

REVISTA
FORMAR

**estamos
online!**



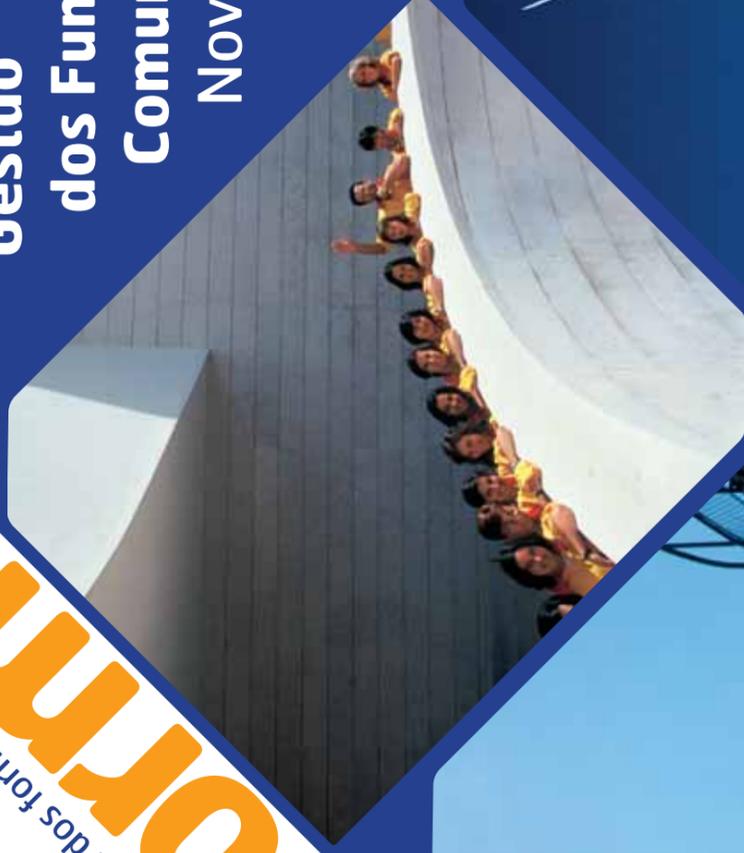
Visite-nos no site:

www.iefp.pt

- ▶ número 58
- ▶ Jan. Fev. Mar. 2007
- ▶ Trimestral
- ▶ 2.50 euros

FORMAR
revista dos formadores

**Gestão
dos Fundos
Comunitários:
Novos Desafios**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



UNÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Formação Profissional

**Aposte na
construção
do seu futuro**

Informações:



CENTROS DE
FORMAÇÃO PROFISSIONAL
E CENTROS DE EMPREGO

www.iefp.pt



Protecção no Desemprego

Novo regime em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007

Decreto-Lei nº 220/2006, de 3 de Novembro

Mais apoio na procura de emprego
Mais rapidez e comodidade
Mais rigor e justiça

Trate do seu processo num só local, o Centro de Emprego da sua área de residência

Informe-se

Nos serviços de atendimento da Segurança Social,
nos Centros de Emprego ou
consulte os seguintes endereços da INTERNET:

www.seg-social.pt
www.iefp.pt



editorial

O ano de 2007 inicia-se com a projecção de alterações importantes no domínio da aplicação dos fundos estruturais.

Também a *Formar* resolveu renovar-se, adoptando um novo grafismo e surgindo numa nova versão a cores. Esperamos que as alterações sejam do agrado dos nossos leitores.

Tal como referimos na Revista anterior, a importância que o novo Quadro Comunitário de Apoio tem para o desenvolvimento e competitividade do nosso país justifica que seja um tema a abordar nas várias edições da Revista *Formar*, com o objectivo de manter os leitores informados sobre todos os elementos que vão sendo disponibilizados.

Como sabemos, o QREN foi apresentado pelo governo em 16 de Janeiro de 2007, assumindo como grande desígnio estratégico a qualificação dos Portugueses, valorizando o conhecimento, a ciência, a tecnologia e a inovação, bem como a promoção de níveis elevados e sustentados de desenvolvimento económico e sociocultural e de qualificação territorial, num quadro de valorização da igualdade de oportunidades e do aumento da eficiência e qualidade das instituições públicas.

O QREN prevê um investimento global de 44,7 mil milhões de euros, sendo que 21,5 são provenientes dos fundos da EU e o restante do Estado e dos privados. Os fundos estão organizados em três Agendas – Potencial Humano, Factores de Competitividade e Valorização do Território, e distribuem-se por sete Programas Operacionais Regionais.

Por ora, propomo-vos a leitura atenta do artigo «Potencial Humano: A abordagem do projecto de programa para o período 2007-2013», nomeadamente ao nível do seu enquadramento, dos principais problemas que devem merecer a atenção das políticas públicas de desenvolvimento e valorização dos recursos humanos, das linhas estratégicas fundamentais em torno das quais se encontra organizado e respectivas vertentes de intervenção, bem como da arquitectura do programa – os eixos prioritários e tipologias de intervenção, com destaque para as modalidades de concretização propostas.

Nesta edição incluímos ainda três outros artigos cuja leitura aconselhamos:

> Sobre o futuro das qualificações em Portugal e a importância do Catálogo Nacional de Qualificações, que pretende clarificar o que

é e de que forma o CNQ pode ser decisivo para o futuro das qualificações em Portugal.

- > Repensar a Educação/Formação de Adultos – Um Novo Paradigma Educativo, em que se procura problematizar a educação e a formação de adultos para além dos espaços formais e institucionais tradicionais.
- > REFER – Formação a «Alta Velocidade», que dá conta de como uma empresa promove de forma inovadora a formação dos seus recursos humanos, percepcionando-os como elemento estratégico do desenvolvimento da própria empresa.

Ainda nesta Revista é publicado o recentemente aprovado Estatuto Editorial da Revista *Formar*.

Francisco Caneira Madelino

Francisco Caneira Madelino
Director da Revista,
Presidente do Conselho Directivo do IIEFP



sumário

Editorial

Dossier

Potencial Humano: A Abordagem do Projecto de Programa para o Período 2007-2013 > **04**
António Oliveira das Neves

Impacto do QREN na Formação das PME > **11**
Maria Viegas

O Futuro das Qualificações em Portugal e a Importância do Catálogo Nacional de Qualificações > **16**
Ana Cláudia Valente

Análise Crítica

Repensar a Educação/Formação de Adultos – Um Novo Paradigma Educativo > **20**
Ana Luísa Pires

Actualis

A Dimensão Territorial no Âmbito da Intervenção do RVCC > **25**
Francisca Simões

REFER – Formação a «Alta Velocidade» > **28**
Fernando Moreira da Silva

Presidência Portuguesa da União Europeia Programa para 18 Meses das Presidências Alemã, Portuguesa e Eslovena > **33**

Instrumentos de Formação

Ferramentas de Formação em Ambiente Internet
Podcasting no Contexto Formativo > **34**
César Teixeira

Conhecer Europa

Eslováquia > **40**
Rita Lopes

Um Olhar Sobre...

O Primeiro Comboio – Carris para o Progresso > **43**

Esp@ço Internet

Blogformação | www.qren.pt > **49**

Debaixo d'Olho

A Qualidade nos RVCC – Dimensão Europeia, Condições de Sucesso e Factores Críticos > **51**
Ana Cristina Pinto



Livros > **56**

Divulgação

**Seminário Novas Oportunidades:
que Qualificações para Um Modelo
de Desenvolvimento Sustentável
na Região Norte > 58**

Catarina Cristino Pereira

Artigos publicados na revista

Formar em 2006 > 61

Estatuto Editorial > 63

revista
Formar
n.º 58
primeiro
trimestre
de 2007

Propriedade > Instituto do Emprego e Formação Profissional

Director > Francisco Caneira Madelino

Coordenadora do Núcleo das Revistas *Dirigir e Formar* > Maria Fernanda Gonçalves

Conselho editorial > Acácio Ferreira Duarte, Ana Cláudia Valente, António Oliveira das Neves, Fernando Moreira da Silva, Francisco Caneira Madelino, Isabel Henriques, José Alberto Leitão, José Manuel Henriques, Luís Imaginário, Maria de Fátima Cerqueira, Maria Fernanda Gonçalves

Colaboraram neste número > Ana Cláudia Valente, Ana Cristina Pinto, Ana Luísa Pires, António Oliveira das Neves, Catarina Cristino Pereira, César Teixeira, Fernando Moreira da Silva, Francisca Simões, Lídia Branco, Maria Fernanda Gonçalves, Maria Viegas, Rita Lopes

Apoio administrativo > Ana Maria Varela

Concepção gráfica > Dupladesign

Capa > Jorge Barros

Ilustração > Manuel Libreiro, Paulo Cintra

Revisão > Laurinda Brandão

Montagem e impressão > SOCTIP – Sociedade Tipográfica, S.A.

Redacção > 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 > Março de 2007

Periodicidade > 4 números por ano

Tiragem > 11 000 exemplares

Depósito legal > 636959190

ISSN > 0872-4989

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

Potencial humano: a abordagem do Projecto de Programa para o período 2007-2013



Enquadramento

Na apresentação do Programa são destacados como elementos de enquadramento: (i) *a política comunitária de coesão*, que apela aos princípios-chave da concentração e da selectividade, em termos das prioridades a estabelecer e estimulando a obtenção de li-mi-res de eficácia e de eficiência nos invest-mentos e acções a apoiar; (ii) *a Estratégia de Lisboa Renovada*, lembrando que a mesma se encontra traduzida no Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Em-prego (PNACE, 2005/2008); (iii) *a Iniciativa Novas Oportunidades* que, nas vertentes qualificação de jovens e de adultos, é consi-derada «o referencial nacional fundamental

para a intervenção do QREN, em matéria da Prioridade Temática Potencial Humano» [cf. Projecto de Programa, versão de 16/01/2006]. Do alinhamento, frequentemente reafirmado, com estes princípios de enquadramento resulta a formulação de um programa **multi-objectivo** que assume a condição de ins-trumento de estímulo do potencial de cres-cimento sustentado da economia portuguesa, ancorado num conjunto ambicioso de prio-ridades:

> *Superar o défice estrutural de qualificações da população portuguesa, consagrando o nível secundário como referencial mínimo de qualificação para todos.*

> *Promover o conhecimento científico, a ino-vação e a modernização do tecido produ-tivo, alinhados com a prioridade de trans-formação do modelo produtivo português assente no reforço das actividades de maior valor acrescentado.*

A. Oliveira das Neves
Economista. Perito do
Observatório do
Emprego e Formação
Profissional



- > *Estimular a criação e a qualidade do emprego, destacando a promoção do empreendedorismo e os mecanismos de apoio à transição para a vida activa.*
- > *Promover a igualdade de oportunidades, através do desenvolvimento de estratégias integradas e de base territorial, para a inserção social de pessoas vulneráveis a trajetórias de exclusão social.*

Os problemas

As cerca de trinta páginas dedicadas pelo Documento ao Diagnóstico e Análise SWOT desenvolvem um exercício, simultaneamente descritivo e analítico, especialmente centrado na estruturação e funcionamento do mercado de emprego, na dinâmica de qualificações (*stock* e processos) e na problemática da coesão social e da inclusão. Desse exercício, sintetiza-se um conjunto de três vectores estruturantes na óptica da sistematização de dimensões-problema que devem merecer especial atenção das políticas públicas de desenvolvimento e valorização dos recursos humanos:

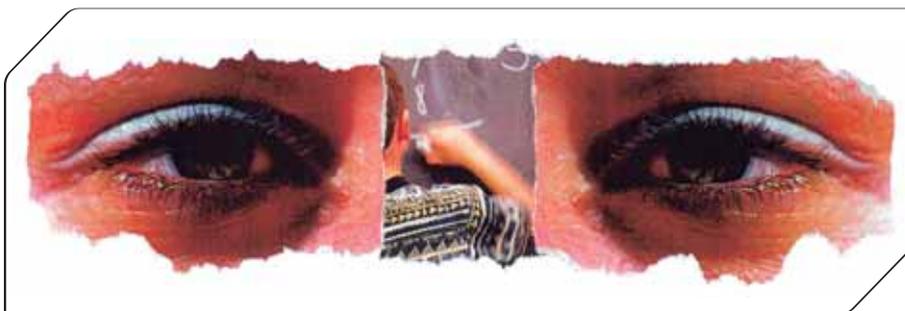
- > **Coexistência de elevados níveis de participação no mercado de trabalho** (taxas de actividade e emprego elevadas e acima das metas fixadas pela Cimeira de Lisboa para 2010, a par de taxas de desemprego inferiores à média europeia), com uma elevada segmentação do mercado de trabalho em que se destaca pela negativa, por um outro lado, a concentração do emprego em

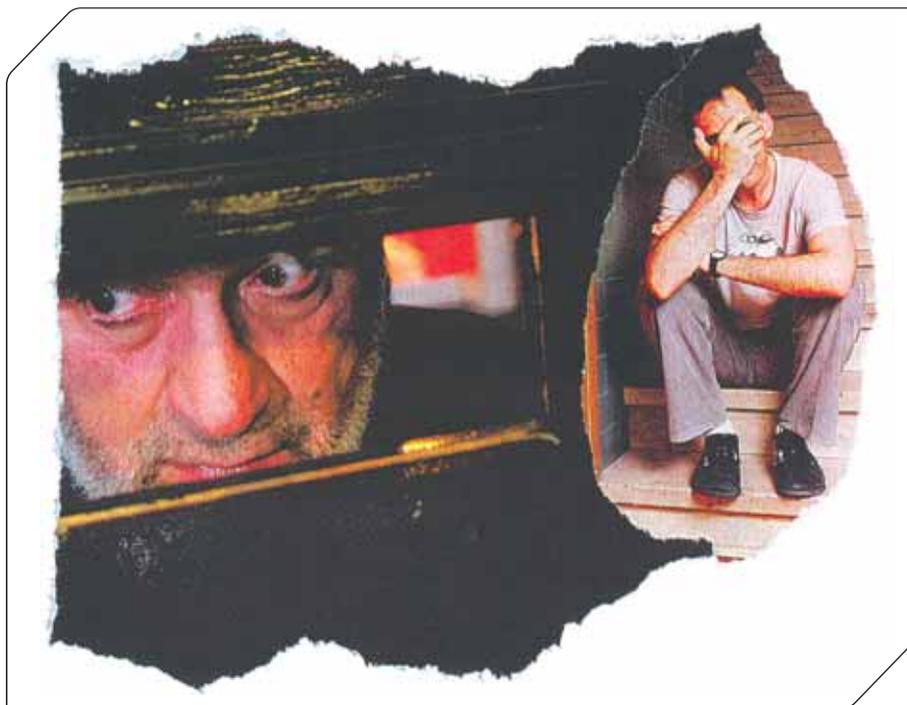
A redacção deste artigo ocorre numa fase em que o Projecto de Programa Operacional Temático Potencial Humano, apresentado em meados de Janeiro, se encontra em processo de consulta pública (à semelhança, aliás, dos demais PO Temáticos e dos PO Regionais). O documento é objecto, em simultâneo, de um exercício de Avaliação Ex-ante. Neste contexto, e embora admitindo a especial relevância estratégica e operacional deste instrumento para as instituições de formação e para os profissionais da formação profissional, compreende-se que neste artigo se opte por uma abordagem predominantemente expositiva que destaca as opções de política e as modalidades de intervenção prioritárias, sem deixar de sinalizar pontualmente aspectos que poderão justificar clarificação e/ou aprofundamento

segmentos de reduzida produtividade e baixa tecnicidade e, por outro lado, a existência de um volume significativo de trabalho informal, fruto de actividades de economia paralela que a OCDE estima em 22% do PIB português.

Aos níveis de produtividade estruturalmente baixos não é alheio um padrão de especialização produtiva em que a produção de bens não transaccionáveis (p.e., comércio e construção) absorve cerca de 50% de emprego e quase 58% do VAB e, por sua vez, a produção de bens transaccionáveis, assente em actividades trabalho e recursos intensivos, concentra quatro quintos do emprego nestes mesmos sectores (dados DPP/MCAOT).

- > **Debilidade da dotação de capital humano**, traduzida numa estrutura de qualificações da população activa em que o nível de escolarização secundária se mantém signi-





ficativamente afastado das médias de referência: 25% dos activos com o secundário completo (para 67% na OCDE) e 8,2 anos de escolarização média (para 12 anos na OCDE) – dados referentes a 2004.

O elemento mais crítico nesta matéria refere-se ao facto de o esforço de escolarização da população jovem não se ter traduzido num ajustamento da estrutura de níveis de escolaridade satisfatório, como decorre da entrada recente no mercado de trabalho de jovens sem a escolaridade obrigatória (25% da *coorte* etária), ou sem o secundário completo (45% do total), reflexo da persistência de elevadas taxas de abandono e insucesso escolar.

Em face do carácter expressivo desta dimensão-problema, o Projecto de Programa salienta que «a estratégia de qualificação deverá assumir como prioridade o nível secundário e deverá desenvolver-se na dupla vertente da qualificação de jovens e de adultos».

Uma estratégia assente nesta dupla vertente

justifica-se pela impossibilidade de uma espera passiva pelos resultados da substituição geracional (a convergência exigiria muitas décadas) e pelos elevados custos sociais e económicos que resultariam de uma eventual menor prioridade à (re)qualificação de activos.

> **Riscos de aprofundamento das situações de pobreza e de exclusão social**, associados à afirmação de um modelo de crescimento mais competitivo. Entre esses riscos salientam-se: (i) o nível de vulnerabilidade à pobreza e a persistência desta que, de acordo com o PNAI 2006-2008, reflecte uma correlação significativa entre o processo de desenvolvimento e a desigualdade, que apresenta o grau mais elevado da União Europeia e atinge, sobretudo, as crianças, os idosos, os desempregados e a população inactiva enquanto grupos mais expostos às situações de pobreza; (ii) as dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho que tendem a segregar os que detêm menores qualificações fruto, nomeadamente, da maior

incidência do insucesso e abandono escolar precoce em crianças e jovens pertencentes a grupos sociais desfavorecidos, ou seja, estes enfrentam uma situação de precariedade no mercado de trabalho e são mais propensos a trajetórias de exclusão social; (iii) a existência de «grupos particularmente vulneráveis a fenómenos de pobreza e exclusão», sendo de destacar as pessoas com deficiência ou incapacidade (com baixos níveis de escolaridade e dependentes de transferências sociais e/ou a cargo de família) e os imigrantes, confinados predominantemente a empregos menos qualificados e enfrentando os seus filhos níveis de abandono escolar e saída precoce mais elevados que os alunos nacionais.

Além destes vectores de diagnóstico (emprego, qualificações e coesão social), o Projecto de Programa aborda ainda os aspectos territoriais, evidenciando a presença de relevantes assimetrias regionais em matéria de produção de riqueza e de expressão da pobreza, de níveis de emprego e desemprego, de níveis de escolarização e de «matização regional do insucesso e abandono escolar» que patenteia amplitudes de variação das taxas de saída escolar precoce, por concelho, que oscilam entre 70 e 25 pontos percentuais. Neste particular, o Projecto de Programa entende (na senda, aliás, das recomendações avançadas por diversas Avaliações dos Programas do actual Quadro), ser necessário «definir estratégias de aplicação das políticas públicas que ponderem de forma adequada a diversidade regional» ou seja, «abordagens territoriais mais finas por parte das políticas de qualificação e emprego».

Das prioridades às vertentes de intervenção

O Projecto de Programa fixa o conceito de Agenda Operacional Temática para o Poten-

cial Humano na qual inscreve quatro prioridades/objectivos estratégicos que sucintamente se apresentam:

> **Prioridade 1 – Superar o défice estrutural de qualificações da população portuguesa.**

Esta prioridade aposta em estratégias de educação e formação dirigidas a jovens e adultos, tendo por meta atingir o nível secundário como referencial mínimo de qualificação.

