## REVISTA DOS FORMADORES Outubro/Dezembro 2006 · N.º 57











## Formação Profissional





importância que o novo Quadro Comunitário, "Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013" — QREN, assume como instrumento de intervenção para todos os profissionais que se movimentam no âmbito da formação, como é o caso de muitos dos nossos leitores, justifica o relevo que a FORMAR pretende dar a este tema, promovendo a divulgação de todos os elementos disponíveis e que vierem a ser disponibilizados e acompanhando o debate que vier a ser suscitado, quer nesta, quer em próximas edições da Revista.

Apesar do grande investimento realizado, nos últimos anos, na área da educação e da formação profissional, nomeadamente através de intervenções co-financiadas pelos fundos estruturais no âmbito do FSE, no sentido do aumento dos níveis de escolarização e de qualificação, os resultados alcançados, embora positivos, não foram ainda suficientes para superar os atrasos relativos aos nossos congéneres europeus.

O QREN mantém como uma das suas prioridades estratégicas a "Qualificação dos Portugueses", sendo crucial que se consigam aproveitar e mobilizar os fundos estruturais que aí vêm de forma mais eficaz e eficiente, no sentido de promover um modelo de crescimento económico sustentável e uma maior coesão social.

Para atingir este objectivo há que definir e implementar, entre outras, políticas de educação e formação que, combinadas, proporcionem o aumento da qualificação escolar e profissional dos nossos recursos humanos, proporcionando às empresas as competências necessá-

rias para uma maior competitividade, mas também importa que estas sejam envolvidas neste processo promovendo no seu seio a consciência da importância da formação contínua dos seus activos e da sua responsabilidade social como contributo para o resultado global.

Assim, e numa primeira abordagem a esta temática, sugerimos a leitura do artigo Central "Novo Ciclo para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos", bem como dos artigos "QREN — Qualificação dos Recursos Humanos é Aposta Estratégica" e "A importância do FSE para Portugal", que permitem elucidar quanto às prioridades estratégicas nacionais no âmbito da Qualificação dos Portugueses.

Salientamos também o interesse do novo tema da rubrica Instrumentos, em que se procura dar a conhecer aos formadores a utilização de ferramentas gratuitas específicas que permitem desenvolver formação em ambiente Internet e que podem ser úteis na actividade desenvolvida no dia-a-dia do formador.



## <u>FORMAR</u>

## Sumário

#### PROPRIEDADE

Instituto do Emprego e Formação Profissional

#### DIRECTO

Francisco Caneira Madelino

#### COORDENADORA DO NÚCLEO

DAS REVISTAS DIRIGIR E FORMAR

Maria Fernanda Gonçalves

#### CONSELHO EDITORIAL

Adelino Palma, Acácio Ferreira Duarte, Artur Lemos de Azevedo, Fátima Cerqueira, Fernando Cascais, Francisco Caneira Madelino, Isabel Henriques, José Alberto Leitão, Luís Imaginário, Maria Fernanda Gonçalves

#### COLABORARAM NESTE NÚMERO

António Caldeira, A. Oliveira das Neves, Carlos Barbosa de Oliveira, César Teixeira, José Alberto Leitão, José C. Cardim, José M.ª Fernandes de Almeida, Lídia Spencer Branco, Maria Manuela Nave Figueiredo, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Rita Lopes, Teresa Neves Dieb

#### APOIO ADMINISTRATIVO

Ana Maria Varela

#### CONCEPÇÃO GRÁFICA

Ideias Virtuais

ideiasvirtuais@ideiasvirtuais.pt

#### CAPA

Jorge Barros

#### **ILUSTRAÇÃO**

Extramedia Design Studios, Manuel Libreiro, Paulo Cintra

#### **R**EVISÃO

Laurinda Brandão

#### MONTAGEM E IMPRESSÃO

Rainho & Neves, Lda Rua Souto, 8 - S. João de Ver Apartado 103, 4522 FEIRA CODEX

#### REDACCÃO

Departamento de Formação Profissional, Núcleo das Revistas DIRIGIR e FORMAR Rua de Xabregas, 52 - 1949-003 LISBOA Tel.: 218 614 100 Fax: 218 614 621

#### REGISTO

Instituto de Comunicação Social

#### DATA DE PUBLICAÇÃO

Dezembro de 2006

#### PERIODICIDADE

4 números/ano

#### TIRAGEM

II 000 exemplares

#### DEPÓSITO LEGAL

36959/90 ISSN: 0872-4989

Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Directivo 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 E-mail: formar@iefp.pt

#### Outubro/Dezembro 2006 • N.º 57

#### Tema Central

Novo Ciclo para o Desenvolvimento dos 03

Recursos Humanos

A. OLIVEIRA DAS NEVES

#### Qualificação da População Activa

RVCC – Qualificação da População Activa 08

José Alberto Leitão

#### Caso

Avaliação Quantitativa da Formação Contínua 14

Empresarial

MARIA MANUELA NAVE FIGUEIREDO

#### **QREN**

QREN – Qualificação dos Recursos Humanos 20 é Aposta Estratégica Nuno Gama de Oliveira Pinto

#### **Parcerias**

O Projecto TEVAL na Avaliação de Competências 23 de Professores e Formadores

#### Instrumentos de Formação

Ferramentas de Formação em Ambiente Internet 29 PODCASTING CÉSAR TEIXEIRA

> O Levantamento das Necessidades de 35 Formação – A Entrevista José C. Cardim

#### **Fundo Social Europeu**

A Importância do FSE para Portugal 41

#### **Conhecer Europa**

Estónia 44

#### Um Olhar Sobre...

A Água 48

CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA

#### **Menino PIEF**

Do Abandono Escolar a Menino PIEF 54
TERESA NEVES DIEB

#### Esp@ço Internet

Endereços Úteis 59

#### Debaixo d'Olho

Aconteceu... 60

Livros... 61

#### Divulgação

Campeonato das Profissões (Fase Regional) 62



# Novo Ciclo para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos

s Orientações Estratégicas Comunitárias, em sede de definição da Política de Coesão para o período 2007-2013, insistem na selectividade e concentração de recursos das políticas públicas (e dos fundos estruturais) tendo em vista assegurar "condições de adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores", condições que se afiguram indispensáveis para a eficácia das respostas dirigidas aos ajustamentos estruturais viabilizadores do aumento da produtividade e da melhoria da capacidade concorrencial das economias e das sociedades dos Estados-membros da União Europeia.

O Projecto de Quadro de Referência Estratégia Nacional 2007-2013 – QREN (versão de Outubro de 2006) recorda essa necessidade de focalização das políticas públicas num contexto de "profunda renovação do modelo competitivo da economia portuguesa".

Esta abordagem, não sendo nova no terreno das análises e das recomendações de política mais recentes, tem a vantagem de evidenciar alguns nexos de relação frequentemente ignorados pelo sistema de actores que dá substância ao desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal. Ou seja, numa Europa a 25 o posicionamento competitivo da economia portuguesa é manifestamente insatisfatório e a margem para os "indispensáveis aumentos de produtividade" estreita-se de ano para ano tornando "imperativa a necessidade de promoção acelerada de qualificação dos activos" que o diagnóstico

do QREN "amarra" às seguintes necessidades prioritárias de intervenção:

- consolidação dos conhecimentos adquiridos e evolução adaptativa das carreiras profissionais — via expansão dos processos de reconhecimento e validação de competências adquiridas em contextos escolares e profissionais:
- desenvolvimento de competências nos sectores e profissões mais propícios à criação de novos empregos – via qualificação dos mais jovens e via reconversão profissional dos activos oriundos dos sectores e profissões em recessão;
- estímulo à qualificação das entidades empresariais via capacidade de adaptação das empresas e (re)organização dos processos de trabalho.

Em matéria de balanço e valorização dos resultados entretanto alcançados, o Projecto de QREN salienta os contributos referentes à recuperação dos níveis de escolarização e de qualificação e a diferenciação positiva decorrente da qualidade da formação de dupla certificação, favorecedora de níveis de empregabilidade mais elevados. No entanto, seria desejável que o documento sistematizasse igualmente com profundidade as dimensões-problema existentes na estruturação e funcionamento do mercado de trabalho, as disparidades socioeconómicas existentes (e o respectivo padrão territorial heterogéneo), a par dos bloqueamentos reconhecidos que têm dificultado o sucesso de intervenções anteriores co-financiadas pelos fundos estruturais, nomeadamente pelo FSE. Estes elementos de diagnóstico facilitariam uma articulação mais clara com as necessidades de intervenção, as prioridades estratégicas e as modalidades de concretização mais ajustadas.



Ao nível das prioridades estratégicas e compromissos de desenvolvimento, o Projecto de QREN elege a Qualificação dos Portugueses como a primeira prioridade estratégica a qual é apresentada como "factor indispensável" para: a emergência de um modelo mais sustentável de crescimento económico — via dotação acrescida de capital humano e de conhecimento científico e tecnológico na economia portuguesa; a coesão social — via reforço das condições de empregabilidade e de adaptabilidade.

Neste enquadramento, o QREN refere subprioridades estratégicas associadas aos seguintes grandes objectivos a alcançar:

- elevação do nível médio de qualificação escolar, cultural e profissional da população e, em especial, da população adulta;
- universalização da educação pré-escolar;

- prolongamento do período de escolarização mínima de referência;
- reforço da formação científica avançada entre a população portuguesa;
- elevação dos níveis de empregabilidade, em particular dos jovens que transitam do sistema educativo para o mercado de trabalho;
- generalização de uma cultura e de práticas de aprendizagem ao longo da vida;
- valorização social do conhecimento e da cultura científica.

O QREN referencia ainda, e no contexto da Iniciativa Novas Oportunidades (2006-2010), a prossecução do objectivo de "generalizar o nível secundário enquanto patamar mínimo de qualificação dos portugueses que, designadamente, envolve o reforço das ofertas profissionalmente qualificantes dos sistemas de ensino e de formação, através da duplicação do número de vagas nas vias profissionais de nível secundário e a



recuperação dos níveis de qualificação da população adulta, através da expansão referencial de competências ao nível do 12.º ano". Trata-se de uma abordagem interessante que evolui entre um nível globalizante de prioridades/subprioridades estratégicas e um nível operacional de um objectivo específico da subprioridade relativa à qualificação escolar dos jovens e adultos.

As referências de carácter operacional são escassas, além das indicações relativas aos montantes financeiros a mobilizar com origem no Fundo Social Europeu, cuja dimensão absoluta (e relativa) recomendaria uma identificação de prioridades operacionais de intervenção no QREN, enquanto Magna Carta orientadora da racionalidade (estratégia operacional) de mobilização e afectação dos recursos proporcionados pelos fundos estruturais.

O tipo de aproximação, consagrada no documento de referência para a programação estratégica relativa ao período 2007-2013, torna mais urgente um exercício de concepção programática clarificador das orientações futuras, no patamar das estratégias de actuação susceptíveis de operacionalizar as prioridades. Essas estratégias pressupõem uma combinação exigente de políticas abrangendo as diferentes modalidades de formação inicial e contínua.

Essa concepção programática, a estabelecer no âmbito da preparação do Programa Operacional Temático Potencial Humano, tem vantagem em desenvolver uma abordagem selectiva que atribua prioridade a dimensões-problema e necessidades de intervenção que permanecem como nó górdio do desenvolvimento da qualificação escolar e profissional dos portugueses e, simultaneamente, valorize, em antecipação, as dotações de competências indispensáveis à melhoria da produtividade e à renovação dos factores de competitividade da economia portuguesa.



Nesta perspectiva, sintetizam-se contributos actualizados reflectidos no âmbito do Estudo de Avaliação das Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida!:

- Educação básica e secundária e combate ao abandono prematuro do sistema educativo, abrangendo o desenvolvimento de programas-piloto de combate ao insucesso escolar associados à validação e reconhecimento de competências não formais e adquiridas.
- Transição para a vida activa construção de itinerários educativos e/ou de formação qualificados, abrangendo o desenvolvimento da oferta qualificante de quadros intermédios através da concepção de programas-piloto de formação, componentes transversais e técnicas altamente especializadas; reorientação das prioridades de qualificação do ensino superior, em torno de formações científicas e técnicas que aprofundem a ligação ao tecido económico; enquadramento institucional da formação empresarial (gestão estratégica e geral; áreas técnicas especializadas).
- Educação e formação de adultos, abrangendo o aprofundamento das dimensões de interface entre ciclos e componentes predominantemente orientadas para a vida

- activa e o desenvolvimento de modalidades formativas enquadradas no conceito de aprendizagem ao longo da vida formações de carácter profissionalizante que assegurem a dupla certificação escolar e profissional.
- Reconhecimento e certificação escolar e profissional, aprofundando os instrumentos e oportunidades de validação, reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida.
- Qualificação do ciclo formativo ao nível dos estabelecimentos escolares e unidades formativas/agentes dos sistemas educativo e de formação profissional, através da consolidação de mecanismos de acompanhamento e validação de recursos; melhoria da capacidade da oferta formativa (redes pública, associativa e privada) e através da dotação de instalações, equipamentos, métodos e recursos didácticos.

Finalmente, importa potenciar, no exercício de programação, um conjunto de **lições para o futuro**, que constituem outras tantas orientações que emergem (fundamentadas) dos processos de Avaliação da Estratégia Europeia para o Emprego e, sobretudo, da Avaliação Intercalar dos Programas Operacionais:

Estudo de Avaliação das Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida realizado pelo IESE para a Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), 2005.

- Prioridade elevada à problemática da adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores, enquanto verdadeira âncora das políticas de emprego, formação e desenvolvimento social.
- Prioridade elevada à articulação entre formações destinadas a públicos individuais e formação dirigida especificamente a PME, com base em critérios de selectividade e de eficácia que favoreçam domínios e temas de formação identificados em estudos estratégicos de perfis profissionais e de necessidades de formação.
- Apoio à melhoria das qualificações predominantemente pela via da procura orientando a formação de activos em função de problemáticas sectoriais bem determinadas, como condição para aproximar decisivamente a formação profissional do contexto das empresas e das suas necessidades.
- Alargamento da experiência de contratualização das intervenções das políticas públicas de formação, emprego e coesão social, sujeita a cadernos de encargos específicos e a avaliação contínua, envolvendo nessa contratualização instituições de interface qualificação/ emprego, em aproximação às realidades empresariais e empregadoras concretas.
- Aprofundamento dos mecanismos de articulação entre as acções co-financiadas pelo FSE e os investimentos co-financiados pelo FEDER no âmbito dos programas nacionais e regionais, destinados à inovação tecnológica, ao empreendedorismo, ao incentivo à modernização das actividades empresariais e à difusão das tecnologias da informação e comunicação.
- Integração compreensiva dos princípios EQUAL nos instrumentos de programação co-financiados pelo FSE, aprofundando as prioridades temáticas constantes dos macro-objectivos dos fundos estruturais, designadamente nos seguintes domínios operacionais: igualdade



de oportunidades, procura individual de formação, formação-acção no âmbito de reconversões sectoriais, inovação organizacional, educação para o empreendedorismo, micro-financiamento de projectos de investimento e formação técnica especializada para uma nova governança.

 Reforço das lógicas de coordenação segundo uma visão estratégica rigorosa do papel das políticas de emprego e formação no combate aos constrangimentos estruturais do mercado de trabalho. Essa coordenação estratégica deve abranger, nomeadamente, os modelos de gestão e de acompanhamento dos programas sectoriais e regionais.

A possibilidade de concretizar, no horizonte dos próximos sete anos, este conjunto de lições para o futuro/objectivos operacionais de intervenção constituirá um compromisso sério de trabalho, indispensável para assegurar uma reorientação da matriz de produção de resultados e efeitos das políticas públicas de educação, emprego-formação e coesão social, co-financiadas pelo FSE em Portugal.



## RVCC – Qualificação da População Activa

O reconhecimento e a validação de competências como instrumentos para acesso à qualificação



#### A situação portuguesa

Em Portugal é, hoje, central a questão da qualificação da população activa. A estrutura de qualificações ainda existente caracteriza-se pelo peso dos baixos níveis de escolaridade e de formação profissional. Num universo de 5 milhões de activos, cerca de 3 500 000 têm um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, 2 600 000 têm um nível de escolaridade inferior ao 9.º ano e cerca de 485 000 jovens, entre os 18 e os 24 anos, estão no mercado de trabalho sem terem concluído o 12.º ano de escolaridade.

Ao mesmo tempo, o nosso tecido produtivo tem sido favorável ao desenvolvimento de actividades intensivas em mão-de-obra, nas quais persistem estratégias de recrutamento que não valorizam a escolaridade e a formação profissional, mantendo esta uma característica predominantemente não formal e informal (aprender pela experiência) que não é valorizada pelos diferentes actores, empresários e trabalhadores como constituindo uma condição essencial para o desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional. No entanto, é necessário ter em conta que os adultos, sobretudo os dos grupos etários mais elevados, embora não possuam formalmente níveis de instrução reconhecidos, quer dizer certificados, possuem saberes, experiências e competências

que adquiriram ao longo da sua vida pessoal, social e profissional. Só isso explica os níveis de desenvolvimento a que nos últimos anos temos assistido em Portugal.

Já em 1997<sup>1</sup>, um relatório da OCDE referia que se Portugal não fizesse um esforço acrescido na educação e formação de adultos em 2015 apenas 40% da população activa atingiria nove anos de escolaridade, situação que, a confirmar-se, compromete a construção de um modelo de desenvolvimento alternativo que nos permita sobreviver no seio de uma economia cada vez mais competitiva e de uma União Europeia alargada.

A qualificação dos adultos é, assim, uma necessidade, também reafirmada nas conclusões do Maastricht Study<sup>2</sup> quando afirma que "em termos demográficos é igualmente de realçar o envelhecimento sensível das populações, pelo que importa efectuar um esforço acrescido no domínio do reconhecimento e validação de competências, da orientação e da formação profissional".

## As características das novas ofertas formativas

Numa perspectiva de operacionalização das respostas que permitam a qualificação da população adulta estas devem integrar obrigatoriamente o reconhecimento, a validação e a certificação dos saberes e competências adquiridas pelos adultos através da aprendizagem experiencial que acontece todos os dias, em diferentes contextos de vida (*lifewide*), ao longo da vida (*lifelong*) e com a vida. São aprendizagens que geram saberes e competências que carecem de um reconhecimento oficial para que possam ser valorizadas pessoal e socialmente. O reconhecimento e a validação, a par

O grande desafio que se coloca no presente, e cada vez mais se colocará no futuro, será o de responder às solicitações de uma sociedade e economia cada vez mais globalizadas, baseadas no conhecimento e marcadas por um grau cada vez maior de imprevisibilidade. Neste novo contexto, os processos de aprendizagem devem centrar-se no sujeito que, ao apropriar-se do seu itinerário formativo, reflecte sobre as suas experiências e valoriza os saberes adquiridos em diferentes tempos e situações de vida, tornando-os significativos para a sua formação. Quer dizer que a educação e a formação de adultos têm que privilegiar a identificação e a validação das aprendizagens não formais e informais e o "aprender a aprender", preparando o adulto para intervir em todas as dimensões da vida em sociedade: a família, o trabalho, a comunidade e o lazer.

