua vez, tendem a ser cada vez mais raras, à medida que os sistemas produtivos vão evoluindo, se vão tornando tecnologicamente mais complexos.

Formação profissional deste tipo e deste nível de qualificação constituía, até há algum tempo atrás, o grosso da oferta de formação profissional inicial em Portugal.

A evolução dos sistemas produtivos tem vindo a torná-la e torná-la-á cada vez mais, rápida e estruturalmente, anacrónica.

Consequentemente, em termos de correspondência às necessidades de qualificação requeridas pelos sistemas produtivos, tende a ser uma oferta de formação residual.

Contudo, é ainda hoje em Portugal, quantitativa e qualitativamente, muito relevante o segmento da população jovem colocada neste patamar.

Donde que, a meu ver, deva ser feito um grande esforço neste campo, articulado em três vectores:

vector 1 (conjuntural): proporcionar a quantidade de oferta de formação correspondente à dimensão



actual deste segmento da população, escolhendo actividades profissionais ainda utilizadas pelos sistemas produtivos, nos segmentos de qualificação correspondentes;

vector 2 (estrutural): realizar programas que estimulem os jovens a prosseguir para níveis mais elevados de qualificação, por forma a reduzir a procura deste tipo de formação;

vector 3 (estrutural): manter uma capacidade de oferta de formação para os níveis mais baixos de qualificação, tão residual quanto possível e tão extensa quanto necessário, para ocorrer a necessidades de formação dos segmentos mais frágeis da população jovem candidata à vida activa (fragilidades de natureza bio-psico-socio-cultural) que, por certo, continuarão a existir.

Suponho que o(s) sistema(s) de formação mais vocacionados para intervir neste campo são aqueles do âmbito ou da tutela do Ministério do Trabalho e Solidariedade (indicados no quadro pelas abreviaturas IEPF, DIVERsos, ESPECiais), a que acresça uma maior ou menor reforço conjuntural proporcionado pelo sistema Escolas Profissionais

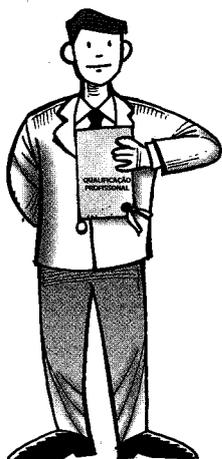
(EP) e pelos sistemas de formação dos Ministérios sectoriais (SEC).

b.2 - Formação profissional com equivalência académica, conduzindo a uma qualificação de nível 3.

Procurada pelo segmento da população integrado por jovens que, em função das suas experiências escolares anteriores, perspectivam vir a ter dificuldades acrescidas no ciclo de estudos secundários/poucas probabilidades de prosseguir para o ensino superior, e/ou que estão mais interessados em alcançar uma qualificação que lhes permita, concluído o ciclo secundário de estudos, começar a trabalhar/entrar na vida activa.

No estágio actual de evolução dos sistemas produtivos, em Portugal, este nível de qualificação da formação tende a corresponder aos níveis de qualificação requeridos por uma grande parte das actividades profissionais/profissões que operam as funções/executam as tarefas produtivas.

O modelo curricular adoptado reforça a valência de empregabilidade/qualificação profissional específica, integrando uma importante componente de formação em contexto real de trabalho, seja por via da "alternância" escola-empresa, seja por via dos estágios curriculares na empresa.



Os principais sistemas de formação intervenientes neste campo são aqueles indicados no quadro com as siglas: EP - Escolas Profissionais; APR - “Aprendizagem”; SEC - sistemas de formação de Ministérios Sectoriais (ex. INFT - formação turística); ESP - sistemas de formação dirigidos a grupos especiais/desfavorecidos (ex. Casa Pia).

Conferindo esta formação equivalência ao 12.º ano de escolaridade, permite que os diplomados se possam candidatar a aceder ao ensino superior; contudo, de um modo geral, encontram grandes dificuldades de competitividade com os alunos do ciclo secundário formal, já que as componentes de formação geral e de formação científica (críticas para aquele efeito) são, naturalmente, menos desenvolvidas nos currícula deste tipo de formação, em benefício das componentes de formação técnica — especificamente qualificantes.

Em paralelo com a evolução que venha a ocorrer no ensino secundário e na sua interface com o ensino superior, poderá vir a fazer sentido (ou não ...) prever um ano de estudos complementar (indicado no esquema, a sombreado), para aqueles que, terminada esta formação —equivalente ao 12.º ano— pretendam prosseguir para o ensino superior, tendo em vista proporcionar-lhes oportunidade de se co-

locarem em condições de competitividade, para esse efeito, com aqueles que, entretanto, concluíram o ensino secundário.

b.3) Prosseguir para o ensino secundário

A meu ver, o ciclo secundário de estudos, desde a antiga organização em Liceus e Escolas Técnicas, passando pelas diversas reformas, tem sempre manifestado grandes dificuldades em compatibilizar as suas duas vocações:

- a) a de ser um ciclo intermédio, preparatório do acesso ao ensino superior (via para prosseguimento de estudos);
- b) a de ser um ciclo terminal, produtor de qualificações profissionais (via para acesso ao emprego).

Do meu ponto de vista, mais ou menos leigo na matéria, tendo a visualizar 3 cenários diferentes de evolução do ciclo de estudos secundários.

Cenário 1: consolidação e compatibilização das suas duas, sempre tentadas e sempre tentadoras, vocações.

Ou seja: manter as duas vias —prosseguimento de estudos e qualificação profissional—, com igual duração, percorridas/concluídas, portanto, no mesmo período de 3 anos.

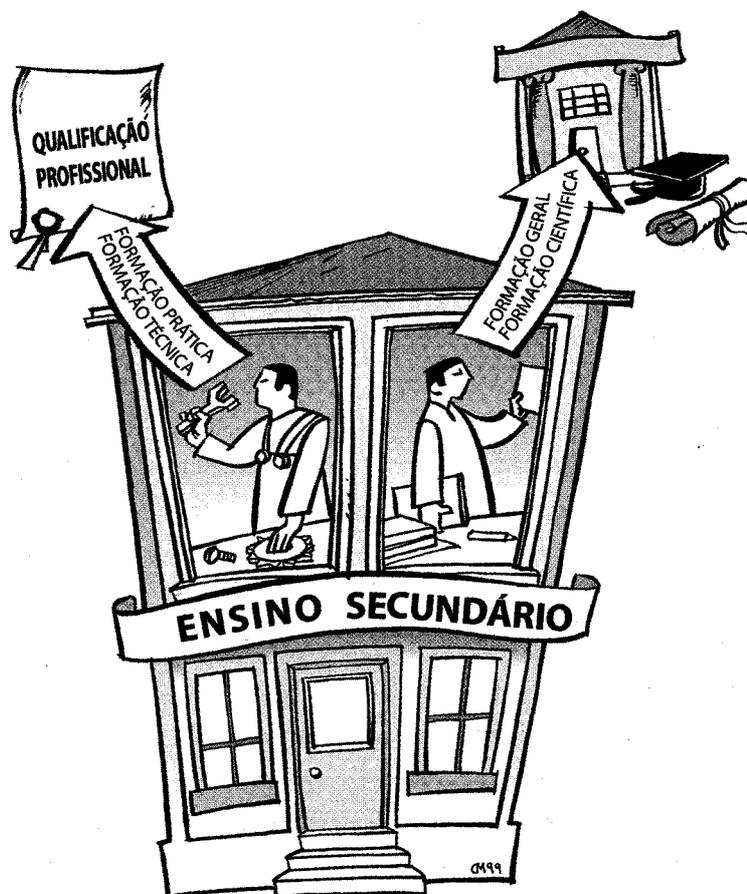
No pressuposto de que a capacidade, de que o potencial de aprendizagem dos segmentos da população escolar que escolhem uma ou outra via não seja significativamente diferente, (a sê-lo, a diferença quase seguramente seria, ainda por cima, desfavorável para o segmento que escolhe a via da qualificação profissional/acesso ao emprego) o segmento da via “prosseguimento de estudos” pretende alcançar apenas uma mais valia —preparação para aceder ao ensino superior—, enquanto o segmento da via “qualificação profissional” pretende alcançar, no mesmo período de tempo,

duas mais valias: qualificação profissional/acesso ao emprego e preparação para aceder ao ensino superior.

De um modo geral, é muito difícil que se consiga meter dois proveitos no mesmo saco;

na verdade, para proporcionar o proveito “acesso ao ensino superior”, a via do prosseguimento de estudos centra-se em disciplinas de formação geral e de formação científica;

enquanto que a via da qualificação profissional, para poder proporcionar o proveito “acesso ao emprego”, tem de dar maior espaço curricular a disci-



plinas de formação tecnológica, de formação técnica, de formação prática, (incluindo uma forte componente de formação em contexto real de trabalho —na modalidade de alternância ou de estágios nas empresas— sem o que a formação não poderá conferir suficiente empregabilidade) restando-lhe necessariamente muito menos tempo para as disciplinas de formação geral e de formação científica em que, entretanto, se concentram os seus outros colegas.

Neste cenário, as condições de preparação para acesso ao ensino superior, produzidas pela via “qualificação profissional”, tenderiam a ser semelhantes às produzidas pela formação profissional com equivalência académica, atrás referida.

Nesta situação, optar por diferenciar os requisitos de acesso ao ensino superior, de acordo com a via percorrida no ciclo secundário, baixando as exigências para os que viessem da via qualificação profissional, não parece ser uma opção muito sensata, já que as condições de desigualdade de preparação acabariam por emergir no decurso da frequência do ensino superior.

Optar por continuar a supor (contra a evidência) que uns e outros estão em condições de igualdade para aceder e prosseguir com êxito no ensino superior, é muito provavelmente infringir o respeito pela norma da “igualdade de oportunidades” e provocar, na realidade, muita frustração e muito sofrimento evitáveis.

Seria porventura mais razoável prever um ano lectivo extra, complementar, de preparação específica para o acesso ao ensino superior que seria frequentado pelos alunos diplomados, quer pela via da “qualificação profissional”, quer pela formação profissional com equivalência ao 12.º ano (assinado no esquema a sombreado).

Neste quadro, a formação profissional sem equivalência académica, de nível 3, complementar ao ciclo secundário (assinada na parte direita do esquema), apenas faria sentido para aqueles que tivessem concluído a via de prosseguimento de estudos e não estivessem motivados ou em condições de prosseguir para o ensino superior.

Cenário 2: Atribuição, ao ciclo secundário, de uma vocação predominantemente terminal.

Dominantemente produtor de qualificações profissionais (de nível 3).

Neste caso, durante o ciclo de 3 anos, não seria diferenciada a via “prosseguimento de estudos”.

Para o acesso ao ensino superior colocar-se-iam, então, duas alternativas:

- a) ajustar o perfil de entrada no ensino superior a este novo perfil de saída do ensino secundário, baixando as actuais exigências conotadas com certos conteúdos de formação geral e de formação científica;
- b) prever o tal ano lectivo extra, complementar, já atrás referido, para aqueles alunos que estivessem interessados em prosseguir para o ensino superior.

Neste cenário, deixaria de haver lugar ao desenvolvimento do subsistema de formação profissional, de nível 3, sem equivalência académica, complementar ao ciclo de estudos secundário.

Cenário 3: Atribuição, ao ciclo secundário, de uma vocação predominantemente intermédia

Dominantemente produtor de um patamar de formação geral, pertinente:

quer para o prosseguimento de estudos no ciclo superior;

quer para aceder à oferta de formação profissional, de nível 3, sem equivalência académica, que, por sua vez, acrescentaria a qualificação profissional específica requerida para aceder ao emprego.

Neste cenário, o subsistema de oferta formativa complementar ao ciclo secundário (assinalada à direita do esquema) assumiria uma grande relevância, constituindo um espaço próprio de transição da vida escolar para a vida adulta activa, em que teriam intervenção dominante o Ministério do Trabalho, os Ministérios Sectoriais e os Parceiros Sociais.

Espaço também de grande flexibilidade adaptativa da oferta de formação profissional inicial à diversidade presente e à evolução específica dos diferentes subsistemas de produção, de emprego, de prestação remunerada de trabalho.

Neste quadro, ficaria muito facilitada também a evolução do sistema educação/formação para a desejável elevação do alicerce de formação geral da população jovem portuguesa de 9 para 12 anos de escolaridade, sem pôr em causa, entretanto, a regular produção de qualificações profissionais de nível 3 requeridas pelos sistemas produtivos.

Nota:

estas reflexões aplicar-se-iam também, de modo semelhante, ao “ensino secundário recorrente”.

c) Para os que continuam o seu percurso no ensino superior

Seja na modalidade “curta duração” (3 anos; bacharelato; nível 4);

seja na modalidade “longa duração” (4 / 5 / 6 anos; licenciatura; nível 5).

Suponho que nestes níveis de formação podemos visualizar também dois cenários de desenvolvimento:

Cenário 1:

construção dos currícula dos cursos por forma a conferirem, só por si, uma qualificação profissional específica, com características de empregabilidade imediata. Este cenário implica fazer opções de construção curricular específicas, adequadas, tais como:

- ▶ os perfis de saída visados deverão ser de banda mais estreita;
- ▶ a preparação científica e tecnológica deverá ser mais focada;
- ▶ a formação técnica, operativa, deverá ter um peso relativo e um grau de especificidade maiores;
- ▶ os programas deverão integrar uma forte componente curricular de formação/experiência em contexto real de trabalho (em modalidade alternância ou estágios).

Neste caso, não fará grande sentido desenvolver os subsistemas de oferta formativa (sem equivalência académica), complementar aos dois patamares de ensino superior, assinalados a sombreado na parte direita do esquema.

Cenário 2:

construção dos currícula dos cursos por forma a conferirem uma qualificação científica, tecnológica e profissional de banda mais larga e de sustentação mais elaborada, cuja empregabilidade será completada e especificada por uma oferta de formação profissional complementar.

Neste cenário, as opções de construção curricular seriam o avesso das do cenário 1:

- ▶ perfis de saída de banda larga; preparação científica e tecnológica mais extensa e mais profunda; formação técnica, operativa, mais básica, menos específica; contacto com contextos reais de trabalho

mais diversificados, e de carácter menos especificamente operativo.

Neste caso, haveria lugar ao desenvolvimento dos sistemas de oferta de formação profissional complementar ao ensino superior, funcionando como interface entre este e a realidade dos sistemas produtivos, com um grande potencial de flexibilidade adaptativa à diversidade presente e à evolução permanente dos processos produtivos e dos sistemas de trabalho.

Espaço próprio de intervenção do Ministério do Trabalho, dos Ministérios Sectoriais e dos Parceiros Sociais; espaço de concertação e de diálogo dos mundos da produção e do trabalho com o sistema universitário e o mundo da ciência e tecnologia, em matéria de qualificações profissionais.

Desta forma, o sistema universitário teria, porventura, melhores condições para procurar encontrar, permanentemente, o melhor ponto de equilíbrio para ter em conta a evolução universal do conhecimento científico e tecnológico, por um lado, e o estágio particular de evolução dos sistemas produtivos em Portugal, por outro

2.2 - O sistema de trabalho e a evolução das qualificações requeridas

Olhemos agora para o esquema apresentado na perspectiva da “oferta”, ou seja, dos estratos de qualificação requeridos pelos sistemas produtivos.

Os classificadores de que dispomos —o classificador definido pelo Dec. Lei n.º 121/78 e o classificador CEE formulado em 1985— não se revelam suficientemente adequados à actual realidade das qualificações; não obstante, não tendo sido reformulados nem substituídos, constituem a referência possível para apontar as grandes linhas de tendência da evolução que está acontecendo neste campo.

a) De uma distribuição quantitativa em pirâmide vertical, para uma distribuição em pirâmide invertida.

À medida que os sistemas produtivos se vão tornando tecnologicamente mais complexos, vão-se tornando cada vez menos frequentes as actividades profissionais susceptíveis de serem realizadas com os níveis mais baixos de qualificação profissional:

- ▶ os estratos “pessoal não-qualificado” e “pessoal semi-qualificado”, ou o nível 1 CEE, vão-se retraindo;
- ▶ o estrato “pessoal qualificado”, ou o nível 2 CEE, tende a evoluir para os requisitos correspondentes ao estrato “pessoal altamente qualificado”, ou ao nível 3 CEE;
- ▶ os estratos “quadros médios” e “quadros superiores”, ou os níveis 4 e 5 CEE, tendem a crescer e a tornarem-se quantitativamente dominantes.

Claro que tal evolução reforça a necessidade de ser re-definida a descrição de cada uma daquelas classes, ou, mais desejavelmente, de serem substituídos os próprios classificadores.

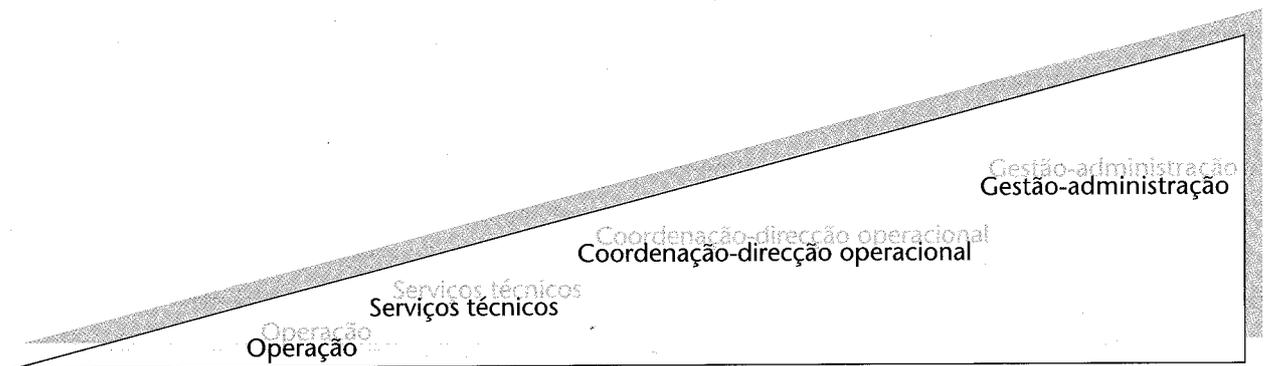
Em paralelo com a evolução das qualificações nos sistemas de trabalho, e em concomitância com a elevação progressiva dos níveis de escolaridade da população, a oferta de formação profissional inicial tende a evoluir também:

- ▶ a formação profissional de nível 1 tende a desaparecer;
- ▶ a formação profissional de nível 2 tende a ser residual e a ser substituída por formação de nível 3;
- ▶ as formações de nível 4 e 5 tendem a aumentar e a tornarem-se, progressivamente, dominantes.

b) De uma distribuição qualitativa dos níveis de qualificação claramente hierarquizada, vertical, para uma distribuição tendencialmente horizontal.