As modalidades de intervenção prioritárias no âmbito desta estratégia são a expansão das vias profissionalizantes para a formação inicial de jovens e a oferta de percursos de formação flexíveis para adultos que lhes permitam adquirir competências certificadas.

> **Prioridade 2 – Promover o conhecimento científico, a inovação e a modernização do tecido produtivo e da Administração Pública.** As modalidades de intervenção referenciadas a esta prioridade são o alargamento das qualificações pós-graduadas, o apoio a formações críticas para a mudança organizacional e as abordagens integradas dos processos formativos.

> **Prioridade 3 – Estímulo à criação e à qualidade do emprego.** As modalidades de intervenção predominantes são a promoção do empreendedorismo e os mecanismos de apoio à transição dos jovens para a vida activa.

> **Prioridade 4 – Promover a igualdade de oportunidades.** As modalidades de intervenção a adoptar assentam no desenvolvimento de estratégias integradas e de base territorial em vista da inserção social de grupos vulneráveis a trajectórias de exclusão social.

Na óptica do Programa, estas prioridades deverão concretizar-se num conjunto de sete grandes vertentes de intervenção que cons-

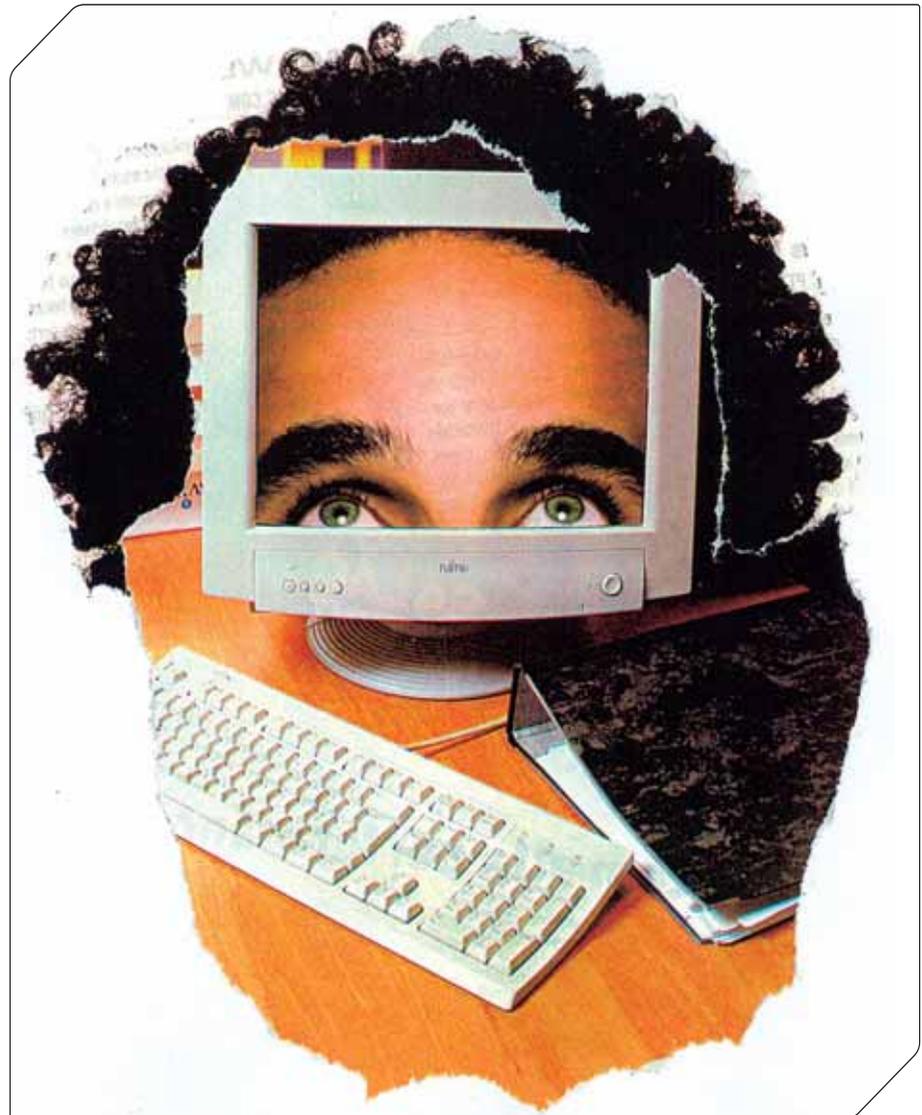
tituem o essencial da estrutura de Eixos Prioritários (cf. Quadro 2 «Eixos Prioritários e Tipologias de Intervenção»).

Dessas grandes vertentes de intervenção, apresentamos sucintamente aquelas que se inscrevem mais dinamicamente com a Reforma do Sistema de Formação Profissional, um processo de grande relevância em termos institucionais e orgânicos mas também de articulação de recursos, de modalidades de intervenção e de metodologias e práticas e de cuja concretização bem sucedida dependerá, em boa medida, a eficácia e

a eficiência de grande parte das intervenções enquadradas no Programa Operacional Potencial Humano.

O Documento da Reforma do Sistema de Formação Profissional, na esteira da Iniciativa Novas Oportunidades, consagra uma estratégia dual na resposta ao desafio estratégico da rápida elevação dos níveis de qualificação:

- elevação das taxas de conclusão do nível secundário nos jovens, via combate ao abandono precoce e via reforço das vias profissionalizantes;



Quadro 1	
Objectivos associados à Reforma da Formação Profissional	Vertentes de intervenção do Programa Operacional Potencial Humano
<ul style="list-style-type: none"> > Elevar as taxas de conclusão do ensino secundário <ul style="list-style-type: none"> - combate ao abandono precoce; - aposta no reforço das vias profissionalizantes. > Reforçar a formação para a adaptabilidade <ul style="list-style-type: none"> - qualificação de base para adaptação individual à mudança e aquisição de novas competências; - formação contínua certificada para valorizar percursos profissionais. > Aumentar a relevância da formação profissional <ul style="list-style-type: none"> - estruturação e regulação da oferta formativa; - estímulo à produção e procura de qualificações e competências críticas para a modernização (as empresas e outras organizações económicas) 	<ul style="list-style-type: none"> > Qualificação Inicial <ul style="list-style-type: none"> - Referencial mínimo de escolaridade para todos os jovens – 12.º ano - Ofertas profissionalizantes de dupla certificação – metade das vagas em cursos de educação e de formação. > Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida <ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento de competências escolares e profissionais certificadas para adultos que não concluíram o 9.º ano ou o ensino secundário (ou que, tendo habilitação escolar, não detenham qualificação profissional). - Aquisição de competências críticas para a actividade económica, a adaptação à mudança e a apetência pela participação na aprendizagem ao longo da vida. - Capacitação e valorização profissional dos agentes do Estado. > Gestão e Aperfeiçoamento Profissional <ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento de formação para responder a necessidades de competências especializadas em empresas. - Promoção de estratégias de formação orientadas para o apoio ao desenvolvimento organizacional e para adoptar modelos de organização da formação que estimulem o envolvimento na formação dos activos empregados. > Formação avançada para a competitividade <ul style="list-style-type: none"> - Formação avançada de recursos humanos em C&T, em investigação e inovação. - Criação de emprego científico e inserção de investigadores nas empresas.

- recuperação persistente dos níveis de qualificação da população adulta, via educação dos jovens e generalização dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

O **Quadro 1** procede a um exercício de articulação simples entre os objectivos estratégicos do processo de Reforma da Formação Profissional e as vertentes de intervenção propostas pelo Projecto de Programa.

A arquitectura do programa

O ponto 5 do Projecto de Programa desenvolve ao longo de quarenta páginas os 10 Eixos prioritários explicitando para cada um deles os objectivos e os princípios de orien-

tação estratégica e operacional, com destaque para as *tipologias de intervenção, os destinatários e os indicadores* de realização e de resultado.

O **Quadro 2** sistematiza apenas a relação Eixos prioritários/Tipologias de intervenção evidenciando as modalidades de concretização propostas.

Considerações finais

O Documento programático segue agora um calendário de apresentações públicas nas regiões e encontra-se aberto à recolha de contributos que, a par dos resultados de Avaliação *ex-ante*, deverão convergir para a reformulação enriquecida do Programa a apre-

sentar à Comissão Europeia no início de Março.

A leitura de conjunto do Projecto de Programa evidencia que se está em presença de um instrumento dotado de racionalidade e coerência globais que contempla: (i) um Diagnóstico com adequada ponderação das dimensões-problema em matéria de sistema de emprego, de qualificações e de coesão social; (ii) uma referência às lições do período de programação actual com identificação das respectivas virtualidades (adquiridos) e limitações (margens de progressão); (iii) uma sistematização clara da relação prioridades/vertentes de intervenção; (iv) um nível de pormenor globalmente satisfatório para a

Quadro 2

Eixo Prioritário	Tipologia de Intervenção
1 > Qualificação Inicial	<ul style="list-style-type: none"> > Formação profissional inicial em alternância (Sistema de Aprendizagem). > Cursos Profissionais. > Cursos de Educação e Formação. > Cursos de Especialização Tecnológica. > Apoio ao reequipamento dos estabelecimentos de ensino e formação.
2 > Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida	<ul style="list-style-type: none"> > Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. > Formações modulares certificadas («Catálogo Nacional de Qualificações»). > Cursos de Educação e Formação de Adultos. > Apoio ao reequipamento e consolidação da rede de centros de formação.
3 > Gestão e Aperfeiçoamento Profissional	<ul style="list-style-type: none"> > Formação para a inovação e gestão. > Modelo de formação-consultoria PME. > Modelo de formação-consultoria micro e pequenas empresas. > Formações estratégicas para a gestão e inovação na Administração Pública.
4 > Formação Avançada	<ul style="list-style-type: none"> > Programas e bolsas de mestrado, de doutoramento e de pós-doutoramento e de integração na investigação. > Promoção do emprego científico, nomeadamente através de Contratos-programa e programas de inserção de recursos humanos qualificados em C&T em empresas, instituições públicas e instituições de I&D. > Programas de apoio ao alargamento da base social do ensino superior e à mobilidade internacional.
5 > Apoio ao Empreendedorismo e à transição para a Vida Activa	<ul style="list-style-type: none"> > Apoio a iniciativas empresariais de base local. > Apoios à transição para a vida activa. > Apoios ao emprego.
6 > Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social	<p><i>Combate à Pobreza e Inclusão Social</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Contratos de Desenvolvimento Social. > Programas específicos de formação. > Equipamentos sociais. > Contratos Territoriais para o Sucesso Educativo. <p><i>Educação para a Cidadania</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Acções de sensibilização e informação. > Outras acções de educação e formação. <p><i>Empregabilidade e Igualdade de Oportunidades dos Imigrantes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Acções de formação. > Apoio a consórcios locais. > Actividades de acolhimento e integração dos imigrantes. > Acções de formação e iniciativas de sensibilização. > Campanhas de sensibilização da opinião pública. > Campanhas de informação. <p><i>Qualidade de Vida das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Apoios ao desenvolvimento pessoal e qualificação profissional das pessoas com deficiências. > Apoios à integração das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. > Acções de informação e formação.
7 > Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> > Apoio à Mudança Organizacional. > Formação que tem por base a necessidade de reforçar uma cultura social assente na Igualdade de Género. > Acções de Informação e Divulgação. > Medidas de Combate à Discriminação.
8 > Algarve	<ul style="list-style-type: none"> > Qualificação Inicial. > Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida. > Gestão e Aperfeiçoamento Profissional.
9 > Lisboa	<ul style="list-style-type: none"> > Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social. > Intervenções Específicas para a Promoção da Igualdade de Género.
10 > Assistência Técnica	<ul style="list-style-type: none"> > [Sem referências]

apresentação, em sede de Programa, das Tipologias de intervenção de cada Eixo Prioritário. Da análise efectuada resulta, entretanto, um conjunto de observações relativas a matérias que importaria abordar com maior profundidade no Programa e de entre as quais se destacam:

> **Reestruturações produtivas** – Problemática com implicações sobre a recomposição sectorial do emprego, a reorganização do trabalho e a gestão da mão-de-obra e sobre a reconversão profissional, não aprofundada no Documento. As questões relativas à adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores que constituem uma dimensão crucial das Orientações Estratégicas Comunitárias, em vista dos ajustamentos estruturais indispensáveis ao aumento da produtividade e da capacidade competitiva das economias, justificaria uma abordagem incisiva das reestruturações produtivas sectoriais, tanto em termos de Diagnóstico como de perspectivas e tipologias de intervenção dinamicamente ajustadas à densidade do problema na economia e no

mercado de trabalho nacionais e com incidências territoriais relevantes.

> **Territorialização das intervenções públicas** Embora esta matéria se encontre referenciada em alguns pontos do Documento (com destaque, p.e., no Diagnóstico), a arquitectura do Projecto de Programa contempla Eixos Prioritários específicos para a intervenção FSE em Lisboa e no Algarve, cuja apresentação/fundamentação e tipologias de intervenção são rigorosamente iguais. Tendo presente as assimetrias regionais existentes (padrão de emprego e qualificações, incidências dos fenómenos de exclusão social, dinâmicas de actuação dos respectivos PO Regionais...), justificar-se-ia um tratamento diferenciado dos conteúdos destes dois Eixos com recurso, nomeadamente, ao trabalho preparatório da intervenção FSE existente a nível regional (CCDR e Delegações Regionais do IEFP).

> **Contratualização das intervenções públicas** – Esta perspectiva encontra-se presente na operacionalização de algumas das tipologias de intervenção que suportam os Eixos Prioritários do Programa (p.e., Contra-

tos Territoriais para o Sucesso Educativo, Contratos-programa no domínio da C&T e Contratos de Desenvolvimento Social). No entanto, justificar-se-ia uma abordagem consistente e clarificadora deste instrumento no domínio da consultoria-formação e da formação sectorial especializada que rentabilizasse a aprendizagem resultante da experiência anterior. Essa experiência fundamenta a possibilidade (e a necessidade) de alargar a contratualização, especialmente nesse domínio, valorizando a relação, nomeadamente com instituições das *interfaces* qualificação/emprego.

> **Complementaridade entre instrumentos de financiamento** – O Projecto de Programa aborda esta matéria sinalizando as complementaridades do FSE no âmbito deste Programa com o FEDER (PO dos Factores de Competitividade) e com o FEADER (Programa de Desenvolvimento Rural). As complementaridades ocorrem, sobretudo, com as Tipologias de intervenção dos Eixos Prioritários da Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida (FEADER) e da Gestão e Aperfeiçoamento Profissional (FEDER), e o Projecto de Programa referencia os critérios de demarcação.



Trata-se de uma matéria que no passado tem observado níveis de articulação insatisfatórios que conviria acautelar na perspectiva de uma renovada eficácia da utilização de instrumentos e de funcionamento que se posicionam para responder activamente à melhoria dos níveis de produtividade das unidades empresariais e da economia como um todo.

A relevância desse desafio sugere haver vantagem que os Documentos de operacionalização dos Programas Temáticos pormenorizem, p.e., ao nível das condições de acesso e dos critérios de selecção, soluções que enfatizem e assegurem condições de eficácia à complementaridade potencial pretendida.

Impacto do QREN na formação das PME

Formar > A AIP, criada em 1837, tem uma longa experiência enquanto Associação Empresarial e desenvolve há mais de quarenta anos projectos de formação profissional. Gostaríamos que, a partir de toda esta experiência, a Dra. Norma Rodrigues nos falasse do QREN e comentasse em que medida as alterações introduzidas em relação aos Quadros anteriores podem, de facto, ser um instrumento estratégico para preparar a nossa economia para a globalização, para construir um novo país, como o governo gosta de afirmar, onde a qualificação dos Portugueses e Portuguesas é uma das palavra-chave.

Norma Rodrigues > De uma forma geral, o QREN apresenta-se bem estruturado, tendo havido a preocupação de concentração em 3 programas temáticos – PO-Potencial Humano, PO-Competitividade e PO-Valorização do Território – com uma lógica de integração e de complementaridade. Releva como muito importante a preocupação e prioridade concedida à qualificação dos Portugueses, o reconhecimento de que a compe-

A Formar deslocou-se à Associação Industrial Portuguesa, AIP, para entrevistar a Dra. Norma Rodrigues, Directora de Desenvolvimento e Inovação Empresarial e responsável pelas áreas de formação e consultoria, que simpaticamente nos acolheu para falarmos da experiência de formação da AIP e do novo Quadro de Referência Estratégico Nacional, QREN 2007-2013

titividade das empresas está condicionada pelos baixos níveis de qualificação dos recursos humanos e que a evolução dos sectores de bens e serviços transaccionáveis depende fundamentalmente de factores dinâmicos cujo suporte é a inovação e a qualificação. Por outro lado, o QREN, ao eleger os princípios da concentração e selectividade, mostra a preocupação com a sustentabilidade e eficiência das aplicações. O estabelecimento de critérios de selecção ao nível dos comités de acompanhamento

constitui um aspecto fundamental no sentido de promover a transparência dos processos associados às operações que venham a ser financiadas.

F. > O Doutor Augusto Mateus, que foi o coordenador do grupo que fez o diagnóstico que serviu de base ao QREN, afirmou numa entrevista recente que nos primeiros QCA se conseguiu uma certa estabilidade social e apoiar as empresas, mas não se foi suficientemente estratégico para dar o salto e



preparar o nosso tecido produtivo para a globalização. Portanto, agora importa centrar mais atenção nos resultados do que nos beneficiários e na coesão...

N. R. > Estou de acordo com o facto de o QREN relevar a importância dos resultados. Até agora a gestão dos QCA tem sido centrada no controlo dos processos muito burocratizados em detrimento dos resultados. Tem-se dado uma maior relevância aos procedimentos administrativos, nomeadamente ao registo do volume de formação, do número de acções, do número de formandos e outros, do que aos resultados obtidos, como a melhoria das competências, a melhoria do desempenho dos formandos e a incorporação dessas melhorias na organização. Colocam-se assim vários desafios: ao nível da produção de legislação nacional que deve prever normas de desburocratização relativas à operacionalização dos fundos comunitários; as equipas de gestão dos progra-

mas terão necessariamente que ser dotadas das competências necessárias ao nível da análise, aprovação e acompanhamento dos projectos de acordo com os novos padrões que enfatizem o resultado sem descuidar também o cumprimento processual. Aos operadores, consultores e empresas beneficiárias coloca-se o desafio de conceber e implementar projectos úteis, viáveis e de os auto-avaliar num quadro de melhoria contínua.

F. > E com os resultados centrados no aumento da nossa competitividade aumentamos a nossa coesão social?

N. R. > A melhoria das qualificações constitui uma condição essencial para os nossos ganhos de competitividade. É necessário gerar um círculo virtuoso. O aumento da nossa competitividade significa que estaremos a incorporar mais valor na cadeia internacional de produção e comer-

cialização de bens e serviços e, consequentemente, a gerar mais e melhores empregos e naturalmente a contribuir para uma maior coesão social.

F. > Qual a sua opinião sobre como o Catálogo Nacional de Qualificações poderá contribuir para a melhoria da nossa competitividade?

N. R. > É um instrumento importante para a organização da oferta de formação certificante.

Há, no entanto, um desafio enorme para que se consiga que este dispositivo esteja ao serviço da inovação e de um enquadramento da formação ao serviço das empresas e dos trabalhadores e não se transforme num espartilho paralisante.