#### A mudança de paradigma

A discussão sobre as novas competências que hoje são exigidas aos activos para que possam responder às mutações tecnológicas, bem como à organização e natureza do trabalho, passa pelas empresas, pelas instituições de educação e formação e pelos parceiros sociais. Podemos, então, identificar um conjunto de competências-chave (ou, segundo alguns autores, "competências transversais" ou "capacidades habilitantes"), permanentemente actualizáveis, que permitam a qualquer pessoa responder às necessidades decorrentes das mudanças a que estamos a assistir e que anunciam a emergência de

das ofertas de formação mais formais e prolongadas no tempo, devem assegurar aos adultos a sua certificação para todos os efeitos legais: reconhecimento social; continuação da formação; acesso, progressão na carreira e qualidade do emprego (no que diz respeito às condições de trabalho e às remunerações).

OCDE, Regards sur l'Education, les indicateurs de l'OCDE, 1997.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> CEDEFOP, Maastricht Study, 2004.

uma sociedade e economia baseadas no conhecimento e na inovação: a comunicação oral e escrita (que inclui, pelo menos, o domínio de uma língua estrangeira), a utilização do cálculo e a resolução de problemas, a utilização interactiva da informação e do conhecimento, o domínio das tecnologias da informação e da comunicação, o interagir em grupos sociais heterogéneos e o agir com autonomia.

Esta mudança de paradigma obriga a uma colaboração mais estreita entre a escola, os centros de formação e as empresas, entre os sistemas de educação e de formação e os sistemas económico, científico e tecnológico.

A questão que hoje se coloca é precisamente a de como conceber e organizar os sistemas de educação e de formação, sobretudo nas respostas que disponibilizam para os adultos, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, para que permitam a construção de múltiplos itinerários que respondam, simultaneamente, à necessidade de reconhecer e validar aprendizagens adquiridas em diferentes tempos e lugares, à necessidade de preparar para o exercício de uma cidadania activa e para novos e emergentes perfis profissionais que exigem desempenhos qualificados, no contexto de uma economia cada vez mais competitiva, sem perder de vista a necessidade de manter a coesão social, característica distintiva do modelo social europeu.

## O papel do reconhecimento, validação e certificação de competências

O lançamento, no final de 2005, da Iniciativa Novas Oportunidades representa um novo impulso no caminho da qualificação dos portugueses. Relativamente à população adulta, nomeadamente no que se relaciona com os activos, a Iniciativa Novas Oportunidades preten-

de intervir através de acções de valorização, reconhecimento, validação e certificação de saberes e competências escolares e profissionais previamente adquiridas e proporcionar, subsequentemente, uma oferta flexível e atractiva de educação e formação que possibilite uma nova oportunidade aos que estão no mercado de trabalho sem terem completado o ensino secundário e sem qualquer nível de qualificação.

Para os activos, empregados e desempregados, titulares de baixos níveis de escolaridade formal mas, como já foi referido, portadores de competências profissionais efectivas que lhes permitem desempenhos razoavelmente eficazes e eficientes, o reconhecimento, validação e certificação de competências mostra-se, de acordo com as diferentes avaliações realizadas, adequado para (re)motivar os adultos para a formação e para a certificação. Ao mesmo tempo, deve considerar-se que as

#### Visita de estudo do CEDEFOP sobre o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)

Realizou-se no nosso País, de 15 a 20 de Outubro, por solicitação do CEDEFOP, um modelo de visita de estudo de carácter experimental e inovador, Peer Learning Activity (PLA), sobre a temática do reconhecimento, validação e certificação de competências.

Ao contrário do modelo até agora realizado (onde, na maioria das vezes, havia um grande desnível de conhecimento entre os diferentes intervenientes), os participantes do PLA são especialistas na temática da visita (nomeados pelos Directores-Gerais da Formação Profissional ou



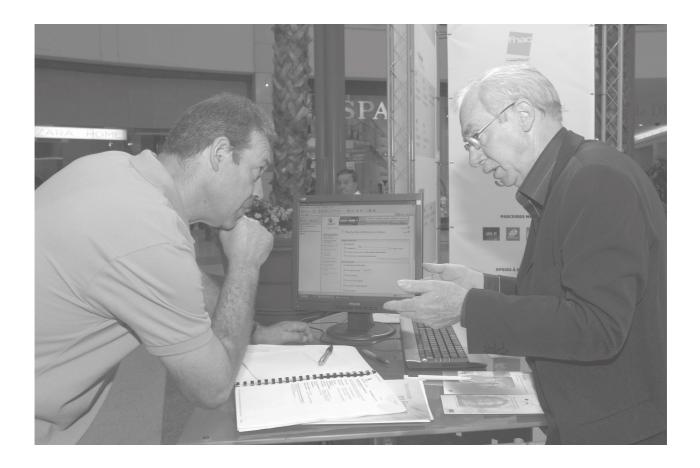
Membros do *Cluster on Recognization of Learning Outcomes* que funciona junto da Comissão Europeia), o que permitiu um debate e reflexão, conjuntos, de grande riqueza e profundidade, com grande benefício, também, para o país visitado.

Nesta visita foram abordadas quatro temáticas centrais ao processo RVCC que está a ser implementado no nosso País: O Sistema RVCC enquanto política pública; O papel dos profissionais no Sistema RVCC; Impacto do Sistema RVCC nas organizações; Impacto do Sistema RVCC nas pessoas.

Como, de acordo com a metodologia desta modalidade, as sessões de trabalho/reflexão devem ser acompanhadas por

especialistas na área/tema a debater, foram convidados especialistas em cada uma das temáticas — Dra. Engrácia Cardim, Dra. Dora Cabete, Eng. Pedro Afonso e Dr. Samuel Esteves que, em cada um dos dias, apresentaram os resultados da investigação realizada, nomeadamente no âmbito de teses de doutoramento e mestrado, e dinamizaram os debates funcionando como "facilitadores" da reflexão.

O programa foi organizado de forma a permitir que os participantes visitassem Centros RVCC e dialogassem com os vários intervenientes no processo, desde os profissionais RVCC, empregadores, até aos próprios adultos que se encontravam em processo ou já certificados, sendo sempre acompanhados pelo investigador nacional que posteriormente reflectiu com o grupo sobre a área/tema do dia.



competências-chave quando combinadas com módulos de formação profissional deverão permitir a obtenção de um certificado escolar (9.º ano ou ensino secundário) e um nível de formação profissional.

Neste sentido, as ofertas de educação e formação de adultos devem ser o mais diversificadas possível quanto aos desenhos curriculares, metodologias, recursos, espaços e tempos para que possam responder à diversidade de situações, especialmente dos adultos activos, empregados e desempregados.

A verificação desta realidade levou a que, nestes últimos anos, se considerasse como ponto de partida para qualquer oferta destinada a adultos o prévio reconhecimento e validação dos conhecimentos e competências adquiridas com base na experiência de vida e de trabalho, com vista a, por um lado, ajudar o adulto a

construir o seu percurso de desenvolvimento pessoal e profissional e, por outro, certificar e legitimar socialmente essas competências em termos de empregabilidade. É, também, expectável que no futuro estes processos possam ser realizados de forma individualizada, potenciando a autonomia dos adultos (alguns adultos) e induzindo processos de "autoformação assistida" através da utilização de um sistema de *b-learning*, combinando sessões presenciais em grupo e ensino *on-line*. É possível prever, também, a elaboração autónoma por parte dos adultos de *e-portefólios* que facilitem o acesso à validação e certificação de competências e a percursos (curtos ou longos) de formação.

Esta flexibilidade permite valorizar a aprendizagem que se realiza ao longo da vida e em diferentes contextos, privilegiadamente profissionais, potenciando o

envolvimento dos adultos em práticas educativas, sejam elas para a aquisição e uso de competências de literacia ou para assegurar uma formação cultural, científica e técnica.

Torna-se então necessário reforçar a articulação da educação e da formação profissional, oferecendo respostas integradas em que a aquisição ou reforço de competências-chave se articule com a aquisição ou reforço de competências profissionais específicas, de forma a que o desenvolvimento profissional se processe intimamente ligado ao desenvolvimento pessoal e social.

#### O RVCC no Instituto do Emprego e Formação Profissional

O IEFP está a implementar o dispositivo RVCC que abrange as valências escolares e profissionais (com base nos referenciais de formação), que potencia uma abordagem integrada dos adultos visando a sua formação e certificação escolar e profissional.

O RVCC profissional implementou-se "em observação" durante o ano de 2005, privilegiando uma metodologia de investigação-acção, quer dizer que a sua execução, no terreno, foi acompanhada por um processo permanente de monitorização e avaliação que permitiu adequar, passo a passo, os procedimentos, as metodologias, os instrumentos e os produtos no sentido de corresponderem, progressivamente, às necessidades e expectativas dos adultos que desenvolvam este processo nos Centros de Formação Profissional.

Neste quadro foi possível identificar o papel que pode ser assumido pelas empresas e outras entidades nos processos de RVCC, designadamente no que se refere à mobilização dos trabalhadores e à facilitação do seu acesso ao dispositivo; à disponibilização dos espaços nas empresas/entidades para a demonstração de

competências no posto de trabalho; à promoção da aquisição de novas competências no contexto de trabalho, bem como à melhoria do desempenho de outras.

No quadro da Iniciativa Novas Oportunidades, em 2006 generalizou-se a toda a rede de Centros de Formação Profissional, de gestão directa e participada, o dispositivo escolar, ao mesmo tempo que vários centros também disponibilizaram o RVCC profissional nas saídas profissionais que foram objecto de "observação".

Em 2007, os dispositivos escolar e profissional vão ser integrados na sua operacionalização, dotando a rede de Centros de Gestão Directa e Participada do IEFP de um dispositivo que responde à heterogeneidade dos públicos, às necessidades do tecido económico e ao imperativo de qualificar a população activa.



<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Saídas Profissionais: Técnico de Electrónica Industrial, Serralheiro Civil, Electricista de Instalações, Agente de Acção Educativa, Técnico de Acção Educativa, Assistente Administrativo, Operador de Máquinas-Ferramentas, Mecânico de Automóveis, Operador de Sistemas Informáticos, Técnico de Informática, Técnico de Contabilidade e Electromecânico de Refrigeração e Climatização.



# Avaliação Quantitativa da Formação Contínua Empresarial

A credibilização da formação junto dos gestores passa pelo desenvolvimento de metodologias fiáveis de avaliação quantitativa do seu impacte ao nível da organização.

#### Estudo de Caso

A inexistência de uma prática de formação contínua dos trabalhadores na maioria das PME é uma das justificações para a carência de qualificações e de competências que se verifica nessas empresas, o que obviamente resulta em maiores dificuldades no acesso a mercados internacionais fortemente competitivos e de exigência crescente. Esta situação resulta essencialmente da falta de estratégias e de um descrédito generalizado sobre os efeitos da formação na produtividade das empresas, nomeadamente pela ausência de meto-

dologias fiáveis de avaliação e de indicadores realistas do seu impacte ao nível organizacional. É com base na importância de que se reveste a avaliação quantitativa da formação empresarial e, simultaneamente, na dificuldade da sua implementação prática, que se desenvolve no INETI o projecto de investigação designado por "Desenvolvimento de Um Modelo de Avaliação Quantitativa da Formação Contínua Empresarial" (Figueiredo, 2000), cujo objectivo foi desenvolver, testar e validar um modelo de avaliação centrado na quantificação dos custos e benefícios da formação contínua empresarial.

Após a realização de um estudo empírico em empresas do sector da Metalurgia e Metalomecânica sobre as práticas de formação e da sua avaliação, realizou-se um estudo de caso numa das empresas seleccionadas, aqui designada por empresa "X", que se traduziu no teste e validação em ambiente empresarial do modelo de avaliação do impacte de um curso de formação técnica inserida no sistema produtivo, na perspectiva da determinação da rentabilidade do investimento em formação (ROI).

## Enquadramento do Estudo de Caso na Empresa "X"

A acção de formação técnica designada por curso de Pintura Industrial insere-se no âmbito do plano de desenvolvimento de recursos humanos da empresa "X", com base nas necessidades previamente diagnosticadas aos níveis organizacional, tecnológico e processual. De acordo com a empresa, este curso visava melhorar a produtividade, a qualidade dos produtos existentes e aumentar o conhecimento do processo produtivo.

O objectivo específico do curso residia na transmissão de conhecimentos especializados sobre técnicas de aplicação de tintas, incluindo a preparação mecânica e química de superfícies, a caracterização das propriedades mais importantes dos revestimentos e o controlo da qualidade e os aspectos relativos a normas de higiene e segurança nas operações de pintura e manutenção.

#### Objectivos da Avaliação

Os objectivos da avaliação podem ser divididos em duas linhas de actuação que, além de não serem independentes, se integram na quase totalidade.

Assim, o primeiro objectivo é testar o modelo de avaliação quantitativa em ambiente industrial, no âm-

bito de um projecto de I&D, visando quantificar em termos económicos o impacte da formação, esperando-se que os resultados possam constituir uma referência significativa para a mudança de métodos e de objectivos da avaliação da formação, na sua forma mais tradicional. O segundo objectivo está ligado à vontade da própria empresa de ver testada uma metodologia e um modelo que quantifique os efeitos da formação, na forma de indicadores utilizados correntemente para análise da viabilidade económica de investimentos, dando um salto qualitativo importante na eficácia com que poderá passar a gerir a formação dos seus recursos humanos.

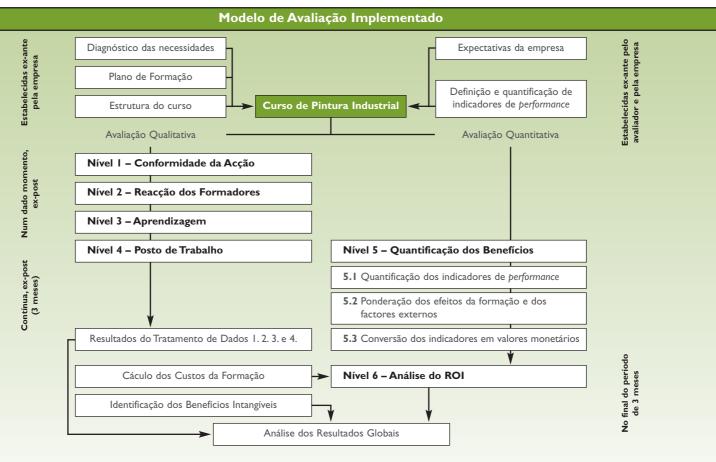
#### O Modelo de Avaliação Implementado

A avaliação quantitativa da formação, na perspectiva de que esta representa uma ferramenta de decisão para a empresa, tem por base o cálculo das suas diversas componentes e dos benefícios eventuais daí resultantes. O modelo de avaliação foi construído a partir de um conjunto de etapas que visavam a implementação da estratégia adoptada, realçando-se a preocupação de concentrar a acção no impacte dos resultados quantitativos da formação na organização, indo para além do tradicional enfoque da avaliação nas meras "reacções a quente". O modelo combina a análise alargada da eficácia da formação proposto por Kirkpatrik (1996) e a medição do retorno do investimento em formação proposta no modelo de Phillips (1997). É à luz das suas experiências, entre outros autores, que, além dos cinco níveis de avaliação (reacções - aprendizagem - comportamentos - resultados - cálculo do retorno do investimento), se propõe adicionalmente um outro nível relacionado com a avaliação da conformidade da acção de formação.

Articulados os princípios conceptuais e metodológicos com o interesse mostrado pela administração da empresa "X" em participar no projecto e em conhecer o lado económico dos efeitos da formação, ou seja, em saber os resultados do impacte da formação na sua performance no curto prazo, definiu-se um período de avaliação pós-formação de três meses. Durante o período de realização do curso de formação não foi efectuada qualquer avaliação ao nível do posto de trabalho e ao nível dos resultados na empresa. Operacionalmente, o modelo aplicou-se à avaliação do curso de Pintura Industrial e centra-se em duas dimensões fundamentais, o sistema de formação e os seus efeitos, no contexto da empresa seleccionada por duas componentes distintas, uma de carácter qualitativo e outra de carácter quantitativo, se bem que ambas se inter-relacionam e concorram para a avaliação global do curso de formação.

A componente qualitativa do modelo assentou na recolha e no tratamento de dados relativamente a quatro aspectos fundamentais: conformidade da acção, reacção dos formandos, aprendizagem e posto de trabalho. Globalmente, pretendia-se aferir o planeamento e a qualidade do curso versus a sua adequação ao perfil dos formandos e os conhecimentos adquiridos versus a sua aplicação no posto de trabalho. A componente quantitativa baseou-se na determinação de um conjunto de indicadores de performance previamente identificados e monitorizados e na análise do retorno do investimento realizado pela empresa na acção de formação.

A medição dos indicadores é feita através da sua evolução tendencial, nos três meses após a realização da formação, a partir de um referencial temporal, de modo a convertê-los em valores monetários quando isolados os efeitos da formação.



O cálculo do retorno do investimento, baseado nos benefícios económicos da formação e no seu custo, permitiria à empresa "X" analisar a atractividade do seu investimento, motivando a gestão de topo para o reforço deste componente fundamental do desenvolvimento dos recursos humanos. Um resultado positivo mostraria à empresa que a formação pode ter um impacte positivo e constituir uma diferença para as melhorias pretendidas em termos de competitividade.

Na figura da página anterior apresenta-se esquematicamente o modelo estabelecido para a avaliação quantitativa da formação na referida empresa.

#### Caracterização dos Níveis de Avaliação

A avaliação seguiu a estrutura proposta no design do modelo de avaliação, flexibilizando-se na medida do possível às contingências do ambiente empresarial. Assim, o modelo de avaliação contempla os seguintes níveis:

#### Nível I (Conformidade da acção)

A avaliação da conformidade da acção é realizada em duas vertentes: análise das necessidades de formação e análise do plano de formação. Foram seleccionados os seguintes indicadores de resultados que pareceram mais pertinentes para a empresa em estudo: "produção da formação", funcionamento, despesas e financiamento.