À medida que a complexidade tecnológica dos sistemas produtivos vai aumentando e que as diversas funções de trabalho (operação dos sistemas produtivos; serviços técnicos especializados; chefia - coordenação - direcção operacional; gestão - administração) se vão tornando, elas próprias, de um grau de

técnicos especializados (radiologistas, terapeutas, etc.); a coordenação-direcção operacional (chefes de equipa, directores de serviço, etc.); a gestão-administração (directores, administradores dos estabelecimentos), correspondem, já hoje em dia, todas elas, a actividades profissionais situadas nos estratos mais elevados de qualificação e que requerem uma formação/qualificação inicial de nível superior (níveis 4 e 5); o que as diferencia é bem mais o tipo de funções que desempenham (diferenciação horizontal), do que uma diferenciação



complexidade semelhante, exigindo, qualquer delas, formação de nível superior, o universo das qualificações profissionais, quer nos sistemas de trabalho quer na oferta formativa, tende a apresentar uma composição predominantemente horizontal.

Em esquema, seria uma espécie de “pirâmide” achatada, em progressivo achatamento (ver figura acima).

Veja-se, por exemplo, o sistema de prestação de cuidados de saúde: os principais operadores do sistema (médicos, enfermeiros); os serviços

vertical de níveis de formação/qualificação inicial requerida.

Exemplos como este apontam no sentido de se poder perspectivar o futuro das qualificações/oferta de formação inicial num cenário em que toda (ou quase toda) a qualificação inicial será enxertada num alicerce cultural de 12 anos de escolaridade, (entretanto generalizado), deixando de fazer sentido a referência aos antigos ciclos de ensino básico, secundário e superior e aos antigos níveis de qualificação dos empregos e da formação.

3. A (RE)QUALIFICAÇÃO/ FORMAÇÃO PERMANENTE DOS ACTIVOS

3.1 - O problema

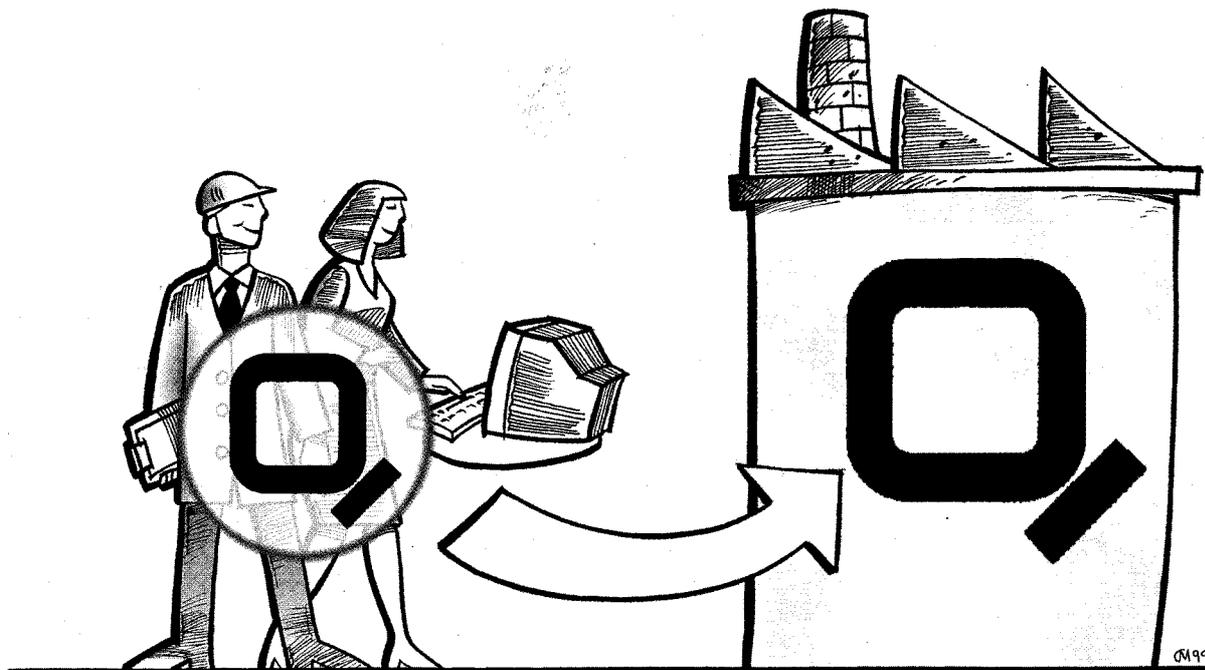
► No futuro (já presente) não haverá economias competitivas, não haverá empresas competitivas, sem recursos humanos devidamente qualificados.

De facto, hoje em dia é praticamente consensual afirmar-se:

- que não há economias competitivas sem recursos humanos devidamente qualificados;
- que o capital crítico das empresas são as qualificações dos seus recursos humanos;

- que a competitividade de uma empresa depende da qualidade-inovação-actualização permanente dos seus produtos, da qualidade-inovação-actualização permanente da sua organização, da qualidade-inovação-actualização permanente das qualificações dos seus recursos humanos;
- que a inovação não tende a ocorrer e a vingar em ambientes cultural e tecnologicamente pobres;
- que um dos factores críticos inibidores da competitividade das economias menos desenvolvidas é disporem de uma população activa com baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional.

E nós, como estamos nós, como estão os activos portugueses, em matéria de escolaridade e de qualificação profissional ?



► Os actuais níveis de instrução e de qualificação profissional de grande parte da população activa portuguesa são motivo de grande preocupação. É sabido que a população activa portuguesa apresenta índices de instrução/qualificação relativamente baixos; veja-se, a título de exemplo, a comparação com a Alemanha, no quadro seguinte.

sar disso, talvez não sejamos assim tão pouco competitivos ! ...

Se não aconteceu ainda, de forma preocupantemente generalizada a diversas áreas de actividade, uma ruptura nítida entre as qualificações detidas pelos activos e as qualificações requeridas pelos sistemas produtivos, não será porque grande parte



Distribuição da população de 25 a 64 anos,
de acordo com o nível de formação mais elevado
(dados da OCDE -1997)

Com o ensino básico		Com o ensino secundário		Com ensino superior	
Portugal	Alemanha	Portugal	Alemanha	Portugal	Alemanha
80 %	15 %	10 %	60 %	10 %	25 %

No que se refere à formação profissional, a situação difere naturalmente de sector para sector. Não estando disponíveis estatísticas precisas sobre esta matéria, há no entanto indicadores que apontam para uma percentagem muito elevada (superior a 60 %) de activos que acederam ao exercício profissional sem prévia formação profissional.

Apesar do esforço feito nos últimos anos, o segmento que teve oportunidade de frequentar acções chamadas de "formação contínua" terá sido também percentualmente diminuto, nomeadamente na componente do nosso tecido produtivo constituído por empresas de pequena dimensão (mais de 80%), as mais delas de natureza familiar.

Podemos perguntar, então: com uma população activa com tais níveis de instrução e de qualificação, como temos conseguido nós, como tem a economia portuguesa conseguido funcionar ? Afinal, ape-

deses sistemas produtivos são ainda também tecnologicamente pouco desenvolvidos, ainda susceptíveis de serem operados com base num saber empírico, num "saber de experiências feito" ?

Será que, no actual e futuro contexto de globalização da economia, podemos continuar a ser competitivos, sem uma re-qualificação tecnológica desses sistemas produtivos?

Se tivermos que re-qualificar os sistemas produtivos, não emergirá então a ruptura entre as novas qualificações que irão requerer e as qualificações detidas pelos activos?

Não há sinais de que tal já começou a ocorrer em alguns dos nossos sectores de actividade económica (na agricultura/produção agro-alimentar, nos têxteis, etc.) ?

E se se vierem a confirmar esses sinais de ruptura e alastrarem a outras áreas de actividade, que acontecerá na economia portuguesa? Que acontecerá a



empresas e a empregos agora ainda existentes? Que acontecerá a uma parte importante dos activos agora ainda empregados ?

► **Se a nossa situação actual, em matéria das qualificações da população activa é, em termos comparativos, má, o processo natural, espontâneo, de evolução torna-la-á pior.**

O diferencial de competitividade —que decorra do factor qualificação dos recursos humanos— entre economias desenvolvidas e economias menos desenvolvidas, entre empresas tecnologicamente desenvolvidas e empresas menos desenvolvidas, tende espontaneamente a crescer.

Ou seja: se partirmos de dois pontos diferentes de qualificação e a eles aplicarmos um igual esforço de melhoria das qualificações, à chegada, a diferença será seguramente maior (ver quadro pág.18). Conclusão: para Portugal, para grande parte das empresas portuguesas, fazer um esforço de qualificação/re-qualificação dos seus recursos humanos apenas semelhante, paralelo, ao dos seus concorrentes mais desenvolvidos, não chega.

Acresce que quanto mais elevados forem os níveis de qualificação, mais nítida é a consciência da necessidade da sua permanente actualização, pelo que, os mais desenvolvidos tendem, espontaneamente, a fazer um maior esforço de melhoria das suas qualificações que os menos desenvolvidos.

Figuração da ideia (valores fictícios)

ECONOMIAS/EMPRESAS	QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS	DIFERENÇA
TEMPO 1 - Pontos de partida		
Desenvolvida	valor = 100	
Menos desenvolvida	valor = 80	- 20
TEMPO 2 - Pontos de chegada		
mediante um esforço de qualificação / melhoria das competências profissionais igual taxa 20 %		
Desenvolvida	$100 + 20 \% = 120$	
Menos desenvolvida	$80 + 20 \% = 96$	- 24

Sendo assim, é obvio que Portugal, que grande parte das empresas portuguesas, têm de fazer não apenas um grande esforço, mas sim um enorme esforço, nesta área, para se poderem aproximar dos níveis de qualificação e do potencial de competitividade dos seus parceiros/concorrentes.

► **Para Portugal não basta que seja assumido como “desígnio nacional”, como “paixão”, a elevação dos níveis de instrução e qualificação profissional apenas dos seus jovens; a elevação dos níveis de instrução e qualificação profissional dos seus activos é ainda mais crítica.**

Na verdade, Portugal tem vindo a fazer um grande esforço de elevação dos níveis de instrução e de qualificação profissional dos seus jovens: a escolaridade obrigatória, que foi de 4 anos durante décadas, passou, nos últimos tempos, a 6 anos e logo a 9 anos; a frequência do ensino secundário e do ensino superior tem vindo a aumentar significativamente; a formação profissional tem vindo a ser entendida a um número cada vez maior de jovens e uma boa parte dela a evoluir do nível 2 para o nível 3 de qualificação.

Apesar deste esforço ter de continuar, ter de ser ainda intensificado, há que olhar com realismo para o impacto que dele pode ser esperado na alteração do estado actual das qualificações em Portugal.

Veja-se o exemplo do sector para o qual tenho vindo a trabalhar — o sector da restauração-hotelaria-turismo: para um universo de aproximadamente 400 000 trabalhadores, toda a oferta de formação/qualificação inicial (níveis 1, 2, 3, 4 e 5), produziu, em 1997, apenas cerca de 1200 novos profissionais qualificados; um débito anual desta dimensão, relativamente a um universo de 400 000, corresponderá, quando muito, à rotação da mão-de-obra (por reforma ou outros motivos) e a alguma expansão do emprego no sector.

É óbvio, portanto, que o impacto da formação inicial na alteração do universo das qualificações da população activa portuguesa é, infelizmente, muito reduzido; a não ser que seja acompanhado por muita, muito boa, selectiva e estrategicamente apontada, formação de activos.

Donde que Portugal precise de fazer, rapidamente, uma revolução nas qualificações dos seus activos bem maior ainda do que aquela que tem vindo

a procurar fazer nas qualificações dos seus jovens candidatos a emprego.

3.2 - Subsídios para uma estratégia de intervenção

► Uma dinâmica de “desígnio nacional”

A revolução não se faz, obviamente, a partir do zero (desconhecendo o esforço que tem vindo a ser feito neste campo por tanta gente).

Contudo, a meu ver, é preciso dar outra visibilidade política ao problema; é preciso promover uma dinâmica de “desígnio nacional”, à volta do qual seja possível concitar a preocupação da opinião pública, dos media, dos agentes políticos, e o esforço conjugado, articulado, do Estado/administração central, regional e local, dos Parceiros Sociais/organizações empresariais, sindicais e profissionais, das empresas, etc.

Sem isso, duvido muito que se consiga criar uma dinâmica capaz de romper com a inércia e com o tal mecanismo perverso de que “quanto menos competente uma pessoa é, menos necessidade sente de ser mais competente”.

► Uma dinâmica de parcerias, de base territorial e sectorial, organizadas em torno de uma rede nacional de polos de dinamização da formação dos activos.

De preferência, construídas mais “de baixo para cima” do que “de cima para baixo”, envolvendo as entidades locais, públicas e privadas, pertinentes, a partir das estruturas de formação locais já existentes (Centros e Escolas de Formação, sejam do âmbito

dos Ministérios Sectoriais, do Ministério do Trabalho, do Ministério da Educação ou de outras entidades), com integração sucessiva a nível regional e nacional e uma coordenação geral realizada por uma “task-force” conjuntural específica para o efeito.

► Desenvolvimento de espaços de sinergia entre as intervenções dos sistemas de “incentivos financeiros”, de “certificação da qualidade”, de “certificação profissional”, de “regulamentação colectiva de trabalho”,

por forma a que, quer as empresas, quer os trabalhadores que forem aderindo ao movimento, re-qualificando-se, tenham acesso a reconhecimento externo e a mais valias significativas.

► Desenvolvimento de um poderoso programa de “marketing” do projecto/sensibilização para o problema, dirigido aos “fazedores de opinião” no mundo das qualificações profissionais.

Nomeadamente: organizações tri-partidas, ministérios, serviços regionais, autarquias, associações empresariais, associações sindicais, associações profissionais, gestores de recursos humanos, directores de escolas/centros/empresas de formação, etc., em busca de um efeito de desmultiplicação da comunicação da mensagem que a faça chegar a todo o canto do país onde exista uma empresa, um trabalhador.

Para o efeito, poder-se-á tirar partido, por exemplo, de antigos e novos meios de comunicação, de técnicas de “marketing”, de realização de seminários, debates, jornadas, de diversos âmbitos e em diversos locais, com cobertura da comunicação social, etc. .

► **Diferenciação das duas grandes classes de problemas de formação de activos a resolver - “(re)qualificação” e “formação contínua”.**

a) (Re)qualificação profissional

dirigida àqueles que tenham acedido ao exercício profissional com escolaridade inferior ao 9.º ano e sem nenhuma ou insuficiente formação profissional prévia.

Para estes, o problema a resolver não é ainda de “formação contínua”/aperfeiçoamento-actualização, mas antes de re-construção do respectivo alicerce base de qualificação.

Neste universo estão, sobretudo, operadores, chefias e dirigentes/responsáveis pelas (pequenas) empresas, em áreas de actividade económica em que os processos produtivos ainda em funcionamento são de baixa complexidade tecnológica.

Os produtos-formação dirigidos a este universo deveriam:

a.1) Integrar:

- Uma componente de formação socio-cultural, equivalente à formação geral proporcionada às crianças pelo ensino básico, mas não “escolarizada” (o que as crianças precisam e estão em condições de aprender, como preparação para a vida adulta, durante o ciclo do ensino básico, não é o que os adultos precisam e estão em condições de aprender, estando eles na vida adulta faz tempo...);

o programa deveria ser construído por referência aos factores específicos requeridos para uma vida adulta activa bem sucedida e aos instrumentos culturais de base que lhe correspondem, tais como: de-

envolvimento das capacidades cognitivas, desenvolvimento da inteligência emocional, comunicação interpessoal, trabalho em equipa, gestão da vida profissional, recolher-tratar-utilizar informação, utilização da informática, dos modernos meios de telecomunicação, dos instrumentos de cálculo, língua materna, língua estrangeira, etc. ...