Para que estes referenciais comuns sejam úteis é importante que não sejam um modelo fechado, que tenham a participação efectiva dos vários actores, que reflectam os



vários subsistemas e, paralelamente, estes-
jam sujeitos a uma constante actualização.
Será muito importante que este Catálogo
responda também às necessidades de em-
presas que já têm a sua matriz de competên-
cias definida. Não será desejável que este
Catálogo só seja aplicado à actividade co-
-financiada. Como é que tudo isto vai ser en-
quadrado e implementado? Qual é a enti-
dade que vai assegurar este processo de
melhoria contínua? Estas são as grandes
questões que para já se me oferecem colo-
-car.

**F. > Só com esses pressupostos salva-
-guardados é que pensa que o Catálogo Na-
-cional de Qualificações pode funcionar
-como um eixo integrador, que seja um ins-
-trumento estruturante para a formação,
-nomeadamente na formação de activos,
-que permita construir percursos indivi-
-dualizados de formação através da fre-
-quência módulos de curta duração...**

N. R. > Exactamente. Realizar um balanço de
competências, determinar o *gap* de qualifi-
cações escolares e profissionais e depois
disponibilizar ao trabalhador a frequência de
pequenos módulos de formação. Isto im-
plica o desafio da construção de percursos
individuais de formação e a sua opera-
-lização numa lógica individual.

A realidade empresarial está muito segmen-
-tada, nós não temos muitas zonas geográ-
-ficas com um determinado sector eminente.
Temos, por exemplo, a zona de Leiria com o
sector dos moldes, a região Norte com o
sector das madeiras, mas geralmente o que
acontece é termos muitas actividades na
mesma zona e não será fácil estruturar uma
oferta que responda às necessidades de
grandes grupos. Organizar a oferta de forma-
-ção a partir de balanços de competências in-
-dividuais implica que esta formação tenha

de ser ministrada a grupos muito peque-
-nos, com um custo/hora de formação muito
elevado. Esta é uma outra questão que deve
ser bem ponderada em termos de regula-
-mentação sobre a elegibilidade de custos.

**F. > Ou seja, está de acordo com a ideia,
-com o desafio, mas acha que será neces-
-sário um grande esforço e até muita
-inovação e criatividade para se poder ope-
-rationalizar no terreno este novo dispo-
-sitivo com vantagens e resultados. Também
-está de acordo com o facto de deixarmos
-de «dar tudo a todos» e podermos con-
-cretizar a certificação das competências
-adquiridas nas várias vias é um salto qua-
-litativo importante para o nosso sistema
-de educação e formação e um instrumento
-importante na implementação efectiva de
-uma estratégia de aprendizagem ao longo
-da vida?**

N. R. > Concordo que pode ser, de facto, um
salto qualitativo salvaguardados os aspec-
-tos que referi. Outros programas previstos
no QREN que têm tido sucesso nos anterio-
-res QCA, como a formação em gestão para
as empresas, também podem constituir-se
como instrumentos facilitadores da imple-
-mentação da estratégia de aprendizagem
ao longo da vida. Ao promovermos a forma-
-ção dos gestores e dos trabalhadores, natu-
-ralmente podemos orientá-los para a
frequência de módulos de formação certifi-
-cante.

De acordo com os documentos que estão di-
-vulgados, parece ser uma das linhas que
vai exigir participação privada quando
outras linhas não o exigem. Seria impor-
-tante que a participação privada se re-
-duzisse, ou mesmo se anulasse, nos casos
em que os trabalhadores destas empresas
(beneficiárias da formação em gestão) rea-
-lizassem formação certificada.

**F. > A AIP desenvolve há vários anos forma-
-ção para as pequenas e médias empresas
-através de metodologias de formação e
-consultoria que, como já referiu, continua-
-mos a ver contempladas no novo Quadro.
-Pode falar-nos um pouco dessa experiên-
-cia e dos seus resultados?**

N. R. > De facto, a AIP desenvolve há vários
anos uma formação para as pequenas e
médias empresas através, sobretudo, de
metodologias de formação e consultoria di-
-reccionadas para vários objectivos: a me-
-lhoria de gestão nas empresas, a mudança
organizacional, a implementação de siste-
-mas de gestão da qualidade do ambiente
da higiene e segurança ou projectos de apoio
à internacionalização e ao aumento das
exportações. Os resultados têm sido positi-
-vos... temos conseguido actuar sobre a em-
-presa e ao mesmo tempo sobre as compe-
-tências, e consideramos fundamental que se
continue a apostar nesta metodologia de
intervenção para as PME.

**F. > É o que no vosso plano de formação se
-denomina «formação acção»?**

N. R. > Exactamente. Actualmente estamos
a implementar o Projecto InPme, direccio-
-nado para a empresa como um todo, o Pro-
-jecto Pme Internacional (sob a responsabi-
-lidade da área DE Internacionalização da
AIP), e vamos iniciar o Projecto Excelência
Empresarial para a certificação ISO 9001,
14000, 18000. Estamos também a reali-
-zar, no âmbito do Projecto Digual/Foral, com
metodologias de formação-acção, a Certifi-
-cação de 8 autarquias.

Temos também o Programa Inov Jovem que
tem como objectivo a inserção de 500 jovens
em PME no sentido de promover a sua ino-
-vação em 7 domínios – Qualidade Ambiente
Saúde e Segurança, Internacionalização,

Economia Digital, Gestão Comercial e *Marketing*, Produção, Energia e Eco-eficiência, Gestão da Inovação-Tecnológica. Os projectos de estágio suportados numa tutoria por formadores-consultores apoiam a implementação de projectos concretos na empresa. No final do estágio é possível verificar se conseguimos ou não colocar a empresa numa situação mais competitiva e, claro, gerar a criação de um emprego qualificado.

Pretendo salientar o contributo destes programas no apoio à criação de dinâmicas de competitividade nas empresas, programas estes suportados em redes de formação e consultoria, redes de conhecimento especializado.

F. > Já é possível encontrar no mercado, em número suficiente, profissionais de formação que sejam capazes de desenvolver esses projectos de mudança?

N. R. > Portugal dispõe de consultores de empresas de consultadoria que promovem processos de formação-acção. Estas metodologias tiveram o seu arranque em Portugal há cerca de 20 anos. Portanto, há pessoal qualificado no mercado para desenvolver estes projectos. O valor acrescentado da ALP é ser capaz de conceber projectos estruturantes, organizar equipas que congreguem as competências multidisciplinares necessárias para trabalhar as várias dimensões de intervenção nas empresas.

Monitorizarmos as redes de trabalho, percebermos bem quais são as competências necessárias para determinado projecto e sermos depois capazes de as gerir é um desafio que temos tido ao longo destes anos.

F. > E essas empresas que obtiveram sucesso funcionam como marketing junto das outras?

N. R. > É tanto assim que, geralmente, as novas empresas chegam-nos por via das empresas com as quais colaborámos em anos anteriores. Até este momento já atingimos cerca de duas mil empresas a nível nacional.

F. > Como resolvem o eterno problema de que se fala sempre: como substituir o trabalhador na produção para ele poder frequentar a formação? Utilizam algumas novas estratégias, como o *e-learning* ou outras formas de organização da formação?

N. R. > Não temos experiência significativa de formação a distância. O que verificamos é que, quando o empresário está satisfeito com a formação, ele próprio se torna um elemento facilitador ao libertar as pessoas para a frequência de formação, mesmo em horário laboral. O empresário percebe que a formação responde ao diagnóstico de necessidades que foi elaborado, portanto não é uma formação desligada da sua realidade é, de facto, um investimento porque vai melhorar a competitividade da sua empresa.

F. > Acha, portanto, que se a formação for de qualidade os empresários ficam mais sensibilizados para a importância dos planos de formação?

N. R. > É um facto sobretudo nas empresas que têm apostas estratégicas mais claras.





Os empresários que percebem que para aumentarem a competitividade das suas empresas têm que conquistar novos mercados, e para isso necessitam de dispor de recursos humanos mais competentes, apostam na formação, no desenvolvimento do capital humano. E muitos realizam a formação independentemente dos apoios comunitários.

F. > Acha que o que está estipulado no Código do Trabalho, que os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação por ano, está a ser cumprido? Qual é a sua sensibilidade para esta realidade?

N. R. > Não tenho dados mensuráveis para lhe responder a essa questão, mas verificamos um crescimento da procura de formação por parte das empresas e temos vindo a observar um aumento das nossas taxas de adjudicação das nossas propostas.

F. > Nas mais variadas áreas?

N. R. > Com maior incidência na área da qualidade, higiene e segurança no trabalho, na área comportamental e na área das vendas. E como estamos a trabalhar na região de Lisboa trata-se, portanto, de formação não co-financiada.

F. > Mesmo em PME?

N. R. > Sim, embora em PME com alguma dimensão.

F. > Voltando ao QREN, e a partir da vossa experiência que acaba de nos descrever, podemos afirmar que iremos ter disponível um conjunto de políticas e estratégias que serão determinantes para conseguirmos efectivamente reorientar o nosso tecido produtivo?

N. R. > Sim, embora dependente dos projectos concretos que irão aparecer no terreno. Muitas destas linhas de força já existiam... por exemplo, os CRVCC já existiam, a novidade é o cruzamento entre a educação e a formação ampliando a dupla certificação. O seu sucesso passa pela sensibilização das várias empresas no sentido de perceberem as vantagens da dupla certificação e a sensibilização da sociedade em geral. Julgo que grandes empresas já manifestaram interesse por este processo de reconhecimento e validação, o desafio coloca-se na sensibilização sobretudo das PME. E neste âmbito as Associações Empresariais poderão ter um papel relevante.

A contratação de um técnico com certificado tem que ser valorizada e não ser encarada apenas como um custo adicional. As condições de qualidade, exigência, eficiência e eficácia são paradigmas que estão a ser alavancados/introduzidos e que espero se disseminem na sociedade.

O PO Competitividade aponta de facto para um novo perfil empresarial, mas isso também vai depender da capacidade das empresas de darem o salto. Estes dispositivos são apenas alavancas... é preciso que depois a própria empresa aposte, que o sistema de gestão do QREN responda com celeridade à aprovação das candidaturas e que os próprios regulamentos não sejam inibidores da inovação... A interligação dos vários Programas Operacionais de modo a funcionarem como verdadeiras «alavancas» uns dos outros será muito importante.

F. > Por outro lado, quando estamos a falar de dupla certificação e ter como referencial mínimo o 12.º estamos a falar de percursos longos. Não é fácil atribuir a equivalência ao 12.º ano a um trabalhador que abandonou a escola há muitos anos e motivar os trabalhadores para esse esforço; também

têm que ter algo em troca, nomeadamente ao nível da carreira, do salário...

N. R. > Não será fácil. Integrado com a certificação profissional poderá ser um apelativo para que cada trabalhador vá construindo a sua carteira de competências. É necessário que eles próprios visualizem as vantagens do processo, o aumento da sua empregabilidade e mobilidade como impactos positivos mais imediatos.

Colar o processo directamente na questão das carreiras só será possível quando as empresas também tiverem matrizes de competências estruturadas e correlacionadas com o desenvolvimento da empresa.

F. > Mais alguma ideia que gostasse de referir?

N. R. > Gostava de voltar a frisar a importância do trabalho de parceria na preparação da implementação do QREN e da necessidade de desburocratização dos processos. Gostava que o Catálogo Nacional de Qualificações fosse efectivamente um instrumento ao serviço do desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e das trabalhadoras. Depois, que fosse possível implementar as metodologias de desenvolvimento de formação dos trabalhadores através de itinerários individualizados, e dou ênfase à formação das PME através da metodologia de formação-acção que deve manter sempre um modelo *top down*. Ou seja, não descurar nunca a formação do empresário porque ela é orientadora para os restantes trabalhadores. E ainda que a orientação para resultados fosse objecto de um acompanhamento e divulgação dos mesmos a toda a sociedade de modo a credibilizar todo o sistema.

Maria Viegas
Técnica Superior
Consultora do IEFP

O futuro das qualificações em Portugal e a importância do Catálogo Nacional de Qualificações



É, hoje, amplamente reconhecido que grande parte dos objectivos da Estratégia de Lisboa (2000 e 2005) para a Europa só será alcançável estimulando o crescimento económico e a criação de emprego a partir dos *drivers* do conhecimento e da inovação. Naturalmente que a disponibilidade de capital humano é um elemento-chave nesta estratégia, remetendo para os sistemas e políticas de educação e formação um papel cada vez mais central.

Esta centralidade está claramente evidente nas recomendações de Julho de 2005 que a Comissão Europeia fez aos Estados-membros para a promoção do crescimento e do emprego neste novo ciclo de programação es-

tratégica. Os Estados-membros são convidados a «alargar e reforçar o investimento em capital humano»¹ e a «adaptar os sistemas de educação e formação às novas exigências em matéria de competências» (COM(2005) 0299:29).

Neste sentido, processos de reforma fazem-se um pouco por toda a Europa assumindo intensidades e velocidades diferentes. No essencial, visam garantir a elevação dos níveis de educação de grande parte da popu-

¹ O reforço das dotações financeiras destinadas à Qualificação dos Recursos Humanos no OREN 2007-2013 é já um espelho da resposta portuguesa ao convite da CE e à efectiva necessidade de reforçar o investimento em capital humano: o FSE passou a representar cerca de 37% do conjunto dos Fundos Estruturais, aumentando em 10 pontos percentuais a sua posição relativa face ao QCA III, o que corresponde a um montante superior a 6 mil milhões de euros.

lação e o acesso à aprendizagem ao longo da vida. Por outro lado, as recomendações recentes para a configuração de um Quadro Europeu das Qualificações (2006) e os pressupostos do ECVET (2006), agora em consulta pública, promovem uma viragem significativa do ponto de vista da estruturação de referen-

Ana Cláudia Valente
Doutoranda em Economia, especialização em Economia Industrial e da Inovação no ISCTE. Investigadora e consultora.



ciais e da própria evolução dos quadros nacionais de qualificações, nomeadamente reforçando:

- > A focalização nos resultados (de aprendizagem): os conhecimentos, as competências funcionais e as competências sociais e relacionais (*Knowledge, Skills and Competences* – K,S,C) que um indivíduo adquiriu e/ou demonstra depois de completo o processo de aprendizagem. Os resultados de aprendizagem são demonstrações do que se espera que um indivíduo saiba, compreenda e/ou seja capaz de fazer.
- > A centralidade dos meios de evidência e dos processos de avaliação das competências adquiridas e não tanto dos meios utilizados para a sua aquisição.
- > A importância da especificação de referenciais de qualificações mais focalizados nos resultados de forma a garantir a qualidade dos processos avaliativos e a relevância das aprendizagens, nos mais diversos contextos, e a própria comparabilidade internacional das competências e dos níveis de qualificação adquiridos.

No caso português, isto constitui um sério desafio. A recuperação dos défices de qualificação não apenas terá de mobilizar uma significativa parte da população – jovens e adultos – como também de ser feita de uma forma acelerada e garantindo elevados níveis de qualidade e credibilidade. Este desafio tem motivado as políticas públicas recentes neste domínio a investirem, por um lado, na capacitação da oferta – expansão e diversificação dos percursos escolares dos jovens, sendo dada prioridade aos percursos que confirmam simultaneamente uma certificação escolar e profissional – e, por outro lado, na inovação da oferta adequando-a a novos públicos-alvo e a outros estratos etários e onde ganha especial relevância a oferta

O CNQ é um instrumento fundamental para a gestão estratégica das qualificações do país na medida em que através da produção de referenciais deve ser possível:

- > Promover a evolução das qualificações dando resposta e antecipando necessidades.
- > Suportar um quadro nacional de qualificações mais coerente, legível, transparente e comparável a nível nacional e internacional (entre sistemas de educação e formação e nos mercados de trabalho) estimulando a mobilidade profissional e geográfica.
- > Regular e racionalizar o quadro das ofertas de educação e de formação a nível nacional.
- > Elevar os padrões de qualidade dessas ofertas, nomeadamente no que respeita à relevância dos seus conteúdos face às necessidades e aos referenciais de qualificações desenhados (que devem ser cada vez mais focalizados nos resultados, i.e., competências exigidas e critérios e condições de avaliação dessas competências).
- > Aumentar os níveis de eficiência e eficácia na aplicação dos fundos públicos (nacionais e comunitários) à educação e formação.
- > Motivar a procura para a aprendizagem ao longo da vida através da maior atractividade da oferta, da flexibilidade na obtenção da qualificação e do reconhecimento das competências adquiridas independentemente das vias de aquisição.

de RVCC². Trata-se fundamentalmente de disponibilizar uma oferta «adequada, atractiva, acessível e de alta qualidade a todos os níveis» (COM(2005) 0299:29), como a própria a Comissão enfatiza, significando no caso português também algumas opções estratégicas imprescindíveis: que não haja mais oferta de cursos profissionalizantes

de jovens que não garantam simultaneamente uma dupla certificação, escolar e profissional, que grande parte da formação dirigida aos adultos, mesmo a que se faz nas empresas, possa efectivamente contar para a progressão dos níveis de qualificação desses adultos e ainda que a obtenção de uma certificação profissional seja indissociável da respectiva certificação escolar, sendo que ambas podem ser acessíveis, não apenas pela via formal da aprendizagem, mas tam-

² A Iniciativa Novas Oportunidades lançada em 2005 concretiza estes objetivos para Portugal: chegar aos 650 mil jovens em cursos técnicos e profissionalizantes e qualificar 1 000 000 de activos até 2010.

bém pela via do reconhecimento das competências adquiridas em contextos não-formais e informais³.

Do ponto de vista da qualificação profissional, tornava-se então urgente a disponibilização de um Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), aliás à semelhança daquilo que outros países têm vindo a fazer desde há uns anos (para citar apenas alguns exemplos, além do pioneirismo do Reino Unido neste domínio desde finais da década de 80: a França com a elaboração de um *Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)* desde 2002; a elaboração de um *Catálogo Nacional de las Cualificaciones* em Espanha também desde 2002). O CNQ, que servirá essencialmente para uma gestão estratégica das qualificações do país, é um instrumento que referencia as qualificações necessárias especificando as actividades e as competências visadas e identificando quer os conteúdos de formação mais adequados para a sua produção, quer os elementos essenciais à sua avaliação em processos de RVCC profissional.

O CNQ de 2007 é, assim, o primeiro passo. A sua estruturação responde claramente aos desafios da qualificação que enfrentamos: disponibiliza referenciais para 147 qualificações de níveis 2 e 3 (cuja obtenção exige certificação escolar – 9.º ano e 12.º ano, respectivamente) que cobrem (total ou parcialmente) 33 áreas de formação e representam 175 saídas profissionais. Fá-lo tornando mais atractiva e acessível a oferta de qualificações a todos, sobretudo aos activos empregados, dando a possibilidade de se realizarem unidades de formação de curta duração e de se verem reconhecidas as competências já adquiridas, em ambos os casos certificá-

veis e capitalizáveis para efeitos de qualificação final⁴.

Deste modo, quer a afirmação do CNQ quer a sua própria evolução podem ser decisivas para o futuro das qualificações em Portugal pelo que, para já, importa clarificarmos o que o CNQ é, ou pretende ser, reforçando algumas das suas mais importantes opções.

O CNQ não é mais uma fonte de referenciais

Depois de uma produção intensa de referenciais em Portugal, particularmente na última década, porque agora um CNQ?

Com efeito, a produção de referenciais para regular as ofertas de educação e formação profissional (EFP) e de certificação profissional tem vindo a ser feita com significativa desarticulação institucional e técnica sendo que, nalguns casos, foi mesmo aparentemente irrelevante para a organização da oferta e para o estímulo à procura de qualificações.