#### Nível 2 (Reacção dos formandos)

Os objectivos da avaliação a este nível incluem as reacções dos formandos ao programa de formação, nomeadamente ao nível das expectativas e dos resultados efectivos da formação.

#### Nível 3 (Aprendizagem)

O método constituiu aqui um meio específico de verificar a aprendizagem através de pré-teste e pós-teste de avaliação dos conhecimentos e da prática simulada, tendo em conta as áreas em que se esperavam mudanças nos conhecimentos, capacidades e atitudes dos formandos.

## **Nível 4** (Aplicação dos conhecimentos no posto de trabalho)

Os efeitos da formação no posto de trabalho foram acompanhados e observados através da aplicação de novos conhecimentos adquiridos, os quais se esperava viessem a ser transformados em novas/melhores competências profissionais. O método foi aplicado após a realização da acção, durante três meses, através de questionários de acompanhamento no posto de trabalho.

#### Nível 5 (Quantificação dos benefícios)

Os objectivos, a este nível de avaliação, centraramse nas variáveis de impacte na performance da empresa directamente imputáveis à acção de formação. A avaliação dos efeitos da formação no contexto empresarial foi realizada através da análise de um conjunto de indicadores de exploração definidos em conjunto com a empresa. Por seu lado, os efeitos económicos (ou de impacte) foram avaliados através da repercussão dos indicadores de exploração nos resultados do exercício (custos e benefícios).

Ainda assim, os indicadores de exploração com provável impacte da formação podem sofrer influências de outros factores (aqui designados por factores externos), o que obriga, em consequência, ao seu isolamento e à sua ponderação (por decisão final da empresa).

Impôs-se, então, identificar e avaliar esses factores através da criação de estratégias específicas nesse sentido, da monitorização do progresso da avaliação e da recolha de dados e do estabelecimento de critérios de conversão dos indicadores de impacte em valores monetários.

A estratégia seguida para o isolamento dos efeitos da formação baseou-se na comparação das médias mensais de vários indicadores em períodos de tempo distintos (11 meses de laboração antes da formação e o trimestre subsequente ao período de formação), ponderadas através de factores externos e de factores intrínsecos à própria formação. Esta estratégia era a que mais se adequava ao contexto empresarial e à tipologia de dados requeridos relativamente ao período em análise.

A conversão dos dados em valores monetários (obtidos através dos instrumentos de avaliação aplicados aos níveis 5 e 6) baseou-se, fundamentalmente, na medição dos resultados da acção de formação relativos às várias dimensões de análise (indicadores de impacte) para o período pós-formação de três meses.

## **Nível 6** (Cálculo da rentabilidade do investimento realizado em formação)

O cálculo dos custos da formação e dos benefícios tangíveis e intangíveis constituem a base da determinação da rentabilidade do investimento realizado em formação na empresa, através do indicador ROI (return on investment), o qual é utilizado correntemente para este tipo de avaliações. Este cálculo foi efectuado no final do período de avaliação. No quadro seguinte apresentam-se as bases de cálculo, que são o benefício bruto da formação e o custo da formação (investimento).

O benefício líquido resulta da diferença entre o benefício bruto e o custo. O retorno do investimento,

Cálculo do ROI	
Componente de cálculo	Valor (Euros)
I. Benefício bruto da formação	10 258
2. Custo total da acção de formação	4 570
3. Benefício líquido da formação = (1) - (2)	5 687
<b>4. ROI</b> = (3) / (2) ×100	124%

tal como derivou dos valores obtidos através dos instrumentos de avaliação adequados à empresa e outros que foram calculados com base nestes, apresenta um valor com algum significado, 124%, o que indica que além da recuperação do custo da formação a empresa tem um "lucro" correspondente a 1,24 vezes esse custo, resultante dos benefícios recolhidos pelo melhor desempenho dos trabalhadores-participantes na formação.

O período de recuperação do investimento, outra forma de analisar a atractividade de um dado investimento, é de aproximadamente 4,9 meses. Estes valores são óptimos indicadores da atractividade do investimento, mesmo quando avaliados no contexto da formação, apesar da expectativa de quem investe em formação ser a de que se consigam ganhos mais substanciais e mais rapidamente. Esta observação é reportada por vários autores que se dedicam ao estudo da avaliação quantitativa da formação: Fitz-enz (2000), Glover et al. (1999), Goldstein (1992), Moy (2001). É evidente que esta conclusão se refere a cursos de formação de índole técnica, com forte impacte potencial no processo de fabrico.

#### **Benefícios Intangíveis**

Os benefícios intangíveis manifestaram-se, nomeadamente, por maior motivação, maior satisfação e uma maior confiança na execução das tarefas, com reflexos positivos no desempenho dos ex-participantes. Embora estes benefícios não sejam imediatamente mensuráveis, no entanto podem reflectir-se em compromissos acrescidos dos trabalhadores com a organização, o que naturalmente pode conduzir a níveis de desempenho e de produtividade mais elevados. No âmbito deste estudo não se procedeu à correlação entre os benefícios intangíveis e estas duas variáveis. Não se registaram variações nos indicadores de redução de conflitos laborais nem do absentismo, assim como da capacidade de resposta ao cliente.

Conclusões

Os resultados obtidos aos diferentes níveis de avaliação mereceram a confiança da empresa, fundamentalmente devido ao modelo de avaliação utilizado, à tipologia e adequabilidade, em geral, à cultura e práticas existentes na empresa e à metodologia seguida na recolha dos dados. Foram ainda factores determinantes dessa confiança o empenhamento da equipa de avaliação e o envolvimento da empresa na ponderação dos efeitos da formação e de outros factores nos benefícios quantificados.

O mais importante, no entanto, é que ao encarar os resultados com confiança a empresa retém a motivação para continuar com o processo de avaliação quantitativa e com a reengenharia da sua formação. Ultrapassou-se, portanto, um dos aspectos mais críticos da avaliação da formação referido por vários autores, que é a falta de credibilidade dos resultados junto dos órgãos de gestão.

Sem a colaboração total das empresas, direcção e restantes trabalhadores, sem a existência de dados históricos com o mínimo de rigor, a avaliação da formação,

na sua forma e conteúdo, que foi objecto deste projecto de investigação, é uma tarefa destinada irremediavelmente ao insucesso. Esta é a conclusão final deste trabalho, mas correspondeu à primeira preocupação no espírito da equipa.

#### **BIBLIOGRAFIA**

- FIGUEIREDO, M., Desenvolvimento de Um Modelo de Avaliação Quantitativa da Formação Contínua Empresarial, Projecto de Investigação Tese não publicada, apresentada para a progressão na carreira de investigação, Lisboa, INETI, 2000.
- FITZ-ENZ, J., The ROI of Human Capital Measuring the Economic Value of Employee Performance, Nova Iorque, Broadway, AMACOM (American Management Association), 2000.
- GLOVER, R., LONG, D., HAAS, C. E ALEMANY, C., Return-on--Investment (ROI) Analysis of Education and Training in the Construction Industry, Austin, Texas, Under the Guidance of the Workforce Trust Team, 1999.
- **GOLDSTEIN**, I., "Training in Work Organizations" in M. D. Dunnette e L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, Califórnia, Consulting Psychologists Press, 1992, pp. 507-619.
- **KIRKPATRICK**, D., "Revisiting Kirkpatrick's Four level model", in *Traning & Development*, 1996, 48(1), pp. 54-59.
- MOY, J., "Showing that Enterprise Training Pays: lessons from literature", in Andrew Smith (Eds.), Return on Investment in Training — Research Readings, (Kensington Park, Austrália, NCVER — National Centre for Vocational Educational Research, 2001, pp. 35--60.
- PHILLIPS, J., Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs, Huston, Texas, Gulf Publishing Company, 1997.

MARIA MANUELA
NAVE FIGUEIREDO
Investigadora do INETI (Ph. D.)



## QREN – Qualificação dos Recursos Humanos é Aposta Estratégica

globalização dos mercados e o novo quadro concorrencial decorrente do recente alargamento da União Europeia (UE) tem vindo a acentuar algumas debilidades da economia portuguesa, designadamente em matéria de produtividade e de qualificação da sua mão-de-obra, quando comparada com a maioria dos seus parceiros comunitários e, em particular, com os novos Estados-membros da UE. Mais do que uma necessidade, a qualificação dos recursos humanos, num país que possui apenas 11% da sua população

activa com o ensino superior e cerca de 20% com o ensino secundário completo, deverá constituir para Portugal, em nosso entender, um imperativo estratégico.

O Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), que irá suceder ao III Quadro Comunitário de Apoio, é o documento de direcção estratégica e operacional dos instrumentos financeiros de carácter estrutural que apoiam a concretização de componentes importantes da política de desenvolvimento de Portugal no período de 2007 a 2013. O carácter eminentemente estratégico do QREN e dos Programas Operacionais que o compõem, bem como a sua relevância no financiamento das políticas de desenvolvimento, respeitam um conjunto de orientações políticas que visam a prossecução das seguintes prioridades estratégicas nacionais:

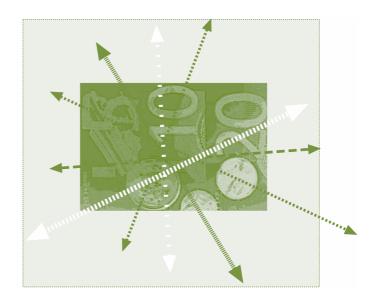
- a) Promover a qualificação dos portugueses, desenvolvendo e estimulando o conhecimento, a ciência, a tecnologia e a inovação como principal garantia do desenvolvimento do País e do aumento da sua competitividade.
- b) Promover o crescimento sustentado através, especialmente, dos objectivos do aumento da competitividade dos territórios e das empresas, da redução dos custos públicos de contexto, incluindo os da administração da justiça, da qualificação do emprego e da melhoria da produtividade e da atracção e estímulo ao investimento empresarial qualificante.
- c) Garantir a coesão social actuando, em particular, nos objectivos do aumento do emprego e do reforço da empregabilidade e do empreendedorismo, da melhoria da qualificação escolar e profissional e assegurando a inclusão social, nomeadamente desenvolvendo o carácter inclusivo do mercado de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades para todos e a igualdade de género, bem como a reabilitação e reinserção social, a conciliação entre a vida social e profissional e a valorização da saúde como factor de produtividade e medida de inclusão social.
- d) Assegurar a qualificação do território e das cidades traduzida, em especial, nos objectivos de assegurar ganhos ambientais, promover um melhor ordenamen-

to do território, prevenir riscos e, ainda, melhorar a conectividade do território e consolidar o reforço do sistema urbano, tendo presente a vontade de reduzir assimetrias regionais de desenvolvimento.

e) Aumentar a eficiência da governação privilegiando, através de intervenções transversais nos diversos Programas Operacionais relevantes, os objectivos de modernizar as instituições públicas, melhorar a eficiência e qualidade dos grandes sistemas sociais e colectivos com reforço da sociedade civil e melhoria da regulação.

#### **Orientações Financeiras**

As orientações financeiras aprovadas pelo Governo no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional privilegiam três prioridades políticas. A primeira pretende reforçar as verbas destinadas à qualificação dos recursos humanos. O Fundo Social Europeu passa a representar 37% das dotações financeiras atribuídas ao conjunto dos Fundos Estruturais, aumentando em 10 pontos percentuais a sua posição relativa face





à situação vigente no terceiro Quadro Comunitário de Apoio, que esteve em vigor entre 2000 e 2006. Assim, as intervenções co-financiadas pelo Fundo Social Europeu na educação, formação, emprego, coesão social e ciência beneficiarão de mais 1,3 mil milhões de euros do que no período de programação anterior, passando de 4,7 para 6 mil milhões de euros.

A segunda prioridade pretende reforçar as verbas destinadas à competitividade e ao crescimento sustentado da economia portuguesa. As intervenções do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) dirigidas à promoção do crescimento sustentado da economia portuguesa terão uma dotação de pelo menos 5 mil milhões de euros, repartida pelo montante de 2,7 mil milhões de euros no âmbito do Programa Operacional Temático "Factores de Competitividade" e por um valor mínimo de 2,3 mil milhões de euros a mobilizar pelos Programas Operacionais Regionais em acções de promoção da competitividade à escala dos respectivos territórios. Nestes termos, as intervenções co-financiadas pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional no âmbito dos factores de competitividade

passam a representar 65% das dotações deste fundo estrutural afectas aos Programas Operacionais temáticos, aumentando II pontos percentuais face a valores equivalentes no terceiro Quadro Comunitário de Apoio.

Finalmente, a terceira prioridade privilegiada nas orientações financeiras do Quadro de Referência Estratégica Nacional pretende reforçar as verbas destinadas aos Programas Operacionais Regionais

do Continente. Estes programas (exclusivamente cofinanciados pelo FEDER) passam a representar 55% do total do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional a mobilizar no Continente, aumentando em 9 pontos percentuais a sua importância relativa face aos valores equivalentes no terceiro Quadro Comunitário de Apoio.

De acordo com a regulamentação europeia, o período de elegibilidade das despesas co-financiáveis no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional iniciar-se-á na primeira das seguintes datas: dia da apresentação formal das propostas de Programas Operacionais à Comissão Europeia ou 1 de Janeiro de 2007.

NUNO GAMA DE OLIVEIRA PINTO
Professor e Investigador Universitário (Ph.D.)
Perito e Consultor Sénior da Comissão Europeia
(UNIV-AB/DG Relações Externas)



## O Projecto TEVAL na Avaliação de Competências de Professores e Formadores

#### Enquadramento do Projecto

O desenvolvimento económico e social da Europa tem revelado, de forma progressiva, a necessidade de abordar a questão da educação e formação na sua dimensão europeia e de forma integrada. Diversos documentos da Comissão Europeia referem esta necessidade, entre os quais a Declaração de Copenhaga e o Programa de Trabalho Educação e Formação 2010. A dimensão europeia na educação significa que "os alunos, os professores e os formadores estão conscientes da sua base cultural comum e da grande diversidade nacional e regional que partilham e que têm acesso às oportunidades que o facto de viverem na Europa lhes proporciona, em termos de emprego, cultura e de desenvolvimento pessoal" (Comissão Europeia, 2004b), a chamada Europaneidade (Europeaness) (ENTEP, 2004).

O alargamento da União Europeia (EU) aumenta os desafios, as oportunidades e a procura em termos de trabalho e de investigação em educação e formação na:

- Melhoria da qualidade da educação inicial e contínua de professores e formadores.
- Garantia da transparência entre os diferentes sistemas.
- Acreditação dos profissionais sob um enquadramento comum.
- Determinação de uma base para a mobilidade, a empregabilidade (entre diferentes contextos), a cidadania activa, a inclusão social e o desenvolvimento pessoal.

A concretização do objectivo do Conselho de Lisboa de tornar a Europa na "economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de crescimento sustentável, com mais e melhores empregos e uma maior coesão social" em 2010 (Conselho Europeu, 2000 cit. Comissão Europeia, 2004b) implica que o mercado do trabalho esteja aberto a todos. Assim, todos os sistemas nacionais precisam adaptar-se colaborativamente a um enquadramento comum de competências e de qualificações. Isto permitirá a qualquer profissional de qualquer país da União Europeia candidatar-se a um emprego num qualquer outro país da União Europeia, tendo as suas competências reconhecidas para o desempenhar.

Esta perspectiva adquire uma pertinência especial nas áreas da educação e formação, dado que podem ser entendidas num sistema único e inclusivo (sistema de Educação-Formação), em vez de sistemas separados (sistema de Educação e sistema de Formação). Este sistema integrado inclui todos os profissionais com responsabilidades no desenvolvimento pessoal, social e profissional de outras pessoas, que são genericamente mencionadas como professores e formadores.

O grupo de trabalho para o Programa Educação e Formação 2010 refere os princípios de orientação para a elaboração de um enquadramento comum (Comissão Europeia, 2004b). Entre eles, o relatório menciona a necessidade de "melhores mecanismos consultivos e avaliativos" que identifiquem as necessidades de desenvolvimento profissional e das instituições (tendo em conta que profissionais melhores fazem melhores organizações), envolvendo a colaboração de professores e formadores nos processos de tomada de decisão.

A definição de critérios comuns de avaliação do progresso alcançado é fundamental enquanto método de coordenação entre os diferentes sistemas nacionais. Esta avaliação está, simultaneamente, associada aos objectivos de qualidade das organizações de educação

e formação e às formas de participação de professores e formadores.

Os sistemas de avaliação devem exceder a sua definição enquanto esquemas de regulação processual de aferição para se tornarem em organizações flexíveis e dinâmicas, abordando o local de trabalho de cada professor/formador e fornecendo um suporte de desenvolvimento, mais do que de controlo.

A constante alteração do papel dos professores e formadores na sociedade do conhecimento é uma das razões prementes para a promoção de um enquadramento comum para a avaliação das suas competências, qualificações e resultados da aprendizagem ao longo da vida. Professores e formadores constituem os principais agentes do desenvolvimento e inovação nas práticas de educação e formação, e trabalham para um mesmo fim: a aprendizagem e o desenvolvimento integral das pessoas em todas as suas dimensões. Neste sentido, professores e formadores podem ser encarados como um grupo profissional único e podem ser designados sob o conceito comum de agentes de aprendizagem. A visão unificada dos profissionais de educação e formação demonstra a semelhança nas competências necessárias para levar a cabo as suas funções.

Até ao momento verifica-se um progresso significativo na identificação de linhas de orientação na definição de referencial comum para as qualificações e competências de professores e formadores. O Quadro Europeu de Qualificações (EQF), no seguimento do Processo de Bolonha e da Declaração de Copenhaga, está já em discussão e facilitará o reconhecimento de qualificações entre os diferentes sistemas, a mobilidade e a empregabilidade dos profissionais. Para além disso, no âmbito do Programa Educação e Formação 2010, redigiram-se os *Princípios Comuns Europeus para as Qua-*

lificações e Competências dos Professores (Comissão Europeia, 2004a). Este documento descreve um conjunto de aprendizagens e de resultados que os professores devem verificar enquanto aprendentes ao longo da vida.

No entanto, é necessário alargar a investigação, sobretudo na área da avaliação dos profissionais, uma vez que a garantia de qualidade nos sistemas profissionais não depende apenas das qualificações iniciais das pessoas, mas essencialmente dos níveis de desempenho que elas alcançam e o seu contributo para a concretização dos objectivos das organizações onde trabalham.

Neste cenário, o Projecto-Piloto Leonardo da Vinci – TEVAL: Evaluation Model for Teaching and Training Practice Competences visa fornecer caminhos para a definição de um enquadramento comum de competências práticas de ensino e formação, lançando uma base de boas práticas para as políticas europeias de avaliação.