► Uma componente de formação científica e tecnológica, equivalente à formação científica e tecnológica proporcionada pela formação profissional inicial correspondente, mas não formatada, como aquela, na lógica da organização dessa área de conhecimento, mas sim enxertada nas suas experiências profissionais anteriores, re-estruturando o capital de informações e de conhecimento informal e empírico pre-adquiridos;

► Uma componente de formação técnica operativa, equivalente à formação técnica operativa proporcionada pela formação profissional inicial correspondente, mas apenas re-estruturando e actualizando as competências respectivas, já anteriormente exercitadas pelos activos no seu dia-a-dia profissional.

a.2) Ter características “standard” no espaço nacional, mediante referenciais programáticos pre-homologados, e normas específicas de avaliação e certificação da formação, em termos de poderem conduzir directamente ao reconhecimento da equivalência escolar, pelo Ministério da Educação, e ao reconhecimento da aptidão profissional, pelo Sistema Nacional de Certificação.

a.3) Utilizar, sempre que possível, novos métodos e técnicas de formação, como sejam modalidades de formação assistida a distância, por forma a proporcionar oportunidade de formação à maior quanti-

dade de formandos com o máximo de economia de meios.

b) Formação contínua

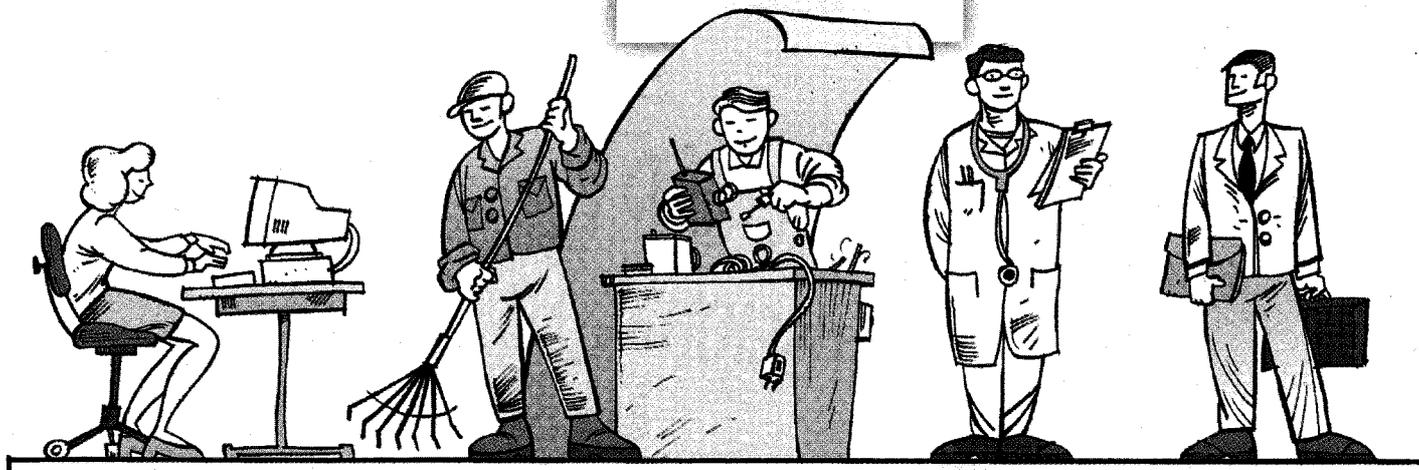
dirigida ao aperfeiçoamento, à actualização, à promoção da mobilidade e à sustentação da empregabilidade do trabalhador e às necessidades específicas de consolidação/desenvolvimento da qualidade e competitividade das empresas.

Os produtos-formação dirigidos a este tipo de necessidades teriam características de "formação à medida", de ajustamento pontual às especificidades, condições e disponibilidades das empresas e dos trabalhadores, visando, as mais das vezes, apenas esta ou aquela componente ou sub-componente

dos perfis de competências, e não necessariamente articulados, de forma imediata, com o sistema de certificação profissional.

Não sendo produtos "standard", normalizados a nível nacional, requerem que esteja disponível, nos polos locais de dinamização da formação dos activos, não apenas a tradicional capacidade de organização/coordenação administrativa das acções e de animação da formação, mas também um elevado nível de competência em matéria de leitura dos sistemas de trabalho e de identificação das necessidades de formação, em matéria de concepção/elaboração de estratégias, projectos, planos e programas de formação, em matéria de concepção/realização de recursos pedagógicos e didácticos, em matéria de controlo da eficácia da formação, etc..

"FORMAÇÃO CONTÍNUA"



► **Segmentação do universo de problemas/situações-tipo de re-qualificação e de formação contínua de activos.**

Em função de vários critérios, nomeadamente:

- regiões/sub-regiões, localização dos pólos de dinamização da formação de activos, sectores/áreas de actividade económica;

por exemplo, no sector da hotelaria-restauração-turismo, as escolas da rede do Instituto Nacional de Formação Turística estão já procurando actuar neste contexto, estando atribuída, a cada escola, uma área geográfica de influência, na cobertura do território nacional, e a missão de estimular o desenvolvimento de parcerias locais/regionais, envolvendo as entidades públicas e privadas interessadas, para

uma intervenção concertada e uma sinergia de esforços no campo da formação dos activos do sector no respectivo âmbito geográfico;

- dimensão das empresas, modelos de organização/gestão, estádios de desenvolvimento tecnológico, estratos de competência;

por exemplo, a Escola de Hotelaria e Turismo do Estoril está procurando estruturar a intervenção relativa ao seu universo-alvo, segmentando-o do seguinte modo:

duas parcerias regionais, numa lógica de destinos turísticos (Região de Turismo do Oeste — 11 concelhos; Cosame — 5 concelhos);

4 segmentos gerais (hotelaria; restauração; serviços turísticos; competências comuns/transversais) e os respectivos segmentos específicos de cada área;



4 estratos de competência (gestão/direcção; serviços técnicos; chefia/coordenação operacional; operação);

2 níveis de dimensão (pequenas empresas – trabalho com grupos mais ou menos homogéneos de empresas, cuja dimensão individual não viabilizaria uma intervenção específica; médias e grandes empresas – cuja dimensão individual viabiliza intervenções específicas);

- situação dos trabalhadores face ao emprego;

por exemplo:

trabalhadores, empregados ou desempregados, interessados numa formação de “ re-qualificação” (no sentido atrás referido);

trabalhadores em exercício nas empresas, interessados na consolidação dos seus empregos ou no desenvolvimento da sua empregabilidade no respectivo sector, mediante a participação em acções de aperfeiçoamento-actualização-formação contínua;

trabalhadores sazonais; trabalhadores independentes;

desempregados, procurando alcançar a actualização necessária para regressar ao exercício da sua profissão, ou a reconversão profissional que lhes facilite o re-acesso ao emprego.

Segmentação esta que facilitaria a progressiva formulação de referenciais relativos a modelos, modalidades, planos e programas de intervenção, proporcionando, a um universo naturalmente composto por uma miríade de acções dispersas, um esqueleto, uma estrutura que, sem pôr em causa a necessária flexibilidade, assegurasse a sua integração/coesão numa estratégia global de re-qualificação/formação permanente da população activa portuguesa e um quadro de visibilidade facilitador do

seu reconhecimento pelo sistema nacional de certificação profissional e pelo sistema de regulamentação colectiva de trabalho.

► **Conferir especial prioridade ao tratamento dos problemas de re-qualificação e de formação contínua dos activos com funções de liderança neste campo (gestores/responsáveis pelas empresas, directores de recursos humanos, chefes de equipa/coordenadores da operação)**

Na verdade, cabe-lhes desempenhar um papel de especial importância, seja no desenvolvimento dos negócios, seja na implementação de uma verdadeira cultura de gestão de recursos humanos nas empresas, seja no efeito de formação/aperfeiçoamento-actualização permanente que a própria organização/coordenação do trabalho do dia-a-dia induz, de forma mais ou menos sistematizada, mais ou menos eficaz, nos activos seus colaboradores.

► **Tratamento especialmente cuidado, exemplar, da re-qualificação e formação contínua dos activos empregados pelo Estado.**

Não só porque o Estado é o maior empregador no país;

mas também porque tem um papel crítico na regulação, na dinamização, no estímulo à evolução das actividades económicas (ou, inversamente, na sua inércia, estagnação, burocratização, desorientação ...);

e ainda pelo papel de produtor e disponibilizador de “know-how” nesta matéria, que dele esperam muitos dos agentes privados, e pelo efeito desmultiplicador do seu exemplo, evitando, assim, a tendên-

cia traduzida no aforismo popular “bem prega frei Tomás, faz o que ele diz, não faças o que ele faz”, ou “em casa de ferreiro, espeto de pau”.

► “Investigação e Desenvolvimento” e Formação de Formadores (formadores, tutores, consultores, técnicos de formação, gestores de formação especializados em formação de activos).

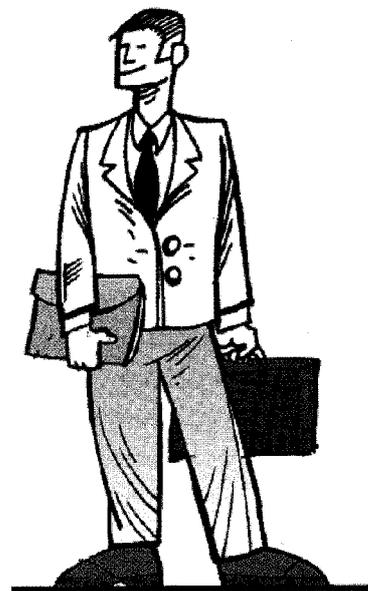
De facto, fazer formação de activos, eficiente e eficaz, é substancialmente diferente de fazer formação inicial, em todas e cada uma das etapas do processo de produzir formação — interface com o sistema produtivo e “marketing” da formação; elaboração dos planos, projectos e programas de formação; organização e coordenação das acções; animação da formação/facilitação da aprendizagem; avaliação da formação; interface com a certificação profissional.



Requere-se, portanto, a meu ver, bastante trabalho de “I&D” (investigação e desenvolvimento), neste campo, em ordem a formular/consolidar uma tecnologia educativa específica, e concomitante formação de formadores/especialistas em formação de activos — de um modo geral tirando partido de uma atitude de pesquisa-acção —, em ordem a dispormos de um exército, em quantidade e qualidade adequadas, para podermos vencer esta guerra, res-

ponder a este desafio com que o país está confrontado.

Das respostas que formos capazes de dar aos desafios — re-qualificação dos nossos sistemas produtivos, re-qualificação dos nossos adultos activos, qualificação dos nossos jovens candidatos à vida activa — dependem já hoje, e dependerão cada vez mais, as nossas hipóteses de sucesso na luta por melhores condições de vida em Portugal. ■



Acácio Duarte

Psicólogo e Director da Escola de Hotelaria e Turismo do Estoril

E se a Formação Profissional Portuguesa fosse Moderna?*

Quando o tempo começa a correr velozmente, a área de experiência restringe-se porque o passado deixa de ensinar o quer que seja. Então, o tempo de espera, de expectativa, diminui no sentido em que, não podendo o passado ensinar nada, e sendo o presente uma espécie de vazio, o futuro se torna inimaginável!

1. O SÍNDROMA DO CORREDOR QUE SE ATRASOU UMA VOLTA

Ao longo das duas últimas décadas, talvez mais, o sistema de formação profissional português tem vivido sob uma constante pressão para que aumente a sua aderência às necessidades dos sistemas produtivos que é suposto servir. Quando se iniciou a ruptura, como se instalou o dinamismo da divergência?

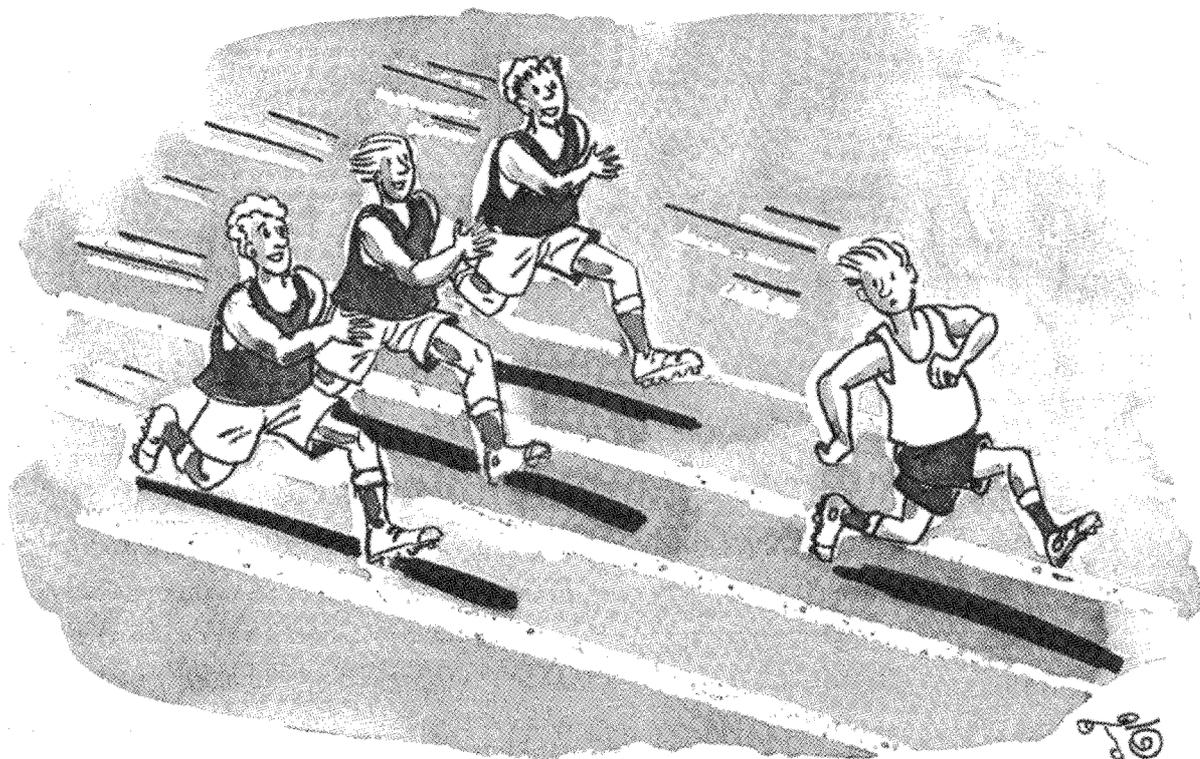
O sistema vem de um tempo em que a população escolar era discriminada muito cedo: aos 10/12 anos os jovens ou abandonavam o sistema escolar, a maioria, ou tinham de optar entre o ensino liceal e o ensino técnico-profissional; sendo certo que, neste último caso, renunciavam a qualquer possibilidade prática de prosseguimento de

estudos a nível superior. Pode ler-se numa brochura relativamente recente do Instituto do Emprego e Formação Profissional:

A formação técnico-profissional dos anos 50 e 60 era profundamente marcada por estigmas de ordem social e económica. O ensino não superior —básico, secundário e médio— tinha um tronco comum de 4 anos (primária), bifurcando-se depois em duas vias bem distintas —a via técnica e a via liceal— com a duração de 7 anos. O ensino técnico era ministrado em Escolas Industriais e Comerciais e dava acesso aos Institutos Industriais e Comerciais. O ensino liceal era ministrado em estabelecimentos próprios e dava acesso às Universidades, enquanto o ensino técnico não dava acesso directo ao ensino superior².

Mais precisamente, poderia acrescentar-se, os currícula das Escolas Industriais e Comerciais inte-

* Comunicação apresentada in X Congresso Iberoamericano da FIACDYD, IV Conferência Nacional de Formadores, XXXI Encontro Nacional da APG, Sessão Paralela - "NOVOS FORMADORES PARA UMA NOVA FORMAÇÃO", Lisboa, 1998



gravam um “ciclo preparatório” de 2 anos³, um ciclo de “formação técnico-profissional” de 3 anos e um ciclo dito de “secções preparatórias” de 2 anos. Eram os cursos do ciclo de formação técnico-profissional, rigorosamente terminais, desenvolvidos ao longo do 7.º, 8.º e 9.º anos, que determinavam a identidade do Sistema. Apesar disso, o leque destes cursos no terreno nunca foi muito vasto, sendo que a maior parte das Escolas Técnicas, por esse país fora, ofereciam, no máximo, o “curso de formação de serralheiro”, o “curso de formação de electricista”, o “curso de formação geral do comércio” e o “curso de formação feminina”. Como continuação de estudos, havia a possibilidade de frequentar o ciclo das “secções preparatórias”, desenvolvido ao longo do 10.º e 11.º anos de escolaridade, estritamente vestibular da entrada no ensino médio, na prática, nos Institu-

tos Industriais e Comerciais de Lisboa e Porto (mais tarde no de Coimbra).

Quando, saudosisticamente, se fala da extinção do ensino técnico-profissional existente antes do “25 de Abril” fala-se, de facto, da extinção deste sistema em que a escolha da profissão se fazia ao 7.º ano de escolaridade, aos 13 anos de idade, portanto, e em que se renunciava, ao 4.º ano de escolaridade, aos 11 anos de idade, portanto, à única via de ensino que permitia o acesso aos cursos superiores.

De facto, foram as reformas da escolaridade obrigatória e unificada de 9 anos, entre 1976 e 1978, que arrastaram a extinção do Ensino Técnico-Profissional. É esta unificação do ensino e extensão da escolaridade obrigatória que, irremediavelmente, acarretam a licearização das Escolas Comerciais e Industriais. Para entender o essencial

desta questão é necessário ter presente que uma escola profissional tem meios para fazer “ensino liceal” mas que um liceu não tem meios para fazer “formação profissional”⁴. Ao determinar a *inadiável* e *incontestada* unificação, determinou-se, de facto, a *contestada* e, por certo, *adiável*, a licearização geral do ensino secundário de então.

Este efeito gravoso da unificação do ensino e do alargamento da escolaridade obrigatória ao 9.º ano, nunca foi, é hoje claro, suficientemente previsto e acautelado. A rede das escolas industriais e comerciais, tendencialmente mais densa que as dos liceus (grosso modo se poderia dizer que os Liceus existiam por capital de distrito e que as Escolas Técnicas tendiam a existir por sede de concelho), constituía uma infra-estrutura formativa dum valor incomparável, à época, porque único, que forçoso era ter tido imaginação para preservar (naturalmente, à custa da sua re-contextualização e de extensas e aprofundadas inovações).

Não sucedeu assim. As sequelas da cirurgia drástica aplicada às indignidades e estrangulamentos formais do Sistema ainda hoje se ressentem. Instalou-se na sociedade portuguesa um indisfarçável sentimento de que o ensino não superior é demasiadamente académico, pouco prático, exclusivamente ou predominantemente talhado para a continuação de estudos, incapaz de formar os “quadros médios imprescindíveis às empresas”, distante, cada vez mais distante, do que fazem os ingleses, os nórdicos, os alemães.

As tentativas de remediação têm sido muitas; em traços propositadamente ligeiros: recriação do ensino técnico-profissional (3 anos), criação do ensino profissional (1 ano), criação do sistema de aprendizagem (3 anos), criação do sistema das es-

colas profissionais (3 anos), criação do sistema de educação-formação (1 ano) — todos estes sistemas com preocupações de progressão académica e de viabilização da continuação de estudos. Já totalmente fora do sistema escolar mantiveram-se — e alargaram-se extraordinariamente com os dinheiros do Fundo Social Europeu — os cursos ditos de “qualificação inicial” (na casa das 1000 h de formação).

É como se, numa corrida de atletismo, o País se tivesse deixado atrasar uma volta e agora lutasse desesperadamente para re-colar ao pelotão da frente.