Neste sentido, a afirmação do CNQ, num quadro institucional actualmente propício, passará a fazer-se pelo efeito de convergência que induzirá, ou seja, pela efectiva capacidade de regular a produção de qualificações introduzindo referenciais únicos, tendencialmente focalizados em resultados (*competence-based*), para qualquer das vias de acesso (formação ou reconhecimento da experiência), para qualquer dos subsistemas e das modalidades de EFP, das tutelas ministeriais e das redes de operadores. Naturalmente que este efeito poderá ser progressivo definindo-se prioridades, nomeadamente por níveis de qualificação. Por outro lado, é fundamental que o faça fazendo opções técnicas de fundo, debatendo-as e consensualizando-

-as a vários níveis. Estas opções não são inócuas nos resultados e nos impactes que se pretendem.

O CNQ não é um repositório da oferta

A associação do CNQ ao financiamento público da educação e formação, se por um lado beneficia a sua afirmação, por outro, gera o risco da pressão para aprovação das qualificações que efectivamente reproduzam a oferta existente. Na verdade, o CNQ terá que se afirmar como referência estratégica para as qualificações do país pela sua relevância e qualidade, o que significa que, em determinados momentos, seja necessário induzir proactivamente um ajustamento da oferta e, noutros, seja necessário estimular e sofisticar a procura.

O CNQ não escolariza a produção de qualificações

O CNQ focaliza-se naquele que deve ser o resultado final do investimento público em educação e formação: o da elevação dos níveis de qualificação dos indivíduos. Isto não implica meios de acesso uniformes, tipicamente ofertas *standard* e longas, em geral desfasadas do mundo do trabalho. O CNQ, pelo contrário, assume que as qualificações são também acessíveis pela via do reconhecimento dos adquiridos e pela possibilidade de fazer pequenas unidades de formação, adequadas em número e em tipologia àquilo que são as necessidades e os constrangimentos dos activos empregados e das empresas.

Naturalmente que todo o segmento da educação e da formação de adultos beneficia destas opções e a formação contínua pode também beneficiar do CNQ. De facto, é preciso reconhecer que os défices de qualificação de base dos trabalhadores, mesmo no domínio profissional, são significativos limitando, nalguns casos, aprendizagens fu-

³ Opções explícitas em *Propostas de Reforma para a Formação Profissional*, MTSS, 23 de Outubro de 2006.

⁴ É possível, nalguns casos, capitalizar unidades de formação ou competências certificadas em processos de RVCC profissional para mais do que uma qualificação profissional. Os processos de RVCC escolar e profissional tendem a ser mais integrados pelo que, para além dos ganhos no tempo e nas metodologias a aplicar, será possível a capitalização de competências profissionais para efeitos de certificação escolar.



turas e que muita da formação para a adaptabilidade e reconversão profissional tem efectivamente carecido de informação sobre possíveis afinidades funcionais e competências transferíveis entre diferentes profissões, aspectos para os quais o CNQ dará resposta. Por outro lado, as combinações de unidades de formação disponíveis no CNQ podem ser várias, servindo certamente parte dos objectivos da formação contínua que hoje é feita pelas empresas com a vantagem acrescida para os trabalhadores que podem ver capitalizadas as competências adquiridas para uma qualificação final.

O CNQ não limita a flexibilidade nem a mobilidade

Antes pelo contrário! Cada qualificação resulta de uma combinação *standard*. Além da combinação *standard* é possível ter acesso a unidades de formação também disponíveis no CNQ, qualquer uma delas certificável autonomamente. Será então possível seleccionar várias combinações de unidades de formação que garantirão sempre parte de uma ou mais do que uma qualificação.

Mais flexibilidade nas combinações, mais transferibilidade das competências e mais mobilidade profissional – estes serão efectivamente alguns dos resultados mais interessantes da sua utilização e que, no futuro, dependendo do alargamento do CNQ e das opções técnicas que forem tomadas para a sua evolução, poderão vir a ser maximizadas.

O CNQ não pode ficar apenas pela divisão funcional do trabalho

A evolução do CNQ ganhará se explorar a lógica das competências na unitização da qualificação e na modularização da formação como elementos centrais no acesso à qualificação e na qualidade dos processos, quer formativos quer de reconhecimento de adquiridos. As qualificações serão estruturadas

em unidades de competências (especificadas em termos de resultados de aprendizagem – K, S, C – de acordo com os descritores e os níveis de qualificação propostos pelo QEQ) certificáveis autonomamente e capitalizáveis, na maioria das circunstâncias, para mais do que uma qualificação. Teremos assim a base para uma futura atribuição de créditos no espaço europeu (segundo os pressupostos do ECVET) sendo que os ganhos do ponto de vista da legibilidade, do valor e da transferibilidade das qualificações, quer no âmbito dos sistemas de educação e formação, quer dos mercados de trabalho, serão acrescidos.

O CNQ não é apenas um espelho da actualidade

Quais são as qualificações e as competências mais procuradas? Como é que estas estão a mudar ou irão mudar no futuro? Quais são as qualificações em declínio? Estas são questões em amplo debate na Europa e devem sê-lo também em Portugal. Na verdade, avanços na capacidade de antecipação das necessidades neste domínio são efectivamente poderosos elementos para uma gestão estratégica das qualifica-

ções. Países com maior tradição na produção de referenciais e na utilização de metodologias prospectivas, como a França ou o RU, nos últimos anos têm debatido as melhores formas de antecipar e produzir «qualificações para o futuro».

Neste âmbito, nos últimos 10 anos Portugal equipou-se de uma infra-estrutura de conhecimento (Estudos Sectoriais e Profissionais do INOFOR/IQF) cuja utilidade potencial para o sistema de qualificações nunca foi amplamente apropriada. Estamos, portanto, perante a necessidade de aproveitar este potencial e de integrar a lógica da antecipação na concepção e na produção das qualificações. Esta é, aliás, uma opção fundamental para mantermos um CNQ actual, dinâmico e relevante. A forma de o fazer terá de ser expedita e adequada à realidade de cada sector ou área profissional. O desfazamento entre a identificação da necessidade de novas qualificações ou competências, a sua regulação através de referenciais e a disponibilização de uma oferta de formação adequada (ou mesmo a promoção de vias alternativas para a produção ou para o reconhecimento dessas qualificações) não poderá ser demasiado longo.



► análise crítica

Repensar a educação/ /formação de adultos um novo paradigma educativo



No actual contexto nacional torna-se essencial pensar a educação e a formação para além dos espaços-tempos formais/institucionais e dos quadros conceptuais com que tradicionalmente se tem vindo a pensar a acção educativa.

Consideramos que a questão de saber como é que os adultos, principalmente os mais desfavorecidos e os menos escolarizados – bem como as empresas –, podem valorizar e investir mais na educação e formação é uma questão crucial, principalmente se pensada no âmbito de um paradigma de Educação/Formação ao Longo da Vida. Desta forma, a valorização e o investimento em Educa-

ção/Formação, quer seja considerada na perspectiva pessoal, familiar ou profissional, depende, em primeira instância, do sentido que tem para os sujeitos que a realizam, dos contributos directos ou indirectos que traz a quem a realiza e/ou dela beneficia – tanto ao nível individual e local, como ao nível societal e global –, e ainda do reconhecimento pessoal, social, profissional e institucional daí resultantes.

Assim sendo, é fundamental pensar a Educação/Formação de adultos a partir de uma reflexão aprofundada, para a qual procuramos contribuir com algumas pistas de questionamento:

- > Qual é o sentido que a Educação/Formação tem para as pessoas, famílias, entidades empregadoras?
- > De que forma são valorizados os projectos pessoais, profissionais e educativos na construção de trajectórias formativas?
- > No âmbito de um paradigma de Educação /Formação ao Longo da Vida, como é que o sistema educativo formal (em sentido lato) e as empresas (enquanto contextos de trabalho) reconhecem e valorizam as

Ana Luísa de Oliveira Pires

Doutorada em Ciências da Educação,
Membro da Unidade de Investigação
Educação e Desenvolvimento (UIED,
FCT/UNL)



aprendizagens não-formais e informais que os adultos vão construindo experientialmente? Até que ponto estas aprendizagens experienciais se constituem como base para a construção de novos saberes e competências?

- > Como é que as entidades empregadoras reconhecem a Educação/Formação realizada pelos seus trabalhadores do ponto de vista da gestão de recursos humanos (evolução na carreira, salários, outros benefícios...)? E as aprendizagens não-formais e informais que vão sendo construídas em contextos de trabalho?
- > Como é que têm vindo a evoluir as representações e as estratégias de formação nas empresas, bem como as funções e o papel do formador?
- > Até que ponto se encontram reunidas as condições necessárias para que os adultos possam conciliar as actividades de educação e de formação com os tempos familiares e profissionais?
- > Quais são os incentivos financeiros existentes que permitem apoiar os adultos em actividades de educação e de formação? Como é feita a sua divulgação?
- > Qual é o contributo da Educação/Formação na vida pessoal, familiar ou profissional? Tanto em termos materiais (a nível económico, manutenção do emprego, evolução na carreira, mobilidade no mercado de trabalho...) como imateriais (ao nível identitário, epistémico, pessoal...)?
- > Como é que a políticas de Educação/Formação de adultos e a sua implementação ao nível das práticas educativas têm sido monitoradas e avaliadas?
- > Até que ponto os sistemas de Educação/Formação – excessivamente rígidos e fechados – e as formas tradicionais de organização do trabalho – modelos burocráticos e tayloristas – se encontram preparados para evoluir?

«O que fazer para que as pessoas, as famílias e as entidades empregadoras – de modo especial, os mais desfavorecidos, os adultos menos escolarizados e as PME – valorizem e invistam mais na educação e formação?»

- > Como tem sido pensada e concebida a formação de professores/formadores, outros intervenientes nos processos formativos, actores-chave de qualquer mudança educativa?

Estas questões incidem em aspectos que, apesar de relevantes, constituem apenas um dos olhares possíveis a partir do qual procuramos compreender as actuais problemáticas da Educação/Formação de adultos. Se considerarmos que as actuais mudanças sociais, profissionais, económicas e culturais exigem a adopção de novos quadros de referência para a Educação/Formação, procuramos fornecer alguns elementos de compreensão para o Debate Nacional em curso, decorrentes da reflexão e da investigação educativa.

Reconhecimento das aprendizagens e competências adquiridas experientialmente

Articulamos esta reflexão em torno de um eixo-chave, relativamente recente no domínio educativo mas que traduz uma mudança epistemológica e teórica das formas tradicionais de pensar a aprendizagem, a educação, a formação e o trabalho: o reconhecimento e a validação das aprendizagens/competências adquiridas experientialmente. A valorização das aprendizagens e das competências dos adultos que se vão construindo numa multiplicidade de contextos – social, profissional, lazer, familiar... – à mar-

gem dos sistemas tradicionais de Educação/Formação, e o seu reconhecimento formal e institucional através de práticas de reconhecimento e de validação, podem constituir-se como uma forma de melhorar a articulação entre a oferta e a procura de Educação/Formação. Constituem-se como um meio de fomentar a participação de públicos que não os tradicionais – jovens adultos que abandonaram o sistema educativo sem a conclusão da escolaridade obrigatória e/ou sem qualificação, adultos pouco qualificados escolar ou profissionalmente inseridos no mundo do trabalho, imigrantes, desempregados com baixo nível de qualificação [...], activos qualificados mas que pretendem adquirir outros níveis de qualificação.

Os princípios subjacentes ao processo de reconhecimento e validação sustentam o (re)começo de percursos formativos a partir dos saberes e competências adquiridas experientialmente, em articulação com os projectos pessoais/profissionais dos adultos, rentabilizando as aprendizagens efectuadas e dando sentido à sua própria experiência. No entanto, para que estas novas práticas possam contribuir efectivamente para a mudança educativa – a questão não se coloca apenas ao nível técnico e pedagógico, é também uma questão política –, é necessário garantir um conjunto de princípios éticos, metodológicos, condições materiais, etc. Pensamos relevante, no actual contexto, interrogar em que medida as expectativas criadas em torno das práticas de re-

conhecimento e da validação – tanto no sistema de Educação/Formação escolar como profissional, tanto ao nível do ensino obrigatório, secundário ou superior –, no que diz respeito às suas vantagens e benefícios, podem ser efectivamente concretizadas:

- > Até que ponto as novas práticas de reconhecimento e de validação não se poderão transformar em mecanismos de «confirmação» (reprodução das desigualdades existentes e da incapacidade de resposta dos sistemas de Educação/Formação) e não de «inovação» (no sentido da abertura e inclusividade dos sistemas)?
- > Como é que a implementação das práticas de reconhecimento e de validação se poderá traduzir na construção de oportunidades de Educação/Formação ao Longo da Vida se os sistemas não derem o «salto» necessário?
- > E, nesta perspectiva, como é que os sistemas de Educação/Formação poderão evoluir no sentido de integrar os novos desafios emergentes?

Também nos parece insuficiente a criação de dispositivos de reconhecimento e validação sem o desenvolvimento das condições que garantam a continuidade e a evolução dos novos públicos no seio dos sistemas educativos. O alargamento do acesso e da participação dos adultos não se esgota com a implementação de novos mecanismos facilitadores da entrada: torna-se necessário criar condições para a sua progressão e sucesso, o que vai depender da estrutura, da flexibilidade e da coerência interna do próprio sistema.

Têm vindo a ser concebidas estratégias com o objectivo de promover uma maior flexibilização dos percursos, nomeadamente através da modularização e da atribuição de créditos (válidos em si mesmos, e acumulá-



veis para efeitos de obtenção das qualificações); a implementação de estruturas modulares e/ou baseadas em unidades capitalizáveis parece ser uma condição de base para que as práticas de reconhecimento e de validação possam ser introduzidas. No entanto, a sua generalização deverá ser alvo de uma análise crítica, de forma a ultrapassar estratégias de fragmentação e de justaposição das formações já existentes, pouco contribuindo para a modificação de base da estrutura.

Por outro lado, levantamos a questão de saber até que ponto a atribuição de créditos pode conduzir a efeitos perversos, nomeadamente relacionados com a emergência do «novo credencialismo», que reduz o processo de aprendizagem a um resultado final «quantificado» através de um somatório de créditos; nesta perspectiva, o enfoque é colocado no produto final e não no processo – muito mais rico e complexo, e que descolta as dinâmicas autoformadoras e emancipa-

tórias. A desvalorização do processo de aprendizagem em detrimento do resultado pode ser entendida como um sinal da influência da ideologia da racionalização e da «performatividade» na educação, subvertendo princípios e finalidades educativas mais amplas.

Tanto a modularização como a atribuição de créditos parecem, de facto, fazer parte de estratégias com vista à flexibilização da aprendizagem e dos percursos educativos; no entanto, as nossas interrogações centram-se sobre a tensão existente entre as diferentes lógicas envolvidas (institucional e individual), sobre o pólo dominante nesta conflitualidade e sobre a articulação destas estratégias com as abordagens que colocam a pessoa que aprende no centro do processo educativo, enquanto elemento-chave para o seu próprio sucesso e progressão – não numa óptica individualista, mas na sua relação com o colectivo, no âmbito de uma participação em objectivos e interesses comuns.



A perspectiva da elevação dos níveis de qualificação apenas como uma «capitalização» é ambígua e contestável; a formação é «transformação», devendo ser reconhecida na sua dimensão emancipatória.

Reconhecendo a fragilidade de alguns modelos teóricos e epistemológicos que têm vindo a enquadrar a aprendizagem e o desenvolvimento dos adultos, pensamos fundamental levantar as seguintes questões:

- > Que modelos de aprendizagem de adultos se poderão desenvolver, considerando que o modelo escolar tradicional não é o mais adequado?
- > Que modelos de aprendizagem de adultos criarão a dinâmica necessária para a continuidade de um percurso formativo, desenvolvendo as atitudes, o gosto e a vontade de aprender ao longo da vida?

A investigação educativa tem evidenciado que a reprodução do modelo escolar tradicional para públicos de adultos – bem como para jovens com dificuldades e outros grupos afastados do sistema formal – não constitui um caminho adequado, na medida em que reforça os factores de exclusão quando se torna necessário desenvolver no sistema estratégias mais inclusivas.

A tensão conflitual existente entre as lógicas pedagógicas e de aprendizagem (modelo escolar/modelo não escolar) suportadas em distintos paradigmas educativos condiciona as opções tomadas relativamente às estratégias de construção do conhecimento (transmissão/construção activa e interactiva), a centralização do processo educativo (conteúdos de aprendizagem/processos de aprendizagem), o papel de quem aprende (receptor passivo/construtor activo) e o papel do contexto (*in vitro*, aprendizagens formais, descontextualizadas/*in vivo*, aprendizagens não-formais e informais, experienciais e em contexto).

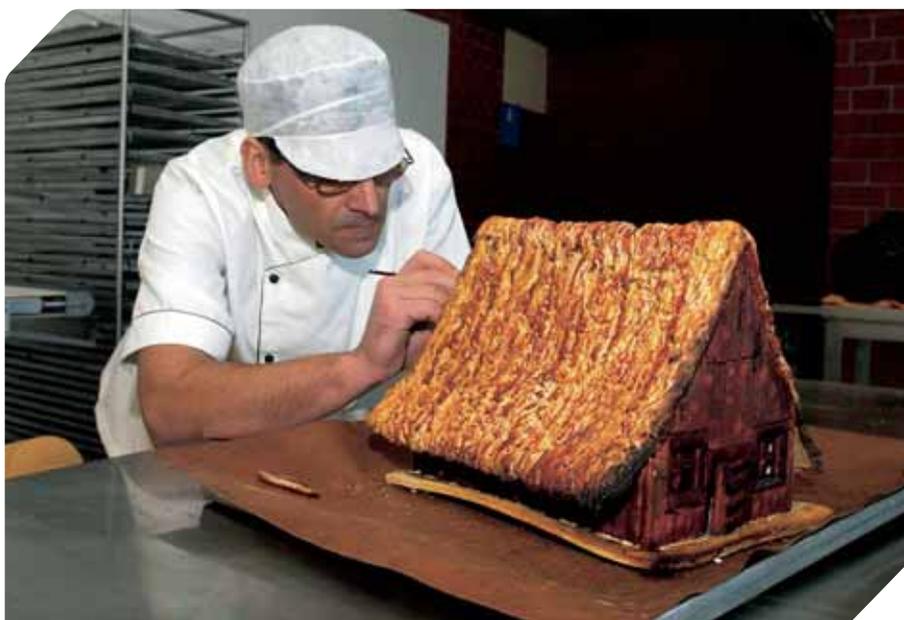
A adopção de um paradigma de Educação/Formação consentâneo com a especificidade dos adultos e com os seus processos de aprendizagem – considerando que este é um processo holístico que integra aspectos intelectuais, comportamentais, afectivos e se articula com o sentido que as aprendizagens têm para a pessoa, é um processo permanente, integrativo e dinâmico e diz respeito à construção e transformação da própria pessoa, mesmo ao nível identitário – exige a ruptura e a mudança das concepções educativas dominantes.

Desta forma, os referenciais e as práticas da Educação/Formação de adultos, que frequentemente reproduzem o modelo tradicional de ensino/aprendizagem, terão necessariamente que evoluir tanto no plano epistemológico, como teórico, como metodológico, de forma a poderem respeitar as dinâmicas necessárias para a continuação do processo de Educação/Formação ao Longo da Vida. A emergência e sustentação de um novo paradigma educativo exige um esforço continuado de reflexão e de conceptualização, de partilha e de discussão entre diferen-

tes níveis de actores (investigadores, educadores, decisores políticos) de forma a criar novos quadros de referência para a intervenção educativa.