Este projecto está a ser desenvolvido, entre 2005 e 2007, por uma parceria constituída por instituições peritas em avaliação oriundas de seis países europeus: Instituto Politécnico de Beja/Escola Superior de Educação de Beja (Coordenador Científico do Projecto) (Portugal), Instituto Univation (Alemanha), EntenteUK (Reino Unido), Centro de Investigação Pedagógica (França), Universidade de Tallinn (Estónia) e Centro Helénico de Desenvolvimento Regional (Grécia).

Os objectivos gerais do projecto TEVAL são:

- Promover um trabalho conjunto entre diferentes subsistemas educativos para o desenvolvimento de uma estratégia conjunta para a avaliação de competências de formação e ensino.
- Elaborar um modelo de enquadramento geral para esta avaliação, aplicável e adaptável a todos os educadores,

quer trabalhem no ensino primário ou secundário ou no subsistema de educação ou formação profissional.

Os actuais métodos e sistemas foram, em grande medida, elaborados e implementados independentemente uns dos outros e dificilmente se podem unir ou combinar. Embora um conjunto de princípios europeus não possa substituir o trabalho realizado a nível nacional, regional e sectorial, este

- introduz um elemento adicional que contribui para unir abordagens em diferentes níveis e contextos;
- fortalece a comparabilidade das abordagens actuais;
- contribui para o desenvolvimento a longo prazo de abordagens baseadas na qualidade, para a identificação, avaliação e reconhecimento das competências de práticas de ensino e formação.

No sentido de tornar a experiência-piloto uma abordagem pertinente e concisa, para cada contexto da parceria foi proposto um alargamento do projecto à participação de consultores externos, constituídos por entidades regionais com intervenção directa nos sistemas de Formação e Educação.





Em Portugal, a parceria regional é constituída pela Delegação Regional do Alentejo do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e pela Direcção Regional de Educação do Alentejo (DREA).

As parcerias regionais assumem um papel de suma importância na prossecução das tarefas planeadas no âmbito do projecto, uma vez que as entidades externas medeiam as relações e facilitam os contactos com os profissionais (professores e formadores). Além disso, os parceiros regionais são tidos como especialistas nos domínios de Educação e Formação, numa lógica de partilha de conhecimentos e experiências, e possíveis utilizadores do modelo a desenvolver.

Ao IEFP, organismo público responsável genericamente pela execução das políticas de Emprego e de Formação Profissional definidas e aprovadas pelo Governo, compete, especificamente, a certificação de formadores, uma vez que é a entidade certificadora na área da Educação/Formação, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional.

Este organismo gere uma Bolsa Nacional de Formadores, concebe e consolida referenciais de base para a formação pedagógica inicial que possibilita o acesso ao Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Formador/a – Competência Pedagógica, bem como referenciais de formação contínua que permitem a renovação do mesmo. Ainda neste âmbito, o Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF), estrutura central do IEFP, tem por missão contribuir para a elevação da qualidade da formação através da formação pedagógica dos principais agentes da formação, introduzindo factores de inovação e metodologias de intervenção desses profissionais que possam conduzir a uma maior adequação aos diversos públicos, natureza de conteúdos, competências e modalidades de formação. O CNFF desenvolve, anualmente, um Plano de Formação destinado aos formadores internos e externos que trabalham na Rede de Centros de Formação de Gestão Directa e Participada, aberto a outros formadores, professores e técnicos envolvidos na educação e na formação profissional.

Neste contexto, o IEFP constitui-se como um parceiro privilegiado para a abordagem das competências profissionais dos formadores e na contribuição para a elaboração da metodologia de avaliação adaptada ao seu contexto de trabalho.

Por seu lado, a Direcção Regional de Educação do Alentejo é um organismo desconcentrado do Ministério da Educação que visa garantir a execução das políticas educativas através da coordenação, apoio e controlo dos prestadores directos no âmbito do sistema educativo, ao nível do ensino não superior.

A missão desta entidade abrange três pontos essenciais de acção:

 Apoio e informação aos utentes e aos agentes do sistema educativo.

- Orientação e coordenação do funcionamento das escolas do ensino não superior.
- Articulação entre os diversos agentes regionais e nacionais com responsabilidades no âmbito da educação.

A funcionar desde 1987, a DREALE tem vindo a constituir-se um importante elo de ligação entre os or-

ganismos centrais e as escolas, acumulando um valioso capital de experiência no contacto acentuado com as diferentes comunidades educativas.

O seu papel nesta parceria relaciona-se com a vocação para a coordenação das acções, recursos e estruturas vinculadas ao ensino na região, assumindo um papel fundamental na discussão da qualidade da oferta

#### **PARCEIROS:**

#### Instituto Politécnico de Beja Escola Superior de Educação de Beja

O Instituto Politécnico de Beja (IPB) é uma instituição de ensino superior, criada em 1987, que visa proporcionar aos seus alunos uma sólida formação científica, técnica e cultural, desenvolvendo as suas capacidades de inovação e de análise crítica, sem descurar a dimensão social, cívica e humana da sua formação académica.

A Escola Superior de Educação de Beja integra o IPB desde a sua fundação e está vocacionada sobretudo para a formação inicial, complementar e contínua de professores e educadores, ao nível cultural, científico, técnico e profissional.

www.ipbeja.pt www.eseb.ipbeja.pt ssaude@eseb.ipbeja.pt cnrodrigues@eseb.ipbeja.pt vcarioca@eseb.ipbeja.pt

#### **Univation - Institut fur Evaluation**

O Instituto Univation, com sede em Colónia na Alemanha, é uma entidade especialista na área da investigação em avaliação, assim como em formação e consultoria no campo da avaliação. A variedade metodológica e a orientação multidisciplinar são as principais características do Univation, criado a partir da Universidade de Colónia. O Instituto também assume um papel activo na German Evaluation Society (DeGEval) e na European Evaluation Society (EES).

www.univation.org sandra.speer@univation.org katja.harich@univation.org

#### **ENTENTE UK**

A ENTENTE UK (Exchange Network for Training and Enterprise) tem sede em Birmigham (Inglaterra). Esta empresa opera desde 1993 para organizações governamentais e departamentos europeus, para além de outras instituições do sector privado. Também tem estado envolvida no desenvolvimento de infra-estruturas educativas por toda a Europa. A equipa da ENTENTE UK é altamente qualificada para o design, desenvolvimento e gestão na educação vocacional e na formação. Na área da formação é uma entidade que certifica a qualidade dos programas de formação de formadores.

www.entente.uk.com Ententeuk@aol.com

### Western Greece Development Center (WEGRE)

O WEGRE é uma organização grega sem fins lucrativos, estabelecida em Patras desde 1992. O WEGRE tem experiência na criação de infra-estruturas para a participação de empresas em programas europeus e na preparação de programas comuns de formação tecnológica inicial e contínua. As suas principais áreas de actividade são a preparação e o desenvolvimento de programas para a formação inicial contínua, a criação de um ambiente propício para a participação de empresas em programas europeus e a criação de linhas estáveis de colaboração entre o mercado de trabalho e as universidades.

www.wegre.org ngeorg@wegre.org

#### Centre International d'Études Pédagogiques (CIEP)

Criado em 1946, o CIEP contribui para o desenvolvimento da cooperação internacional na educação, sob a tutela do Ministério Francês da Educação e do Ensino Superior. Os seus objectivos giram em torno de dois domínios principais: as línguas e a educação, nomeadamente a engenharia educativa e a cooperação internacional.

www.ciep.fr eppstein@cr2i.com a.kokosowski@wanadoo.fr

#### Tallinn Pedagogical University

A Universidade de Tallinn (TU) tem sido a promotora de novas ideias educacionais e o centro de formação de professores na Estónia desde há mais de 80 anos. Actualmente, esta universidade é a referência central para a investigação e a formação em Tallinn, realizando actividades tanto na área da formação de professores como no desenvolvimento de programas em humanidades, ciências, desporto e artes.

www.tpu.ee loogma@tpu.ee educativa e das práticas dos professores, podendo contribuir com uma descrição real das necessidades e exigências a esse nível.

A relevância da parceria será plenamente visível aquando da implementação dos diferentes pacotes de actividades no Projecto TEVAL, definidos como:

- I. Inventário e análise das abordagens nacionais existentes em relação à avaliação do ensino e formação, definindo os segmentos de mudança crítica, os pontos fortes e fracos dos sistemas. Este primeiro pacote de trabalho resultou num relatório transnacional onde se sistematizaram as questões relacionadas com os requisitos mínimos de entrada e certificação de professores e formadores; papel e objectivos da avaliação; enquadramento legal da avaliação de professores e formadores em cada contexto da parceria; avaliação contínua voluntária; pontos de partida para um enquadramento comum de avaliação de professores e formadores.
- 2. Definição específica das finalidades e objectivos da avaliação das competências de ensino e formação, tendo em conta a necessidade e pertinência de um modelo, o papel da avaliação como factor de desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional e a definição dos padrões de qualidade.
- 3. Definição do modelo de avaliação, especificando os critérios de avaliação, as dimensões e indicadores, os processos (fontes e instrumentos) a adoptar para a recolha de informação. Para além disso, a equipa desenvolverá materiais de avaliação que servirão de suporte ao enquadramento geral (guia de avaliação).

- 4. O modelo inovador de avaliação de competências profissionais de professores e formadores será validado através de um estudo de survey, no qual participarão diversos especialistas e deciders envolvidos na análise crítica e construtiva do modelo.
- 5. Avaliação da experiência prática e teórica desenvolvida, revisão do módulo de acordo com os resultados da avaliação e disseminação a nível regional, nacional e europeu.

No final do projecto, a parceria espera ter contribuído para uma melhor compreensão sobre os pressupostos e procedimentos da avaliação de competências dos profissionais de educação e formação tendo por base um modelo único construído e validado numa perspectiva transnacional, que decerto constituirá um instrumento de referência para a melhoria da qualidade do ensino e da formação na Europa.

#### VITO CARIOCA

Escola Superior de Educação de Beja; vcaroica@eseb.ipbeja.pt

#### **SANDRA SAÚDE**

Escola Superior de Educação de Beja; ssaude@eseb.ipbeja.pt

#### **CLARA RODRIGUES**

Escola Superior de Educação de Beja; cnorodrigues@eseb.ipbeja.pt SANDRA SPEER

#### Univation, Institut fur Evaluation; sandra.speer@univation.org

**KATJA HARICH** 

#### Univation, Institut fur Evaluation; katja.harich@univation.org

**TERRENCE PUGH** 

#### Centre International d'Etudes Pédagogiques; rudowski@cr2i.com

KRISTA LOOGMA

Tallinn University; loogma@tpu.ee

#### RIIN HIIEVÄLLI

Tallinn University; riin.hiievali@ut.ee

#### **NICOLE GEORGOGIANNI**

Hellenic Regional Development Centre; ngeorg@hrdc.org.gr

#### **ALAIN KOKOSOWSKI**

EntenteUK; Ententeuk@aol.com

#### JEAN CLAUDE DUFRESNE

Centre International d'Etudes Pédagogiques

### Ferramentas de Formação em Ambiente Internet

O podcast è basicamente um conjunto de ficheiros em formato digital com distribuição via Internet. Os ficheiros são descarregados com um programa como o lTunes, que permite a sua audição bem como a transferência para um equipamento portátil que suporte os ficheiros descarregados.

A portabilidade, a possibilidade de serem ouvidos em qualquer lugar bem como as vezes necessárias, ao contrário das normais emissões de conteúdos que são limitadas a um friso temporal, tornam-nos um dos meios de distribuição de conteúdos mais consentâneos com a vida moderna.

Outra grande mais-valia desta tecnologia é que ao subscrever um podcast, por exemplo com o programa lTunes, sempre que for colocado um novo conteúdo é imediatamente listado graças à tecnologia RSS (Real Simple Syndication), podendo decidir ou não pelo seu download. Ao ligarmos o equipamento MP3 ao computador é feita a sincronização entre o programa e o equipamento, sendo os conteúdos automaticamente transferidos para este.

A maioria dos podcasts é grátis e os ficheiros, graças às tecnologias de compressão, não são demasiado pesados.

## **PODCASTING**

termo *Podcasting* tem origem no *i'pod* da Apple. O *i'pod* é um leitor de áudio e vídeo digital portátil, que desde que apareceu não só se tornou líder do mercado como a referência mundial deste tipo de equipamentos. Estes leitores permitem o armazenamento de ficheiros de dados, transferidos a partir de um computador para audição ou visualização posterior.

Este termo rapidamente deixou de estar relacionado só com o *i'pod* mas também à combinação de programas e equipamentos que permitem o *download* de ficheiros para mais tarde serem visualizados ou ouvidos consoante a disponibilidade do utilizador.

Uma das causas do *boom* dos *podcasts* deve-se em grande parte à facilidade de utilização e de publicação dos conteúdos. O primeiro passo para aceder a estes conteúdos é subscrever um *podcast* com um programa

apropriado. Imediatamente após a subscrição aparecem todos os artigos disponíveis, podendo o *download* ser activado de forma manual ou automática.

A sua organização é semelhante à dos *blogs*, sob a forma de artigos organizados cronologicamente. Cada artigo tem um resumo acerca do seu conteúdo para que possamos ter uma ideia da sua pertinência antes de fazermos o *download*. O ficheiro correspondente pode ser de áudio em formato MP3, vídeo em formato MPG4 e PDF.

A criação de um *podcast* implica a concepção do conteúdo, a sua adequação ao formato necessário e a disponibilização *on-line*.

Os podcasts são cada vez mais ricos e com um aspecto cada vez mais profissional. A temática vai desde a política à educação e são organizados por temas, em directórios acessíveis a partir do programa que utilizarmos para leitor de podcasts. Já há programas de cooperação entre fabricantes como a Apple e universidades de forma a que os conteúdos das aulas fiquem imediatamente disponíveis on-line através desta tecnologia. Há muitas experiências deste novo meio de distribuir informação e, consequentemente, conhecimento nos vários níveis de ensino e formação. A possibilidade de disponibilizar conteúdos áudio, vídeo e PDFs de forma a que os destinatários possam rever quantas vezes as necessárias, no local que quiserem e usando os seus equipamentos geracionais é um passo à frente em relação a todo o conhecimento que é transmitido oralmente na sala de formação ou distribuído sob a forma de documentação impressa. Os novos meios de armazenamento e visualização de documentos digitais serão um dos futuros meios auxiliares e mediadores do processo ensino/ aprendizagem das gerações mais novas.

#### **TUTORIAL**

Neste artigo vamos ter três tutoriais. O primeiro destina-se ao subscritor de *podcasts* – como se pode procurar e subscrever um *podcast*; o segundo e o terceiro destinam-se aos autores – respectivamente, como criar um artigo áudio e como proceder à sua publicação *on-line*. Mas antes de mais é necessário um programa leitor de *podcasts*. Nestes tutoriais todas as soluções são gratuitas, basta apenas possuir uma ligação à Internet, um computador e um micro. Todos os *links* necessários estão no capítulo "Links Úteis".

#### Seleccionar e subscrever um podcast

Neste tutorial vamos ver três hipóteses de como subscrever um *podcast* – navegando através do sistema de classificação, através do motor de busca e inserindo o endereço manualmente.



**Hipótese 1:** Seleccionar um *podcast* pelo sistema de navegação *Browse* 

- 1 Se não estiver já seleccionado, clique em lTunes Store.
- Seleccione o tipo de conteúdo que pretende, neste caso podcasts.
- 63 Mais à direita, clique em Browse.



Hipótese I: Janela de navegação

- Verifique a directoria.
- 2 Vá navegando através das categorias e subcategorias.
- 3 Decida qual o podcast que pretende; se der um duplo clique pode ouvir a última entrada.
- Clique na seta para seleccionar.



#### Hipótese I: Janela de subscrição

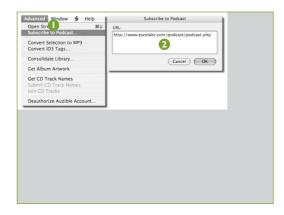
- Verifique a directoria.
- 2 Elementos identificadores do podcast.
- Quais os objectivos e conteúdos esta leitura pode permitir avaliar se é o conteúdo que procuramos.
- 4 Botão de subscrição.



Hipótese 2: Seleccionar um podcast usando o motor

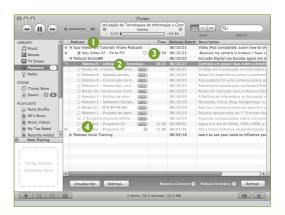
#### de busca Power Search

- Verifique a directoria.
- 2 Defina os critérios de busca.
- 3 Elementos identificadores do podcast.
- 4 Botão de subscrição.



**Hipótese 3:** Subscrever a partir de um endereço conhecido

- Seleccione a opção Subscribe to podcast do menu Advance.
- 2 Escreva ou cole o endereço pretendido e prima OK.



#### Interface do programa ITunes após uma subscrição

- Indicação no nome do podcast, última data de actualização e descrição.
- Ficheiro de som já transferido para o nosso computador e em leitura.
- 3 Ficheiro de vídeo já transferido.
- 4 Ficheiro em fase de transferência.

#### Criar um ficheiro áudio

Apesar de, como já vimos, um *podcast* poder alojar mais do que um tipo de ficheiro, neste caso concreto vamos ver como criar um ficheiro de áudio: fazer a captura, editá-lo, comprimi-lo e indexá-lo.

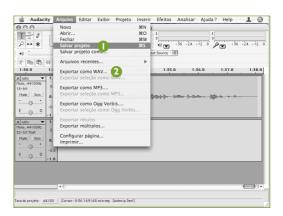
O programa que vamos utilizar é o Audacity, um dos mais usados para fazer captura e edição de som amador, não só por ser gratuito mas também devido à sua flexibilidade e potencialidades. Apesar de ser um programa de fácil utilização, dê uma vista de olhos às instruções que estão no menu ajuda.

Antes de iniciarmos o trabalho temos que ter um computador equipado com um microfone e o programa descarregado e instalado (ver *links*).



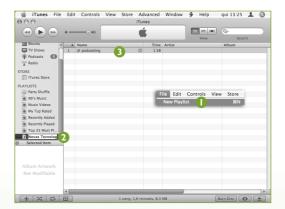
#### Interface do programa Audacity

- Barra de ferramentas: selecção, envelope, desenho, zoom, mover, contextual.
- Botões de comando; início, tocar, gravar, pausa, parar, final.
- 3 Opções de mistura de áudio.
- 4 Representação gráfica das faixas de áudio.



Ao finalizar o projecto guarde sempre o ficheiro de duas formas:

- Guarde o ficheiro no formato do programa, para o poder reeditar a qualquer altura.
- Exporte para o formato WAV para guardar o ficheiro sem perda de qualidade do som.