Proponho um outro olhar:

E se, por imprevista e imprevisível dobra da história, não fossemos nós que nos tivéssemos atrasado, antes o pelotão da frente que se tivesse adiantado, de tal sorte que, agora, quem vai à frente somos nós (e não por mera ilusão óptica de quem chegou tarde ao estádio ou ao pé do televisor)?

Nos pontos seguintes procurarei dizer **em que sentido poderá fazer algum sentido** esta (falsa) metáfora desportiva.

2. O (NÃO) LUGAR DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA EDUCAÇÃO

“A Lei de Bases do Sistema Educativo (L.B.S.E.), aprovada em 1986, estabelece a preparação para a vida activa como um objectivo de todos os níveis de ensino na educação escolar(...)”⁵. Apesar disso, são recorrentes as queixas de que o sistema falha, alegadamente, porque não dá suficiente formação de base e/ou por que não dá suficiente formação

específica face às diferentes exigências de desempenho profissional colocadas pelo mundo da produção.

Deixando de lado, por ora, a questão das formações de base, sempre fluída e sujeita a díspares interpretações, vale a pena interrogar a L.B.S.E. para ver como acolhe e ordena a questão das formações específicas ou seja da formação profissional propriamente dita. O resultado que encontramos, do ponto de vista formal, pode ser resumido no quadro seguinte.

Ou seja, a L.B.S.E. remete a formação profissional para uma entre as cinco modalidades especiais de Educação Escolar que considera. De acordo com o seu artigo 19, a Formação Profissional enquanto modalidade especial de educação é destinada a **quem tenha ou não tenha concluído a escolaridade obrigatório até à idade limite desta e aos trabalhadores que pretendam o aperfeiçoamento ou a reconversão profissionais.**

Parece manifesto que os legisladores quiseram utilizar um conceito restrito de formação profissio-

Educação Pré-Escolar		
Educação Escolar	Modalidade Normal	Ensino Básico Ensino Secundário Ensino Superior
	Modalidade Especial	Ensino Especial Ensino a Distância Ensino de Português no Estrangeiro Ensino Recorrente de Adultos Formação Profissional
Educação Extra-Escolar	Eliminar analfabetismo Contribuir p/ a igualdade de oportunidades dos que abandonaram... Promover atitudes de solidariedade Preparar para o emprego... Formação contínua Ocupação dos tempos livres	



nal, preservando do mesmo as modalidades normais de educação escolar, incluindo os cursos **predominantemente orientados para a vida activa** do ensino secundário.

Alguns têm lamentado este pudor ou esta timidez da nossa L.B.S.E. relativamente à formação profissional, proclamando que se deve caminhar para uma cada vez maior integração, se não indistinção, da educação escolar e da formação profissional. Por mim, ao contrário, considero sábias e portadoras de futuro as reservas e cautelas da L.B.S.E. (se bem as interpreto).

É óbvio que no cerne desta questão estará sempre a tremenda polissemia das palavras Educação e Formação, mesmo quando adjectivadas de Escolar, no primeiro caso, e de Profissional, no segundo, e mesmo quando manipuladas por gente da área das ciências humanas. Pude comprová-lo, entre muitas outras situações, ao longo de vários cursos para Conselheiros de Orientação Profissional e para

Técnicos de Emprego, cujos formandos eram recém-licenciados de psicologia e de sociologia e se destinavam a integrar os quadros dos Centros de Emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Estes grupos, logo no início da sua formação, eram sistematicamente confrontados com a necessidade de acordarem algum sentido técnico, algum grau de operacionalidade, aos conceitos de Educação e de Formação. Os resultados a que os grupos chegaram, ao longo de vários anos em que administrei o exercício, foram sempre, mais item menos item, sinonímia à parte, os que constam do quadro junto (ver pág.30).

Considero que, pesem embora algumas ingenuidades de linguagem, o conjunto dos pares de itens em oposição, constantes do quadro, resumem o essencial do que une (devia unir) e do que distingue (devia distinguir) os dois grandes conceitos de Formação Profissional e de Educação Esco-

lar. O meu preito aos nossos jovens recém-licenciados!

É tendo como pano de fundo uma ideia de formação profissional do tipo desta a que chegam, quase só pela sua intuição, os jovens recém-licenciados, que parto para as considerações do ponto seguinte deste trabalho (ver quadro abaixo).

3. AS NOVAS FORMAÇÕES E A MORTE ANUNCIADA DA QUALIFICAÇÃO INICIAL⁶

Há anos que vimos assistindo a um massivo e, às vezes, maciço discurso sobre as novas competên-

EDUCAÇÃO...

FORMAÇÃO...

Joga na "potência"	1	Joga no "acto"
É desinteressada... vale pelos resultados a longo prazo	2	É pragmática... vale pelos resultados imediatos
Prepara o indivíduo para a formação	3	Apoia-se na educação anterior
Fornece competências para a vida em geral	4	Fornece competências para o exercício de uma profissão
Não tem o mercado de trabalho como preocupação dominante	5	Aumenta o valor do indivíduo no mercado de trabalho
Um programa deduz-se do perfil de cidadão que a sociedade quer ter	6	Um programa deduz-se do perfil de exigências de um cargo
Tende a ser teórica	7	Tende a ser prática
Tende a ser longa	8	Tende a ser curta
É "imposta"... não há orientação educacional	9	É "escolhida"... há orientação profissional
Ocorre em "sala"	10	Ocorre em "oficina", "laboratório" ou "atelier"

cias modernamente exigidas aos profissionais pelos sistemas de produção. Aos três clássicos saberes —saber saber, saber fazer, saber ser— com que se compunham os perfis, sucede uma multidão de outros saberes, cada um mais transversal, mais nuclear, mais duro do que os outros. As antigas qualificações saem de cena deixando o campo livre às (novas) competências. As competências... as competências, o que são?

Enganam-se os que pensam que tudo isto não passa de conversa fiada, moda, passageira como todas, trazida para a formação por sociólogos das organizações e psicopedagogos, vagamente à procura, se não de emprego, pelo menos de trabalho. Enganam-se os formadores que julgam que “a poeira vai assentar”, que a formação vai voltar ser assunto de “engenheiros”. Enganam-se, porque ela nunca deixou de ser assunto de “engenheiros”. O que deixou foi de ser assunto “só de engenheiros”.

Sendo assim, como indubitavelmente é, vale a pena intentar perscrutar as características e os pressupostos dos sistemas de fazer ou produzir formação que vêm de trás, bem como as características e os pressupostos dos sistemas para que deveremos caminhar⁸ (ver quadro abaixo).

A identificação e relacionamento destas variáveis não é um exercício fácil. A aplicação do “modelo” conduz a conclusões que se podem resumir da seguinte maneira:

► em geral, os pressupostos tradicionais acerca do mundo do trabalho já não fazem qualquer sentido; verificando-se mesmo que os pressupostos actuais se obtêm, quase directamente, pela negação dos tradicionais:

$$PA = PT$$

► as grandes características exigíveis aos sistemas de formação actuais são, por sua vez, quase simétricas das que enformavam os sistemas tradicionais:

$$CA = - CT$$

Para fundamentar estas teses (formuladas intencionalmente com radicalidade e generalização excessivas), discutirei a seguir as quatro questões que me parecem centrais.

Os sistemas de formação TRADICIONAIS (ST), Qualificação Inicial incluída, exibem um certo número de características (CT) relacionadas/relacionáveis com um corpo de pressupostos (PT) acerca do mundo do trabalho, do emprego, da produção.

Mutatis mutandis, os sistemas de formação que se queiram ACTUAIS (SA) têm de exibir um certo número de características (CA) que tenham em conta os pressupostos (PA) que modernamente se podem fazer/fazem relativamente ao mundo do trabalho, do emprego, da produção.

1ª Questão:**FORMAÇÃO PORQUE HÁ EMPREGO**

versus

FORMAÇÃO PARA QUE HAJA TRABALHO

Os sistemas tradicionais partiam do princípio de que a economia estava em expansão e que o emprego estava assegurado para todos os que acessem à formação profissional. Designo este pressuposto por

PT 1:**desemprego inexistente ou simplesmente conjuntural**

Este pressuposto é tão forte que tem suportado uma das características intrínsecas dos sistemas de formação tradicionais:

CT 1:**formações colocantes/formações porque há emprego,**

significando isto que as formações se estruturavam e organizavam em função dum emprego certo e pré-definido e que o percurso e a didáctica supunham e

exigiam que à formação se seguisse experiência prática em produção, sob pena do essencial dos saberes adquiridos se perder. É bem o caso da maioria das Qualificações Iniciais ainda hoje.

Quando confrontado com a realidade actual, o anterior Pressuposto revela-se falso e verdadeiro o Pressuposto que resulta da sua negação; simbolicamente:

PA 1:**desemprego significativo e não conjuntural.**

Daqui deriva um tremendo desafio aos sistemas actuais, ao exigir-se-lhes que façam sentido apesar do desemprego estrutural. Como se sabe, a situação de desemprego cria condições objectivas de disponibilidade para a formação mas, simultaneamente, gera condições subjectivas extremamente obstaculizantes. Assim, a característica de "formações colocantes/formações porque há emprego" dos sistemas tradicionais simetriza-se nos sistemas actuais, passando a exigir-se-lhes:



CA 1:
convivência positiva com o desemprego/formação para que haja trabalho.

A inabilidade dos sistemas tradicionais para lidar com este novo tipo de realidades é total. Perdem todo o sentido e, pela sua própria lógica, ficam sujeitos ao estigma do desperdício, de “formarem para o desemprego”. E os sistemas actuais? Tudo depende do grau em que exibam a característica que assinalámos por CA1. Uma coisa, porém, parece inquestionável: a lógica “colocante” está condenada. Algo da base e do modelo dos sistemas tradicionais tem de ser subvertido. O trabalho também tem de ser inventado/empreendido pelos que querem trabalhar.

2ª Questão:

FORMAÇÕES QUALIFICANTES

versus

FORMAÇÕES PERMANENTEMENTE INACABADAS

Uma outra característica das formações tradicionais consistia em serem e se reclamarem de ser qualificantes, entendendo-se esta asserção no sentido de que, assegurada uma boa preparação profissional ao indivíduo, esta ficava feita, no essencial, de uma vez por todas e para toda a vida; designarei esta característica por:

CT 2:
formações qualificantes.

O pressuposto que está por detrás desta característica é o da imutabilidade dos conteúdos do trabalho dentro das profissões, ou, o da sua muito lenta evolução; referir-nos-emos a este pressuposto por:

PT 2:
existência dum repertório de profissões estáveis.

É neste quadro que se movem, ainda, a quase totalidade dos cursos de formação profissional existentes, de Qualificação Inicial ou não, onde o retorno à formação não só não se verifica na prática como não se encontra, sequer, previsto nos respectivos Sistemas.

Entretanto, tudo o que permitia dar às formações um carácter definitivo e acabado é radicalmente posto em causa pela permanente emergência de novas tecnologias, de novos materiais, de novos produtos/serviços, de novos processos produtivos, de novas formas de organização do trabalho. A negação do pressuposto da estabilidade temporal dos conteúdos de trabalho instala-se com uma pujança inusitada; passaremos a referir-nos a tal pressuposto por:



PA 2:
obsolescência acelerada dos saberes.

Nada em formação profissional pode continuar a considerar-se definitivo; a provisoriedade dos saberes é a regra, o retorno à formação uma necessidade que acompanhará os indivíduos durante toda a sua vida profissional. Os sistemas têm de produzir formações com a característica:

CA 2:
formações permanentemente inacabadas.

Dir-se-á que o estrangulamento não é intrínseco, que os sistemas tradicionais têm capacidade de resposta para este desafio através das suas figuras dos cursos de Reconversão, de Reciclagem e de Aperfeiçoamento. A verdade, porém, é que estes instrumentos, quando existem, estão pensados para ocorrer a situações excepcionais, perdendo qualquer operacionalidade num contexto em que o seu uso teria de ser sistemático e generalizado. O problema da “formação contínua” não se resolve multiplicando cursos, para toda a gente, durante toda a vida.

3ª Questão:

FORMAÇÃO PARA A PERFORMANCE
versus
FORMAÇÃO PARA A AUTONOMIA

Nos sistemas produtivos tradicionais as soluções estão todas encontradas e o valor do trabalho hu-

mano reside na capacidade de bem as executar. Este pressuposto, que codificarei por

PT 3:
trabalho é essencialmente a aplicação de algoritmos,

impregna toda a “organização científica do trabalho” e tem a sua expressão extrema no trabalho em cadeia taylorística. Sendo assim, os sistemas de formação não poderiam deixar de privilegiar a aquisição de habilidades, de saberes-fazer, isto é, de exibir a característica:

CT 3:
formações centradas na performance.

A sua pedagogia e didáctica ficam marcadas por esta exigência de produzir bons aplicadores de algoritmos sendo, mais uma vez, paradigmático o caso actual dos cursos de Qualificação Inicia⁹.

O mundo post-industrial vem alterar drasticamente a natureza do trabalho humano. As organizações passam a valorizar a concepção em vez da execução, a inventiva em vez da réplica, a descoberta em vez da rotina, enfim, a produção de algoritmos em vez da execução de algoritmos. Tudo o que é rotinizável é “robotizável”, sobrando para os humanos o que implica raciocínio, inteligência, intuição, criatividade, tomada de decisões, mobilização de cultura técnica. O principal capital das empresas, das organizações, dos países, passou a ser o capital humano. A questão deixou, há muito, de ser de retórica para passar a ser de sobrevivência: ao trabalho paga-se agora pela sua cabeça muito mais que pelo o seu braço. Enfim, PT3 vê-se pro-

gressivamente infirmado: o primado do psicomotor cede lugar ao primado do cognitivo e do atitudinal; as formações, que se queiram actuais, têm de moldar-se à realidade da inelutável de um novo pressuposto:

**PA 3:
intelectualização do trabalho.**

A intelectualização dos conteúdos do trabalho humano, no sentido em que acaba de ser referido, coloca um desafio muito duro aos sistemas de formação que queiram ser actuais. Chamaremos à correspondente característica que passa a ser imprescindível nas formações modernas de

**CA 3:
formação para a autonomia.**

Cultivar a autonomia em termos de desempenho profissional exige uma revolução copernicana nas práticas e rotinas mais habituais dos sistemas de formação. A "tecnologia base", dos sistemas de produzir formação vai passar a ter de assentar na

"pedagogia do projecto" e a fazer largo recurso à figura do "contrato de formação". Conseguir compatibilizar esta opção de fundo com algum grau de abordagem "por disciplina", a única que produz o domínio ou visão integrada dos saberes, é algo de desafiante para os conceptores de sistema de formação.

4ª Questão:

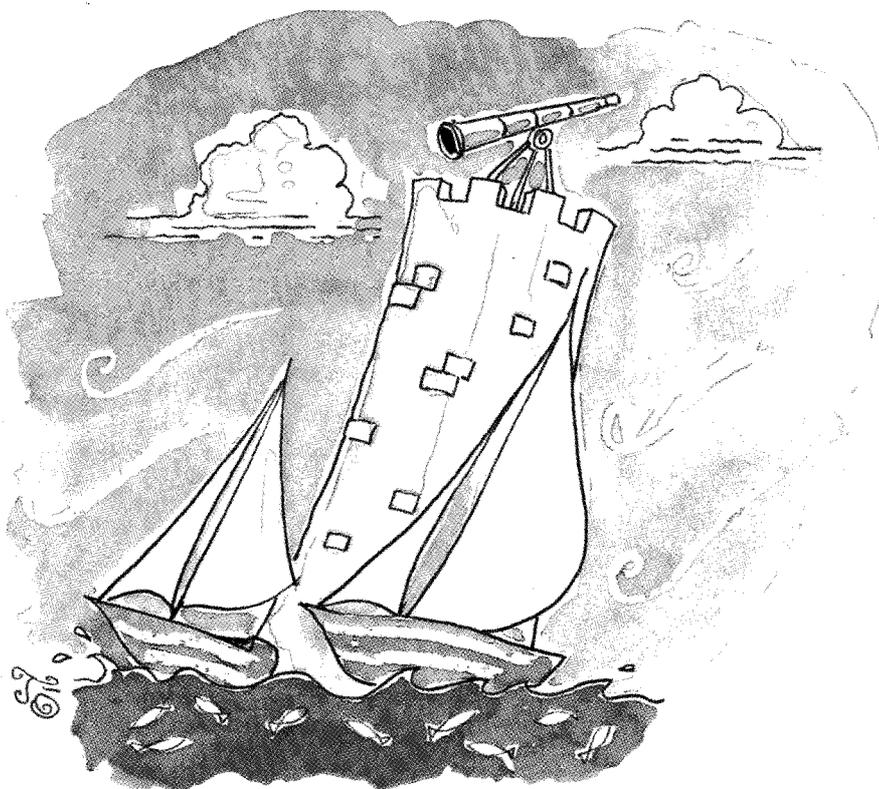
**FORMAÇÕES PARA A POLIVALÊNCIA
versus
FORMAÇÕES ABERTAS À PLURALIDADE**

Quando se considera o leque de saídas profissionais oferecidas pelos sistemas de formação tradicionais, fica muito nítido a existência do seguinte pressuposto, acerca do mundo do trabalho, que referiremos por

**PT 4:
existência dum reportório limitado e estável de profissões.**

Partia-se do princípio, aliás, correcto nas circunstâncias, de que a componente meios humanos dos sistemas de produção de bens e serviços de uma sociedade se resolvia com um número restrito de profissões qualificadas ou de base. O panorama foi-se complexificando à medida que a industrialização desdobrava os antigos ofícios em cada vez mais profissões e, inclusive, criava algumas inteiramente novas. Por último, a coexistência de tecnologias diferenciadas e de formas de organização dos processos produtivos distintas, frequentemente para





os mesmos bens e serviços, acarretou alguma imponderabilidade ao trabalho que os profissionais qualificados pelos sistemas de formação iriam efectivamente exercer. Mesmo assim, o “referencial profissão” resistiu mediante a adopção pelas formações tradicionais da característica

CT 4:
formações polivalentes,

no sentido de passarem a incluir as principais variantes tipificadas da profissão ou de fazer confluir num mesmo curso várias saídas profissionais. E, quando isto não chegou, passou a falar-se de formações divalentes e trivalentes, numa acepção já próxima do paroxismo: justapor, acumular, dois ou mais cursos referentes a profissões distintas no mesmo indivíduo e de modo sequencial,

para lhe aumentar as hipóteses de trabalho/emprego.