Aprender ao longo da vida

A flexibilização dos percursos em função das escolhas, interesses e potencialidades das pessoas pode constituir-se como um caminho válido e legítimo para aproximar a oferta formativa da procura e para uma maior personalização dos percursos formativos. Mas para que tal expectativa se possa concretizar, interrogamo-nos sobre a capacidade efectiva dos sistemas educativos em criar novas estruturas de apoio personalizadas – e em formar os recursos humanos necessários – que proporcionem a elaboração de projectos, a realização dos balanços de competências, a escolha e a tomada de decisão consciente e a organização de percursos educativos flexíveis mas coerentes. Saber até que ponto os sistemas educativos são capazes de promover a desejada flexibilização e personalização, enquanto se continua a adoptar uma cultura de massifi-



cação, parece-nos contraditório e mesmo paradoxal.

A função mediadora de orientação e acompanhamento constitui-se como um eixo central da construção das dinâmicas e dos percursos formativos dos adultos, e que se torna cada vez mais indispensável num contexto de atipificação, multiplicação e complexificação dos itinerários educativos. A disponibilização de informação relevante e adequada – principalmente sobre as oportunidades de Educação/Formação existentes –, e a criação de serviços de aconselhamento e de apoio, que apoiem a elaboração de projectos pessoais e profissionais, fazem parte integrante de uma estratégia concertada de Educação/Formação ao Longo da Vida.

Aprender ao longo da vida exige uma atitude de abertura, de interesse, de vontade de empreender esforços, sendo inseparável das dinâmicas motivacionais e de intencionali-

dade, mas é na conjugação e articulação de factores, tanto intrínsecos como extrínsecos e contextuais, que se poderá concretizar. As organizações e as empresas têm um papel significativo a desempenhar na redistribuição de responsabilidades na Educação/Formação ao Longo da Vida. São actores incontornáveis na medida em que, através das estratégias adoptadas (inovação ao nível tecnológico, organizacional e de recursos humanos), podem potenciar os efeitos formadores das situações de trabalho ou, pelo contrário, limitar as oportunidades de aprendizagem não-formal e informal.

Assim, é necessário acompanhar a evolução das práticas de Gestão de Recursos Humanos nas organizações (no plano do recrutamento, da mobilidade interna, na criação de novos sistemas de incentivos e de mobilidade, na actividade formativa desenvolvida, no reconhecimento das competências,

etc.), conhecer que políticas são valorizadas, que estratégias formativas são implementadas no âmbito das organizações e de que forma contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional daqueles que nelas se inserem.

Parece-nos relevante compreender como é que a valorização das aprendizagens experienciais em contexto de trabalho se tem vindo a traduzir ao nível da implementação de novas modalidades formativas, e também em novos Papéis e responsabilidades dos actores da formação.

No que diz respeito à articulação entre diferentes sistemas (e subsistemas) de educação/formação, pensamos ser necessário equacionar as formas de articulação entre educação geral e formação profissional, entre educação/formação inicial e contínua, entre educação formal, não-formal e informal.

A criação de pontes/passarelas entre sistemas, que facilitem o reconhecimento mútuo das aprendizagens e das qualificações, e a construção de percursos formativos mais personalizados fazem parte das dinâmicas e condições necessárias para valorizar e incentivar a Educação/Formação de adultos. A construção de uma sociedade de Educação e Formação ao Longo da Vida baseia-se no desenvolvimento de uma verdadeira cultura de aprendizagem, em que o sistema educativo, o mundo do trabalho, os contextos organizacionais e a sociedade no seu todo desempenham um papel imprescindível. A redistribuição e a partilha de responsabilidades ao nível colectivo, entre diferentes instâncias, instituições e agentes parece-nos exigir ainda um longo caminho a percorrer.



Nota > Este texto constituiu o testemunho elaborado pela autora para o Conselho Nacional de Educação, em Dezembro de 2006, no âmbito do Debate Nacional sobre Educação em curso. A partir da questão geral do debate, «Como vamos melhorar a Educação nos próximos anos, tendo em vista construir um Portugal mais moderno e mais justo?», foi lançado um conjunto de questões temáticas mais específicas, entre as quais a que constitui o eixo de referência para esta reflexão.

Este artigo encontra-se disponível no site www.debatereducacao.pt no âmbito do «Debate Nacional sobre Educação» [Contributos/Aprendizagem ao Longo da Vida e os Desafios do Emprego]

A dimensão territorial no âmbito da intervenção do RVCC



Assiste-se no actual momento a um notável reforço da rede de RVCC instalada, quer através do aumento do número de entidades que integram dispositivos de RVCC escolar, quer ainda através do incremento da rede de RVCC profissional. Esta expansão da rede de RVCC rege-se, entre outros, por critérios geográficos, procurando-se assegurar uma cobertura mais efectiva dos diversos territórios nacionais.

Neste artigo procura-se explorar a relação entre território e os RVCC a partir de duas questões centrais:

- 1 > Em que medida o território constitui uma dimensão importante no âmbito da intervenção do RVCC?
- 2 > De que forma o modelo adoptado permite que a intervenção seja diferente de território para território?

O território enquanto dimensão privilegiada do RVCC

A distribuição demográfica da população, «combinada» com factores como os níveis de escolaridade e de qualificação e as dinâmicas de actividade/emprego, determina em grande medida o número e a distribuição das equipas de RVCC a operar no terreno, que podem aqui ser entendidas como equipas a operar a partir de um único Centro RVCC (quando existe um só Centro RVCC em funcionamento num dado território) ou como equipas pertencentes a diversos Centros RVCC (quando, num território, há vários Centros RVCC em funcionamento). O próprio modelo de itinerância (grau de mobilidade das equipas itinerantes/fixação mais ou menos permanente num determinado local que não a «sede» do Centro RVCC) é condicionado pelos factores acima indicados.

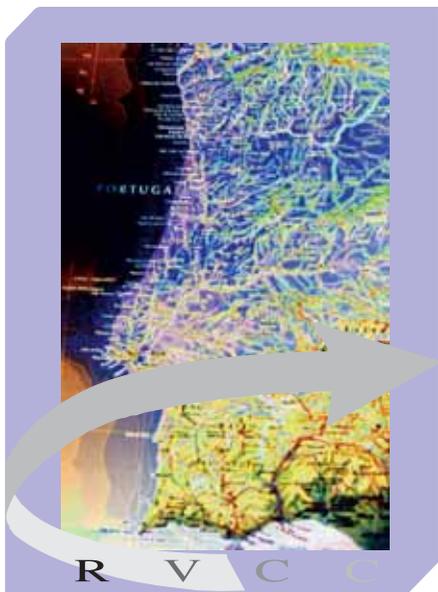
Por outro lado, as características dos tecidos económicos locais condicionam as opções feitas em matéria de definição das áreas profissionais que, num dado Centro RVCC, deverão ser objecto de desenvolvimento de processos de RVCC por duas razões principais interligadas:

- > porque os processos de RVCC profissional se baseiam largamente nas aprendizagens feitas pelos activos (empregados e desem-



Maria Francisca Monteiro Simões
Técnica Superior do IIEFP

A expansão dos dispositivos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) constitui-se como um dos principais eixos de intervenção previstos no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, tendo em vista o objectivo de acelerar o ritmo de progressão dos níveis de escolarização e qualificação da população adulta



pregados] em contextos profissionais, ou seja – generalizando –, nas entidades que integram os tecidos económicos locais e que, como tal, são «responsáveis» pela empregabilidade desses activos;

- > porque o RVCC pode ser visto como um importante instrumento ao serviço da reestruturação e/ou do reforço da competitividade das empresas, quer porque garante respostas adequadas em matéria de qualificação e reconversão (empresas em risco de recessão ou objecto

de profundas transformações, nos planos tecnológico e organizacional), quer porque favorece o processo de aquisição de competências emergentes (empresas com forte incorporação tecnológica).

Para além do RVCC propriamente dito, é a própria oferta formativa disponibilizada pelas entidades formadoras que, nesta nova lógica de intervenção a partir do RVCC, fica condicionada, uma vez que:

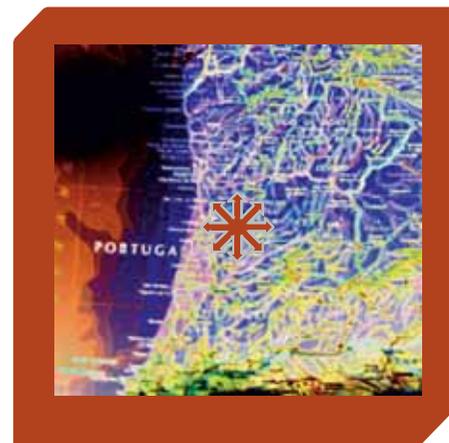
- > o processo de RVCC permite evidenciar lacunas em matéria de qualificação dos adultos e, conseqüentemente, conduz à prescrição de planos de formação à medida das necessidades de cada adulto, sendo que, no terreno, as entidades formadoras deverão assegurar as respostas formativas adequadas em função dessas necessidades;
- > as respostas formativas adequadas poderão estar associadas à permanência desses adultos na mesma profissão/sector de actividade ou, pelo contrário, à sua «transferência» para uma nova profissão/sector de actividade.

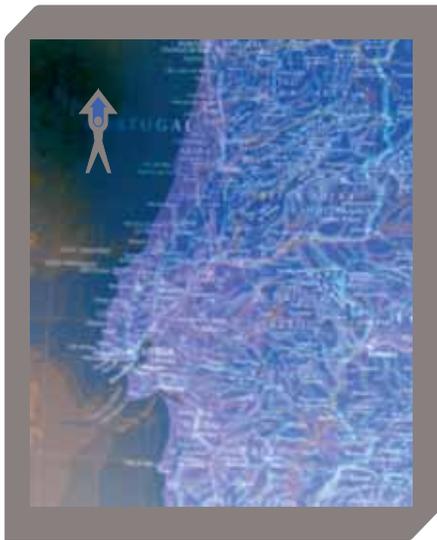
Neste sentido, as opções formativas tomadas na sequência do desenvolvimento de processos de RVCC – embora não alie-

nando os interesses/projectos pessoais e profissionais dos adultos – devem estar associadas a opções estratégicas mais abrangentes que remetem para a vocação e competitividade económica das empresas e dos territórios.

Salienta-se ainda que a existência de uma rede de parcerias locais/regionais favorece claramente o desenvolvimento dos processos de RVCC a diferentes níveis:

- > facilita a constituição de fluxos de candidatos, através do envolvimento directo das entidades parceiras dos Centros RVCC na mobilização de potenciais candidatos aos processos de RVCC;
- > permite um maior grau de cobertura dos territórios relativamente à valência do RVCC através da constituição de itinerâncias, baseadas na disponibilização da logística necessária (instalações/equipamentos), por parte das entidades parceiras dos Centros RVCC;
- > promove a complementaridade das actuações entre dois Centros RVCC, nos casos em que a entidade parceira de um Centro RVCC integra, ela própria, um Centro RVCC, e em que, por conseguinte, os dois Centros RVCC poderão, em certa medida, planear a sua actividade de uma forma articulada. Esta articulação poderá ser par-





particularmente relevante no domínio da organização das respostas formativas subsequentes aos processos de RVCC de forma ágil e em tempo útil, sobretudo atendendo à necessidade de conciliar necessidades formativas individualizadas com a constituição de grupos com um número mínimo de formandos.

Flexibilização das intervenções face aos territórios

O RVCC constitui-se como uma metodologia dotada de alguma flexibilidade, ilustrável a partir das seguintes observações:

> As itinerâncias podem organizar-se de forma bastante distinta, podendo corresponder à instalação de equipas fixas num local ou numa entidade que funcionem como «extensões» do Centro RVCC pelo tempo que se justificar, em função do fluxo de candidatos que ocorrer nesse local/entidade, ou ainda à constituição de equipas que, em verdadeiros movimentos de itinerância, isto é, dotadas de grande mobilidade, se deslocam a partir dos Centros RVCC a um ou vários locais/entidades até resolverem as necessida-

des aí geradas em termos de fluxos de candidatos.

> Os instrumentos de avaliação que servem de base aos processos de RVCC podem ser revistos e alterados pelos Centros RVCC que os vão utilizar, com dois objetivos centrais:

- diversificar o leque de instrumentos de avaliação disponíveis (particularmente os exercícios no âmbito do RVCC profissional) como forma de diminuir o risco de os processos de RVCC se tornarem demasiado repetitivos e previsíveis para candidatos que se seguem a outros candidatos;
- permitir alguma adaptação dos instrumentos de avaliação previamente definidos à realidade específica dos modos de produção e das actividades que caracterizam uma determinada região/entidade.

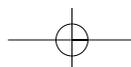
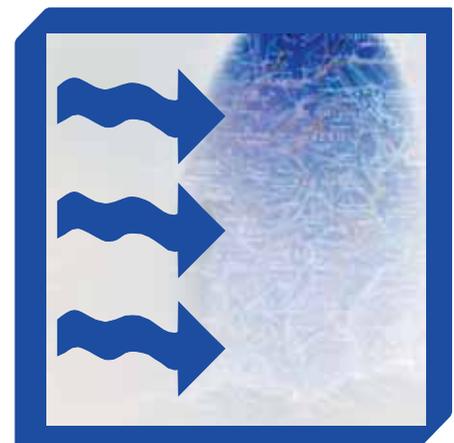
> A forma de comprovar de forma consistente a detenção de competências é variada, podendo consistir na apresentação de comprovativos (os quais, por sua vez, também podem ser muito variados) ou, no decorrer do desenvolvimento do processo de RVCC, na demonstração através da realização de uma entrevista, de exercícios práticos em contexto de prática simulada e/ou da observação directa do posto de trabalho.

> O modelo permite ainda alguma mobilidade intercentros de técnicos das equipas do RVCC profissional (tutores e/ou avaliadores), ou mesmo de adultos, sobretudo nos casos em que um Centro RVCC tenha alguma dificuldade em mobilizar a totalidade dos recursos técnicos necessários para implementar processos de RVCC no âmbito de determinadas saídas profissionais. Nestes casos, por exemplo, é possível que um Centro RVCC possa «disponibilizar» um tutor/avalia-

dor a outro Centro RVCC, situação que a duração limitada dos processos facilita (máximo de intervenção do tutor: 18 horas; máximo de intervenção do avaliador: 4h30m).

Estas características sublinham o carácter flexível de que a intervenção do RVCC se pode revestir e que, naturalmente, concorre para a diferenciação das intervenções. Esta diferenciação pode, no entanto, ocorrer de Centro RVCC para Centro RVCC ou mesmo no interior do mesmo Centro RVCC, dependendo das características específicas de cada saída profissional visada, de cada candidato que se apresente e do respectivo contexto de actividade.

É possível que, a médio prazo, com o alargamento dos processos de RVCC profissional, venham a configurar-se padrões de intervenção diferenciados de território para território. No entanto, é igualmente possível que esse cenário não chegue a concretizar-se, na medida em que, como se referiu, sendo a flexibilidade das «soluções» adoptadas uma característica inerente ao RVCC, ela ganha expressão sobretudo na forma como cada processo/cada adulto é abordado, podendo as intervenções variar de adulto para adulto/de grupo para grupo no âmbito de um mesmo Centro RVCC.



► actualis

REFER - Formação a «Alta Velocidade»



Formação REFER, um projecto a Alta Velocidade

Formar > Numa altura em que os Recursos Humanos são considerados o capital estratégico de qualquer empresa ou organização, como é que a REFER percepçiona esta realidade e de que forma a traduz na sua política de gestão dos seus trabalhadores?

Fernando Moreira da Silva > No que se refere especificamente aos temas relacionados com os Recursos Humanos, as primeiras preocupações da nova empresa, logo após a sua criação em 1997, orientaram-se no sentido de dotar a REFER de pessoas qualificadas, com base num modelo de gestão que permitisse bons níveis de produtividade, satisfação e motivação, estimulando os comportamentos de rigor, a dedicação, a exigência e a qualidade, na perspectiva de que a qualificação dos Recursos Humanos deveria adquirir uma importância verdadeiramente estratégica no desenvolvimento da nova empresa.

A Formar entrevistou o Director-Geral de Organização e Desenvolvimento, Dr. Fernando Moreira da Silva, acerca da estratégia de formação aplicada aos Recursos Humanos da empresa e aos seus aspectos inovadores

Daí que o estabelecimento de um ambiente de diálogo social profícuo foi, desde logo, considerado um elemento crucial para o êxito de uma tal estratégia – não podemos ignorar que na empresa existem 20 sindicatos e se verifica uma taxa de sindicalização de 74%, para além da existência de uma Comissão de Trabalhadores – o pressuposto essencial foi o de que um tal ambiente seria propiciador do desenvolvimento de um sentimento generalizado de participação, e na aposta num clima de paz social genuína e duradoura.

Os resultados dessa aposta viriam a ser espelhados nos estudos de clima organizacional entretanto realizados, que permitiram identificar como principais pontos fortes das novas realidades – tal como eram percebidas pelos colaboradores – a confiança na organização, o sentimento de participação, a motivação para o trabalho, o relacionamento com os colegas e as chefias directas, assim como o ambiente de trabalho, entre outros aspectos.

Não deixa de ser significativo que, poucos anos após a criação da REFER, os resultados dos inquéritos sobre o clima organizacional,



A REFER, E.P. Rede Ferroviária Nacional, é uma empresa pública com uma cultura própria em que se destaca como um aspecto muito importante a valorização do seu capital humano, através da permanente busca de inovação nas diversas áreas de actividade da empresa. Para cimentar esta forma de estar a REFER institucionalizou um Conselho para a Formação e Gestão de Conhecimento de modo a envolver toda a estrutura da empresa na formulação de uma política interna de formação e gestão do conhecimento, capaz de garantir o alinhamento dessa política com as reais necessidades das áreas de negócio da empresa e de acompanhar e monitorizar a concretização das linhas mestras traçadas e a avaliação dos resultados alcançados, bem como a figura da Academia REFER para a Formação em Gestão com o objectivo de dar visibilidade às iniciativas e incentivar o interesse dos quadros das empresas do Grupo REFER por todas as acções vocacionadas para o desenvolvimento das competências de gestão e liderança

que foram realizados para recolher informação sobre a forma como os colaboradores percepcionavam as realidades da empresa – e apesar desses colaboradores terem sido transferidos da antiga CP em número largamente maioritário – apresentavam já uma imagem da nova empresa com contornos bem definidos.

Particularmente interessante nos resultados desses inquéritos foi a forma como os colaboradores vincavam a sua implicação afectiva com a REFER, em termos do ajustamento dos indivíduos à organização, o prestígio social associado à imagem externa da empresa e o alcance das suas medidas de política social.

F. > Como é que a empresa se organiza internamente para fazer face a esta nova realidade?

F. M. S. > A REFER concluiu, no final do ano de 2006, uma profunda reorganização interna, centrando as suas actividades em torno de quatro grandes Direcções-Gerais,

tendo a Direcção-Geral de Organização e Desenvolvimento a missão de assegurar a coordenação das actividades de suporte ao funcionamento da gestão da infra-estrutura ferroviária, promovendo o desenvolvimento organizacional e a gestão do conhecimento. Actualmente, é no contexto desta Direcção-

-Geral que é possível congregiar a concretização das políticas e as competências nas áreas de Recursos Humanos, Desenvolvimento Organizacional, Sistemas de Informação, Segurança e uma área de Qualidade, entre outras, particularmente determinantes na capacidade de permitir valorizar o capital humano e desenvolver as competências nucleares para a empresa e para o sector.

É também missão desta estrutura liderar os processos de formação e gestão do conhecimento, permitindo que a abertura à Inovação possa ser apropriada, partilhada e assimilada pelo conjunto da empresa num efeito de rede.

Efectivamente, o conceito de Inovação tem, na REFER, um duplo significado: por um lado, esta é uma empresa que tem manifestado desde sempre uma notável apetência pela inovação tecnológica e de processos de operação e na gestão das pessoas; por outro lado, justamente porque existe essa cultura, a aposta na inovação constitui um traço dominante que permite unir e dar coerência global a todas as iniciativas vocacionadas



para a valorização do capital humano. Contudo, não tenho dúvidas que ainda haverá muito a fazer neste domínio.