De volta ao *ITun*es vamos comprimir e preparar o ficheiro para que possa ser posto *on-line*:

- Por uma questão de organização vamos criar uma playlist para os nossos podcasts. Para isso seleccionamos a opção New Playlist do menu File.
- 2 Atribuímos um nome elucidativo à playlist criada.
- Com a playlist seleccionada arrastamos o ficheiro WAV criado para dentro dela.



Configurar as preferências para a conversão e atributos de compressão em MP3:

- Seleccionar a opção Preferences do menu ITunes, no sistema operativo Mac OSX, do menu Edit, no sistema operativo Windows.
- 2 Seleccionar o separador Advanced.
- 3 Seleccionar o separador Importing.
- 4 Seleccionar a opção MP3 Encoder.
- 6 Seleccionar a opção Custom.
- 6 Seleccionar 64kbps como rácio de bites.
- Seleccionar 22.050khz como rácio de frequência de som.
- 8 Seleccionar som para mono.
- O Validar em OK.
- n Validar em OK.



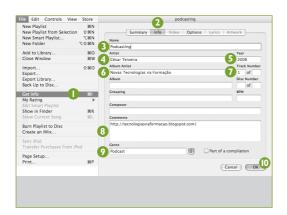
Comprimir o ficheiro em formato WAV para MP3:

- 1 Com a playlist criada seleccionada.
- 2 Seleccionar o ficheiro adicionado.
- Com o botão do lado direito do rato seleccionar
   Convert Selection to MP3.



Aceder aos atributos do ficheiro MP3 convertido:

- 1 Seleccionar a Library Music.
- 2 Identificar o ficheiro. Há dois com o mesmo nome; é o de baixo, seleccioná-lo.
- Com o botão do lado direito do rato escolher a opção
   Get Info.



Em seguida vamos completar o preenchimento dos atributos do ficheiro:

- Com o ficheiro da playlist seleccionado, clicar na opção
   Get Info do menu File.
- 2 Seleccionar o separador Info.
- 3 Atribui ou manter o nome do ficheiro.
- Inserir o nome do autor.
- 6 Ano de criação.
- 6 Nome do podcast.
- Veste caso, como são artigos que não fazem parte de um conjunto pré-definido é I.
- 3 Nos comentários inserir a descrição do ficheiro o mais explícita possível e o endereço do site em que se encontra.
- 2 Tipo de ficheiro, neste caso Podcast.
- n Validar em OK.

#### LINKS ÚTEIS

Leitor de podcasts - lTunes:

http://www.Apple.com/ITunes/download/

Leitor de podcasts - Juice:

http://juicereceiver.sourceforge.net/download/index.php

Criar conteúdos áudio - Audacity:

http://audacity.sourceforge.net/download

**Tutorial Audacity:** 

http://www.how-to-podcast-tutorial.com/17-audacity-tutorial.htm

#### **VANTAGENS**

- Acesso a grandes quantidades de conteúdos gratuitos.
- Fácil subscrição e actualização automática.
- Disponibiliza informação áudio e vídeo de forma fácil e gratuita.
- A facilidade na criação e disponibilização dos conteúdos.

#### **DESVANTAGENS**

- Sendo um meio sem controlo, não há garantia da veracidade dos conteúdos.
- Não há controlo da natureza dos materiais publicados.
- Para criar conteúdos complexos tem que se ter um bom equipamento informático.
- Alguns podcasts podem ter bastante informação; se tiver um acesso lento o download pode demorar bastante tempo.

#### GLOSSÁRIO (FONTE WIKIPEDIA)

**Blogs ou WeBlogs** – Página da Internet cujos conteúdos são organizados cronologicamente.

 $\ensuremath{\textit{Browse}} - \ensuremath{\mathsf{Op}} \varsigma \ensuremath{\mathsf{a}}$  que permite navegar numa directoria para procurar um ficheiro.

**Download** – Transferência de dados de um computador remoto para um computador local.

Feed - Lista de actualização de conteúdos de uma site ou blog.

Link ou Hiperlink – Referência num documento a outro documento.

MP3 – MPEG Layer 3, método de compressão de ficheiros áudio.

MP4 - MPEG Layer 4, método de compressão de ficheiros vídeo.

On-line — Estar ligado, ou um conteúdo estar disponível na Internet. PDF — Portable document format, formato desenvolvido pela Adobe que permite descrever documentos que contenham texto, gráficos e imagem. Playlist — Conjunto de ficheiros áudio agrupados por preferência.

 ${\it Podcast}$  — Forma de publicação de programas que permite aos utilizadores acompanharem a sua actualização.

Post - Artigo colocado num blog.

Rss – Linguagem que permite que os subscritores de feeds, de um determinado site, vejam as respectivas actualizações.

**Tutorial** – Programas ou textos que ensinam passo a passo como determinada coisa funciona.

**WAV** – *Waveform audio format*, formato áudio da Microsoft para utilização em computadores.

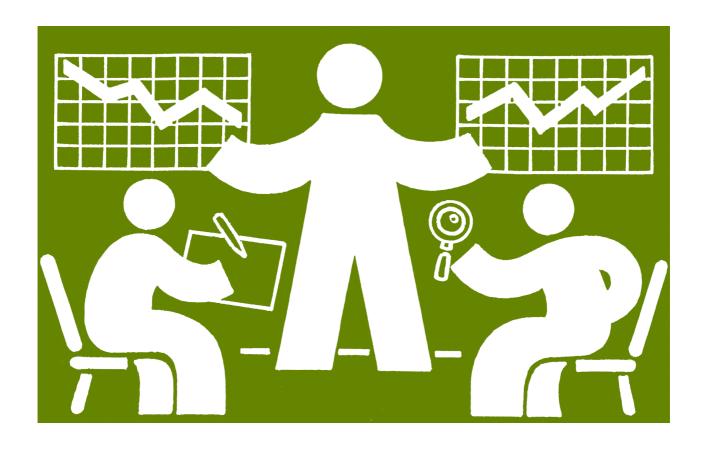


# O Levantamento das Necessidades de Formação – A Entrevista

a óptica do aperfeiçoamento profissional o levantamento de necessidades de formação consiste na recolha de informações utilizando instrumentos metodológicos adequados à mensuração e representação documental das disfunções de desempenho/problemas de organização. Visa a execução posterior de intervenções formativas (acções, projectos, planos) e a implicação da organização na respectiva

execução. Em termos práticos, trata-se de estabelecer uma relação entre as exigências de desempenho, postas pelas diversas actividades desenvolvidas, e a forma como são desempenhadas, visando-se a determinação de disfunções que possam ter uma solução formativa.

Apesar de este conceito ter uma formulação simples, na prática não o é. O levantamento de necessidades encerra uma das fases mais frágeis do processo de



formação, aquela em que o tecnicismo e a experiência são mais exigentes, particularmente implicando capacidades de discernir causas de efeitos e o que pode ter solução formativa daquilo que deverá ter outras. Não é fácil distinguir um diagnóstico apressado de um resultante do trabalho mais envolvente, realizado junto de observadores qualificados, muitas vezes renitentes em fornecer a um interlocutor desconhecido análises e informações pormenorizadas sobre questões críticas.

O objectivo do levantamento aqui subjacente é a determinação das necessidades de aperfeiçoamento dos trabalhadores e quadros, activos numa dada organização, empresa ou organismo público, produtor de bens ou servicos.

#### O inquérito à organização e suas fontes

Existem de facto algumas técnicas de diagnóstico de necessidades de formação, algumas expeditas e usadas, por exemplo, em metodologias como o "diagnóstico rápido", em que a observação pode ser uma fonte de informação relevante. Aqui, a noção do rendimento dos serviços adquirida, directamente, nas visitas ou consultas ao seu funcionamento é relevante e possibilita, particularmente aos técnicos internos que vivem diariamente a organização, criar uma noção das fragilidades de funcionamento. No entanto, este conhecimento directo não deve ser utilizado como fonte essencial das conclusões da análise, mas para orientação da investigação para os pontos que se percebam, nesse contacto, mais sensíveis.

O inquérito à organização é conduzido e assenta fundamentalmente em entrevistas e na aplicação de questionários.

As entrevistas e os questionários dirigem-se aos "observadores qualificados". Estes são as chefias dos serviços a analisar, os técnicos, ou profissionais, cuja opinião e informação se considere interessante e que sejam indicados por aqueles. Estão particularmente nestas condições os técnicos de áreas críticas, pelo desempenho ou pelo reflexo da sua acção e, também, pela visão dos serviços, ou pelo conhecimento do desempenho e dos seus problemas.

No que respeita a grandes organizações existe o recurso normal a mais do que uma fonte por levantamento. Apesar de não haver uma metodologia única, ou visivelmente predominante, são claramente privilegiadas as consultas às direcções e hierarquia, complementarmente à determinação pelos departamentos de recursos humanos a partir de diversos indicadores e das fontes de informação referidas.

De facto, e compreensivelmente, a recolha de informação junto das chefias parece ser uma das fontes mais utilizadas para recolha de informação no levantamento de necessidades de formação. Os próprios trabalhadores parecem constituir, também, uma fon-

te vulgar (em entrevistas e, ainda, em questionários), mas menos utilizada que aquela. As fontes documentais de diversos tipos são, também, utilizadas, com frequência variável, predominando nestas o recurso a "documentos com orientações estratégicas".

As entrevistas e os questionários dirigem-se aos "observadores qualificados". Estes são as chefias dos serviços a analisar, os técnicos ou profissionais, cuja opinião e informação se considere interessante e que

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Cruz, Jorge Valadas Preto, Formação Profissional em Portugal, Lisboa, Edições Sílabo, 1998, p. 131.

sejam indicados por aqueles. Estão particularmente nestas condições os técnicos de áreas críticas, pelo desempenho ou pelo reflexo da sua acção e, também, pela visão dos serviços ou pelo conhecimento do desempenho e dos seus problemas.

Neste artigo vamos apenas centrar-nos na aplicação das entrevistas.

O planeamento do inquérito exige a análise das metodologias utilizáveis em função das características da organização a investigar. Em geral, o esquema de desenvolvimento do inquérito implica que as entrevistas se devam realizar segundo uma sequência lógica, de acordo com o desenvolvimento do trabalho. Para tal, pode estudar-se o organigrama e o quadro de pessoal, confrontando os diversos departamentos com o efectivo das diversas profissões.

Como indicações gerais deve considerar-se que o inquérito se desenvolve:

 No conjunto da organização, descendo até ao nível dos serviços de base.

 Em primeiro lugar entrevista-se a direcção de topo e directores de cada departamento. Depois, chefias e quadros e observadores qualificados.

 Entrevista-se do topo à base, mais isoladamente em cima e mais colectivamente em baixo.

#### A execução das entrevistas

A realização de entrevistas a dirigentes, e outros observadores qualificados, visa a análise dos projectos de mudança, a identificação de situações e déficites de desempenho, o deficiente exercício de actividades, a identificação de problemas e seus sintomas, dificuldades

e "disfunções" sensíveis ao nível da organização, quebras de produtividade mais evidentes e obstáculos à formação.

#### As entrevistas podem ser:

Isoladas ou realizadas individualmente, com um observador qualificado de cada vez. As entrevistas isoladas podem ser estruturadas ou não estruturadas. As primeiras assentam numa listagem de questões previamente preparadas e que devem procurar a pesquisa de debilidades de desempenho a partir da análise do quadro de profissões e profissionais do serviço. Essas perguntas são mais expectáveis e apontam para a identificação, nesse quadro, dos desempenhos frágeis (identificados em termos grupais e não individuais) e do seu conteúdo e efectivo abrangido. Já as entrevistas não estruturadas assentam essencialmente na pesquisa, menos previsível, de problemas e respectivo diagnóstico de necessidades que relevam deles.

Em grupo, com várias chefias e/ou chefias e colaboradores, que a chefia propõe e deve convocar. As entrevistas em grupo realizam-se pela reunião de um conjunto de observadores qualificados para análise das deficiências de desempenho localizadas num serviço ou con-





junto de profissões e actividades. O debate que daqui resulta pode prolongar-se por algumas horas e permite ventilar essencialmente problemas cuja solução pode ter expressão formativa.

Sempre que possível a entrevista deve ser realizada por dois entrevistadores, fazendo um as perguntas e disponibilizando-se o outro para tirar notas.

Podem também utilizar-se outras técnicas de exploração das entrevistas de grupo para determinação de causas dos problemas, elaboração de propostas de acção, projectos ou processos especialmente complexos e, ainda, apesar de não habitual, utilizar o *brainstorming*, o "consenso pericial" ou o método Delphi.

A utilização destas últimas técnicas pressupõe o seu domínio pelos entrevistadores e a sua aceitação pelos entrevistados.

Na realização de uma entrevista sugerem-se as seguintes etapas:

#### I) Preparar a entrevista

Reanalisa-se previamente a actividade do serviço feita com base num pré-diagnóstico da organização em causa já realizado anteriormente e elabora-se um guião que possa orientar o decurso da entrevista. Deve, neste

estudo, focar-se a organização, a estrutura, a qualificação/desempenho e os projectos conhecidos. Seleccionam-se os tópicos sobre que interessa ter a opinião do entrevistado.

Solicitam-se as entrevistas às chefias acima do entrevistado e, se não for entrevista isolada, deixa-se a este a decisão sobre quem deve estar presente, sugerindo-se o alargamento para que as pessoas que nos interessam que estejam nela.

Avisam-se previamente as pessoas a entrevistar, depois de o solicitar à sua chefia, ou convocam-se através desta informando-as do objectivo da entrevista.

#### 2) Realizar a entrevista

Realiza-se a entrevista, sempre que possível, no local ou próximo do trabalho do entrevistado, porque isso permite a observação directa do ambiente.

Inicia-se a entrevista pela clara informação dos seus objectivos. O entrevistador deve colocar o entrevistado à vontade, dando-lhe atenção e fazendo sentir a importância da sua colaboração para o resultado do estudo e para a organização. Deve mostrar-se atento, interessado e neutro.

Desenvolve-se a entrevista formulando as perguntas em função do estudo prévio realizado e definindo a sua sequência.



Um objectivo inicial essencial é estabelecer uma boa relação com o entrevistado, devendo, pela atitude, procurar a sua confiança. Esta é absolutamente essencial nestes trabalhos, devendo, para tal, ser rigorosamente sublinhada (e respeitada) a confidencialidade.

É importante, para se ter uma noção da abertura à formação e do clima do serviço, perceber a atitude do entrevistado, dos colegas, o ambiente, o seu grau de organização, etc.

Deve-se ser franco, despretensioso e sóbrio, evitando uma atitude sobranceira. Não devem dar-se sugestões ao entrevistado, nem criticar algum aspecto do seu trabalho.

Mas deve tornar-se evidente a não ingenuidade do entrevistador e sublinhar a importância para a empresa, e os próprios, da qualidade das respostas<sup>2</sup>.

Deve-se procurar que a relação estabelecida na entrevista permita e induza posteriores contactos.

Deve-se, ainda, e em todas as circunstâncias, adoptar sempre a postura de defesa dos interesses da organização.

Pode começar-se por analisar o trabalho do serviço (o serviço no seu conjunto e o seu processo produtivo) e, depois, as actividades de cada grupo profissional, com maior atenção para aqueles que se considerem mais problemáticos.

Para se estimular a intervenção dos entrevistados deve adoptar-se uma atitude de questionamento (amigável), evitando juízos e utilizando preferencialmente as perguntas:

- Porquê?
- Como?
- Explique lá...

## Exemplo de entrevistas na empresa X, serviço V

Na empresa X foi indicado como uma das áreas interessantes o serviço V. Aí, a opção pelas entrevistas resultou do número reduzido de "assistentes de vendas", profissionais que constituíam o grosso do serviço. Apesar disso o efectivo não aconselhava a realização de questionário. As chefias consideraram, também, não haver aqui problemas muito sensíveis de desempenho. Como não havia descrição de funções a entrevista orientou-se para a análise do trabalho dos "assistentes de vendas" e, após isso, para a identificação, item a item, das deficiências de desempenho que se verificavam na generalidade dos trabalhadores. Realizaram-se, na sequência da entrevista às chefias, entrevistas a três assistentes de vendas por elas indicadas o que permitiu aferir a informação dada pela hierarquia e especificá-la nalguns casos com mais pormenor.

Uma pergunta facilitadora da abordagem é a inquirição sobre a última situação difícil que teve: — Qual foi a última situação difícil de que se lembra?

É importante analisar as diferenças entre os desempenhos pretendidos e os realizados, ou seja, entre o desempenho desejado e o real, identificando as causas de disfunções, nomeadamente:

- A identificação de componentes críticos, desempenhos, ou conhecimento deficientes, ou em falta.
- Análise dos problemas (atrasos, trabalho ineficiente, paragens, faltas de material, absentismo, etc.) partindo

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Foddy, William, Como Perguntar, Oeiras, Celta, 1996, p. 140.

de situações concretas para a análise das causas, sem juízos de valor. Investigar as causas dos problemas, em geral, separando o que é necessidade de formação do que tem outras origens (organização, falta de meios, gestão, etc.).



 Analisar as reclamações sobre o funcionamento interno e as relações entre departamentos, evitando tomar posição sobre conflitos mas identificando problemas de mau entrosamento dos serviços.

#### 3) Encerrar a entrevista

Devem-se recolher outros relatórios e documentos sobre o serviço, que ajudem a esclarecer os problemas e as suas causas e a completar o relato posterior da reunião.

Deve-se tomar notas, preparando o relato da reunião e as respectivas recomendações. Deve-se, também, promover consensos sobre os pontos em análise, estimulando a formulação de propostas concretas e precisas.

Deve-se fazer, no fim da reunião, uma síntese verbal das conclusões retiradas para as confirmar com o entrevistado. Dessas conclusões, e sugestões, deve-se fazer uma síntese escrita ou "relato". Este serve para sistematizar o diagnóstico e as conclusões.

Posteriormente, para consolidar a análise efectuada, envia-se cópia da síntese para conhecimento do entrevistado, ou volta-se a reunir com ele, apresentando-se-lhe as conclusões.

#### **B**IBLIOGRAFIA

Boisladelle, Henri Mahe, Gestion de ressources humaines dans les PME,

Bütcher, Karin, "Algumas regras para a definição das necessidades de qualificação das empresas"; in: Formação Profissional; Revista Europeia, N.º 16, Janeiro-Abril de 1999/1, Salónica, Cedefop.

Cardim, José Casqueiro, Formação Profissional: Problemas e Políticas, Lisboa, ISCSP, 2005.

Foddy, William, Como Perguntar, Oeiras, Celta, 1996.