Modernamente, a situação sofre/está sofrendo uma alteração qualitativa deixando de fazer sentido falar dum reportório limitado e razoavelmente estável de profissões. A diversificação horizontal ou sincrónica é de tal ordem que o próprio conceito de profissão (aliás, já posto em causa pela diversificação vertical ou obsolescência dos saberes) entra em colapso. O que hoje se exige é a adopção de um novo pressuposto,

PA 4:
multiplicidade de ocupações.

A característica a exhibir pelos sistemas de formação actuais é a de proporcionarem múltiplas saídas a múltiplos níveis; chamar-lhe-emos:

**CA 4:
formações abertas à pluralidade das ocupações.**

Reunindo os traços acabados de inventariar, obtém-se uma matriz de Pressupostos e de Características dos Sistemas de Formação Tradicionais e do que temos vindo a designar por Sistemas de Formação Actuais (quadro junto) que pode ilustrar as conclusões que antecipámos no início deste ponto, ou seja,

- ▶ os sistemas de formação profissional tradicionais repousam num conjunto de pressupostos que a realidade actual do mundo do trabalho/emprego/produção infirma literalmente,
- ▶ a comparação das características exibidas pelos sistemas tradicionais com as características exigíveis aos sistemas actuais, evidencia uma relação de quase total simetria.

Claro está que uma coisa é identificar estrangulamentos e outra, bem diferente, despistar soluções para os mesmos. Se os Pressupostos que foram inventariados para os sistemas de trabalho e de produção modernos são verdadeiros, então, não se vê muito bem como é que os sistemas de formação poderão subsistir sem passarem a exibir as quatro grandes características que se lhes associou. Qualquer uma dessas novas características constitui um pesadíssimo desafio à engenharia da formação.

O primeiro estrangulamento a ultrapassar é o de as formações não poderem mais continuar a ser consideradas como coisas acabadas. Precisamos de sistemas que promovam o retorno à formação e não que o obstaculizem ou que com ele se relacionem de modo neutro; precisamos de sistemas que entendam a formação inicial como realmente inicial para a formação contínua. E que tome esta a seu cargo, que a não suponham sempre a cargo de nebulosos "outros". E que se obriguem, e se pos-

	ST - SISTEMAS TRADICIONAIS	SA - SISTEMAS ACTUAIS
PRESSUPOSTOS acerca do mundo do trabalho	PT1 - Desemprego. Inexistente ou Conjuntural PT2 - Reportório de Profissões Estáveis PT3 - Trabalho igual a Aplicação de Algoritmos PT4 - Reportório Limitado de Profissões	PA1 - Desemprego Significativo e Estrutural PA2 - Obsolescência dos Saberes Profissionais PA3 - Intelectualização do Trabalho PA4 - Multiplicidade de Ocupações
CARACTERÍSTICAS dos sistemas de formação	CT1 - Formações Porque Há Emprego. CT2 - Formações Qualificantes CT3 - Formações Centradas na Performance CT4 - Formações Univalentes... "Polivalentes"	CA1 - Formações Para que Haja Emprego CA2 - Formações Permanentemente Inacabadas CA3 - Formações Para a Autonomia CA4 - Formações Abertas à Pluralidade das Ocupações

sam obrigar com efectividade prática, a celebrar um contrato de “continuação de formação”, indefinidamente renovável, com todo e qualquer dos seus formandos¹⁰.

O segundo problema, tão delicado como o anterior, é o de fazer com que as Formações Profissionais façam sentido em contexto de desemprego estrutural, não meramente episódico como, no máximo, supõem os sistemas tradicionais. “Formar para o desemprego” é um estigma que persegue cada vez mais inescapavelmente estes sistemas. Só uma re-hierarquização dos objectivos de formação pode lidar com este fenómeno. Compatibilizar objectivos de desenvolvimento pessoal (os únicos que podem garantir trabalho no futuro) com objectivos de performance profissional em acto (os únicos que podem conduzir a emprego no imediato) nas mesmas formações/cursos/acções é o que se pede e exige mas é, também, o que é praticamente impossível de alcançar nos sistemas tradicionais¹¹.

Um terceiro e quarto fenómenos estrangulam os sistemas tradicionais de formação: a extrema diversidade dos perfis de competências exigidos pelos empregos disponíveis e a extrema mutabilidade diacrónica desses mesmos perfis. Ou seja, precisamos de ter montados, simultaneamente, uma enorme multitude de currícula e, simultaneamente, precisamos de ter capacidade para renovar e reformular estes currícula em “timings” extremamente apertados¹².

Chegados aqui, apetece a fala do guia de “A Torre de Barbela” quando as visitas atingem o cimo da triangular torre,

Meus senhores: isto uma vez visto, está visto. Eu quando aproveito estas folgas de subida é para me sentar aqui nos degraus a dar umas fumaças. Estejam à vontade, não há pressa. Ou se vê logo ou demora uma boa meia hora a tirar o sumo¹³.

Demora, seguramente, uma boa meia-hora. Subidos que estamos ao cimo da torre, tomada a vista das extensões que sua a altura oferece, temos de nos perguntar: podem cursos curtos, talhados para algumas centenas, eventualmente, um milhar, de horas de formação ter hipótese de navegar, com sucesso, por tais domínios? Desenvolver capacidades de auto-aprendizagem, de resolver problemas, de pesquisar informação, de transformar informação em conhecimento, de transmutar conhecimento em decisões e acções coerentes, adequadas, oportunas, pode isso ser escopo de ciclos curtos de formação? E se se acrescentar as alfabetizações, hoje incontornáveis: nas TICs e nas NTICs, em duas línguas estrangeiras, em questões ambientais, em saúde, higiene e segurança, em direito do trabalho, em questões europeias, em gestão e empresariado? E se estas **competências técnicas transversais** se virem aumentadas, como indiscutivelmente se vêm, por um rol de **competências comportamentais transversais**?

A resposta sensata, politicamente correcta, é não, NÃO PODE! Toda a formação profissional inicial solicita ser tratada em ciclos longos, logo integrada nos currícula escolares.

Temos, então, o Sistema de Qualificação Inicial sob um dupla condenação à morte:

Primeira condenação: o País, na sequência da licearização das Escolas Industriais e Comerciais ocorrida nos anos 70, porfiou na montagem de sistemas de formação profissional inicial, “equi-

valentes para todos os efeitos aos cursos secundários gerais”, que pouco ou nenhum espaço deixam para a Qualificação Inicial.

Segunda condenação: os perfis profissionais do capital humano que as organizações modernas solicitam complexificaram-se de tal ordem —através da avocação de competências novas e da chamada ao núcleo duro dos perfis de competências anteriormente periféricas— que deixou de ser razoável cometer o seu atingimento a ciclos curtos de formação, como o são por natureza os da Qualificação Inicial.

4. E SE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL PORTUGUESA FOSSE MODERNA?

Todas as vezes que re-admiro as quatro questões que, quanto a mim, verdadeiramente desafiam os sistemas de fazer formação profissional, isto é, os sistemas formais de produzir competências profissionais,

- ▶ formações fazendo sentido num mundo onde o trabalho tende a ser um bem raro e o desemprego (como o definimos e ressentimos hoje) epidémico,
 - ▶ formações como um processo permanentemente inacabado e permanentemente condenado ao recomeço,
 - ▶ formações ambi-centradas: no transitório (a performance) e no definitivo (a autonomia),
 - ▶ formações contemplando, à vez, a singularidade e a pluralidade das ocupações,
- sinto perplexidade e desconforto perante as soluções que têm vindo a ser adoptadas.

Há duas dezenas de anos que o País interiorizou o síndrome do corredor que se atrasou uma volta e

que luta por se aproximar do pelotão da frente onde correm ingleses, alemães e outros nórdicos.

A Educação Escolar interiorizou a “culpa” de não ser formação profissional e reagiu, por exemplo, criando a rede das Escolas Profissionais. A formação profissional extra-escolar cresceu nas suas ambições e reclamou ser “Escola”, tendo-o conseguido com o Sistema de Aprendizagem, feito com a secreta ambição de ter as virtudes do sistema dual alemão.

Entretanto, o sistema alemão não dá mostras de grande saúde e um pouco por toda a Europa os Sistemas de Aprendizagem lutam com falta de clientela¹⁴.

Que avaliação qualitativa pode ser feita do dispositivo de formação profissional escolar e para-escolar que temos vindo a montar, depois do choque da licearização das Escolas Industriais e Comerciais, sistematicamente preocupados, e bem, com as equivalências aos cursos secundários gerais?

(...) Não se afigura de excluir que essa expressão —“equivalente para todos os efeitos aos cursos secundários gerais”— sinalize, afinal, que todas as formações secundárias profissionalmente qualificantes, oferecidas pela aprendizagem, pelas escolas profissionais, por “outros” subsistemas (...) ou pelos cursos tecnológicos, sejam socialmente percebidas, diferenciadamente embora, como percursos educativos destinados aos “maus alunos”, sem expectativas de sucesso nos cursos secundários gerais, a “via nobre” do prosseguimento de estudos pós-secundários, desajavelmente superiores, melhor ainda se universitários. A desvalorização social de tais formações secundárias profissionalmente qualificantes parece ser largamente partilhada tanto pelos jovens e suas famílias como pelos professores e, se quiser ser rigoroso, talvez mesmo pelo conjunto da sociedade portuguesa. São formações boas para os outros (ou para os filhos dos

outros), aliás numa hierarquia que fará com que os cursos secundários tecnológicos "valham menos" do que os cursos secundários gerais e depois, cada vez menos, os das escolas profissionais, os da aprendizagem, os "outros". Se assim for, serão os cursos gerais de educação de primeira oportunidade (e primeira categoria), os cursos tecnológicos de segunda, as escolas profissionais de terceira, a aprendizagem de quarta...?

O menor apreço pelas formações secundárias que intencionalmente visam a produção de qualificações profissionais constitui um fenómeno muito geral na maioria dos países (se não em todos), que desde logo decorre das dificuldades da sua própria configuração e, paradoxalmente (ou talvez não!), das exigências que fazem aos aprendentes. De facto, essas formações procuram, por definição, compatibilizar, e se possível integrar, componentes de formação geral, científico-tecnológica e prática, qualificação polivalente e específica, preparação para a continuação da formação e para a entrada imediata no mundo trabalho, nomeadamente¹⁵.

Entretanto, a pena de morte da mal amada (e designada) Qualificação Inicial não foi executada, passou a regime de pena suspensa, e a dita, confortada pelos dinheiros do FSE, disciplinarizou-se e regulamentou-se como se se preparasse para a liturgia de conferir progressão académica.

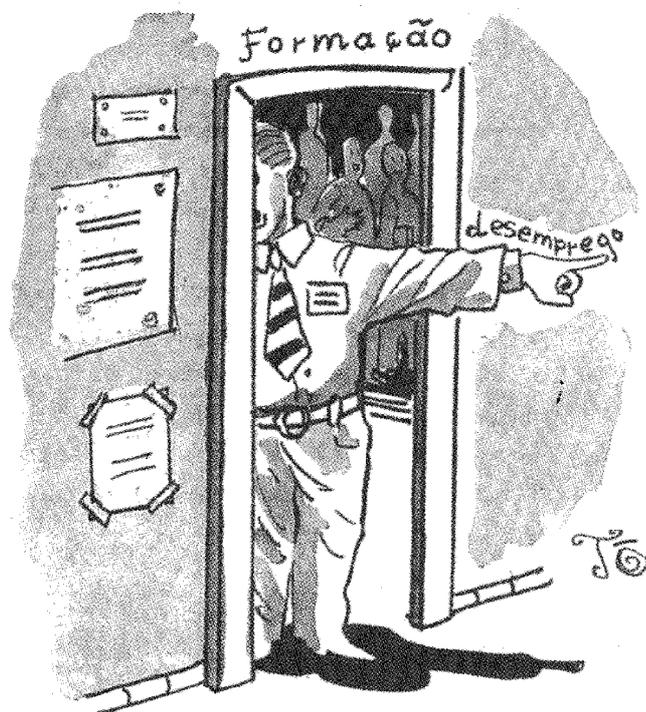
Não estará este já vasto modelo ou dispositivo de produzir competências profissionais irremediavelmente em perda?

Há razões de ordem intrínseca para o pensar, como as anteriormente aduzidas com base na

complexidade dos perfis dos novos profissionais (ou dos profissionais novos). E há sinais iniludíveis vindos do pelotão da frente, que nos guiava, de desnorteação e de grandes discussões sobre qual o caminho a prosseguir. Até pode acontecer que a meta esteja do nosso lado, algures, mas mais perto de nós do que estava. Forçoso era que o percebêssemos a tempo de tirar vantagem.

Quando há vinte anos se extinguiu o ensino técnico-profissional, por ausência de outras opções, o SISTEMA que ficou no terreno pode, a esta distância, ser macro-caracterizado por:

► um ensino secundário, na terminologia de agora, com poucas preocupações com a formação profissional¹⁶, entendida em sentido restrito, e



► uma formação profissional, sem expressão quantitativa, é certo, funcionando ao lado deste ensino, sob outra tutela, de ciclos curtos, exclusivamente centrada nas exigências dos perfis dos empregos.

É A ESTE SISTEMA DE FORMAÇÃO, PECULIAR, BEM PORTUGUÊS, QUE ALUDO NO TÍTULO E EM ALGUMAS PARTES DO CORPO DESTE ESCRITO.

Penso que é um sistema profundamente moderno, simplicíssimo, com os traços do que é essencial preservar nos edifícios educativo-formativos do futuro.

O ensino secundário deve preparar para a vida activa, ocupando-se de tudo o que é estruturante, não evanescente, nos perfis dos profissionais modernos. A formação geral, a formação científico-tecnológica, aquilo a que chamei competências transversais técnicas e competências transversais comportamentais, alguma formação prática, no sentido experimental e laboratorial do termo, são o seu terreno de eleição, sem esquecer a preparação específica para continuação de estudos¹⁷.

Ao lado deste ensino secundário uma Qualificação Inicial (e Contínua, pese embora a contradição dos termos) fazendo bem aquilo que sabe fazer, isto é, ocupando-se daquilo que é imediatamente mobilizável no trabalho, sem preocupações académicas, por ciclos curtos, com currícula tão diversificados sincronamente e tão renovados diacronicamente quanto o solicitem os reais sistemas de produção existentes no terreno, da economia competitiva e das outras.

Não é, para mim, visionável que se possa continuar a sobrecarregar a Qualificação Inicial com a produção de competências que só os ciclos longos

do ensino secundário (a educação toda do indivíduo, formal, não formal e informal, às vezes) podem almejar alcançar. Nem continuar a sobrecarregar o Ensino Secundário com os saberes profissionais em acto, extremamente sujeitos à obsolescência, sabemos-lo bem hoje.

Eis o que penso deva ser a nova formação. Só, agora, poderia passar ao perfil, às qualificações, às competências dos **novos formadores...** ■



Faria Vieira

Assessor da Direcção de
Serviços de Desenvolvimento
Curricular
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL - IIEFP

NOTAS

¹ REMO, Bodei, A Europa como Polifonia, semanário EXPRESSO, 23/05/98.

² A Formação Profissional em Portugal, IIEFP, 1996.

³ Este Ciclo Preparatório era paralelo ao Ciclo Preparatório do ensino liceal. A frequência de ambos dependia de aprovação em exame de admissão. Nunca se há-de perceber, ou, melhor, aceitar, as razões porque os dois ciclos preparatórios não eram unificados, obrigando a uma opção dos jovens dois anos antes do que a própria lógica do dispositivo educativo-formativo já suportava. Segundo Salvado Sampaio (A Formação Profissional da Revolução Industrial aos Nossos Dias) a esta unificação se oporá Galvão Teles, em 1968, ao recear que "a ascensão cultural das massas, que constitui em si um fenómeno e um desígnio altamente louváveis, possa fazer correr risco sério de estrangulamento do escol intelectual".

⁴ A ainda hoje é possível encontrar ecos desta insensibilidade às especificidade e nuances da formação profissional. Por exemplo, em muita da regulamentação dos programas do Fundo Social Europeu indiscriminam-se, para efeito de tectos de financiamento, as formações de “papel e lápis” ou de “écran e teclado”, resolúveis com uma sala de aula e pouco mais, das formações que, para além desta mesma sala, para sessões teóricas, exigem um espaço com equipamentos, layout e logística qualitativamente idêntico ao melhor dos sistemas de produção reais a que reportam. Um exemplo trivial e modesto: o equipamento colectivo e individual dum espaço oficial para a formação de canalizadores é estimado, actualmente, em valores acima dos 20.000 contos. Se a isto acrescermos o custo dos preparos e dos consumíveis o efeito desequilibrante acentua-se e fica a perceber-se porque é que só se candidatam a promover estas últimas formações profissionais as instituições públicas ou para-públicas.

⁵ NEVES, Oliveira das, PEDROSO, Paulo, MATIAS, Nelson, O sistema de Aprendizagem em Portugal, IEPF, 1993

⁶ Qualificação Inicial é uma designação oficial com o seu quê de aberrante. Ao ser “inicial” faz supor, no mínimo, que outras Qualificações estariam no horizonte –sei lá, Intermédias, Finais...– quando, de facto, não é isso que se passa. E não o poderia ser, em caso algum, porque a noção de qualificação acarreta algo de definitivo, de não variável e de não transitório, de qualidade, em suma! Algum fenómeno de mimetismo terá ocorrido com a expressão formação inicial, consagrada internacionalmente por oposição a formação contínua. Mais adiante, neste texto, será utilizada a expressão “formação qualificante” com a carga semântica que acabamos de mencionar.