De resto, este permanente desafio da inovação tem sofrido uma considerável intensificação no passado recente, pela confluência de vários projectos de grande impacto e de consequências estruturantes, de que destaco as decisões que visam a introdução da Alta

Velocidade, a liberalização do sector ferroviário a nível europeu e as Orientações Estratégicas para o sector, definidas a nível nacional.

F. > A noção de Responsabilidade Social da Empresa está cada vez mais presente nas organizações. Qual o posicionamento da REFER nesta matéria?

A REFER – Rede Ferroviária Nacional, E.P. é a entidade gestora da infra-estrutura ferroviária nacional, tendo por missão proporcionar ao mercado uma infra-estrutura de transporte competitiva, gerindo e desenvolvendo uma rede ferroviária eficiente e segura, no respeito pelo meio ambiente e adoptando como valores fundamentais a excelência, o respeito pelos clientes, a produtividade, a qualidade no trabalho e no serviço, a segurança, o reconhecimento e equidade e a preservação da boa imagem da empresa.

A REFER emprega aproximadamente 3600 trabalhadores, dos quais cerca de 500 são quadros técnicos com formação universitária. Os efectivos da empresa dedicam-se maioritariamente a funções de natureza operacional, dos quais 44% na gestão da circulação e 24% em áreas ligadas às infra-estruturas ferroviárias.

A REFER, não alienando os traços culturais fundamentais e históricos do sector ferroviário, procurou afirmar-se com uma cultura própria, logo desde a sua fundação em 1997, a qual teve lugar no âmbito da profunda reformulação do sector ferroviário em Portugal então verificada, em convergência entre os objectivos definidos a nível nacional e as orientações gerais emanadas da União Europeia sobre a organização dos transportes ferroviários.

Nos 10 anos de vida da REFER foi possível, por um lado, reduzir fortemente o seu efectivo (passando de 6500 para os 3600 actuais) e, em simultâneo, aumentar o nível de qualificação médio dos seus trabalhadores em áreas fundamentais da sua vocação empresarial, especialmente em todos os ramos de Engenharia, nos Sistemas de Informação, nas várias áreas da Gestão e na Qualidade, bem como rejuvenescer e requalificar chefias intermédias operacionais, que desenvolvem a sua actividade na exploração da infra-estrutura, distribuídas pelos principais pontos nevrálgicos da rede de norte a sul do país. Ou seja, neste momento o capital humano da empresa integra já 20% de colaboradores recrutados do exterior pela nova empresa, ao mesmo tempo que mais de 50% daqueles que transitaram da antiga CP já deixaram a empresa.

Um aspecto muito importante relativo à valorização dos colaboradores prende-se com a permanente busca de inovação nas diversas áreas de actividade da empresa. Os grandes investimentos na modernização da ferrovia, na sinalização, nas telecomunicações, na plataforma tecnológica de gestão, a isso nos obrigam.

F. M. S. > A Responsabilidade Social é uma matéria à qual a empresa, desde a sua formação, atribui grande relevância nas suas várias frentes: desenvolvimento social, protecção ambiental, respeito pelos direitos fundamentais dos indivíduos e das comunidades, defesa do património histórico, etc. Essa relevância é acentuada pelo estatuto da REFER enquanto empresa pública de grande notoriedade junto das populações. Foi justamente com base nessa atitude responsável que a REFER adoptou em 2006 um Código de Ética e Conduta. Esse processo envolveu toda a estrutura da empresa, as empresas do grupo, os sindicatos e a Comissão de Trabalhadores. Com esta acção pretendeu-se reforçar os padrões éticos de actuação da empresa, na expectativa de que este Código se venha a constituir como um pilar fundamental da política de Responsabilidade Social desenvolvida na REFER procurando elevar os padrões de exigência no âmbito do desenvolvimento social, protecção ambiental, qualidade, património histórico, desenvolvimento sustentável e, por último, no respeito pelos direitos fundamentais dos indivíduos e entidades públicas e privadas com quem se relaciona quotidianamente, particularmente os seus colaboradores.

F. > Quais são as principais linhas de orientação da estratégia de formação da empresa?

F. M. S. > Na REFER a formação sempre constituiu um eixo fundamental das acções de desenvolvimento, qualificação e valorização dos seus trabalhadores.

Convenhamos que a formação é uma actividade intrinsecamente ligada ao próprio negócio da empresa e do sector, particularmente no que se refere às vertentes relacionadas com a segurança da infra-estrutura e da circulação dos comboios.

O planeamento da formação tem tido por base a manifestação das necessidades sentidas pela estrutura da empresa aos diferentes níveis de responsabilidade. As acções empreendidas resultam do grau de convergência dos seus objectivos com as Orientações Estratégicas para o sector ferroviário, as operações de investimento, o quadro regulamentar e normativo existente, nomeadamente as frentes que decorrem dos chamados «Pacotes Ferroviários da CE», a estratégia de negócio da empresa e os respectivos planos de actividades, e ainda a consequente estratégia definida para o desenvolvimento e qualificação de pessoas e de equipas.

Recentemente foi adoptada uma abordagem de médio prazo para o desenvolvimento da gestão do conhecimento e das intervenções formativas – em sentido amplo –, a qual assenta na noção fundamental de que a principal base de criação de valor da REFER é constituída pelo conhecimento disponível no seio da sua própria organização e, em particular, naquele que é detido pelo conjunto de todos os colaboradores, pelo que a sua disseminação adquire uma relevância verdadeiramente estratégica e pressupõe um efeito multiplicador desse mesmo saber.

F. > Quais os objectivos estratégicos da formação que entende ser de destacar?

F. M. S. > Podemos dizer, com base no enquadramento que referi, que a estratégia de gestão do conhecimento e de formação, num horizonte temporal de três a quatro anos, se centra em torno de um conjunto de objectivos essenciais associados ao papel da gestão do conhecimento e da formação na preparação dos recursos humanos da REFER para os desafios decorrentes das missões da empresa, ao desenvolvimento das competências-chave, tanto no plano técnico como nos



domínios da gestão e da liderança, ao envolvimento transversal de todos os grupos profissionais, de todas as funções e de todos os níveis de responsabilidade, à prioridade, às formações especiais de alto nível para elevação do nível científico e tecnológico da empresa e, finalmente, ao reforço da sua coesão interna, através do estímulo de comportamentos e atitudes que promovam a disseminação de sentimentos generalizados de pertença, participação e disponibilidade para a mudança.

Note-se que estes anos foram de maior desenvolvimento da ferrovia em Portugal, desde a electrificação da rede ou mesmo, nalguns casos, desde a fundação do caminho-de-ferro há 150 anos, e isto condiciona toda uma nova forma de operar e de gerir.

F. > Que aspectos considera mais inovadores no modelo de formação adoptado?

F. M. S. > O projecto formativo da REFER é um projecto universal, utiliza um *mix* de modelos de formação tradicionais e mais inovadores potenciando as plataformas tecnológicas

que a empresa dispõe, recorrendo ao *know-how* existente na empresa e na Fernave. Este elemento é muito importante, na medida em que estamos a falar de um sector – o ferroviário – e de uma empresa – a REFER – que constituem realidades únicas no país. Daí a relevância da especificidade desse *know-how*, uma vez que a tecnologia associada à engenharia ferroviária, aos sistemas de sinalização e de gestão telecomandada da circulação, à transmissão de energia eléctrica aos comboios, etc., não é do domínio de mais nenhuma empresa em Portugal. De alguma forma apenas nas redes de metro se encontram também estas valências.

Essas especificidades reflectem-se também na concepção do modelo de formação da REFER e no desenho das soluções formativas que consideramos mais adequadas.

É, de resto, por essa razão que a REFER é também accionista da Fernave, empresa especializada na prestação de serviços de formação às empresas ferroviárias que constituem, aliás, a sua estrutura accionista.

Efectivamente, as referidas especificidades obrigam, por exemplo, a que as nossas enti-



dades formadoras sejam detentoras de vários tipos de acreditação específica, como é o caso do reconhecimento como entidade formadora do sector ferroviário pelo Instituto para a Mobilidade e os Transportes Terrestres, não sendo suficiente a acreditação genérica pelo Instituto para a Qualidade na Formação, e isto por compreensíveis razões de segurança da operação e, concretamente, dos passageiros dos comboios e das populações.

Além das intervenções formativas mais convencionais e da introdução de metodologias de formação tecnologicamente mediadas, designadamente o *e-learning*, consideramos hoje em dia fundamental, para a concretização do sistema integrado de gestão e de difusão do conhecimento adoptado pela REFER, atribuir toda a prioridade a um conjunto de novas iniciativas das quais me permito destacar algumas das mais inovadoras.

Desde logo, a importância de um decisivo investimento inicial nos mecanismos de acolhimento, integração e seguimento de novos colaboradores da empresa, de forma a antecipar a afirmação de todo o potencial de desempenho desses colaboradores. Todos

os anos recrutamos algumas dezenas de quadros especializados.

De seguida, um sistema de identificação de colaboradores de elevado potencial, com vista à sinalização, identificação precoce e desenvolvimento dos quadros técnicos que revelem o mais elevado potencial, articulando o estabelecimento de planos de desenvolvimento individual, planos de sucessão e de substituição com programas de *coaching*.

Por outro lado, a convicção da REFER de que o conhecimento constitui o mais importante factor de criação de valor para a empresa conduziu-nos à decisão de constituir as por nós chamadas «comunidades internas para difusão do conhecimento», através da organização de círculos permanentes de cooperação entre os técnicos detentores desse conhecimento, em áreas determinadas, comunidades essas que se apoiam na organização de um centro de recursos para a difusão do conhecimento.

Por último, merece também algum destaque a aposta na disseminação de competências básicas nos domínios da sociedade da informação (informática básica, correio electrónico, Internet, etc.), através de um programa de formação especialmente dirigido aos colaboradores da REFER que, não tendo acesso a postos de trabalho com ferramentas infor-

máticas, pretendam voluntariamente valorizar-se nestas áreas. A REFER tem hoje 1755 postos de trabalho com suporte informático e uma taxa de crescimento de 5% ao ano. E vai reforçar este crescimento no âmbito dos investimentos previstos até 2013.

É ainda importante não deixar de referir a concepção e implementação de um projecto de Modelo de Competências prospectivas e nucleares para o sector ferroviário, modelo este feito em parceria com todas as entidades públicas e privadas que operam no sector.

Por fim, realçamos que a REFER institucionalizou um Conselho para a Formação e Gestão de Conhecimento com o objectivo de envolver toda a estrutura da empresa na formulação de uma política interna de formação e gestão do conhecimento, de garantir o alinhamento dessa política com as reais necessidades das áreas de negócio da empresa e de acompanhar e monitorizar a concretização das linhas mestras traçadas e a avaliação dos resultados alcançados, bem como a figura da Academia REFER para a Formação em Gestão, com o objectivo de dar visibilidade às iniciativas e incentivar o interesse dos quadros das empresas do Grupo REFER por todas as acções vocacionadas para o desenvolvimento das competências de gestão e liderança.

O Grupo REFER

Além da REFER propriamente dita, interessa também ter em conta que o universo REFER integra um conjunto de empresas como a REFER TELECOM, empresa vocacionada para gestão da infra-estrutura de telecomunicações da REFER, a FERBRITAS, empresa focalizada em Estudos e Projectos de Engenharia Ferroviária, Fiscalização e Gestão de Empreendimentos e ainda de Produção Industrial na área dos agregados (ballastro, brita, etc.), a INVESFER, empresa de Gestão de Património Imobiliário e, por fim, a RAVE, a empresa responsável pelos estudos conducentes à instalação da Alta Velocidade em Portugal. Além destas empresas, a REFER participa ainda no capital de outras empresas do sector dos transportes, entre elas na FERNAVE, empresa de Consultoria e Formação particularmente qualificada nas áreas nucleares do transporte ferroviário pesado e ligeiro (comboio e metro).

Presidência portuguesa da União Europeia

programa para 18 meses das presidências alemã, portuguesa e eslovena



Foi aprovado dia 17 de Janeiro em Estrasburgo o Programa Conjunto do Trio de presidências alemã, portuguesa e eslovena, que irá decorrer de Janeiro de 2007 a Julho de 2008.

De acordo com o referido no documento aprovado, as três presidências colaborarão estreitamente entre si tendo em vista atingir o melhor possível os objectivos enunciados no programa. Para o efeito, cooperarão igualmente com as outras instituições da União Europeia e, em especial, com a Comissão e o Parlamento Europeu, na base das suas competências respectivas.

Nesta reunião foi definida uma política de estratégia global no sentido de a União Europeia estar preparada para fazer face aos inúmeros desafios, actuais e futuros, com que se irá defrontar.

Pretende-se uma Europa mais forte, mais coesa, com maior capacidade de intervenção a nível mundial. Neste sentido, foram definidas prioridades relativamente às quais se destaca:

> **Futuro da União**, com especial destaque para o processo de reforma já iniciado, o Tratado Constitucional, o alargamento da zona

euro, a definição de uma política europeia de vizinhança.

> **Estratégia de Lisboa: assegurar a sua implementação completa nas suas dimensões económica, social e ambiental**, a implementação da Estratégia de Lisboa é um elemento essencial para que a União Europeia possa reforçar a competitividade, a criação de empregos e o crescimento num ambiente são. Este objectivo geral inclui objectivos económicos, sociais e ambientais, tal como referido nas Orientações Integradas. Importa coordenar acções, desenvolver sinergias e assegurar uma coerência global entre os diversos domínios, sociais, políticos e económicos.

> **Consolidar o espaço de liberdade, segurança e justiça**: as três presidências decidiram que neste período será dada especial atenção a esta questão, com base no Programa de Haia e no respectivo Plano de Acção, revisto e actualizado em 2006. Um dos grandes desafios será o de assegurar o alargamento do Espaço Schengen. Assim, irão ser definidas e implementadas medidas no âmbito da política de asilo e migração, da protecção das

fronteiras externas da União, da cooperação policial, entre outras.

> **Relações externas**: as três presidências continuarão empenhadas no sentido de contribuir para a preservação da paz e da segurança internacionais, através do desenvolvimento da Política Externa e de Segurança Comum (PESC) e da Política Europeia de Segurança e Defesa (PESD). Continuarão a desenvolver a perspectiva europeia dos países dos Balcãs Ocidental, através de um processo de estabilização e de associação. Pretende-se um reforço das relações com os vizinhos da União a leste e a sul, mediante um reforço dos mecanismos da Política de Vizinhança da União Europeia (PEV), bem como com a Rússia e a Ásia Central. O reforço das relações transatlânticas e com outros parceiros estratégicos como o Japão, a China, a Índia e a ASEAN, são também prioridades. Encontram-se previstas a 2.ª Cimeira EU-África, a realizar-se durante a presidência portuguesa, e uma cimeira EU-América Latina e Caraíbas, durante a presidência eslovena.

O Programa Conjunto do trio presidência alemã, portuguesa e eslovena da EU está disponível no portal do Governo: www.portugal.gov.pt.

► instrumentos de formação

Ferramentas de Formação em Ambiente Internet

podcasting no contexto formativo



Na Formar n.º 57, p. 29, no artigo publicado sobre Podcast vimos em que consiste, como subscrever e como criar ficheiros áudio, utilizámos programas gratuitos que existem para os vários sistemas operativos. Para leitor e conversor Mp3 usámos o iTunes e para criar o ficheiro áudio, o Audacity.

Neste artigo iremos concluir o tema, colocando os ficheiros na blogosfera para que possam ser subscritos via iTunes

Desde o aparecimento do iPod em 2001, várias iniciativas têm surgido no sentido de integrar a tecnologia *Podcast* no processo ensino/aprendizagem.

Na Universidade Estatal da Geórgia, dois catedráticos, Hank Edmondson e Daniel Fernald, introduziram pela primeira vez o uso do *iPod* na cadeira de Guerra, Política e Shakespeare,

disponibilizando gravações áudio com introdução ao trabalho e vida do autor, uma colecção de músicas sobre o tema da guerra e paz, discursos históricos sobre o tema, passagens das suas obras na voz dos próprios alunos. No final do semestre a cadeira foi um sucesso e neste momento a Universidade tem já cerca de 50 projectos educacionais envolvendo a utilização de *Podcasts*.

Em 2005 também foi lançada uma comunidade virtual de aprendizagem, *iColony*

César Teixeira
Coordenador do Núcleo de Apoio à Utilização das Tecnologias na Aprendizagem - Centro Nacional de Formação de Formadores





(*ver links*), constituída por um grupo restrito de alunos com melhores resultados escolares e sob a sua total responsabilidade. A comunidade organiza-se em grupos subordinados a assuntos e objectivos comuns, permitindo a partilha de informações e conhecimentos pelos seus membros, apesar de não pertencerem às mesmas turmas e de poderem, eventualmente, nem se conhecerem fisicamente.

Conceberam também o conceito de geração neste espaço virtual, criando em cada ano uma nova «colónia» com novos residentes, que podem aceder livremente aos conteúdos das outras. A sua integração é também realizada com recursos previamente produzidos para esse efeito pelas «colónias» anteriores.

Há já várias instituições a disponibilizar conteúdos sob esta forma (*ver links*).

A Apple, que desde cedo teve a percepção do impacto que os seus equipamentos e tecnologia poderiam ter ao nível educacional, promoveu a criação de programas de aquisição de equipamentos e utilização da sua tecnologia com preços específicos para a educação, sendo que actualmente patrocina várias experiências em todos os graus de ensino (*ver links*).

Em língua portuguesa, um dos projectos mais relevantes é o Escolabr, um *site* brasileiro gerido pelo professor Eziquiel Menta sobre a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação no contexto formativo. Tem um *Podcast* áudio (*ver links*), com testemunhos de vários professores e formadores que implementaram este tipo de projectos em que relatam as necessidades e constrangimentos sentidos, bem como os resultados obtidos.

Dois *Podcasts* nacionais, ambos da disciplina de inglês, «Pod aprender inglês» e «Have fun with english! 2», são dos melhores exemplos de *Podcasts* educacionais in-

dividuais. O segundo ganhou o 1.º prémio do concurso Edublog Awards 2006 na categoria de melhor *blog* de um professor (*ver links*).

Tutorial

Neste artigo vamos ter 4 tutoriais: o primeiro destina-se à subscrição de dois serviços de alojamento gratuitos para colocarmos os ficheiros; o segundo à colocação da ligação para o ficheiro num *blog*, usando o *blog* criado previamente no *Blogger* (*ver Formar* n.º 56); o terceiro, o processo de activação do RSS *feed* com a opção *Podcast* no *site* *FeedBurner*; e o quarto, à colocação do endereço no *blog* para subscrição via *iTunes*.

Alojar os ficheiros no site Ourmedia

Para alojar ficheiros neste *site* tem que proceder ao registo em ambos os *sites* *Internet Archive* e *Ourmedia* (*ver links* úteis). Pode alojar qualquer tipo de ficheiro sem limite de tamanho, desde que o mesmo possa ser acessível à comunidade, para o que tem que definir qual o tipo de permissão de utilização.

O *Upload* do ficheiro pode ser efectuado a partir da página «*publish my media*» da *Ourmedia*, ou então através do programa *Ourmedia Publisher* que o *site* disponibiliza gratuitamente (*links* úteis). A vantagem da utilização deste programa é que o processo de *upload* é realizado muito mais rapidamente devido ao tipo de ligação FTP (*File Transfer Protocol*) estabelecida.

Após o registo nos *sites* e de ter efectuado o programa de *upload*, é a altura conveniente de iniciarmos o tutorial.



Fazer o *upload* do ficheiro: abrir o programa *Ourmedia Publisher*.