Inquérito às Necessidades de Formação Profissional do DETEFP/ Ministério do Trabalho.

Loureiro, Helder, "Análise de trabalho como técnica de diagnóstico de necessidades de formação", in: *Diagnóstico de Necessidades de Formação Profissional*, Lisboa, IEFP/CNFF e outros, 1990.

Meignant, Alain, A Gestão da Formação, Lisboa, D. Quixote, 1999.

Milan, Kubr e Joseph Prokopenko, Les besoins de formation au management, Genéve, Edição do BIT, 1991.

Miranda, Rosária; Cardim, José Casqueiro; Manual de "Políticas de Formação e Desenvolvimento", Lisboa, ISCSP, 2000.

Pain, Abraham, Cómo realizar un proyecto de capacitación, Buenos Aires, Granica, 1990, p. 102.

Vincent, Charles, Formation, relais de la stratégie d'entreprise, Paris, Editions d'Organisation, 1990.

**JOSÉ C. CARDIM** Técnico Superior Consultor do IEFP Doutorado em Sociología



## A Importância do FSE para Portugal

A intervenção do FSE no espaço nacional assume como vector estratégico a importância do investimento nas pessoas e, como objectivos centrais, a elevação do nível de qualificação dos portugueses, a promoção do emprego e a coesão social.

## O desafio da educação e da qualificação dos portugueses

O reforço da educação e a elevação do nível de qualificação da população portuguesa assume e continuará a assumir uma particular centralidade no quadro das prioridades estratégicas e das políticas públicas para o desenvolvimento do País nos próximos anos. Com efeito, só com uma aposta forte e decidida na valorização do nosso potencial humano Portugal estará em condições de enfrentar os desafios crescentes inerentes à globalização e de construir uma sociedade mais coesa e solidária.

Neste quadro, importa sublinhar o papel desempenhado pelo Fundo Social Europeu, cujo apoio tem sido decisivo para a implementação das políticas nacionais dirigidas, designadamente, à educação e à qualificação dos nossos recursos humanos, isto é, cujo contributo tem sido determinante para ajudar a ultrapassar as graves lacunas existentes em matéria de educação e de qualificações da nossa população, sobretudo da nossa população activa, ao responder positivamente aos anseios dos jovens, dos desempregados, dos trabalhadores, incluindo os mais idosos, das mulheres e dos públicos com especiais dificuldades de inserção, com particular destaque para as pessoas com deficiência e os imigrantes.

Apesar dos esforços que têm sido feitos ao nível das políticas de educação e formação persistem algumas

## FSE Atribuições do Fundo Social Europeu

O FSE contribui para as prioridades da Comunidade no que respeita ao reforço da coesão económica e social, melhorando o emprego e as oportunidades de emprego, promovendo um elevado nível de emprego e mais e melhores empregos. Actua através do apoio às políticas dos Estados-membros destinadas a atingir o pleno emprego e a qualidade e produtividade no trabalho, a promover a inclusão social, nomeadamente o acesso das pessoas desfavorecidas ao emprego, e a reduzir as disparidades de emprego a nível nacional, regional e local.

Em especial, o FSE apoia acções compatíveis com as medidas tomadas pelos Estadosmembros com base nas orientações no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego.

No cumprimento destas atribuições, o FSE apoia as prioridades da Comunidade no que diz respeito à necessidade de reforçar a coesão social, aumentar a produtividade e a competitividade e promover o crescimento económico e o desenvolvimento sustentável. Ao fazê-lo, o FSE tem em conta as prioridades relevantes e os objectivos da Comunidade nos domínios do ensino e formação, do aumento da participação no mercado de trabalho das pessoas economicamente inactivas, do combate à exclusão social – em especial dos grupos desfavorecidos, como as pessoas portadoras de deficiência – e da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação.



debilidades estruturais em matéria de qualificações dos recursos humanos.

O caminho é longo, difícil e exigente, porém vale a pena percorrê-lo pois é indubitável a importância que a educação e a formação dos recursos humanos deve assumir num contexto das políticas públicas e é neste sentido que deve prosseguir o esforço público, para o qual o contributo do FSE tem sido e será determinante.

O próximo ciclo de programação para a intervenção dos Fundos Estruturais (2007-2013) constitui uma oportunidade decisiva que importa aproveitar ao máximo tendo em vista, sobretudo, promover níveis elevados e sustentados de desenvolvimento social e económico.

O Fundo Social Europeu terá certamente, neste âmbito, um papel reforçado tendo em conta os desafios que se colocam à dimensão social dos nossos constrangimentos estruturais.

Para o novo período de programação os Estados-membros dispõem já de um de Regulamento que dita o âmbito de intervenção deste Fundo Estrutural [Reg. (CE) n.º 1081/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006 relativo ao FSE e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1784/1999].

Assim, como âmbito de intervenção do Fundo para o novo período de programação, destaca-se:

- Reforço da capacidade de adaptação dos trabalhadores, das empresas e dos empresários, com o objectivo de melhorar a capacidade de antecipação e a gestão positiva da evolução económica.
- Melhoria do acesso ao emprego e inclusão sustentável no mercado laboral das pessoas que procuram trabalho e das pessoas inactivas, prevenção do desemprego, designadamente do desemprego de longa duração e do desemprego jovem, fomento do envelhecimento activo e prolongamento da vida activa e aumento da participação no mercado laboral.
- Reforço da inclusão social das pessoas desfavorecidas, tendo em vista a sua inserção sustentável no emprego, e luta contra todas as formas de discriminação no mercado de trabalho.
- Reforço do capital humano.
- Aumento e melhoria do investimento em capital humano.
- Reforço da capacidade institucional e da eficiência das administrações públicas e dos serviços públicos a nível nacional, regional e local e, se for caso disso, dos parceiros sociais e das organizações não governamentais tendo em vista a realização de reformas, uma melhor regulamentação e uma boa governação, designadamente nos domínios económico, laboral, educativo, social, ambiental e judicial.

## **IGFSE**

Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, é um Instituto Público de âmbito nacional que tem como objectivo assegurar a gestão, a coordenação e o controlo financeiro das intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu, sendo também o interlocutor nacional do FSE perante a Comissão Europeia.

#### Sede

Rua Castilho, n.° 5 - 6.°/7.°/8.°

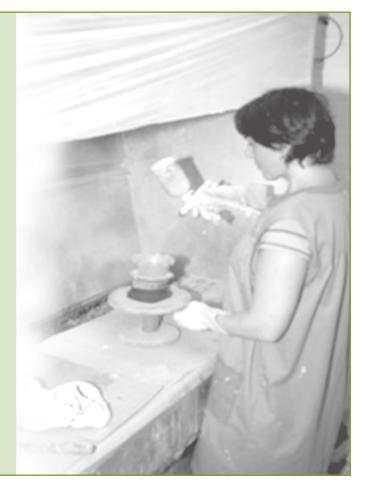
1250-066 Lisboa

Tel: 21 359 16 00

Fax: 21 359 16 01

E-mail: geral@igfse.pt

Site: www.igfse.pt





## Estónia

#### **Nome Oficial**

República da Estónia

#### **Nome Comum Local**

Eestis

#### Sistema Político

Democracia Parlamentar

#### Entrada na União Europeia

I de Maio de 2004

#### Língua Oficial

Estónio

#### Situação Geográfica

Estende-se pela costa oriental do mar Báltico, na parte noroeste da plataforma da Europa Oriental

#### **Superfície Total**

45 277 Km<sup>2</sup>

#### **P**opulação

1,35 milhões de habitantes

#### **Densidade Populacional**

30 hab./Km<sup>2</sup>

#### **Capital**

Tallinn

#### **Fronteiras**

Finlândia, Rússia, Letónia e mar Báltico

#### Clima

Húmido-temperado

#### Grupos Étnicos mais Significativos

Estónios, Russos, Ucranianos, Bielorussos

e Finlandeses

#### Religiões

Luterana e ortodoxa

#### Moeda

Coroa estónia









#### História

A 24 de Fevereiro de 1918 foi proclamada a República da Estónia, contudo a verdadeira independência só foi conquistada depois da Guerra da Libertação (1918 a 1920). Aquando do Pacto estabelecido entre a Alemanha e a União Soviética (1939) a Estónia perdeu a sua independência, tendo sido ocupada pela União Soviética em 1940.

Em Março de 1944 foi constituído um corpo coordenativo para a Estónia – o Comité Nacional da República da Estónia – cujo objectivo era a restauração da independência com base na continuidade legal e no estabelecido na Carta do Atlântico, que previa a restauração da independência dos Estados que a tivessem

perdido no decorrer da Segunda Guerra Mundial. Assim, em Agosto de 1944 o Comité Nacional proclamou-se a autoridade suprema da Estónia.

Contudo, em Setembro de 1944 Tallinn foi capturada por unidades do Exército Vermelho e em Novembro do mesmo ano os Soviéticos concluíram, de novo, a ocupação da Estónia. Apesar da ocupação soviética, os países democráticos continuaram a reconhecer a República da Estónia. Em 1991 foi restaurada a independência da Estónia, tendo sido retiradas as últimas tropas de ocupação em Agosto de 1994.

A Estónia passou a fazer parte da NATO em Março de 2004 e da União Europeia em Maio do mesmo ano.

#### O Sistema de Educação e Formação Profissional

O Sistema de Educação e Formação Profissional é tutelado pelo Ministério da Educação e Investigação.

#### I. Ensino não Obrigatório

#### Educação Pré-Escolar

Idade entre 3 a 6 anos

#### 2. Ensino Obrigatório

#### 2. | Escola Básica

#### Escola Primária

A gestão destas escolas é da responsabilidade dos municípios.

- Idade: 7 aos 17 anos
- 9 anos escolares
- Os programas estão definidos em função de 3 ciclos:

I.º ciclo: I.º ao 3.º ano

2.° ciclo: 4.° ao 6.° ano

3.° ciclo: 7.° ao 9.° ano

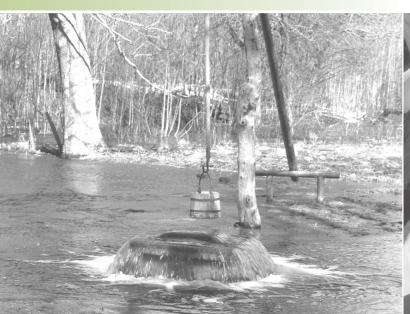
 O curriculum escolar é elaborado com base num programa escolar, contudo podem ser elaborados programas de estudo individuais para crianças com necessidades especiais.

- A classificação é atribuída numa escala de I a 5 valores.
- Concluído o ensino básico com aproveitamento, os alunos obtêm um certificado de conclusão, podendo prosseguir estudos no ensino secundário.

#### 2.2 Ensino Secundário

#### Ensino Geral Secundário

- idade: 16 aos 18 anos
- 3 anos escolares
- Tem como objectivo preparar os alunos para o ensino superior ou a sua integração no âmbito da formação profissional.
- A conclusão do ensino secundário exige ao aluno a realização de cinco exames finais com aproveitamento. Três são exames externos (a nível nacional), sendo obrigatoriamente um deles de língua materna e os outros dois de disciplinas específicas. Os restantes são feitos a nível interno com disciplinas seleccionadas pelos alunos a partir de uma lista disponibilizada pelas escolas.
- O aproveitamento permite aos alunos a obtenção de um certificado de conclusão do ensino secundário, bem como de conclusão dos exames nacionais.





#### **Ensino Profissional**

- 4 anos escolares
- A frequência de escolas de ensino profissional pressupõe a conclusão do ensino básico ou o ensino geral secundário.
- O principal objectivo é preparar os alunos para a integração no mundo do trabalho ou a continuação de estudos no ensino superior.
- Após conclusão do ensino básico, os alunos que concluírem o ensino secundário profissional recebem um certificado.
- No final de cada curso (1 a 4 anos) os alunos obtêm um certificado de qualificação profissional, que é o comprovante das qualificações adquiridas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificação Profissional.

#### 3. Ensino Superior

O ensino superior também é tutelado pelo Ministério da Educação e da Investigação e é leccionado em universidades, instituições de ensino superior aplicado e em escolas de formação profissional.

#### 4. Formação Contínua para Adultos

O Ministério dos Assuntos Sociais é responsável pela formação profissional orientada para o mercado de

trabalho, assim como pela formação profissional destinada a desempregados.

A formação de adultos define-se consoante o seu objectivo. Assim:

Formação de nível formal – permite a frequência do ensino básico e secundário em horário nocturno, a tempo parcial ou à distância. Este tipo de formação possibilita a candidatura a um grau académico.

Formação orientada para o mercado de trabalho – permite a aquisição de conhecimentos, competências e experiência profissionais bem, como reciclagem profissional.

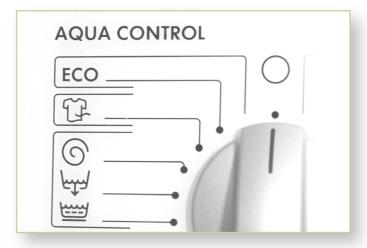
#### **FONTES**

Embaixada da Estónia em Portugal Sítio Ploteus: http://Europa.eu.int/ploteus Fotos recolhidas no sítio: http://gallery.vm.ee











## A Água

Na Antiguidade, os filósofos consideravam a água um dos quatro elementos da criação do Mundo; as religiões erigiram-na a local sagrado e purificador; o Homem começou por olhar para ela como essencial para matar a sede, dar de beber aos animais, regar os campos e... navegar. Hoje, sabe que é essencial à vida!

Cenário de locais paradisíacos, a água é, também, palco de morte e, pela sua conquista, muitas guerras se têm travado ao longo dos tempos.

m ser humano pode viver até dois meses sem alimentos, mas sem água o período máximo de resistência não ultrapassa os 18 dias.

Todos os seres vivos precisam de água e o corpo humano é composto por cerca de 70% desse precioso líquido que – em estado puro – é incolor, inodoro e sensaborão. Composto por dois elementos gasosos (oxigénio e hidrogénio) na proporção de 2 para 1, existe em estado sólido, líquido e gasoso.

A sua existência cumpre um ciclo que, embora não tendo começo nem fim determinável, se convencionou ter o seu momento inicial quando o sol a evapora. Depois, a água evaporada condensa-se sob a forma de nuvens e o ciclo completa-se quando é restituída à Terra sob a forma de chuva, neve ou granizo. A maior parte cai sobre os oceanos, outra infiltra-se no solo, alimentando as camadas de água subterrâneas, e outra ainda escoa à superfície da terra, formando reservatórios naturais (lagos e albufeiras) ou cursos de água que a transportam novamente para os oceanos.

Este ciclo da água (denominado ciclo hidrológico) pode criar a ideia de que estamos perante um recurso que se renova constantemente e é inesgotável. A realidade, porém, é muito diferente. Apesar de ser um recurso renovável e de cobrir 75% da superfície terrestre, só 2,5% da água existente no planeta pode ser utilizada para consumo humano. Estes dados ajudam a perceber a razão por que, actualmente, cerca de dois biliões de pessoas não têm acesso a água potável. Um número com tendência para aumentar nos próximos anos o que, além de ser motivo para uma reflexão profunda, é uma ameaça para a Humanidade.

Ao longo da História, a luta pela água tem provocado guerras sangrentas entre povos e, ainda recentemente, Klaus Topfler, responsável pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, engrossou o coro de vozes que vêm alertando para o perigo de a escassez de água a nível mundial poder vir a ser causa de uma guerra durante este século.

A Mãe Natureza tem enviado frequentes e variados pré-avisos nos últimos anos, indiciando que a água começa a escassear. Os mais recentes foram o desaparecimento das neves eternas no cimo do Kilimanjaro, o recuo dos glaciares dos Himalaias e a diminuição de volume de gelo no Árctico. Mas há outros sinais preocupantes: chuvas fora de época, caindo muitas vezes em quantidades e locais pouco habituais e escasseando noutros onde caíam regularmente; cheias inusitadas, com consequências por vezes alarmantes; 50 mil quilómetros de terra arável transformados anualmente em desertos; 35 países com problemas de escassez ou falta de água, prevendo-se que em 2015 esse número atinja cerca de meia centena; 1,7 biliões de pessoas (quase um terço da população mundial) privadas de abastecimento de água potável em condições de segurança; 600 pessoas morrem por hora devido à má qualidade ou escassez de água.

As secas frequentes em países que não estavam habituados a elas, como é o caso de Portugal, têm de ser consideradas uma realidade a que nos devemos habituar. E também preocupar, já que se estima que em 2025 três mil milhões de pessoas vivam em países com graves ou crónicos problemas de falta de água. Nessa altura, a água terá mais valor do que o petróleo!

#### A poluição da água

A poluição da água, nos países pobres, é consequência da pobreza, enquanto nos países ricos resulta da forma como as sociedades — orientadas para o consumo — se organizaram para desfrutar da riqueza. Uns e

outros têm, porém, um denominador comum: a falta de educação cívica. Seja por falta de informação, seja por displicência, muitas pessoas pensam que as albufeiras e os rios são lixeiras e utilizam-nas como verdadeiros caixotes do lixo, criando graves problemas ambientais e sérios perigos para a saúde pública.

A agricultura – com um consumo de água a rondar os 70% – contribui, por sua vez, para a deterioração da qualidade da água devido ao uso de fertilizantes e pesticidas, que provocam concentrações de nitratos muito superiores ao limite recomendado para a água de consumo pela OMS (Organização Mundial de Saúde). Por outro lado, a contaminação dos recursos hídricos com poluentes químicos, produzidos pela "civilização industrial", não deixa de causar grande preocupação, principalmente porque a indústria química cria, todos os anos, milhares de produtos novos que não são biodegradáveis, aumentando a necessidade de uma maior vigilância.

Para dar uma noção do problema, refira-se que o total de poluição lançada para os meios hídricos nacio-

nais é equivalente ao produzido por uma população de 36 milhões de habitantes (três vezes e meia a população portuguesa!).

#### A água e a saúde

Sendo a água fonte de vida, pode também ser causa de inúmeras doenças. Contraídas através do consumo ou de contacto (directo ou indirecto) resultam, normalmente, da contaminação da água por dejectos humanos, animais ou químicos.

Vejamos algumas situações:

#### Doenças transmitidas por falta de saneamento -

a cólera, febre tifóide meningite ou as hepatites A e B são doenças provocadas pela falta de saneamento básico.

Doenças provocadas pela escassez de água e falta de higiene – lepra, tuberculose, tétano e difteria.

### Algumas questões à volta da água

#### O que é uma ETAR?

ETAR significa Estações de Tratamento de Águas Residuais. É nessas instalações que as águas residuais de origem doméstica (esgotos e despejos industriais) são tratadas antes de serem escoadas para o mar.