⁷ Alguns, não todos, nem os melhores, arautos das “novas competências”, deslumbrados com as pipetas que vão encontrando, digo, lendo –género saber aprender e saber re-aprender– acham desprezável o problema da aquisição das competências (serão competências?, devem interrogar-se) imediatamente mobilizáveis nas intervenções dos humanos sobre os sistemas produtivos concretos. O (mais) importante não seria saber soldar, seria saber aprender a soldar, ou melhor ainda, saber a re-aprender a soldar.

⁸ A formulação que se segue aproveita o essencial duma reflexão produzida no início dos anos 90 sob o título “Características e Pressupostos dos Sistemas de Formação”.

⁹ Como resulta inevitável da conjugação da norma (do Fundo Social Europeu, financiador maior destas formações) dos ratios obrigatórios de empregabilidade dos formandos à saída dos cursos com os critérios de recrutamento e selecção dos empregadores, que, na prática, privilegiam, o desempenho imediato, a velocidade de execução.

¹⁰ VIEIRA, L. Formação Modular no IEFP, Formar n.º 13, Janeiro de 1995

¹¹ idem

¹² ibidem

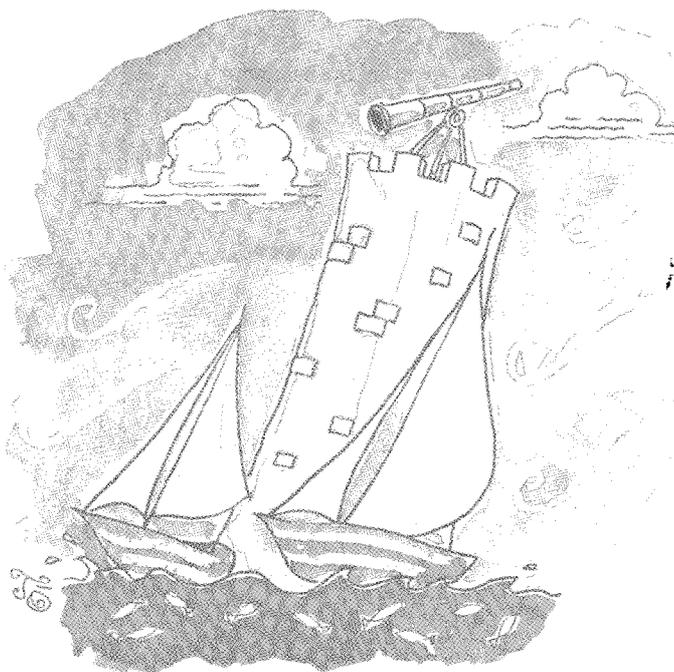
¹³ RUBEN A., A Torre de Barbel, Assírio & Alvim, 1995

¹⁴ Por exemplo, este sentimento era indisfarçável, tendo aflorado em múltiplas das intervenções, na conferência sobre formação profissional “Apprentissage et Alternance en Europe: qualification sans frontières”, realizada em Duisburg, Alemanha, em Novembro de 1997

¹⁵ IMAGINÁRIO, Luís, Sistema de Formação Português, Conselho Nacional de Educação, 1995

¹⁶ Passo em claro os despachos que re-criaram o ensino técnico-profissional de 3 anos e o ensino profissional de 1 ano, na sequência da escolaridade obrigatória de 9 anos, por o seu sucesso ter sido nulo.

¹⁷ Obviamente que, neste modelo, não há cursos predominantemente orientados para a vida activa a par de outros predominantemente orientados para a continuação de estudos.



Estrutura de Gestão:



A revista FORMAR dirigiu-nos um convite para apresentar a REDE de consultoria, formação e apoio à pequena empresa na sua abordagem à formação do pessoal activo.

É o que procuramos fazer nas linhas que seguem com um enquadramento da responsabilidade da Estrutura de Gestão e os testemunhos de um empresário de conservas, de um dirigente e directores técnicos de uma empresa de viveiros piscícolas, da consultora-formadora desta última empresa e do testemunho de um outro consultor-formador do sector da reparação de automóveis.

A organização e operacionalização da REDE, da responsabilidade do IEFP, consiste na disponibilização de serviços de conselho, formação e apoio à gestão de empresas PME até 49 trabalhadores através de Centros de Formação de Gestão Participada e de Associações Empresariais.

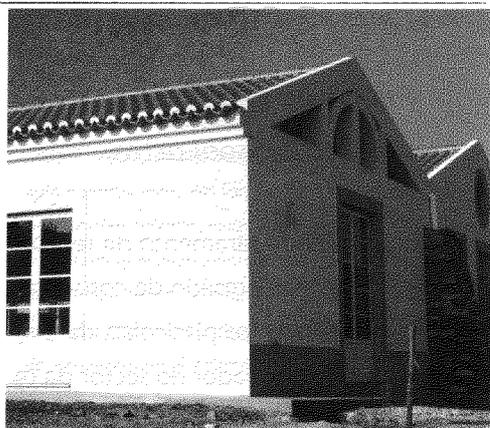
Consultores-formadores sediados nestes Parceiros Institucionais do IEFP asseguram, num período de cerca de um ano, uma relação com o empresário/dirigente tendente a elaborar conjuntamente um diagnóstico estratégico e a executar um plano de acções que integre as necessidades de formação nas prioridades de intervenção definidas na empresa.

O programa disponibiliza ainda recursos para se proceder à selecção e integração na empresa de um jovem recém-licenciado, ou diplomado, com perfil ajustado às necessidades específica da empresa, que reforça internamente o perfil de qualificação do pessoal e a capacidade de resposta da empresa.

Constituem já resultados do funcionamento da REDE:

- ▶ institucionalização no IEFP de uma rede de consultoria, formação e apoio à gestão de micro e pequenas empresas com características de permanência e de direccionamento em função de prioridades definidas, com 37 Centros de Formação e Associações Empresariais, dispendo de 60 consultores-formadores e tendo abrangido já directamente 552 empresas, das quais 182 na área da Delegação Regional Norte, 101 na área da Delegação Regional Centro, 221 na área da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, 25 na área da Delegação Regional do Alentejo e 23 na área da Delegação Regional do Algarve;
- ▶ intervenção junto de micro e de pequenas empresas situadas em 42% dos casos em zonas prioritárias;
- ▶ 59% das empresas nunca tinham recorrido antes a serviços de consultoria e 5% não dispunha de quadros superiores;
- ▶ mobilização de empresários/dirigentes no sentido da profissionalização da gestão, 49% dos quais com escolaridade do 7º ao 12º anos e 40% sem nunca ter beneficiado antes de preparação específica;
- ▶ oportunidade anual de formação para 46% do pessoal activo das empresas intervencionadas, 40% das quais não tivera antes acesso a formação profissional.

A REDE favorece o desenvolvimento de serviços de apoio à pequena empresa e proporciona ainda oportunidades de cooperação entre as próprias empresas. ■



VIVEIRO VILA NOVA

Viveiro Vila Nova SA. é uma P.M.E. dedicada à produção de robalo e dourada. No âmbito de uma estratégia de expansão, têm sido feitos, ao longo dos últimos cinco anos, investimentos consideráveis em infra-estruturas e equipamentos. Nesse contexto, os recursos disponíveis têm permitido apenas a frequência por parte de quadros superiores de acções de formação técnica específica, essenciais para o desenvolvimento dos métodos de produção.

A adesão ao REDE produziu fruto com a execução do diagnóstico da empresa, na medida em que ao proporcionar uma oportunidade de "olhar para dentro" revelou aspectos importantes da organização que passam despercebidos no dia-a-dia e necessidades de formação em áreas diversas.

Neste momento, foram já executadas três acções de formação em Informática, Higiene e Segurança no Trabalho e Qualidade do pescado, es-

tando em curso uma quarta acção em Noções básicas de Implementação de um Sistema de Auto-Controlle e prestes a iniciar uma quinta acção em Técnica de Aquacultura. Um dos resultados concretos destas acções consistiu já na elaboração do plano de segurança da empresa, que num futuro próximo irá ser posto em prática.

As acções de formação executadas permitiram aos diversos formandos recordar, consolidar e alargar conhecimentos. Mas permitiram também sensibilizar os colaboradores da empresa para uma série de questões pertinentes e "preparar o terreno" para futuras acções mais direccionadas, que estão já em fase de preparação.

Sendo claro que, apesar do apoio do Programa REDE, a formação tem custos para a empresa e para os formandos, os resultados obtidos até ao momento são francamente positivos e vieram reforçar a vontade de continuar o investimento em formação. ■

Depoimento do dirigente e directores técnicos da empresa Viveiro Vila Nova - VIVEIRO VILA NOVA,

Endereço: Foros do Galeado - 7645 VILA NOVA DE MIL FONTES Tel (083) 997048 Fax (083) 997047



FORPESCAS

A necessidade de apostar na Qualidade como factor estratégico da competitividade das empresas, particularmente as Pequenas e Médias Empresas, foi a razão que levou o Viveiro Vila Nova a aderir ao Sub-Programa REDE. Não sendo possível dissociar a Formação da Qualidade, a intervenção deste programa permitiu identificar as necessidades de formação dos recursos humanos e planear um modelo de formação flexível e personalizado, que possibilite atingir os objectivos estabelecidos no plano estratégico de desenvolvimento da empresa.

Sendo a actividade aquícola uma actividade a "tempo inteiro", é difícil compatibilizar as necessi-

dades da empresa com as disponibilidades dos trabalhadores para a formação. Foi, no entanto, possível levar a cabo diversas acções de formação cujos resultados têm sido amplamente favoráveis.

O "sucesso" destas acções veio permitir o planeamento de outras áreas da empresa, com especial incidência na área de Recursos Humanos, designadamente Avaliação do Desempenho, Motivação e Comunicação interna.

O Sub-Programa REDE veio, deste modo, dar uma resposta muito concreta às necessidades da empresa, sem a qual não teria sido possível levar a cabo estas e outras acções, cujos resultados são reconhecidos não só pelos seus dirigentes como também pelos seus trabalhadores. ■



Depoimento de Ana Clara Simões, Consultora Formadora do FORPESCAS -
- Centro de Formação Profissional do Sector das Pescas
Av^a. Brasília - Edifício E.P.M.C., Pedrouços - 1400 LISBOA.
É licenciada em Biologia Marinha e Pescas pela Universidade do Algarve



CEPRA

O Empresário e a Formação

O conjunto de considerações que aqui se descrevem são um testemunho de quem, trabalhando em PME no âmbito do Programa REDE, tem também alguns anos de experiência de formação dentro e fora das empresas.

As estruturas organizativas em PME são, em geral, fortemente hierarquizadas e os níveis existentes entre quem decide, quem executa e quem controla estão frequentemente muito próximos. Muitas vezes, essas funções são até desempenhadas por uma mesma pessoa.

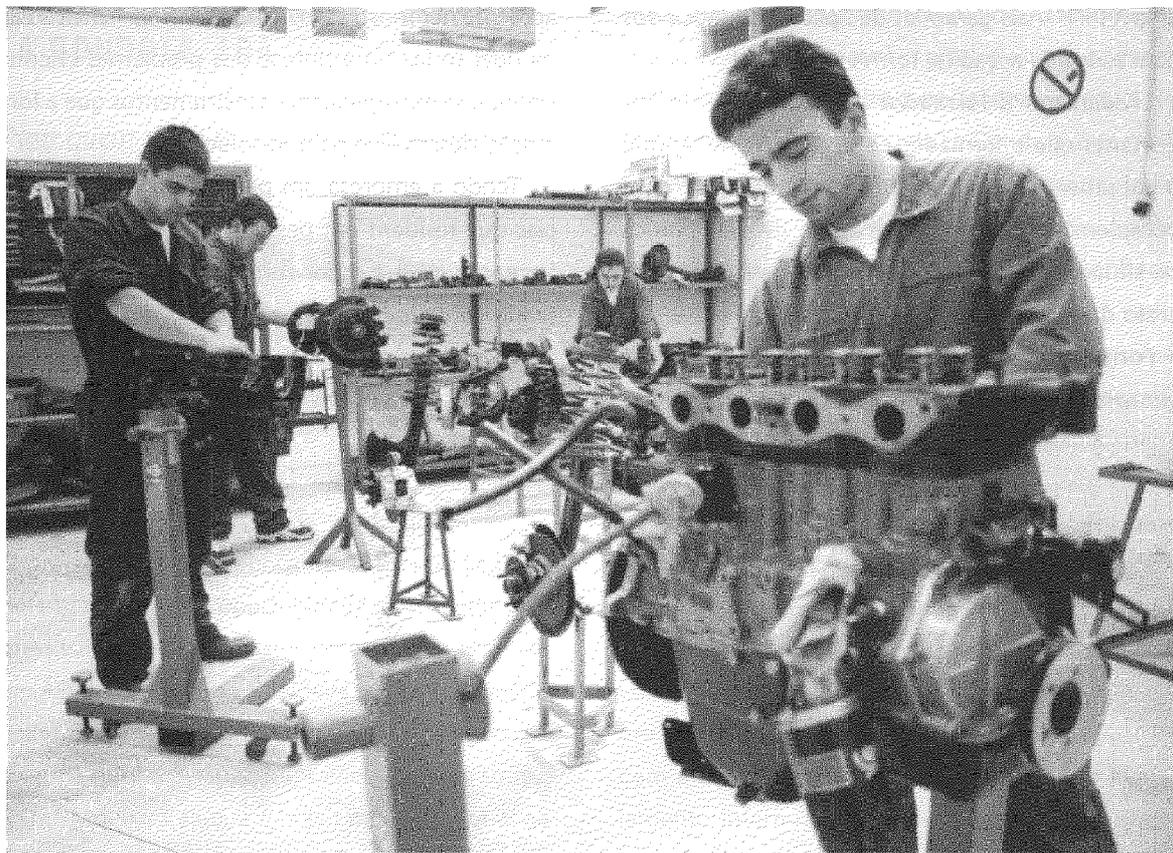
O protagonista principal é o Empresário e por isso o seu contributo é a chave para o sucesso de

qualquer acção a desenvolver com as PME. O Empresário sabe geralmente muito bem quais os problemas centrais da sua empresa, tendo eventualmente mais dificuldade em identificar as variadas causas que estão na sua origem. A identificação e o estudo cuidadoso dos problemas de base sugerem que as mudanças necessárias assentam obrigatoriamente no desenvolvimento de uma actividade formativa.

A reduzida dimensão das empresas obriga muitas vezes a que a formação profissional decorra fora do período laboral, o que provoca resistência dos trabalhadores, especialmente naqueles que têm uma experiência de insucesso escolar.

A ligação forte do empresário ao "terreno" leva-o a privilegiar aqueles colaboradores com melhores capacidades de reacção aos problemas¹. A dependência





deste tipo de pessoas é grande e a sua ausência da empresa é sempre motivo de grandes preocupações.

A formação na empresa é também uma forma de minimizar essa ausência. Por outro lado, neste tipo de formação são muito frequentes as interrupções para tratar de assuntos “urgentes” que exigem a presença do formando.

Para despertar o interesse do empresário pelas acções de formação sugerem-se algumas pistas, a saber:

► **Formação na empresa** - Sendo os formandos exclusivamente funcionários da empresa e decorrendo a acção nas suas instalações, são dadas ao



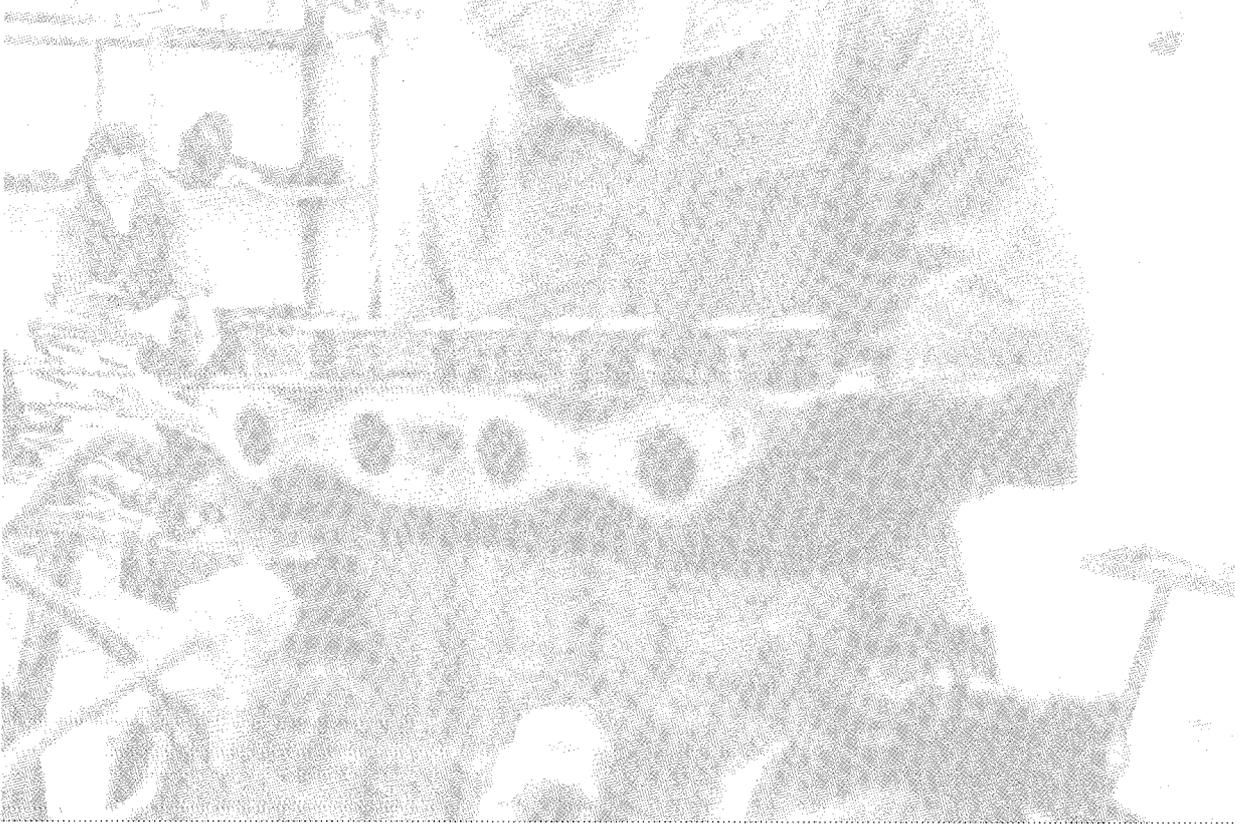
empresário mais garantias de aplicação prática dos conteúdos da acção de formação;

► **Credibilizar o formador** - É extremamente importante que o formador consiga demonstrar que o seu saber não é exclusivamente académico e que, complementarmente, se baseia na vivência prática de situações que se enquadram no problema concreto da empresa;

► **Formação informal do empresário** - Deve ser sempre inicialmente preparada uma pequena

acção de demonstração, no máximo com meio-dia, na qual se faz uma síntese dos problemas encontrados e se exemplificam os instrumentos que a formação desenvolve para os solucionar.