- 1 > Introduzir os dados conforme os do registo feito anteriormente.
- 2 > Arrastar o ficheiro para esta área ou;
- 3 > Localizá-lo através da opção *Browse*. Este encontra-se em *My Music/iTunes/ iTunes Music/Podcasts/«nome do autor do ficheiro»/«nome do álbum»*, o atribuído por defeito é *unknown álbum/«nome do ficheiro»*.



Fazer o *upload* do ficheiro: definir o tipo de licença e as informações de metadata do ficheiro.

- 1 > Analise os tipos de licença disponíveis.
- 2 > Defina as suas características.
- 3 > Introduza os dados do ficheiro coincidentes com os que definiu na opção info do iTunes.
- 4 > Defina palavras-chave para que os motores de busca listem o ficheiro mais eficientemente.
- 5 > Identifique o tipo de ficheiro.

Fazer o *upload* do ficheiro: definir o tipo de licença e as informações de metadata do ficheiro.

- 1 > Defina as informações relativas ao ficheiro.
- 2 > Especifique as características do ficheiro.

Fazer o *upload* do ficheiro: directoria de ficheiro e *upload*.

- 1 > Verifique se a directoria está correcta.
- 2 > Barra de progressão de *upload*.
- 3 > No final do processo de *upload* surge o *link* que corresponde ao endereço do ficheiro na Internet, clique para aceder e visualizar o mesmo no site *Ourmedia*.



Criar o *link* ao ficheiro de áudio no *blog*

Para criar a ligação ao ficheiro áudio no *blog*, é necessário copiá-lo do *site* onde está alojado, neste caso no *site Ourmedia*.



Página pessoal do *site Ourmedia* e página do *blog*.

- 1 > Verifique se já afectuou o *log in*.
- 2 > Opções da página pessoal.
- 3 > Documento do *upload*.
- 4 > Descrição do documento.
- 5 > *Link* de acesso ao documento, é este *link* que vamos ter que introduzir no *blog*, copiar o *link* clicando com o botão direito do rato e seleccionar a opção «copiar».
- 6 > Aceda ao seu *blog*, edite ou crie um *post*, seleccione o texto correspondente ao *link*.
- 7 > Clique no botão de criar *link*.
- 8 > Cole o endereço que estava em memória.

Activar o *feed* RSS.

O *Blogger* na sua versão gratuita só possui *Atom feed*. Para criar um *RSS feed* compatível com *Podcast* vamos utilizar o *FeedBurner*. Comece por registar-se no *site FeedBurner*, ver «*Links úteis*», o processo é extremamente linear.



Criar um *feed* de *Podcast*, após criar uma conta no *FeedBurner*:

- 1 > Faça o *Log in*.
- 2 > Coloque aqui o endereço do *blog*.
- 3 > Active a opção «*I am a Podcaste*».
- 4 > Verifique se este é mesmo o endereço correcto.
- 5 > Seleccione a opção cujo *feed* é *RSS*.



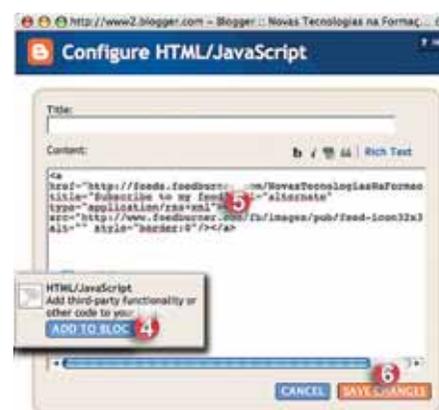
Criar um *feed* de *Podcast*:

- 1 > Se quiser altere o título do *feed*, que é o que vai aparecer como título do *Podcast* no *iTunes*.
- 2 > Se quiser altere o *feed* para ser mais facilmente memorizado.
- 3 > Finalmente, active-o.

Instrumentos de formação

Inserir o botão subscrição

Para colocar o botão de subscrição RSS basta copiar o «código *html*» disponível na página «*My feeds*» no site *FeedBurner* e colá-lo no *blog*.



Colocar um botão de subscrição no *blog*:

- 1 > Selecciono o ícone que pretendo.
- 2 > Na mesma página, mais abaixo, está o código *html* necessário para colocar o ícone com o *link* ao *RSS Feed* no seu *blog*. Selecciono-o e copio-o.

Colocar um botão de subscrição no *blog*:

- 1 > Aceda à página «*My Feeds*» do site *FeedBurner*.
- 2 > Clique no título do *Feed* que activou anteriormente.
- 3 > Aceda ao campo «*publicize*».
- 4 > Clique no «*link friendly graphic*».

Colocar um botão de subscrição no *blog*:

- 1 > Aceda ao editor do *blogger*, clique no separador *template*.
- 2 > Vá à opção «*Page Elements*».
- 3 > Adicione um elemento à página.
- 4 > Escolha o elemento código *HTML/JavaScript*.
- 5 > Cole o texto que está em memória.
- 6 > Guarde as alterações para que surtam efeito.



Como subscrever o Podcast:

- 1 > Acesse a *blog* e clique no ícone de RSS.
- 2 > Automaticamente é reencaminhado para o *site* FeedBurner.
- 3 > Escolha qual a aplicação que vai usar como leitor de *Podcast*.

Como subscrever o Podcast:

- 1 > Neste caso o *iTunes*.
- 2 > Clique no botão «Subscribe Now».
- 3 > Após confirmação, o *iTunes* começa a descarregar os conteúdos do Podcast.

Glossário (fonte wikipedia)

Atom e Rss feeds > Tipo de listas de conteúdos de um *site* ou *blog* que permite aos subscritores verem as respectivas actualizações.

Blogs > Página da Internet cujos conteúdos são organizados cronologicamente.

Browse > Opção que permite navegar numa directoria para procurar um ficheiro.

FTP > Protocolo de Transferência de Ficheiros.

Html > Linguagem de programação de páginas da Internet.

Link ou Hiperlink > Referência num documento a outro documento.

Log in > conjunto de caracteres solicitado aos utilizadores que por algum motivo necessitam de aceder a um sistema informático.

On-line > Estar ligado, ou um conteúdo estar disponível na Internet.

Post > Artigo colocado num *blog*.

Podcasting > A palavra «podcasting» é uma junção de *iPod* (um aparelho que toca arquivos digitais) e *broadcasting* (transmissão de rádio ou televisão).

Upload > Transferência de dados de um computador local para um computador remoto.

Links úteis

Servidor gratuito para alojar conteúdos > *Ourmedia*: <http://www.Ourmedia.org/>

Servidor gratuito para alojar conteúdos > *Internet Archive*: <http://www.Archive.org>

Como criar uma conta no *Ourmedia* e no *Internet Archive* > http://www.freevlog.org/translations/portuguese/tutorial/03Ourmedia_p.mov

Ourmedia Publisher download > <http://www.Ourmedia.org/tools>

Activar o RSS *feed* para *Podcasts* com *FeedBurner* > <http://blogs.FeedBurner.com/pub/mov/FeedBurner-Podcast-Demo.mov>

iColony > <http://icolony.gcsu.edu/about/>

Georgia College & State University > <http://iPod.gcsu.edu/>

Stanford University > <http://iTunes.stanford.edu/>

Produtos educacionais da *Apple* > <http://www.apple.com/education/products/iPod/Podcasting.html>

Podcast Escolabr > <http://www.escolabr.com/Podcast/>

Blog «Have Fun With English! 2» > <http://fwe2.motime.com/>

Blog «Pod aprender inglês» > <http://podaprenderingles.podomatic.com/>

Edublog Awards > <http://incsub.org/awards/>

O *blog* deste artigo > <http://tecnologiasnaformacao.blogspot.com/>

► **conhecer Europa**

Eslováquia



Nome Oficial > República da Eslováquia
Nome Comum Local > Slovensko
Sistema Político > República Parlamentar
Entrada na União Europeia > 1 de Maio de 2004
Língua Oficial > Eslovaco
Situação Geográfica > Europa Central
Superfície Total > 49 0035 km²
População > 5,4 milhões de habitantes
Densidade Populacional > 109 hab./km²
Capital > Bratislava
Fronteiras > República Checa, Polónia, Ucrânia, Hungria e Áustria
Clima > Moderado
Religiões > Católica e protestante
Moeda > Coroa eslovaca

História

Em 1526, os Habsburgos da Áustria subiram ao trono húngaro e governaram a Eslováquia até 1918. A derrota do Império Austro-Húngaro na Primeira Guerra Mundial (1914/18) possibilitou a declaração de independência dos Eslavos e Checos, que se unem em 1918 para formar a Checoslováquia. Em 1938, quando Adolfo Hitler começou a ameaçar desmembrar a Checoslováquia, os Eslovacos declararam uma unidade autónoma dentro do Estado Federal Checo-Eslavo. Depois da ocupação de Praga pelos Alemães e sob a sua protecção, a Eslováquia tornou-se independente.

Em 1945, com o fim da Segunda Guerra Mundial e consequente derrota nazi, o exército soviético, a par com contingentes checoslovacos, liberta o país. Os Eslovacos concordam então em reintegrar a Checoslováquia. Em 1948, com os comunistas no poder, a Eslováquia volta a pertencer a um Estado centralizado sob a hegemonia checa e, a partir daí, torna-se um Estado-satélite de Moscovo.

A queda do regime comunista checoslovaco, em 1989-1990 (Revolução de Veludo), suscitou um sentimento de independência entre

a população eslovaca, levando a que a Assembleia Federal alterasse o nome do país para República Federal Checa e Eslovaca. Contudo, o facto de existir uma autoridade do Governo Federal sobre os Governos das duas regiões foi fomentando o aumento da tensão existente e do número de adeptos da independência dos dois países, culminando em 1991 na separação das duas Repúblicas Federais. A 1 de Janeiro de 1993 foi criada a República da Eslováquia.

A Eslováquia ingressou na União Europeia em Maio de 2004.





O Sistema de Educação e Formação Profissional

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

O ensino eslovaco faculta aos alunos formação ética, estética, em artes manuais e também no domínio da saúde, educação física, ecologia e educação religiosa.

1 > Ensino não Obrigatório

Educação Pré-Escolar (Nível 0)

- > Idade entre 2 a 6 anos

2 > Ensino Obrigatório

2.1 > Escola Básica (Nível 1 e 2)

- > Os programas estão definidos em função de 2 ciclos:
 - 1.º ciclo: 1.º ao 4.º ano
 - 2.º ciclo: 5.º ao 9.º ano
- > Idade: 6/7 aos 15/16 anos
- > 9 anos escolares
- > No final de cada ano lectivo e ciclo, os alunos recebem um certificado relativo ao ciclo de estudos que concluíram.

- > Os melhores alunos, depois de concluírem o 4.º ou 6.º ano de escolaridade, têm possibilidade de continuar os seus estudos na escola de música e dança (5.º ao 12.º ano de escolaridade) ou na escola secundária – *Gymnázium* (5.º ao 12.º ano ou 7.º ao 12.º ano de escolaridade).



2.2 > Ensino Secundário (Nível 3)

O ensino secundário na Eslováquia é ministrado em três tipos de escolas: o ensino geral secundário (*Gymnázium*), o ensino secundário especializado (SOS) e o ensino secundário profissionalizante (SOU).

Ensino Geral Secundário

- > Idade: 15/16 aos 18/19 anos
- > 3 anos escolares
- > Tem como objectivo preparar os alunos para o ensino superior.
- > O currículo desenvolvido nestas escolas é de âmbito geral, contudo os alunos poderão optar por um programa de estudos de carácter mais específico como matemática, matemática e física, biologia e química, ecologia, línguas estrangeiras, informática, educação física, língua e literatura eslovaca e educação artística.

Ensino Secundário Especializado

- > 4 anos escolares
- > Estas escolas preparam os alunos para o desempenho de actividades especializadas sobretudo de cariz técnico-económico,



candidatar-se ao ensino superior, sobretudo na via das áreas mais técnicas.

3 > Ensino Superior

O ensino superior é tutelado pelo Ministério da Educação e é leccionado em universidades. Contudo, também existe o ensino superior profissionalizante, cujos programas decorrem durante cerca de dois anos e são ministrados, principalmente, no conservatório de artes, na escola de artes aplicadas e na escola de saúde.

4 > Formação Contínua para Adultos

Na Eslováquia, a lei da educação autoriza o acesso a qualquer grau de ensino, desde o primário ao superior, a todos os cidadãos adultos que não tiveram oportunidade de concluir os seus estudos em idade escolar.

saúde, administrativo, artístico e cultural.
 > Após completarem o percurso de aprendizagem, os alunos realizam um exame final, cuja conclusão com aproveitamento permitirá o acesso ao ensino superior ou a inserção no mercado de trabalho.

fissional. Alguns exemplos de áreas profissionais leccionadas: metalurgia; têxtil e vestuário; transportes, agricultura, comércio e serviços; artesanato, entre outras.
 > Após conclusão com êxito, os alunos obtêm um certificado de fim de curso, podendo

Fontes >

EURYDICE/CEDEFOP/ETF 2003

«Description of the Slovak education and training system»

INOFOR

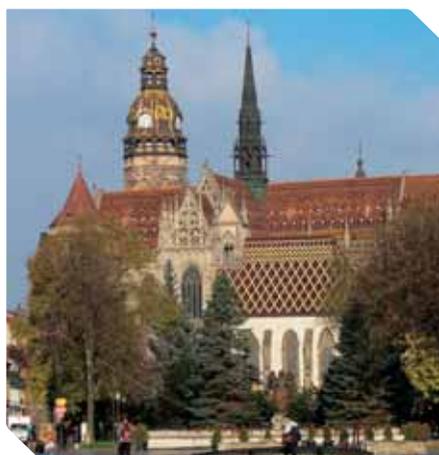
«Educação e Formação Profissional nos Países de Europa Central e de Leste», Fevereiro de 2002

Embaixada da Eslováquia em Portugal

Sítio Ploteus: <http://Europa.eu.int/ploteus>

Ensino Secundário Profissionalizante

- > 3 anos escolares
- > Estas escolas preparam os alunos para o desempenho de profissões «manuais», mais técnicas, no âmbito da formação pro-



► um olhar sobre...

revista FORMAR
número 58

43

O primeiro comboio

Carris para o Progresso



Em 28 de Outubro de 1856, com a inauguração do primeiro troço de caminho-de-ferro entre Lisboa e o Carregado, concretizava-se um velho projecto pelo qual muitos se tinham batido, certos de que com ele se abria uma via decisiva para a modernização de um país ainda muito atrasado em vários domínios.

Nesse período, em que o governo era presidido por Fontes Pereira de Melo, deu-se um impulso significativo na execução de gran-

des obras públicas tão necessárias num país ainda marcado pela ruralidade.

O caminho-de-ferro iniciava de certo modo uma nova era: dos 4,5 km/h conseguidos nos meios de transporte de tracção animal, passava-se para os 40 km/h. Era a revolução do caminho-de-ferro.

O Caminho-de-Ferro no Mundo

Considera-se a data do início da expansão ferroviária a nível mundial a inauguração, no dia 27 de Setembro de 1825, em Inglaterra, do primeiro troço de caminho-de-ferro construído entre Darlington e Stockton.

O interesse dos diversos países por este novo modo de transporte foi grande, como se pode observar nas sucessivas inaugurações concretizadas na primeira metade do século XIX. As ligações entre diferentes países iniciaram-se em 1843, com a linha Antuérpia (Bélgica) e Colónia (Alemanha).

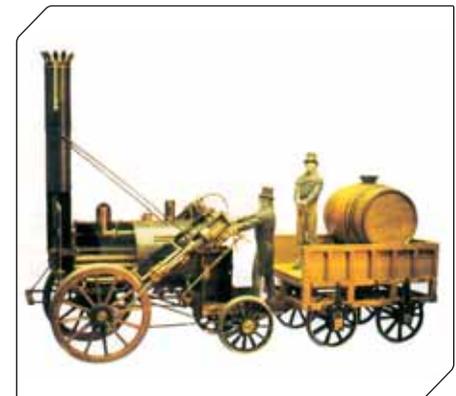
Em 1850, a rede de caminhos-de-ferro mundial totalizava já 32 000 km.

A Situação em Portugal

No início do século XIX, por influência do que se passava na Europa desenvolvida, em Portugal também começou a levantar-se a hipótese da construção de uma rede nacional de caminho-de-ferro.

Do exterior chegavam notícias sobre os primeiros passos desta nova e revolucionária forma de transporte de pessoas e mercadorias, herdeira das grandes descobertas científicas e tecnológicas do século anterior.

Inglaterra	1825
Estados Unidos	1827
França	1828
Alemanha	1835
Rússia	1838
Itália	1839
Espanha	1843
Suíça	1848
Noruega	1853
Portugal	1856



► um olhar sobre...

Não foram unânimes as opiniões sobre a oportunidade e necessidade da construção de uma rede ferroviária. Havia defensores da ideia nos meios técnicos e noutras camadas mais esclarecidas, e uma forte oposição principalmente por parte dos interesses ligados aos meios de transporte existentes na época – veículos de tracção animal e barcos.

Até essa data os transportes de passageiros e de mercadorias eram feitos pelas poucas e degradadas estradas existentes e péssimos caminhos, alguns dos quais ainda seguindo os traçados e fundações das antigas estradas romanas.

Em 1836, a Malaposta demorava 36 horas de Lisboa a Badajoz.

Outra forma de transporte era através de barcos que seguiam a orla marítima e subiam os rios navegáveis. Nessa época registou-se um grave naufrágio, o que contribuiu para a argumentação dos defensores do caminho-de-ferro.

Os críticos do comboio, nos quais se incluem alguns intelectuais de prestígio¹, preconizavam as ligações entre as principais cidades e regiões do país através de uma boa e completa rede de estradas. Do outro lado, os que defendiam o caminho-de-ferro, argumentavam com o exemplo europeu e com a rapidez que a substituição da velha rede de estradas exigia, considerando o caminho-de-ferro o transporte do futuro.

¹ Almeida Garrett dizia que «nunca viajaria nos comboios dos varões» enquanto Alexandre Herculano escrevia que «o melhoramento social e moral não passava por aí».



Esta discussão arrastou-se ao longo dos trabalhos que entretanto começaram por decisão do governo e continuou até à inauguração do primeiro troço.

O Desenvolvimento dos Trabalhos de Construção

Após uma série de dificuldades na fase de preparação e lançamento da empreitada, adjudicada por concurso à proposta apresentada por Hardy Hislop como representante de uma companhia denominada Companhia Central e Peninsular dos Caminhos-de-Ferro de Portugal, os trabalhos foram iniciados no troço Lisboa-Carregado.

Em 7 de Maio de 1853, com a presença da Rainha D. Maria II, teve lugar uma cerimónia

Algumas datas da história do caminho-de-ferro

1804 > O inglês Richard Trevithick apresenta a primeira máquina movida por vapor.

1829 > George e Robert Stephenson constroem a lendária máquina a vapor Rocket que alcançava 47 Km/hora.

1879 > O primeiro comboio eléctrico foi concebido pelo engenheiro alemão Werner Von Siemens.

1893 > Rudolph Diesel constrói o primeiro motor eficaz que produz energia a partir de um derivado do petróleo.

1964 > Inauguração do primeiro comboio de alta velocidade entre Tóquio e Osaka no Japão.



oficial de início dos trabalhos. Na Gazeta dos Caminhos-de-Ferro escrevia-se: «... Foi feito um carrinho de mão de mogno, com que a rainha transportaria uma porção de areia, para começar simbolicamente um aterro [...] A 7 de Maio realizou-se o simulacro dessa inauguração, com a assistência da família real, dignitários do paço, altos funcionários, ministério, influentes políticos, etc. Houve beberete servido pelo “Mata”, que nunca mais chegou a receber a importância do fornecimento.