#### É possível fazer a despoluição da água?

Têm surgido algumas tentativas nesse sentido, mas todas complicadas, morosas e onerosas, sem fiabilidade suficiente.

#### O que são águas salobras, salinas e doces?

Esta classificação das águas resulta do tipo de solo e do clima das regiões onde a água

tem origem e também das regiões que atravessa. É a quantidade de sais dissolvidos na água que determina a sua classificação. Assim, **águas salinas** são as que contêm uma salinidade igual ou superior a 3%, **águas salobras** as que apresentam entre 0,50% a 30% de concentração de sais dissolvidos e **águas doces** as que apresentam um grau de salinidade inferior a 0,5%. Estas últimas são as recomendadas para consumo doméstico.

#### Qual a diferença entre água pura e água potável?

Só existe **água pura** (composta exclusivamente por hidrogénio e oxigénio) se for produzida artificialmente em laboratório. A sua finalidade é, normalmente, o fabrico de medicamentos.

A água potável é aquela que se pode beber e chega a nossas casas através dos sistemas de distribuição pública, depois de devidamente tratada, ou tem origem em algumas fontes naturais (ver águas minerais naturais e águas de nascente).

#### E entre água poluída e água contaminada?

Água poluída é a que foi "invadida" por substâncias que a tornaram turva, lhe alteraram a cor, o sabor ou o cheiro, tornando-a desagradável. Atenção, porém, porque acontece com alguma frequência a água das redes públicas apresentar características semelhantes mas que não a tornam imprópria para consumo. Essa aparência resulta, normalmente, do próprio processo de tratamento.

Doenças do foro alimentar – a acumulação de poluentes na água pode provocar a concentração de bactérias e vírus nos moluscos, de mercúrio nos peixes ou do cádmio no arroz.

O abastecimento domiciliário de água potável e o tratamento de águas residuais têm sido de grande importância na redução de muitas doenças transmitidas através da água nos países desenvolvidos, mas nos mais pobres (ou mesmo em algumas das regiões pobres de países em desenvolvimento) as doenças relacionadas com o uso/consumo de água continuam a constituir um gravíssimo problema de saúde pública.

A escassez de água nos países pobres constitui, precisamente, um dos mais sérios problemas sanitários pelas restrições na produção de alimentos e nos cuidados de higiene. Porém, também alguns países desenvolvidos começam a ter problemas dessa índole, resultantes da dificuldade em controlar a poluição nas fontes (especialmente do sector industrial) e da inadequação

dos sistemas de saneamento e destino final de lixos. O crescimento das cidades cria, por sua vez, uma forte pressão sobre as fontes de água porque o consumo é superior à "recarga" natural determinada pelo ciclo hidrológico. Esta pressão pode, por vezes, originar deficiências no abastecimento público e criar dificuldades às distribuidoras na manutenção dos padrões de qualidade.

#### A água e a lei

Compete aos governos tomarem as iniciativas legislativas que garantam uma adequada gestão da água e o controlo da poluição dos recursos hídricos, estabelecendo normas de qualidade e limites de emissão dos poluentes. A tarefa não é fácil, pois exige um estudo aprofundado dos recursos existentes e dos impactos que a actividade do Homem origina. É também necessário que a legislação estabeleça um quadro comum para a protecção de águas interiores, de superfície, subterrâneas e costeiras, de modo a promover a sua utili-

A água contaminada é a que contém substâncias tóxicas ou micróbios susceptíveis de provocar doenças.

#### As águas minerais são medicinais?

As águas minerais **naturais** encontram-se no subsolo a grandes profundidades, sendo a sua composição química inteiramente natural e possuindo oligoelementos benéficos à vida humana. Algumas possuem gás natural e, para preservar todas as suas qualidades e pureza, só podem ser engarrafadas no local de captação.

### Qual a diferença entre água mineral e água de nascente?

As **águas de nascente** circulam menos tempo no subsolo do que as águas minerais naturais, sendo a presença de sais minerais

(nas águas de nascente) variável ao longo do ano.

Ambas, porém, são comercializadas sem adição de químicos ou aditivos nem podem ser sujeitas a qualquer tratamento. Além disso, ambas têm de ser submetidas a dois anos de testes rigorosos que permitam avaliar se os aquíferos de onde provêm estão livres de qualquer ameaça de poluição. Só depois deste processo podem ser comercializadas com essa designação.

#### Não é possível fazer água potável?

Já houve quem defendesse essa possibilidade. A solução passaria por introduzir alguns químicos. No entanto, as experiências feitas revelaram-se contraproducentes, pois veio a perceber-se que as pessoas que a consumiam eram atacadas por saturnismo

e outras doenças provocadas pelos produtos usados na tentativa de a tornar consumível.

#### NÃO ESQUEÇA!

Dia Nacional da Água: I de Outubro Dia Mundial da Água: 22 de Março



zação sustentável. Se no âmbito nacional esta tarefa apresenta elevados índices de dificuldade, é fácil perceber que, a nível comunitário, assume contornos ciclópicos. De qualquer modo, ao fim de vários anos de debate foi possível chegar a um consenso no seio da União que permitiu a aprovação em 2000 (durante a presidência portuguesa) da Directiva-Quadro da Água.

Em 2005, o Governo português procedeu à transposição da Directiva com a aprovação da Lei da Água (Lei 58/2005, de 29 de Setembro). Três aspectos importantes a realçar nesta Lei:

- Unifica os regimes de gestão das águas marítimas com o das restantes águas.
- Define as bases do regime económico-financeiro a aplicar à utilização das águas, o que irá permitir assegurar o financiamento da sua gestão.
- Cria cinco Regiões Hidrográficas com competência em matéria de licenciamento e fiscalização dos recursos hídricos.

A Lei da Água também vem permitir uma melhor análise das questões em volta da água pois sistematiza toda a legislação avulsa existente relativa aos recursos hídricos.

#### Chegou a hora de poupar

Um estudo efectuado em 1995, no âmbito da Convenção-Quadro da ONU sobre alterações climáticas, já alertava para o facto de Portugal dever estar preparado para períodos de seca que se poderão prolongar por três anos.

Nos últimos anos temos assistido a uma recusa dos céus em abrir as suas núveas comportas, o que tem provocado alguma apreensão e surpresa nos portugueses, mas a verdade é que, apesar dos avisos de que situações destas possam repetir-se, ainda não nos consciencializámos de que a água é um bem precioso a preservar. Antes que seja tarde, é melhor começar hoje mesmo a evitar desperdícios de água, alterando um pouco os hábitos e sendo consumidores conscientes da necessidade de preservar os recursos da Natureza. Além disso, é inevitável que, a muito breve prazo, o custo da água ao consumidor aumente. Por isso, o melhor mesmo é seguir alguns destes conselhos que respigámos de um desdobrável do INAG.

#### Na casa de banho

Quando toma banho de imersão gasta cerca de 200 litros de água, enquanto num duche rápido (cerca de 5 minutos) consome apenas 25.

Enquanto escova os dentes, ou se barbeia, mantenha a torneira fechada. Poupará entre 10 a 30 litros de água.

Não transforme a sanita em recipiente de lixo, lançando restos de comida, cabelos, papéis, etc., pois além de provocar entupimentos cada descarga do autoclismo representa 10 a 15 litros de água.

#### Na cozinha

Não lave a loiça em água corrente. Se necessário, deixe de molho os tachos e as panelas.

Não lave a loiça peça a peça. Junte-a e lave-a uma ou duas vezes por dia. Use as máquinas de lavar roupa e loiça apenas com a carga máxima. E... não deixe torneiras a pingar!

Se vir uma fuga numa boca de rega ou em qualquer ponto da conduta, previna a EPAL (se viver em Lisboa), a sua Junta de Freguesia ou Câmara Municipal.

De posse destes conselhos, decidimos fazer contas e verificar quanto pode poupar uma família

#### Família Comum

#### Família ECO

4 pessoas x 4 vezes por dia a 10 litros com reservatório de descarga dupla = 160 l por dia Consumo ano = 58 m<sup>3</sup>

#### **Banhos**

Um banho (200 I) e 6 duches de 10 minutos =  $50 \times 4$  pessoas = 2000 l/semana Consumo ano = 104 m<sup>3</sup>

#### Desperdício de água

a lavar dentes e fazer a barba 30 l/dia = 210 l/semana Desperdício ano = 11 m<sup>3</sup>

#### Cozinha

160 l água/dia Consumo ano 58 m<sup>3</sup>

#### Máquina de lavar loiça

(Modelo c/ 10 anos)  $60 \times 5 \text{ dias} = 300 \text{ l/semana}$ Consumo ano = 15,6 m<sup>3</sup>

#### Máquina de lavar roupa

Uma lavagem a 60°C e 3 a 40°C - semana 510 l Consumo ano = 26,5 m<sup>3</sup>

#### Fugas não reparadas

(cerca de 20% do consumo familiar) = 58 l/ano

#### **TOTAL**

327 m<sup>3</sup>

WC

4 pessoas x 4 vezes por dia a 5 litros = 80 litros Consumo ano = 43,8 m<sup>3</sup>

#### **Banhos**

Um banho e 6 duches de 5 minutos = 25 l x 4 pessoas = 1400 l/semana Consumo ano = 72,8 m<sup>3</sup>

#### Consumo de água

a lavar dentes e fazer barba 10 l/dia = 70 l/semana Consumo ano = 3,6 m<sup>3</sup>

#### Cozinha

Idem

#### Máquina de lavar loiça

(Modelo económico)  $30 \times 5 \text{ dias} = 150 \text{ l/semana}$ Consumo ano = 7,8 m<sup>3</sup>

#### Máquina de lavar roupa

(Modelo económico) semana = 234 I Consumo ano = 12,1 m<sup>3</sup>

#### Sem fuga

#### **TOTAL**

198 m<sup>3</sup>

média de 4 pessoas. Estabelecemos a comparação entre os consumos de água de uma família com preocupações ambientais e os consumos de uma família comum e chegámos às conclusões que lhe apresentamos no quadro acima.

#### Conclusão

A família ECO poupou, ao longo de um ano, cerca de 40% de água em relação a uma família com comportamentos tradicionais.

#### PARA SABER MAIS

www.inag.pt www.irar.pt www.aprh.pt www.epal.pt

www.maotdr.gov.pt

CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA



## Do Abandono Escolar a Menino PIEF

#### Metodologias e Estratégias de Acção

Os casos extremos de pobreza, isolamento e exclusão levam a que as famílias deixem mais rapidamente de investir no sistema escolar, encaminhando as crianças para tarefas, remuneradas ou não, do mundo do trabalho.

(Ferrão, 2000: 51).

#### O Papel do Conselheiro de Orientação Profissional

O **abandono escolar** precoce pode conjugar na sua génese diversos factores, de natureza individual, familiar e relacionados com o meio envolvente, associando-se, na maioria dos casos, a situações de pobreza.

Esta observação reforça a noção de que "os casos extremos de pobreza, isolamento e exclusão levam a que as famílias deixem mais rapidamente de investir no sistema escolar, encaminhando as crianças para tarefas, remuneradas ou não, do mundo do trabalho" (Ferrão, 2000: 51).

Também situações escolares com reprovações e atrasos sucessivos, conflitos de aspirações entre o ambiente familiar e o contexto escolar acabam por traduzir-se em desinteresse pela escola, por dificuldades de integração e de aprendizagem. Assim, o perfil do jovem "abandonador" pode desenhar-se como alguém que:

"(...) tem um fraco rendimento escolar, sente ausência de empatia, tem professores pouco motivados, não se sente bem na sua pele de aluno, não tem confiança em si, veicula consigo perspectivas de fracasso e não se concentra no seu trabalho" (Azevedo, 1999: 20).

Vários estudos têm demonstrado que aos abandonos e às saídas precoces da escola estão associadas trajectórias de inserção socioprofissional mais precárias, fazendo-se aqui a ponte com o **trabalho infantil**.



#### O PETI – Programa para a Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (RCM n.° 37/2004, de 20 de Março)

Este Programa tem por principal objectivo promover o reforço da componente preventiva da política de combate à exploração do trabalho infantil, estabelecendo para o efeito uma forte parceria entre os Ministérios da Educação e do Trabalho e Solidariedade Social, bem como uma ligação aos serviços dos Ministérios da Justiça e da Saúde.

A concretização deste objectivo conduz à necessidade de adoptar mecanismos de encaminhamento dos menores, naquela situação, para medidas educativas e formativas que lhes permitam concluir a escolaridade obrigatória e, se possível, adquirir formação profissional, obtendo desta forma condições adequadas para a sua inserção profissional num futuro próximo, e é com esta finalidade que surge o **PIEF – Programa Integrado de Educação e Formação** (DC n.º 948/2003, de 3 de Setembro).

Enquanto resposta às preocupações anteriores e através de atitudes proactivas, o PETI através da medida PIEF (enquanto alternativa ao ensino regular) tem levado a bom termo os seus objectivos de prevenção e eliminação do trabalho infantil.

No âmbito da parceria existente entre o PETI e o IEFP os Conselheiros de Orientação Profissional (COP) vêm colaborando no desenvolvimento de acções de exploração vocacional junto dos jovens integrados em grupos PIEF.

Esta reflexão é o resultado do trabalho de acompanhamento que a autora, enquanto COP, vem fazendo desde 2002 a grupos de jovens no concelho de Évora que, tendo sido sinalizados pelo PETI, integram grupos PIEF – os "Meninos PIEF".

#### As práticas

No que respeita ao trabalho de terreno propriamente dito, o **PETI** exerce a sua acção através de **equipas móveis multidisciplinares**, sendo a de Évora constituída por uma **socióloga**, uma **técnica de serviço social** e duas **professoras**, cujo trabalho consiste, além do acompanhamento global do Programa, em efectuar o diagnóstico das situações de abandono escolar e de trabalho infantil sinalizadas pelo PETI, encaminhando esses casos para acções de prevenção/eliminação, nomeadamente inserindo os jovens em grupos PIEF.

Criados os grupos PIEF, há que lhes proporcionar apoio psicopedagógico, realizado por uma equipa de intervenção local constituída, no caso de Évora, por duas psicólogas, um monitor, um conselheiro de orientação profissional e pelo corpo docente (da responsabilidade do Ministério da Educação).

O PIEF, enquanto plano curricular alternativo, conta com duas grandes áreas: uma prática de exploração vocacional e outra escolar, com o objectivo último de facultar aos jovens o 9.º ano de escolaridade.

O acompanhamento dos jovens integrados em PIEF, pela COP do CT/E Évora, no ano escolar 2002/2003 (que contou apenas com um grupo de 2.° ciclo) foi conduzido com a preocupação de os ajudar nas tomadas de decisão relativas à continuação dos seus Planos de Educação Formação (PEF)¹ dado que, ao concluírem o 6.° ano, seria desejável que enveredassem por uma alternativa que lhes facultasse a obtenção do 9.° ano (escolaridade obrigatória).

Despacho Conjunto n.º 948/2003, de 26 de Setembro – Ministérios da Educação e da Segurança Social e Trabalho (DR n.º 223, Il Série, de 26 de Setembro).



No ano lectivo 2003/2004 continuámos a acompanhar, agora dois grupos, um de 2.º ciclo e outro de 3.º ciclo.

Em 2004/2005 assistiu-se no concelho de Évora ao desenvolvimento de três grupos PIEF, a saber: um de 2.° ciclo e dois de 3.° ciclo².

Tendo em conta o meio familiar e social destes jovens, oriundos de famílias muito carenciadas e desestruturadas (alguns institucionalizados), com fortes carências no plano afectivo, com ausência de regras, "filhos" do insucesso escolar, optou-se por promover actividades que de alguma forma contribuíssem para o desenvolvimento da maturidade vocacional dos mesmos. No sentido de os aproximar do mundo do trabalho procedeu-se à elaboração de um **programa de experiências vocacionais** em regime de prática simulada em ambiente de formação, o qual, em colaboração com o Centro de Formação Profissional de Évora (CT/FP Évora), contemplou as áreas de Electricidade, Carpintaria, Empregado de Mesa e Bar, Cabeleireiro e Horticultura.

Este programa iniciou-se com uma avaliação de competências e de interesses dos alunos, tendo sido

utilizadas dinâmicas cujo objectivo foi o de promover o **autoconhecimento** dos participantes, facilitando a elaboração dos respectivos PEF, bem como o seu envolvimento nas experiências vocacionais.

Tendo em conta as experiências anteriores e respectiva reflexão crítica e construtiva feita ao longo dos anos lectivos anteriores, no ano escolar em análise a equipa de intervenção local procedeu à organização de experiências de formação vocacional, em contextos reais de trabalho (à semelhança de "mini-estágios"), para os alunos do 3.º ciclo/2.º ano nas áreas de Hotelaria, Veterinária, Acção Educativa, Informática, Mecânica Automóvel e de Motociclos. De salientar que o trabalho de parceria estabelecido acentuou ainda mais as relações de interacção com o meio envolvente, extremamente importantes para o desenvolvimento vocacional.

Ao longo das etapas precedentes, pretende-se que em momentos de tomada de decisão dos alunos o COP proceda a uma análise conjunta sobre interesses, aptidões e projectos de vida de modo a proporcionar a continuação dos percursos educativos e formativos do público em causa, recorrendo é claro a alguns dos nossos instrumentos mais formais, nomeadamente a aplicação de testes de avaliação psicológica, bem como a realização de entrevistas individuais.

#### **Constrangimentos**

Os sucessivos momentos de avaliação que os grupos PIEF têm realizado permitiram a identificação de alguns constrangimentos que, ponderados a tempo, podem favorecer a mudança:

 O facto de um grande número de jovens sinalizados pelo PETI não possuir o 2.º ciclo leva à constituição

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> A estrutura curricular do 3.º ciclo compreende dois anos lectivos, assim um dos grupos foi de 1.º ano e o outro de 2.º ano.

de grupos cujo objectivo passa por obter aquele nível escolar, o que na maioria dos casos conduz à origem de um segundo grupo de 3.º ciclo, no ano escolar seguinte, os quais acabam por repetir o programa de experiências vocacionais.

- No que se refere ao corpo docente, o sistema de colocação de professores não assegura a continuidade dos mesmos na medida PIEF, o que para o público em análise se apresenta como uma desvantagem.
- Verifica-se também alguma escassez de alternativas que permitam a estes jovens a continuação dos seus projectos de educação e formação, quer no âmbito do IEFP, quer no âmbito do ensino regular.

Da análise e reflexão sobre a experiência em causa apresentam-se de seguida algumas propostas que consideramos poderem contribuir no sentido de ultrapassar os constrangimentos detectados e que certamente contribuirão para o êxito deste Programa.