Tendo a empresa um património de experiências que residem nas pessoas que lá trabalham, a formação deverá servir como instrumento que *sistematiza e organiza* essas vivências, no sentido de trazer mais valor para os produtos/serviços que a empresa coloca no mercado. ■



Depoimento de António José Trigo de Moraes; Consultor-Formador do CEPRA

Centro de Formação Profissional da Reparação Automóvel, Rua Alves Redol, nº. 370 - 4445 PEDROUÇOS.

É licenciado em Engenharia Mecânica pela Universidade do Porto e MBA em Gestão de Empresas pelo Instituto Superior de Estudos Empresariais da Universidade do Porto (ISEE).

¹ Obviamente que as soluções deste tipo não resolvem os problemas de raiz, pelo contrário, perpetuam-nos e até nalguns casos ampliam-nos.



FÁBRICA DE CONSERVAS LA GONDOLA, LDA

Para quem diz que não gosta de conservas...



O projecto Rede na Fábrica de Conservas La Gondola Lda deu-nos a oportunidade de integrar progressivamente e sem custos para a nossa empresa um ADE¹, a Dr.^a Mónica Caldeira, na equipa de trabalho da La Gondola. Essa integração progressiva teve, na minha perspectiva, benefícios para todos. A Dr.^a Mónica Caldeira é hoje uma profissional na área da Qualidade nesta empresa, colmatando as carências por nós sentidas nomeadamente no controlo de pontos críticos, tendo consolidado e completado os seus conhecimentos teóricos na área de microbiologia através do contacto diário com todo o ambiente da produção e do proveito que soube tirar da experiência da Mestra da fábrica, a D. Pal-

mira, que foi incansável no apoio que prestou à integração e enriquecimento prático da nossa jovem ADE. Aproveito também para salientar o papel de toda a equipa de trabalho da La Gondola, que tudo fizeram para que a Dr.^a Mónica Caldeira pudesse desempenhar com sucesso o seu trabalho. É este intercâmbio, esta comunhão entre os conhecimentos teóricos de um jovem licenciado e a realidade prática da nossa indústria, que o programa Rede permite e fomenta, que nós achamos proveitoso e louvável. Ao Rede, os nossos agradecimentos por esta oportunidade.

Foi também no âmbito do projecto Rede que a Fábrica de Conservas La Gondola Lda teve a oportunidade de beneficiar da intervenção de um consultor especialista, a empresa Alexandre & Barbosa Lda. Essa intervenção visou a implementação de um sistema de auto-controlo sanitário (HACCP) com a consequente implementação de um Regulamento Interno de Higiene e de um Código de Boas Práticas de Fabrico. Num sector em que a aposta na Qualidade é cada vez mais uma exigência legal e de mercado, o trabalho desenvolvido pela Alexandre & Barbosa revelou-se do maior proveito para esta empresa, tendo sido criada uma relação que perdurará após a conclusão do projecto e de que só poderemos colher benefícios. ■

Depoimento de Paulo Dias - Sócio Gerente - FÁBRICA DE CONSERVAS LA GONDOLA, LDA

Rua D. Marcos da Cruz - Lotes 19 e 20 - Perafita - 4450 Matosinhos - Portugal

Tel 02 9964712/ 9964713 Fax 02 9964718

¹ Assistente de Desenvolvimento Empresarial: jovem recém licenciado recrutado pela empresa com o apoio da REDE.

Projecto Delfim

Os formadores no caminho para a excelência

“ O pedagogo só merece chamar-se pedagogo quando, cada dia, e pelo contacto com o ambiente humano, que é o seu próprio, esteja sempre disposto a aprender e, portanto, a pôr de lado o que antes tinha por seguro e certo”.

Delfim Santos



APRESENTAÇÃO

Delfim é um projecto, cuja concretização ocorre no âmbito do Programa de Iniciativa Comunitária ADAPT. Este Programa Comunitário surgiu em consequência da publicação do Livro Branco sobre o Crescimento, Competitividade e Emprego na Europa Comunitária tendo por finalidade apoiar a adaptação da mão de obra às mutações industriais, através da formação.

O desenvolvimento das competências técnicas, pedagógicas, empresariais e sociais dos formadores constitui um dos alvos do PIC ADAPT, visto que estes assumem um papel de relevância crescente nos processos de mudança, sendo o pretexto principal para a oportunidade de concretizar este projecto.

O nome “**Delfim**” resulta da conjugação do significado atribuído a cada uma das suas seis letras, mas também do nome do pedagogo português Delfim Santos, cuja obra no domínio da pedagogia assume relevância.

Delfim é igualmente o que se pretende que seja o formador: a pessoa com a missão de aprender com quem aprende

2. A PARCERIA NACIONAL

Delfim, enquanto projecto de formadores para formadores, numa abordagem da base para o topo visa envolver os formadores na apresentação de projectos de concepção, de experimentação me-



metodológica e de desmultiplicação de boas práticas, desenvolvendo formação diversificada.

A parceria que promove o projecto é constituída pelas entidades:

- ▶ APAF - Associação de Profissionais Agentes de Formação Profissional Nacional
- ▶ APG - Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos de Recursos Humanos
- ▶ TALENTUS - Associação Nacional de Formadores e Técnicos de Formação

- ▶ IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional
- ▶ INOFOR - Instituto para a Inovação na Formação
- ▶ ISPA - Instituto Superior de Psicologia Aplicada

3. OBJECTIVOS

As entidades envolvidas participam no projecto de acordo com as respectivas políticas e finalidades, facultando o acesso à experiência que acumulam,

disponibilizando recursos e garantindo apoio técnico-científico e incorporando os resultados do projecto, na operacionalização do seguinte quadro de objectivos:

► Promover a clarificação do estatuto do formador e da estruturação do respectivo mercado, facilitando:

- A dinamização de acções para a melhoria da qualidade dos serviços fornecidos por este grupo profissional.
- O desenvolvimento da formação contínua dos formadores.
- O desenvolvimento de novos perfis de competências dos formadores.
- O desenvolvimento do reconhecimento de competências não formais.
- A adopção de novos currícula para a formação de formadores tendo em vista a respectiva profissionalização.
- A promoção de modelos de certificação centrada nas associações profissionais em articulação com o SNCP.

- O desenvolvimento de novos processos e metodologias de avaliação pedagógica dos formadores.

► Desenvolver a concepção e produção de programas e materiais pedagógico-didácticos, que respondam a necessidades de formação de formadores, ou a perfis a desenvolver, em colaboração com outras organizações e centros de competência, nomeadamente:

- Programas.
- Manuais de auto-formação.
- Videogramas.
- Software didáctico.
- Materiais multimédia.

► Favorecer a experimentação e ampliar o estudo de novas técnicas e metodologias de formação, especialmente no âmbito da organização modular da formação, da auto-formação, da formação aberta e a distância e da formação assistida por computador, possibilitando:



- O acesso a recursos técnico-pedagógicos e a novos processos e práticas formativas adequadas às necessidades emergentes nos mercados globalizados e em ampla reestruturação.
 - A experimentação de metodologias e recursos didáticos inovadores.
 - O reforço das valências das tecnologias interativas e multimédia na formação, designadamente na formação de formadores.
 - A avaliação, validação e difusão de produtos pedagógicos desenvolvidos no âmbito do PIC ADAPT e de outros programas comunitários.
- ▶ Desenvolver metodologias de ensino-aprendizagem com adultos, incluindo populações específicas, ou em risco de exclusão.
- ▶ Dinamizar o processo científico da formação de formadores preparando o caminho para a implementação de formação pedagógica avançada:
- Desenvolvendo metodologias de processo de grupo.
 - Colaborando na desmultiplicação e experimentação de programas de formadores de formadores.
 - Fornecendo apoio técnico-científico às acções promovidas pelos formadores no âmbito do projecto.
- ▶ Apoiar a criação de uma rede informática e telemática, que possibilite a utilização de produtos multimédia na formação de formadores.

4. A MISSÃO

O projecto visa a melhoria das competências dos formadores, através da sua própria acção, para que a identificação e desmultiplicação de boas práticas

formativas contribua para a melhoria da qualidade e da competitividade dos recursos humanos que preparam. É uma missão cuja concretização passa por facultar aos formadores dispositivos alternativos de apoio, de modo a que estes encontrem as suas próprias formas de desenvolvimento técnico e pedagógico, implicando a criação de condições que possibilitem:

- ▶ Melhorar a qualidade das acções que os formadores dinamizam.
- ▶ Aceder a novos centros de recursos em conhecimento e auxiliares didáticos.
- ▶ Beneficiar de experiências de auto-formação, através da participação no projecto que energiza os formadores no caminho para a excelência.
- ▶ Beneficiar da cooperação transnacional com projectos e organismos europeus.

5. AS METAS

O projecto disponibiliza e mobiliza um conjunto significativo de recursos humanos, técnicos e financeiros, que garantem condições para atingir as seguintes metas:

- ▶ **Desenvolver** um forte estímulo associativo na actividade profissional dos formadores promovendo acções para a sua profissionalização e certificação profissional.
- ▶ **Estimular** o recurso às tecnologias de formação, nomeadamente a distância, de modo a multiplicar e desenvolver a própria formação.
- ▶ **Liderar** actividades centradas na promoção e na dignificação da actividade formativa.
- ▶ **Formar** formadores e promover a respectiva ligação ao mercado da formação através de práticas pedagógicas inovadoras.

- ▶ **Inovar** no desenho dos programas da formação dos formadores de formadores pela experimentação de referenciais.
- ▶ **Mudar** o papel dos actores, centrando o processo de aprendizagem na pessoa.

A maior ou menor eficácia de **Delfim** e, em consequência, da respectiva parceria na concretização das orientações definidas, implica conseguir desenvolver acções estruturantes que possibilitem, entre outros, os seguintes passos:

- ▶ Criar condições de acesso rápido ao apoio material, para os formadores se mobilizarem e organizarem.
- ▶ Informar os formadores acerca das finalidades do projecto.
- ▶ Facilitar a acessibilidade aos recursos já produzidos, os quais, por razões várias não estiveram até agora disponíveis para as práticas profissionais dos formadores.
- ▶ Contactar os formadores certificados junto do IEFP e os associados da APAF, da APG, da TALENTUS e de outras organizações de formadores, para a divulgação do projecto.
- ▶ Realizar acções de promoção e de divulgação e desenvolver actividade editorial que dê visibilidade às actividades e resultados do projecto.
- ▶ Aumento da apetência dos formadores para a auto-formação, como veículo de actualização profissional e de desenvolvimento das capacidades técnicas dos recursos humanos, nomeadamente das empresas.
- ▶ Estabelecimento de partenariados nacionais e internacionais, por via de ligações criadas no âmbito do desenvolvimento de produtos formativos pela metodologia de projecto e trabalho de equipa.

6. LINHAS DE INTERVENÇÃO

Pretende-se intervir junto dos formadores, incidindo nos seus problemas concretos, designadamente, através do recurso a aceitação de propostas de desenvolvimento e concepção de produtos específicos, que permita satisfazer os seguintes objectivos:

- ▶ Orientar os destinatários para a apropriação de estratégias e meios de intervenção com vista à melhoria das respectivas competências.
- ▶ Mobilizar instrumentos e meios que possibilitem a auto-formação, o treino e a disseminação das tecnologias de formação a distância, enquanto ferramentas de trabalho dos formadores.
- ▶ Possibilitar a investigação em novos produtos e metodologias, nomeadamente na área da eficácia formativa, da avaliação e acompanhamento da formação e no uso de suportes didácticos interactivos multimédia.
- ▶ Aumentar o nível de informação técnica para o sistema convencional da formação nomeadamente ao nível do impacto e introdução de tecnologias de informação no mercado de emprego.
- ▶ Reforçar a definição duma carta de competências susceptível de constituir um referencial na certificação das competências não adquiridas nos sistemas formais de educação/formação.
- ▶ Utilizar e realizar propostas de melhoria dos recursos pedagógicos existentes.
- ▶ Desenvolver o trabalho por projecto e reforçar o estilo de trabalho em equipa.
- ▶ Possibilitar a inserção de formadores em redes europeias.
- ▶ Possibilitar a troca de experiências com outros projectos europeus.

► Estabelecer acordos com entidades diversas, nomeadamente centros de formação, universidades e empresas que possam oferecer contributos válidos nas respectivas áreas de especialidade.

7. DESTINATÁRIOS

Os destinatários deste projecto são todos os formadores que desempenham com regularidade actividades formativas.

8. FUNCIONAMENTO

Afirmando-se como projecto dos formadores para os formadores, o Delfim não podia deixar de apresentar uma estrutura de funcionamento, que privilegiasse um modelo através do qual os formadores podem e devem intervir enquanto protagonistas.

Pretende-se que a estrutura a desenvolver seja flexível e ajustada às respostas pretendidas e que, simultaneamente, corresponda às exigências e regras determinadas pelo FSE.

A parceria funcionará como Comissão de Gestão do Projecto, com atribuições específicas:

► **Gestão Geral Administrativo-financeira** - será da exclusiva competência da APAF, que constituirá um

gabinete para o efeito, cuja estrutura desenvolverá as actividades que vierem a ser consideradas necessárias, designadamente:

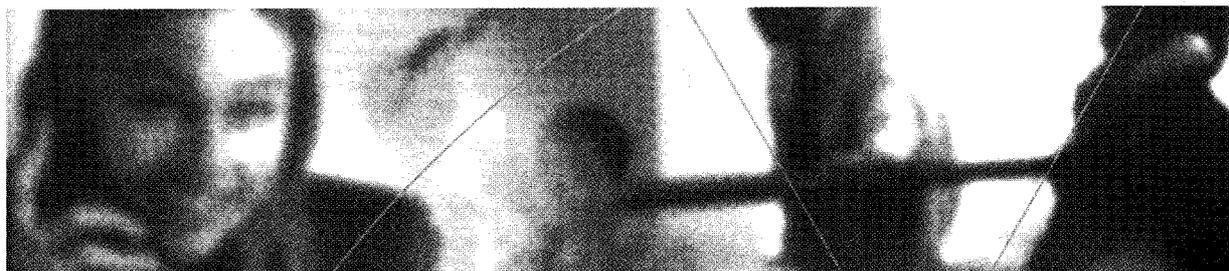
- Estabelecer os devidos contactos com o GICEA, o DAFSE e outros organismos responsáveis neste domínio;
- Cumprir e fazer cumprir a estrutura de custos e do processo contabilístico dos sub-projectos que vierem a ser desenvolvidos no âmbito de Delfim.

► **Gestão Técnico-Pedagógica** - caberá à parceria no seu conjunto, que desenvolverá, entre outras, as seguintes actividades:

- Difundir o projecto e os seus objectivos;
- Avaliar e apoiar a organização dos sub-projectos apresentados por formadores;
- Preparar e desenvolver intervenções estruturantes;
- Apoiar o acompanhamento e avaliação do projecto Delfim.

► **Coordenação Técnico-Científica** - para apoiar o desenvolvimento dos produtos gerados e experimentados no âmbito do projecto.

► **Estrutura de Avaliação do Impacto do Projecto** - tendo em conta a dimensão, a diversidade e o modelo de desenvolvimento previsto para o projecto, esta estrutura desenvolverá uma metodologia para o respectivo acompanhamento e avaliação do impacto.



9. CONSTITUIÇÃO ORGÂNICA E FUNCIONAL

Gestão Geral do Projecto

Realiza a Coordenação Geral do Projecto

Responde junto dos organismos da tutela

Acompanha e avalia Projectos a desenvolver no âmbito de Delfim

Secretariado	Gestão Administrativa e Financeira	Publicidade e Marketing	Aprovação de Projectos (após análise)
--------------	--	----------------------------	---

Coordenação
Técnica e Científica

Coordenação
Técnico Pedagógica

Desenvolvimento de projectos e actividades estruturantes
Análise e aconselhamento técnico de propostas de projectos
Acompanhamento técnico pedagógico de projectos

Comissão de Representantes dos projectos propostos
e desenvolvidos por formadores ou por outros agentes de formação

Proposta
de projectos
de amplitude
regional

Proposta
de projectos
de amplitude
organizacional

Proposta
de projectos
de amplitude
grupala

Estrutura de Avaliação do Impacto do Projecto

10. MEMBRO DO PROJECTO DELFIM

Para participar no projecto **Delfim** é preciso proceder à inscrição.

Cada membro disponibiliza-se para concretizar uma ou várias actividades no âmbito do projecto, através de, entre outras situações afins:

- ▶ Propiciar, a partir da página Internet do **Delfim**, a troca de experiências e/ou recursos pedagógicos e técnicas com outros profissionais da formação;
- ▶ Apresentar sub-projectos em conjunto com outros formadores;
- ▶ Participar no desenvolvimento de actividades de divulgação do **Delfim**;
- ▶ Participar em actividades formativas do **Delfim**.
- ▶ Os membros do projecto **Delfim** terão acesso à informação produzida no seu âmbito, bem como disporão de uma chave para navegação intranet.

11. APRESENTAÇÃO E TIPOLOGIA DE SUB-PROJECTOS

Os propósitos do **Delfim** serão plenamente alcançados através da apresentação de sub-projectos que garantam a concretização da missão e objectivos do **Delfim**, tendo em conta as necessidades de desenvolvimento técnico e técnico-pedagógico dos formadores.

Os sub-projectos podem, nesse quadro, ser de três tipos:

- ▶ **Estruturantes.** Sub-projectos que prevejam a concepção e desenvolvimento de metodologias ou



programas, que propiciem a definição de novas políticas e estratégias na formação de formadores.