Assim, e com a finalidade de ultrapassar o primeiro constrangimento observado no ponto anterior, no ano lectivo em análise promoveu-se um novo modelo de desenvolvimento vocacional, no 2.º ano do 3.º ciclo, que passa pelas práticas em contextos reais de trabalho (mini-estágios).

Relativamente ao segundo constrangimento apontado consideramos essencial investir em formação inicial e no decorrer do ano escolar dos professores e técnicos afectos a este programa, de forma a promover a mudança de atitudes pela melhoria de procedimentos. Por outro lado, é fundamental que se consiga garantir maior articulação entre a componente escolar e a componente prática de exploração vocacional, indo ao encontro da "Infusão Curricular" (que se traduz por um trabalho de cola-

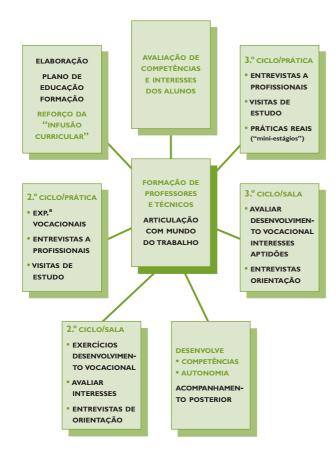


boração entre os diversos agentes educativos, em especial os professores, viabilizando atitudes de parceria entre o sistema educativo e outros da comunidade envolvente).

Salienta-se ainda a necessidade de promover uma articulação mais profunda com o mundo do trabalho através, nomeadamente, das experiências vocacionais proporcionadas pelo CT/FP de Évora, da realização de visitas a contextos reais de trabalho, da condução de entrevistas a profissionais e pelas práticas reais em diferentes contextos do mundo das profissões. Momentos que, se por um lado deverão observar uma preparação prévia, em sala, dos jovens e dos próprios professores, deverão também contemplar sucessivas avaliações ao longo e *a posteriori* para que desta forma se alcance o desejável: estimular o ensino teórico pelas práticas observadas.

Finalmente, e não menos importante, o acompanhamento posterior visando a continuação do projecto educativo e/ou formativo. Atendendo a que o PIEF em Évora não concede qualificação profissional, seria importante prolongar-se o acompanhamento destes jovens após a conclusão do 9.º ano.

À laia de conclusão apresenta-se de seguida um gráfico que tem por objectivo esquematizar as ideias/ propostas aqui referidas para a componente prática de exploração vocacional.



Espera-se que no final deste percurso os "Meninos PIEF" dêem lugar a indivíduos mais maduros com um razoável nível de autoconhecimento e autoconfiança, tendo adquirido um conjunto de competências nos planos do "saber", do "saber-fazer" e do "saber-ser" que lhes permita fazer frente aos desafios que o "mundo dos adultos" lhes reserva.

#### **B**IBLIOGRAFIA

- ABREU, Manuel Viegas, "Desenvolvimento vocacional e estratégias de motivação para aprendizagens persistentes", *PSYCHOLOGICA*, 2001, 26: 9-26.
- AZEVEDO, Joaquim, Inserção Precoce de Jovens no Mercado de Trabalho, Lisboa, PEETI, 1999.
- CLEMENTE, Ana Margarida et al., Intervenção Social e Comunitária Um Guia de Recursos, Lisboa, HUGIN, 2001.
- FERRÃO, João e HONÓRIO Fernando (Coord.), Saída Prematura do Sistema Educativo: Aspectos da Situação, Causas e Perspectivas em Termos de Emprego e Formação, Colecção Estudos e Análises, 36, Lisboa, IEFP, 2000.
- FRAGOSO, Francisco et al., Saí da Escola para Comprar Uns Sapatos, Alcáçovas, Terras Dentro, 1999.
- MONTEIRO, Paula e PEREIRA, Inês, *Trabalho Infantil em Portugal* 2001, Lisboa, IEFP – GCM/NAP, 1999.
- PESTANA, Catalina, Plano para Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil: Medidas Políticas e Legislativas, Colecção Documentos PEETI, 3, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 2001.
- PINTO, Graça Alves, O Trabalho e a Escola no Quotidiano das Crianças dos Meios Rurais, Cadernos PEETI, 4, Lisboa, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2003.
- SARMENTO, Manuel Jacinto et al., Trabalho Domiciliário Infantil Um Estudo de Caso no Vale do Ave, Colecção Cadernos PEETI, 2, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 2000.
- TAVEIRA, Maria do Céu, "Exploração Vocacional: Teoria, Investigação e Prática" *PSYCHOLOGICA*, 1999, 26: 55-77.

#### **DOCUMENTOS VÁRIOS**

Instituto de Apoio à Criança e CNASTI, O Trabalho Infantil em Portugal: Relatório do Grupo de Trabalho coordenado pelo IAC e pela CNASTI, Lisboa, IAC, 1996.

PEETI, Relatórios de Actividades, Lisboa, PEETI, 2002 e 2003.

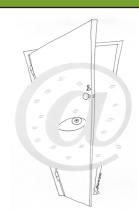
#### **LEGISLAÇÃO**

Ministério da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, Despacho conjunto n.º 948/2003, 26 de Setembro de 2003, *Diário da República* – II Série

Presidência do Conselho de Ministros, Resolução de Conselho de Ministros n.º 37/2004, 20 de Março de 2004, *Diário da República* – I Série-B



## Endereços Úteis



#### @ www.cedefop.europa.eu

#### Centro Europeu para o Desenvolvimento de Formação Profissional

Criado em 1975, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional - CEDEFOP é uma agência europeia que contribui para a promoção e o desenvolvimento do ensino e formação profissionais na União Europeia (UE). Pretende, igualmente, promover um espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida em toda a UE alargada.

A informação do CEDEFOP dirige-se aos decisores políticos, investigadores e profissionais relacionados com a área do ensino e formação profissionais, tanto dentro da UE como fora dela. O CEDEFOP apresenta a sua informação por meios electrónicos e impressos e promove visitas de estudo, conferências e seminários.

No sítio do CEDEFOP poderá encontrar informações e análises acerca dos sistemas, das políticas, da investigação e das práticas em matéria de ensino e formação profissionais.

#### Como objectivos gerais do CEDEFOP salientam-se:

- compilar uma documentação selectiva e proceder a análises de dados;
- contribuir para o desenvolvimento e a coordenação da investigação;



- · explorar e divulgar informação;
- incentivar a adopção de abordagens conjuntas para a resolução de problemas relacionados com o ensino e formação profissionais;
- constituir um fórum para debate e intercâmbio de ideias.

O CEDEFOP gere igualmente um sítio web interactivo designado «European Training Village» (Aldeia Europeia da Formação): www.trainingvillage.gr





### Sistema de Créditos para a Educação e Formação Profissional – ECVET

#### Workshop Europeu:

#### Lançamento da Consulta Pública

Realizou-se, em Helsínquia, no dia 2 de Outubro, no âmbito da presidência finlandesa da União Europeia, um workshop de lançamento da consulta pública que se vai realizar, a nível europeu e nacional, de Outubro de 2006 a Março de 2007. Nesta consulta devem participar todos os actores privilegiados que têm intervenção na educação e formação profissional.

O ECVET articula-se com o Quadro Europeu de Qualificações e pretende facilitar a mobilidade geográfica e profissional dos cidadãos europeus. Pretende-se, também, potenciar a coerência, a integração e a transparência entre os sistemas de educação e formação profissional europeus, no sentido de que estes sejam um instrumento de promoção das qualificações, ao serviço dos cidadãos, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida.

Este sistema baseia-se nos resultados da aprendizagem (learning outcomes) assente em três pilares: transparência, referenciais organizados em unidades capitalizáveis e atribuição de créditos acumuláveis.

A reunião foi organizada pelo Ministério da Educação, o Conselho Nacional de Educação finlandês e a Comissão Europeia com o apoio do CEDEFOP, tendo participado especialistas e representantes de entidades promotoras de formação de todos os países que têm participado na Cooperação Europeia no âmbito da Educação e Formação Profissional, decorrente do processo de Copenhaga.

Pretendeu-se envolver os participantes numa discussão livre e informal sobre o ECVET a partir dos diferentes aspectos que constituem as linhas de orientação do documento de consulta com vista a facilitar o processo de consulta pública a nível nacional.

O workshop foi organizado em sessões plenárias e ateliers temáticos subordinados aos seguintes temas: ECVET e Aprendizagem ao Longo da Vida; ECVET e Transparência; ECVET e Mobilidade; ECVET e Confiança Mútua.

Em cada país será organizada uma consulta pública que decorrerá até Março de 2007. Em Portugal esta consulta iniciou-se com um seminário nacional realizado em Lisboa no dia 9 de Outubro, seguindo-se a realização de 5 seminários regionais.

A conclusão deste processo de consulta realiza-se em Junho de 2007, durante a presidência alemã da União Europeia, havendo posteriormente lugar à preparação de uma recomendação que deve ser aprovada pela Comissão e pelo Parlamento Europeu. A adesão dos países é voluntária e a sua aplicação, a nível nacional, deve ter em conta o contexto específico de cada país.

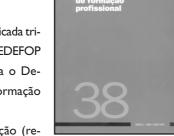
A aprovação do ECVET insere-se na identificação de objectivos ambiciosos para a União Europeia que visam responder a necessidades de acessibilidade de todos os cidadãos aos sistemas de Educação e Formação Profissional e se constituem com um sentido de Modernidade: a Aprendizagem ao Longo da Vida; o Reconhecimento e Validação de aprendizagens não formais e informais; o estabelecimento de um Quadro Europeu de Qualificações.

Brevemente irão ser criados sítios onde será disponibilizada mais informação sobre este tema, designadamente no site da Comissão Europeia: htpp://ec.europa.eu e em Portugal no site do Instituto do Emprego e Formação Profissional/MTSS: www.iefp.pt e no site da Direcção-Geral de Formação Profissional/ME: www.dgtv.min-edu.pt



#### Revista Europeia de Formação Profissional

Esta revista é publicada trimestralmente pelo CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional).



Da presente edição (re-

vista n.º 38, Maio a Agosto de 2006) podemos salientar o seu carácter simultaneamente geral e específico. Geral porque cada artigo aborda um tema diferente da formação profissional inicial e contínua; específico porque cada artigo centra-se num problema actual e controverso da formação profissional inicial e contínua, sendo todos eles muito pertinentes na actual conjuntura.

Assim, esta publicação procura reunir numa só edição todo um conjunto de motivos de interesse e preocupação revelados por investigadores, decisores políticos e pessoas que actuam no âmbito da formação profissional.

Dos 7 artigos publicados, permitimo-nos destacar o artigo "Trabalhadores Qualificados para a Sociedade do Conhecimento e dos Serviços", de Arthur Schneeberger. Para este autor, numa sociedade do conhecimento e dos serviços, onde o sector industrial perde rapidamente terreno, a formação profissional tende a desenvolver-se ao nível pós-secundário. Tal facto confere a maior relevância à formação geral, que passa a ser uma base de partida incontornável para uma formação profissional qualificante e potenciadora de oportunidades de emprego.

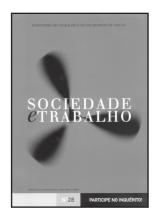
A aquisição ou assinatura desta revista poderá ser efectuada na INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda ou através do e-mail: eubookshop@incm.pt

#### Ficha Técnica

**Título:** Revista Europeia de Formação Profissional, n.º 38 – 2006/2 **Publicação:** CEDEFOP – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

#### Revista Sociedade e Trabalho

Esta revista tem como principal objectivo divulgar, a nível nacional e internacional, a informação e produção científica nos domínios do emprego, da formação, do trabalho, da Segurança Social e da Acção Social, pre-



tendendo-se que se assuma como um espaço privilegiado de debate e reflexão sobre estas matérias.

Os artigos publicados na presente edição desta revista – n.º 28/2006 – dão especial enfoque à coordenação de instituições e de políticas que contribuam para a implementação de um sistema de qualificações, às estratégias e resultados decorrentes do desenvolvimento de acções de formação profissional em contexto empresarial, ao papel das universidades na disseminação da economia do conhecimento, às consequências do trabalho infantil no insucesso escolar e aos riscos e oportunidades dos empregos flexíveis no que diz respeito à empregabilidade dos trabalhadores.

Salienta-se o artigo "Para Um Sistema Nacional de Qualificações: Algumas Reflexões", de Ana Claúdia Valente, cujo principal objectivo é o de contribuir para o debate relativo à implementação de um Sistema Nacional de Qualificações em Portugal. Neste contexto, a autora sintetiza algumas reflexões sobre a oportunidade que temos pela frente e algumas das exigências políticas, institucionais e técnicas que se podem pôr perante a necessidade de desenhar um sistema de qualificações integrado, funcional e que promova activamente a participação dos indivíduos e das empresas na aprendizagem ao longo da vida em Portugal.

#### Ficha Técnica

**Título:** Sociedade e Trabalho, n.° 28 – 2006/1

**Publicação:** DGEEP – Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento



## Campeonato das Profissões

#### Fase Regional

s Campeonatos das Profissões são organizados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, tendo como destinatários jovens nascidos entre I de Janeiro de 1985 e 31 de Dezembro de 1989 que tenham adquirido uma qualificação profissional por via da formação ou da experiência.

Os principais objectivos deste evento são:

- estimular os jovens para a obtenção de uma qualificação profissional e para a manutenção do gosto pelo trabalho, numa lógica que favoreça a formação ao longo da vida, tendo em vista a sua realização socioprofissional;
- valorizar o estatuto social da formação profissional, favorecendo o reconhecimento das vias profissionalizantes como alternativas de sucesso para a inserção na vida activa;

- seleccionar os melhores candidatos nas profissões em competição;
- dinamizar o intercâmbio social, cultural e tecnológico entre os jovens, técnicos de formação e restantes participantes;
- contribuir para o debate e reflexão sobre as diferentes intervenções ao nível da qualificação inicial e consequente interacção entre o ensino profissional, ensino tecnológico e a formação profissional;
- sensibilizar os jovens, famílias, empresários e trabalhadores (no activo ou desempregados) para a importância da formação como factor de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal, de inovação, de crescimento económico e coesão social.

Os Campeonatos das Profissões são regidos por um regulamento específico e desenvolvem-se em três









#### **PROFISSÕES A CONCURSO**

- · Alvenaria de Tijolo à Vista
- Cabeleireiro
- Canalizações
- Cantaria
- Carpintaria de Limpos
- Contabilidade e Gestão
- Costura de Senhora
- Cozinha
- Desenho Construção Civil CAAD
- Desenho Gráfico
- Desenho Industrial CAD
- Electricidade de Instalações
- Electromecânica de Frio
- Electromecânica Industrial
- Electrónica Industrial
- Esteticismo
- Gestão de Redes Informáticas
- Joalharia
- Ladrilhagem
- Maquinagem CNC
- Marcenaria
- Mecânica Auto
- Mecatrónica
- Pastelaria
- Pintura Decorativa
- Serralharia Civil
- Serralharia Mecânica
- Serviço de Mesa e Bar
- Soldadura
- Tecnologia da Informação
- Web Design

PROFISSÕES	NORTE	CENTRO	LISBOA VT	ALENTEJO	ALGARVE	AÇORES	MADEIRA	PREVISÃO CONCORRENTE NACIONAL
Alvenaria de Tijolo à Vista		x					x	4
Cabeleireiro	x	x	x	x	х	x	x	7
Canalizações	х	x		x			x	4
Cantaria	5 W	x						4
Carpintaria de Limpos	x		x	x	х	x	x	6
Contabilidade e Gestão		B. A. Carlo	x	x	х	x	x	5
Cozinha	X	x		x	х	x	x	6
Desenho Construção Civil CAAD			x	x	х	x		4
Desenho Industrial CAD	x	x						4
Electricidade de Instalações	x	x	х	х	х	x	х	7
Electromecânica de Frio	x	x	х	х	х	THE STATE OF THE S		5
Electromecânica Industrial	х	x	х	х		77467		4
Electrónica Industrial	x	x	x	x	х	x		6
Gestão de Redes Informáticas	x		x	x		(h )		6
Joalharia	x			-				5
Maquinagem CNC								5
Marcenaria	х		х	x				6
Pintura Decorativa				x			(4)	5
Serralharia Civil			x	x	х			6
Serralharia Mecânica		x	x	x			x	4
Serviço de Mesa e Bar	х	х		х	х	х	x	6
Soldadura	х	х	х	х	<b>33</b> 9		x	5
Tecnologia da Informação	х	х	х	х	x	х	x	7
Web Design		х			2 t	х		5
TOTAL	16	18	16	19	12	Ш	12	126

fases: Regional, Nacional e Internacional, nas quais o respectivo grau de exigência e competitividade aumenta até se apurar o "Campeão dos Campeões".

Assim, até 20 de Outubro estiveram abertas as inscrições para a 1.ª fase dos Campeonatos das Profissões, a Fase Regional, que irá decorrer nas cinco regiões do Continente e Regiões Autónomas dos Açores e Madeira.

Entre os dias 6 e 10 de Novembro decorreu a fase regional dos Campeonatos das Profissões nas instalações dos Centros de Formação Profissional de Braga, Castelo Branco, Évora, Faro, Tomar e Viana do Castelo.

Tratou-se de um conjunto de eventos que contou com a presença de cerca de 500 concorrentes que, ao mesmo tempo que demonstravam as suas capacidades profissionais, certamente motivaram os largos milhares de visitantes para a importância estratégica da qualificação dos recursos humanos no desenvolvimento nacional.

De assinalar que, além das pessoas que visitaram directamente a competição, muitas mais tiveram oportunidade de contactar com os Campeonatos das Profissões graças à divulgação efectuada pelos vários órgãos de comunicação social.

Salienta-se o facto de, pela primeira vez, também se realizarem competições para pessoas com deficiência.

No final da semana realizaram-se as Cerimónias de Encerramento onde foram conhecidos os resultados. Para os melhores classificados a próxima etapa será o Campeonato Nacional das Profissões – Portalegre 2007, que ocorrerá de 12 a 16 de Março de 2007 e no qual os patamares de exigência são mais elevados e que poderá ser a porta de entrada para a fase internacional que se realizará em Novembro de 2007 no Japão.

Saiba mais em www.iefp.pt

## n emprego t

procure. ofereça. encontre.

## À DISTÂNCIA DE UM SIMPLES "CLICK"!!

Disponibilizamos serviços em directo (on-line).

Faça a sua oferta de emprego. Registe o seu currículo.

ывие-se já! www.netemprego.gov.pt







FORMAR

# estamos mine.



Www.iefp.pt