- ▶ **Multiplicadores.** Sub-projectos que prevejam a desmultiplicação de metodologias ou programas já concebidos, desde que enquadrados na formação dos formadores.

- ▶ **Concepção de novos produtos.** Sub-projectos que prevejam a concepção de novas metodologias ou programas destinados à formação dos formadores.

Em qualquer dos casos e na vigência do Projecto **Delfim**, os produtos e toda a informação gerada ou aplicada pelos sub-projectos nele desenvolvidos serão difundidos, sem quaisquer restrições, através dos meios informacionais de **Delfim** e facultada e estimulada a respectiva desmultiplicação.

12. DISSEMINAÇÃO

Após a vigência de **Delfim**, qualquer dos membros da respectiva parceria assegurará a disseminação dos seus resultados, sendo-lhe vedada a utilização para fins comerciais.

13. CRITÉRIOS PARA A APECIÇÃO DE SUB-PROJECTOS

No referente à concepção e desenvolvimento de novos produtos, o **Delfim** adopta os critérios definidos no Programa ADAPT.

14. QUEM PODE APRESENTAR SUB-PROJECTOS

Tipo de sub-projecto	Quem pode apresentar
Estruturante	Os membros da parceria apoiados em grupos de formadores.
Multiplicador	Grupos de formadores.
de Concepção de novos produtos	Grupos de formadores.

Na perspectiva do desenvolvimento do **Delfim** da base para o topo pretende-se que sejam os formadores a apresentar e implementar os sub-projectos. Pretende-se igualmente que o façam em grupo, ou seja, que constituam equipa para a respectiva concretização.

Nesse quadro, a gestão do projecto **Delfim**, durante e após as sessões que tiverem lugar no mês de Março de 1999, registará todas as intenções de sub-projectos manifestadas pelos formadores, com o apoio de Agentes Locais **Delfim**.

Tendo em conta que os interesses manifestados localmente virão a contemplar expressões idênticas em vários pontos do país, a gestão do projecto

Delfim durante o mês de Abril de 1999, após as sessões de divulgação previstas para Março, desenvolverá as seguintes acções:

- ▶ Análise de todas as intenções de projecto manifestadas por formadores e respectiva tipificação por áreas de formação;
- ▶ Definição dos grupos de formadores que assegurarão a gestão de cada sub-projecto procurando distribuir a gestão dos sub-projectos de forma equilibrada por todas as regiões do país;
- ▶ Promoção de encontros entre grupos de formadores com intenções idênticas, ou enquadráveis no mesmo sub-projecto, para o estabelecimento de parcerias efectivas e definição de estratégias de actuação.

Com os grupos de formadores escolhidos para desenvolver sub-programas serão formalizados contratos para a respectiva execução, respondendo solidariamente cada um dos seus membros pelos resultados.

15. PERÍODO DE APRESENTAÇÃO DE SUB-PROJECTOS

Os sub-projectos deverão ser apresentados após ser cumprido o procedimento previsto no número anterior.



16. PERÍODOS DE ANÁLISE

1º período: de 01 a 30 de Junho de 1999.

Poderão ser abertos, posteriormente, novos períodos de análise, caso se venha a justificar, pelo interesse de novas propostas de sub-projectos, em conjugação com as disponibilidades financeiras.

17. INFORMAÇÕES SOBRE A APRESENTAÇÃO DE SUB-PROJECTOS

As associações membros da parceria dão esclarecimentos e recebem sub-projectos nos seguintes locais:

Em Lisboa - APAF

Rua Alexandre Cabral, 4B, Alto da Faia II - Telheiras
1600-803 LISBOA
Tel: (01) 7540118 - Fax: (01) 7550390

Em Coimbra - TALENTUS

Rua Antero de Quental, 265, sl 1005
3000 Coimbra
Tel: (039) 837981 - Fax: (039) 837981

No Porto - APG

Alameda D. Pedro V, 79, sala G
4400-115 Vila Nova de Gaia
Tel: (02) 3713654 - Fax: (02) 3713655

Outros locais pelo país virão a ser indicados nas sessões de divulgação.

Tome nota

Os Agentes Locais Delfim, para além de fornecerem informações, facilitam o estabelecimento de contactos e de grupos de formação. ■



Aconteceu...

CERTIFICAÇÃO DE FORMADORES

Na prossecução das suas competências e atribuições, o IEFP emitiu, até ao final do mês de Abril de 1999, 35 149 certificados de aptidão de formador, relativamente às 43 380 candidaturas que recebeu, nos seus postos de atendimento, espalhados pelos país, e homologou cursos de formação pedagógica inicial de formadores, desenvolvidos por 252 entidades formadoras. ■

INTERNET

SITE do CEDEFOP-Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. ■



DISSEMINAR AS BOAS PRATICAS É O PROJECTO DE COOPERAÇÃO ENTRE PORTUGAL E FRANÇA

Foi assinado, no passado dia 19 de Fevereiro, um projecto transnacional de cooperação franco-português sendo os seus promotores a Association Nationale pour la Formation Professionnel des Adultes (AFPA), a Association Nationale pour l'Emploi (ANPE), o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e o Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR).

O projecto, que decorre até Dezembro de 2000, tem como alvos as micro, as PME e os jovens que pretendem aceder à vida activa e tem como objectivos identificar, validar e disseminar boas práticas na formação profissional.

O projecto "Boas Práticas - da identificação à disseminação", consistirá na construção e validação de uma matriz de critérios de identificação de factores inovadores na formação. As boas práticas

boas práticas

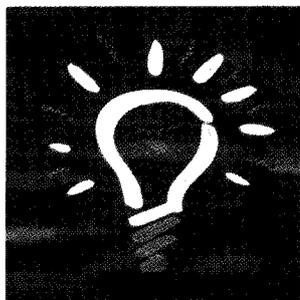
serão confirmadas e validadas em entidades hospedeiras, constituídas por entidades públicas, estando prevista uma rede de equipas de projecto que garantirão a transferência das práticas inovadoras bem como a validação global dos processos e das práticas de disseminação.

Cinco casos serão o ponto de partida para o projecto, todos eles de âmbito de intervenções formativas em micro e PMEs e no domínio de metodologias de inserção de jovens na vida activa. Três dos casos são no âmbito do Eixo Youthstart, um no da Iniciativa ADAPT e um quinto no âmbito do Programa Rede. ■

CONCURSO NACIONAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Decorreu, na semana de 7 a 13 de Março, o Concurso Nacional de Formação Profissional - Faro 99, que contou com a participação de 166 jovens prestando provas em vinte profissões: Alvenaria de Tijolo à Vista, Cabeleireiro de Senhoras, Cantaria, Carpintaria de Limpos, Costura de Senhora, Cozinha, Electricidade de Instalações, Electromecânico de Frio, Electromecânico Industrial, Electrónica Industrial, Joalharia, Ladrilhagem, Marcenaria, Serralharia Civil, Serralharia Mecânica, Serviço de Mesa e Bar, Soldadura, Tecnologia da Informação, Arte floral (florista), Esteticismo.

O Concurso Faro 99 foi visitado por cerca de 4000 pessoas pertencentes a Escolas e outras Entidades ligadas à educação/formação, empresários locais e de outras zonas do país e público em geral.



Os peritos que constituíram os júris de avaliação apreciaram de uma forma muito positiva a qualidade do trabalho desenvolvido pelos jovens, registando-se mesmo, segundo a opinião desses técnicos, um certo incremento em muitas profissões, comparativamente a concursos anteriores.

A partir deste momento, estão reunidas as condições necessárias

para se proceder à nomeação e treino dos jovens concorrentes que obtiveram pontuação suficiente para poderem representar o nosso país

no 35º Mundial de Profissões 99 que terá lugar, em Novembro próximo, na cidade de Montreal, no Canadá.

As nossas 30 participações nos Concursos Internacionais de Formação Profissional, iniciados em Madrid em 1950, movimentaram um total de 437 concorrentes, que obtiveram os seguintes prémios: 27 Medalhas de Ouro, 52

Medalhas de prata, 45 de Bronze e 32 Menções Honrosas.

Profissões em demonstração

Estas profissões foram mostradas com o objectivo de possibilitar uma maior divulgação e de proporcionar a sua observação por parte dos jovens e do público em geral. Espera-se que em concursos futuros os jovens profissionais destes ofícios apareçam em maior número e representando as várias Delegações Regionais do IIEFP e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira. ■

Por lapso, no nº29 da Revista "FORMAR", saíram trocadas as atribuições funcionais dos autores do artigo "O Ministério do Trabalho e da Solidariedade - Um Ministério em Mudança" pelo que fica rectificado o engano com um pedido de desculpas aos visados.

Aconteceu...

V CONFERÊNCIA NACIONAL DE FORMADORES

Tal como previamente anunciado, a 5ª edição desta Conferência realizou-se na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, nos passados dias 29 e 30 de Março.

Das diversas intervenções foi importante ouvir que:

► na organização

do trabalho, vai-se reconhecendo a vantagem da evolução e da flexibilidade em vez da fixidez dum processo demorado e cuidadosamente estudado; na mesma direcção deverão caminhar o ensino e a formação profissional;

► a formação profissional, essencialmente a de adultos, tem uma reflexão a fazer de parceria com o sistema de ensino ou educação de jovens, mas deverá libertar-se da tentação (facilidade?) de imitar o modelo escolar, mais vocacionado para a repetição do conhecimento herdado;

► “a missão do formador é observar atentamente aquilo que não é visto em multidão e de partilhar aquilo que descobriu”;

► é razoável que a formação persiga a produtividade, a competitividade, a empregabilidade, mas convém não esquecer a preocupação da segurança e, neste campo, a formação deve abranger um amplo leque de níveis profissionais: não só

► vem-se falando muito de informação, mais recentemente passou-se a falar do conhecimento, mas o verdadeiro objectivo da formação profissional (pelo menos da formação funcional) deve ser a competência; competência é a capacidade de bem aplicar a informação e o conhecimento disponíveis, para atingir um determinado objectivo, em determinada situação ou contexto;

► no domínio da formação profissional, é contro-

V Conferência Nacional de Formadores

o pedreiro, o pintor e o servente que se arriscam a cair do andaime, mas também o director de obra que deve escolher o andaime e o encarregado que deve dirigir a sua montagem;

► mesmo na presente crise de emprego existem algumas actividades que perspectivam boas hipóteses de trabalho: além das novas tecnologias, também as actividades de saúde, os serviços pessoais, o turismo sénior, etc. Nestas áreas, o ensino e a formação profissional têm um importante papel a desempenhar para uma maior empregabilidade;

verso pensar-se e falar-se de formadores profissionais, pelo menos no sentido de toda a vida e em tempo integral; neste esquema, donde virá a essencial experiência do próprio formador?

► “formação sem objectivo pré-definido não é formação, é fogo-de-artifício”; o objectivo não necessita de ser coisa transcendente, pode ser essa coisa simples (?) que se chama o desenvolvimento pessoal do formando. De evitar é a formação só para divertir ou só para ocupar tempo e justificar o financiamento. ■

FORUM EUROFORMAÇÃO/ EUROTRAINING

Realizou-se, nos dias 19 e 20 de Abril, no Centro de Congressos da AIP, em Lisboa, a 8ª edição do Fórum Euroformação/Eurotraining 99, subordinada ao tema “Educação, Formação e Cidadania – Novos Rumos para o Terceiro Milénio”.

Com a presença de centenas de participantes nacionais e estrangeiros, esta iniciativa, constitui já uma referência no quadro dos debates nacionais e comunitários sobre as grandes questões e tendências da Educação, da Formação e do Emprego e veio, mais uma vez, reafirmar o seu papel de Observatório da evolução dos sistemas educativo e formativo.

Integrada no Fórum, decorreu também a **Exposição de Produtos, Serviços e Tecnologias para a Educação e Formação**.

Do Programa, destacamos os seguintes temas em debate:
Sessão Temática I - “As Organizações do Século XXI”:

- Educação, Formação e Cidadania - Os Novos Rumos para o 3º Milénio
- Gerir o Conhecimento, Construir a Vantagem Competitiva das Organizações do Século XXI — A importância da Educação e da Formação
- Aprender a trabalhar em ambiente multicultural — Que desafios para as Organizações e para os Indivíduos?
- **O impacto das tecnologias da Informação na Aprendizagem, na Formação ao Longo da Vida e no Emprego**
 - ▶ A Empresa Rede: Cultura, Instituições e Organizações da Economia da Informação

Sessão Temática II - “As Qualificações, as Competências e o Emprego na Europa”:

- ▶ As Qualificações, o Emprego, a Mobilidade e a Certificação de Competências
- ▶ Escola e Mercado de Trabalho - Estratégias e Práticas de aproximação
- Políticas e Instrumentos de promoção da Igualdade de Oportunidades numa economia em mutação
- ▶ A Política regional Europeia, o desenvolvimento regional e o emprego (Pactos territoriais e Redes Regionais de Emprego)

Conferência de Encerramento

A Formação, o Emprego e a Solidariedade no horizonte do 3º Quadro Comunitário de Apoio. ■



Nº 26 - JAN/MAR.98

TEMA CENTRAL

Formação Inicial com (Equi)valência Académica
Ensino Secundário: Cursos Tecnológicos, Ensino



Recorrente por Unidades Capitalizáveis e Ensino Profissional
Júlio Mendes, Maria da Luz Rocheteau e Maria Teresa Patrício

► Aprendizagem: Formação em Alternância

António Travassos e Natália Ribeiro

► Formação a Distância e Teleformação

José Lagarto

► Vamos Experimentar

Gerir Melhor o Tempo: O Gestor de Informação Outlook 97 (Parte III)

Fernando Tavares Ferreira

Nº 28 - JUL/SET.98

TEMA CENTRAL

Formação Inicial sem (Equi)valência Académica

► Formação Profissional - Programa PESSOA

Programa Operacional Formação Profissional e Emprego

José Frias Gomes

► Os Centros de Formação do IEEP - Oferta Formativa

Gracinda Ramos

► Formação Profissional - Programa INTEGRAR

Oferta formativa em Portugal no âmbito do FSE visando os grupos mais desfavorecidos

Cristina Louro, Joana Toscano e João Matoso

► Acreditação - Entidades Formadoras

INOFOR - Instituto para a Inovação da Formação
Carlos Capela



Nº 27 - ABR/JUN.98

TEMA CENTRAL

Formação Inicial com (Equi)valência Académica II

► Carreiras Profissionais e Ensino a Distância na Marinha

Alcino Ferreira da Silva

► A Formação para o Sector do Turismo, Hotelaria e Restauração

O Modelo de Formação Inicial I.N.E.T.

Ana Bela Antunes

► Escolas Tecnológicas: Ninguém Aprende a Nadar Fora de Água

Paula Ascensão e Jorge Abegão

► Formar para o Euro: Uma Resposta do IFB para Vinte Mil...

Manuel Ferreira

► Ensino Técnico-Profissional na Casa Pia de Lisboa

Luís Silveira



Nº 29 - OUT/DEZ.98

TEMA CENTRAL

Formação Profissional de Activos

► A Formação de Activos numa Perspectiva Macro

► A Formação de Activos numa Perspectiva Micro

► Os Sistemas de Formação na Empresa, no Limiar do séc XXI- Necessidades de um Novo Modelo Integrado

José Manuel Ventura Dias

► Ministério do Trabalho e da Solidariedade - Um Ministério em Mudança

Álvaro Gonçalves e Alice Cardoso

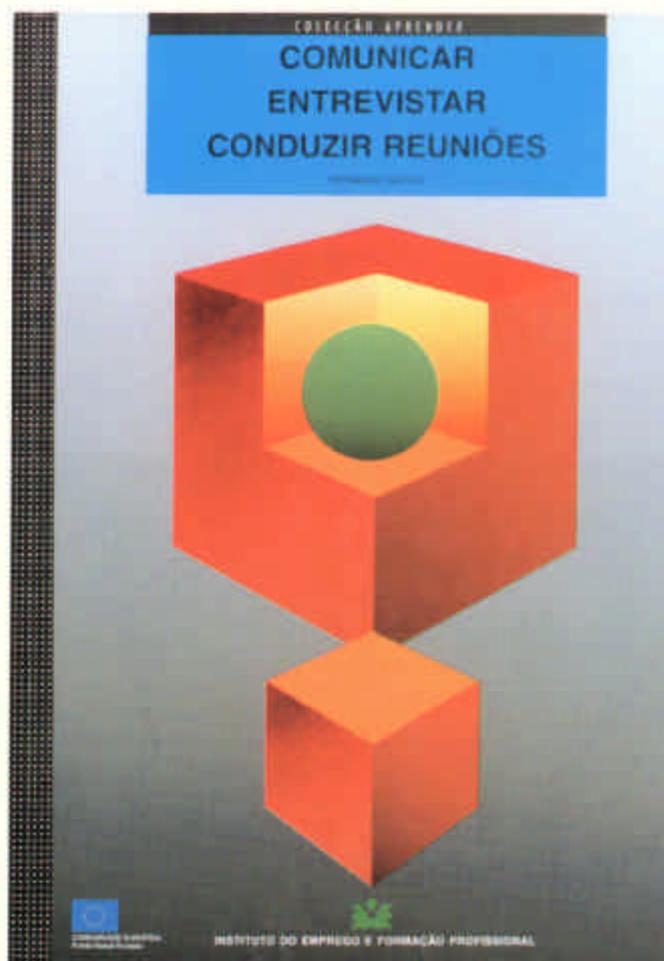
► Novas Estratégias na Europa para a Educação e Formação ao Longo da Vida

Alberto Melo





INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE



Conheça as nossas publicações!

DISTRIBUIÇÃO E VENDA:

Gabinete de Comunicação

-Núcleo de Informação Científica e Técnica

Av. José Malhoa, 11 • Piso 0 • 1070 Lisboa

Telefone 722 70 00



ofereça
um
Estágio
ofereça
um Futuro

Sr. Empresário

Conheça as vantagens da sua adesão
ao Programa Estágios Profissionais

Dirija-se ao Centro de Emprego da sua área



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE



COMUNIDADE EUROPEIA
Fundo Social Europeu