Durante muito tempo a mão cheia de areia, que a rainha entornara no dia da inauguração, foi o único trabalho feito para a construção da linha.»

Como se depreende na parte final desta notícia, os trabalhos na fase inicial faziam-se com grande lentidão, sob a fiscalização de uma comissão de técnicos nomeados pelo governo.

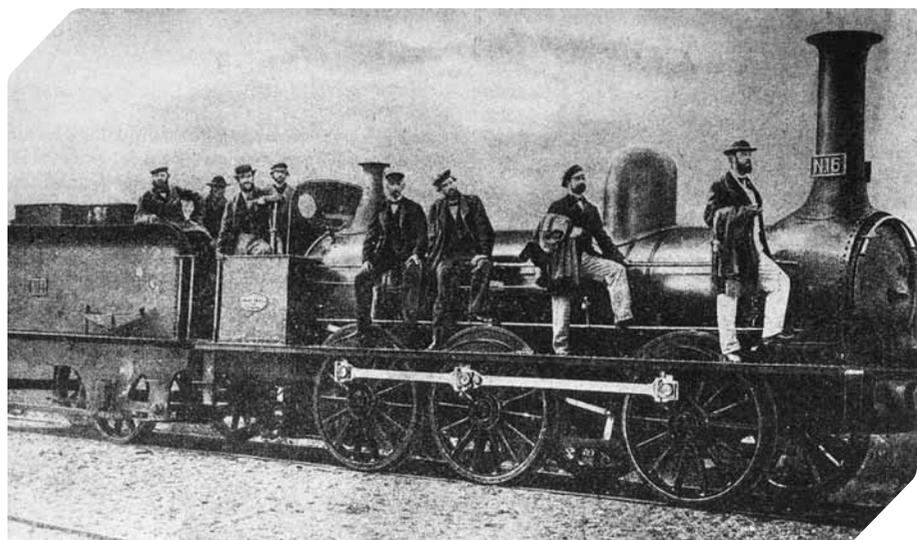
As principais causas do baixo ritmo da empreitada resultavam do atraso na chegada dos

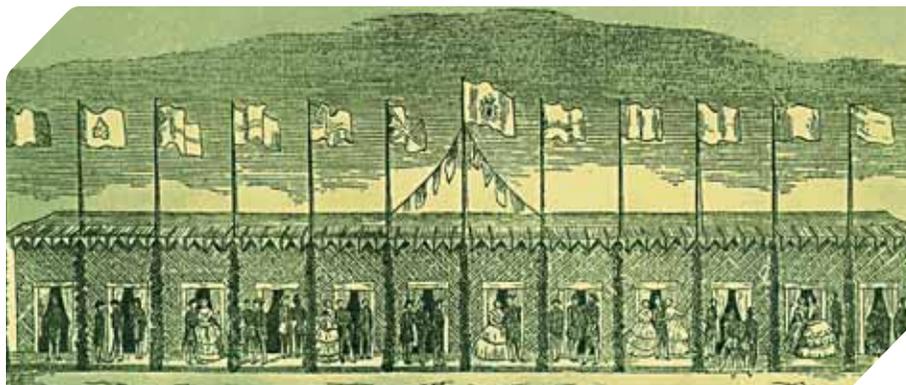
materiais encomendados na Bélgica e Inglaterra e da deficiente qualificação dos operários para um tipo de obras onde eram usadas novas tecnologias. Além destes aspectos, problemas resultantes da falta de pagamento aos empreiteiros estiveram na origem da suspensão dos trabalhos e litígios entre essas empresas e a companhia.

O governo viu-se obrigado a determinar por decreto o recomeço dos trabalhos, ficando a partir daí toda a actividade sob a direcção dos agentes de fiscalização. Face a esta medida, os empreiteiros recorrem para os tribunais.

Para desbloquear a situação Fontes Pereira de Melo deslocou-se a Londres onde conseguiu um acordo. Como posteriormente surtiram novas dificuldades, foi então contratado para dirigir os trabalhos um prestigiado técnico da Escola de Engenharia de Paris, o engenheiro Wattier. Este técnico, em colaboração com engenheiros portugueses, reformulou o projecto e elaborou um estudo geral para a linha do norte, dando seguimento aos trabalhos.

Finalmente o primeiro troço de 36 km entre Lisboa e o Carregado ficou concluído em Outubro de 1956.





A Inauguração

Concluídos os trabalhos, o governo marcou a inauguração do troço entre Lisboa e o Carregado para 28 de Outubro de 1856. Seria um acto de pompa e circunstância, abrindo-se ao público o serviço no dia seguinte, conforme se referia no anúncio publicado: «A Direcção desta Companhia anuncia que no faustoso dia 29 do corrente, aniversário natalício de Sua Majestade El-Rei e Senhor D. Fernando, será entregue ao trânsito público para passageiros, a secção de via férrea de Lisboa ao Carregado, fazendo-se duas viagens de ida e volta, de horas e pelos preços marcados na tabela abaixo transcrita:

Ida e volta em 1.ª classe 700 réis, em 2.ª 560 réis e em 3.ª 540 réis.»

A cerimónia da inauguração mereceu do governo uma minuciosa organização fixada em todos os pormenores num programa publicado no *Diário do Governo* de 23.10.1856 com 27 artigos.

A partida do comboio fez-se da zona de Santa Apolónia, tendo-se adaptado provisoriamente para estação um edifício do Estado, o palácio de Coimbra, dado que a estação de Santa Apolónia ainda não estava construída.

D. Pedro V, que tanto pugnara pela construção do caminho-de-ferro, presidiu nesse dia luminoso à cerimónia tão aguardada.

Do livro *Memórias*, da Marquesa de Rio Maior, citamos uma «pitoresca» descrição do acontecimento:

«... as estações eram casinhotos amaneirados, com portas e janelas estreitas; tudo ao gosto mais ou menos suíço, como se estivéssemos em terra de pesadas invernias e intermináveis nevões.

Como estávamos de luto, pelo falecimento da minha querida avó, minha mãe não quis ir ao banquete do Carregado. Mas foi comigo para um cerro fronteiro à estação de Alhandra, ver a passagem do comboio, em que meu pai devia tomar lugar. Momentos de quase dolorosa ansiedade. Murmurava-se insistentemente que a ponte de Sacavém não podia resistir ao peso; que não se encontrara fundo em termos para os alicerces; que todos dos dias dava de si. Esse terror conjugado com o atraso enorme punha os nossos corações em sobressalto. Finalmente avistámos de longe um fumozito branco, na frente de uma fita escura que lembrava uma serpente a avançar devagarinho. Era o comboio!

Cronologia dos primeiros tempos do caminho-de-ferro em Portugal

- 1844 > Fundação da Companhia das Obras Públicas de Portugal.
- 1852 > Criação do Ministério das Obras Públicas. Fontes Pereira de Melo é o primeiro titular.
- 1853 > Assinatura do contrato para a construção da linha até à fronteira de Badajoz.
- 1854 > Fontes Pereira de Melo rescinde a empreitada com a Companhia Central e Peninsular dos Caminhos-de-Ferro de Portugal.
- 1856 > Viagem inaugural no primeiro troço construído entre Lisboa e o Carregado. Abertura à exploração pública.
- 1857 > Dissolução da Companhia Central e Peninsular dos Caminhos-de-Ferro de Portugal, responsável pela construção dos primeiros troços de linha.
- 1859 > Contratação de D. José de Salamanca para a continuação da construção e exploração das linhas do Leste e do Norte.
- 1960 > Constituição da Companhia Real dos Caminhos-de-Ferro Portugueses, primeira antepassada da CP.
- 1861 > Abertura à exploração do troço entre o Barreiro e Vendas Novas.
- 1863 > Conclusão da linha do Leste, com chegada do comboio à fronteira de Badajoz.
- 1865 > Inauguração da estação de Santa Apolónia.
- 1868 > Início da exploração da linha Lisboa-Vigo.
- 1877 > Inauguração da ponte Maria Pia, estabelecendo-se assim a ligação ferroviária entre Lisboa e Porto.
- 1882 > Inauguração do comboio rápido entre Madrid e Lisboa.
- 1887 > Início da exploração do Sud-Express, que fazia a ligação Lisboa-Madrid-Calais.
- 1890 > Inauguração da Estação Central do Rossio, projecto do arquitecto José Luís Monteiro.



Quando se aproximou vimos que trazia menos carruagens de que supúnhamos. Vinha festivamente embandeirado o “wagon” em que viajava El-Rei D. Pedro V. O comboio parou um momento na estação, de onde se ergueram girândolas estrondosas de foguetes; vimos El-Rei debruçar-se um instante, e fazer-nos uma cortesia.»

Os Primeiros Tempos

Apesar dos contratempos na construção e das polémicas que sempre acompanharam o novo caminho-de-ferro, o sucesso da sua exploração nos primeiros tempos foi retumbante. Nos jornais, as estatísticas publicadas eram reveladoras: o número de passageiros aumentava diariamente originando-se situa-

ções de alguma confusão em Santa Apolónia pelo facto de as composições disponíveis serem insuficientes.

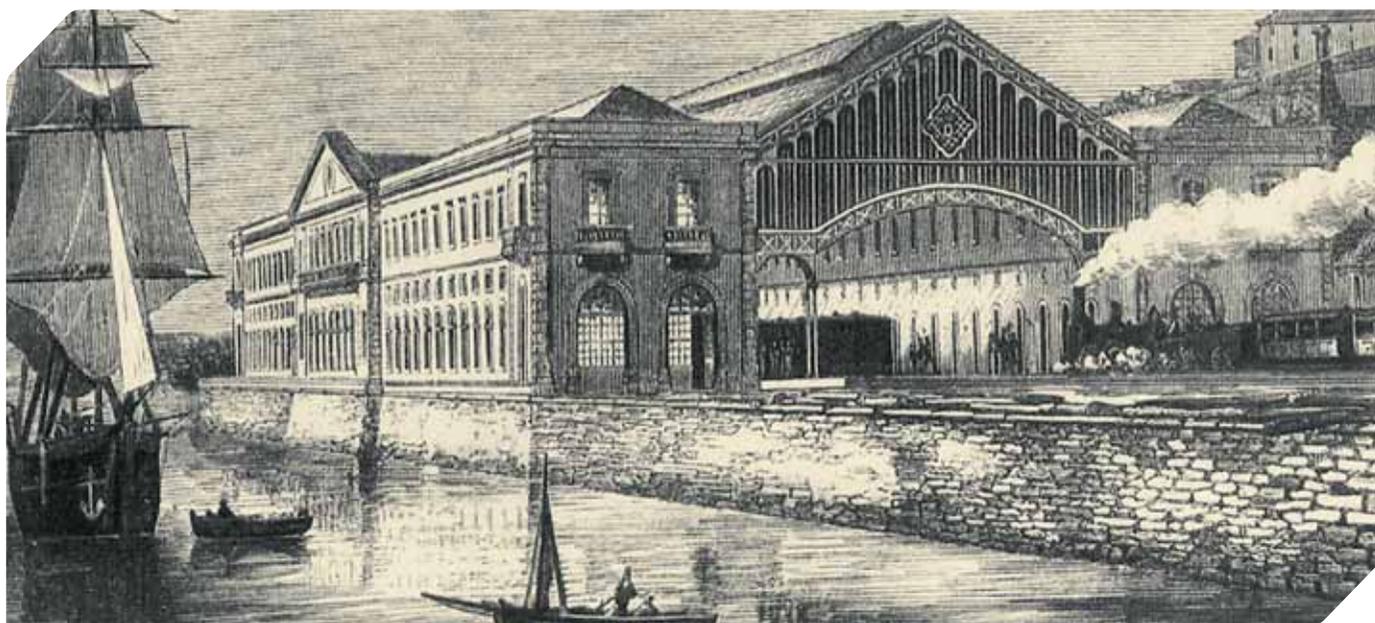
A Engenharia Portuguesa e o Caminho-de-Ferro

Com a chegada a Portugal em 1820 – ano da revolução liberal no Porto – da máquina a vapor importada da Inglaterra iniciou-se uma nova era da engenharia portuguesa.

A máquina a vapor, que começou por accionar barcos e moinhos de cereais, permitiu o incremento das indústrias têxteis e metalúrgicas. A sua utilização permitiu também o arranque do caminho-de-ferro.

Na fase inicial da construção da linha do Leste que ligaria Lisboa à Europa através de Badajoz, a engenharia portuguesa teve um papel modesto. Os engenheiros intervinham no traçado das directrizes dos vários troços e na elaboração dos cadernos de encargos e fiscalização. Os principais técnicos eram franceses e ingleses. Salienta-se, no entanto, o papel dos engenheiros Joaquim Nunes de Aguiar e Francisco de Sousa Brandão.

Na construção do caminho-de-ferro foram utilizadas pela primeira vez em Portugal tec-



► um olhar sobre...

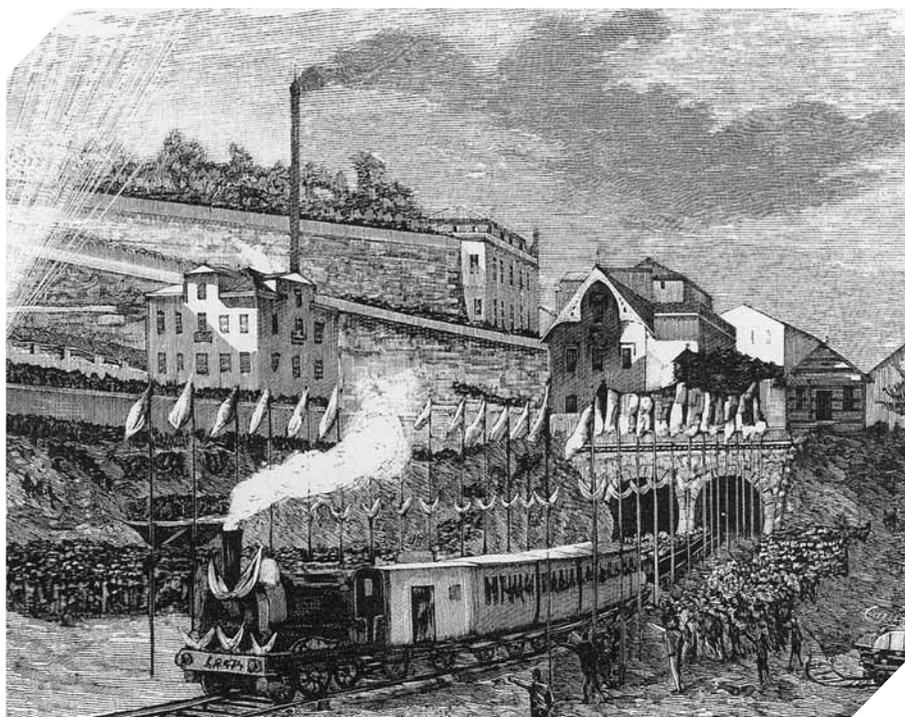
nologias inovadoras importadas dos países industriais mais desenvolvidos. Em poucos anos a engenharia portuguesa estava perfeitamente adaptada aos novos processos, dando um salto qualitativo que a punha ao nível doutros países europeus.

A construção do caminho-de-ferro obrigou também à execução de obras de grande complexidade através das quais se furavam montanhas por extensos túneis e venciam rios com arrojadas pontes metálicas.

Uma Viagem que Continua

O caminho-de-ferro em Portugal tem a sua história de 150 anos ligada à própria história do país. O comboio é parte do nosso património cultural. Foi uma autêntica revolução na forma de transporte de passageiros e mercadorias entre os vários lugares do país.

Da velocidade comercial dos primeiros comboios a vapor (40 km/h) à das composições de alta velocidade – TGV, previsto para 2015



(250 km/hora na linha Lisboa-Porto), vai toda uma revolução protagonizada por gerações de técnicos e operários cujo valioso

contributo permitiu vencer desafios no passado e criar condições para uma auspiciosa viagem para o futuro.



blogformação

www.qren.pt



<http://blogdaformacao.wordpress.com>

Como sabemos, o conceito de *blog* é semelhante a uma publicação *on-line* e tem como objectivo informar e desencadear a «discussão» *on-line* sobre determinadas problemáticas relacionados entre si e com o tema do *blog*. Neste *blog* podemos encontrar artigos de reflexão, de opinião, estudos, casos de sucesso, bem como comentários relativos a vários temas inter-relacionados, cujo denominador comum é a formação.

Assim, artigos sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, RVCC, ECVET, Formação Profissional, Ensino Superior, Ensino Escolar, *e-Learning*, QREN, Reforma da Formação Profissional, União Europeia e Tecnologias, entre outros, são passíveis de serem consultados neste *blog*.

Por outro lado, são também identificadas experiências estrangeiras – casos de sucesso sobre vários destes temas. Este *blog* permite também a ligação a outros *links* com ele relacionados.

Consideramos que a consulta deste *blog*,

face aos temas abordados e à sua actualidade, é de todo o interesse para nos mantermos informados sobre a problemática da formação profissional e da educação nas suas várias vertentes.

Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007/2013 (QREN)

O QREN foi apresentado pelo Governo em 16 de Janeiro de 2007, assumindo como grande desígnio estratégico a qualificação dos Portugueses, valorizando o conhecimento, a ciência, a tecnologia e a inovação, bem como a promoção de níveis elevados e sustentados de desenvolvimento económico e sociocultural e de qualificação territorial, num quadro de valorização da igualdade de oportunidades e, bem assim, do aumento da eficiência e qualidade das instituições públicas.

O QREN prevê um investimento global de 44,7 mil milhões de euros, sendo que 21,5 são provenientes dos fundos da EU e o res-

tante do Estado e dos privados. Os fundos estão organizados em três Agendas – Potencial Humano, Factores de Competitividade e Valorização do Território e distribuem-se por sete Programas Operacionais Regionais.

O Primeiro-Ministro referiu que «... este é um QREN de mudança e de opções claras. Em primeiro lugar, a opção pela concentração. A concentração dos recursos disponíveis num número mais reduzido de PO melhora a gestão estratégica, combate a proliferação de estruturas burocráticas e facilita uma melhor escolha das opções de investimento. Em segundo lugar, a selectividade, apostando em programas e projectos com elevado efeito multiplicador e com escala suficiente para a produção de efeitos sustentados. Em terceiro lugar, e acima de tudo, fazer as boas escolhas políticas. Neste QREN, como também já foi dito nos anteriores, a prioridade é a qualificação dos recursos humanos. Neste QREN, as verbas destinadas à qualificação dos recursos humanos aumentam de 26% para 37% dos apoios estruturais. Percentagem que está finalmente em linha com os países mais desenvolvidos. Isto significa 6 mil mi-

lhões de euros de aposta no potencial humano. Mais 1,4 mil milhões de euros do que no Quadro Comunitário anterior. Neste QREN fizemos também uma mudança de prioridades no investimento físico, 65% dos apoios do FEDER será afecto às intervenções de apoio ao crescimento económico e à competitividade – empresas e redução de custos de contexto. Isto significa um crescimento de 11 pontos percentuais, para uma dotação superior a 5 mil milhões de euros. Concentração, selectividade, qualificações e competitividade. Estas são as escolhas estratégicas do QREN.»

Importa ainda referir que a preparação do ciclo de intervenções estruturais 2007-2013 teve por base, entre outros, um conjunto de estudos que envolveu especialistas das mais diversas áreas e que contribuíram para o aprofundamento de questões determinantes

relativas à paisagem social, económica, ambiental e territorial de Portugal e ao seu cenário de evolução, natural e desejável. Os relatórios resultantes deste esforço de reflexão prospectiva encontram-se disponibilizados neste *síte* (ver QREN 1.8 «Estudos Temáticos para preparação do QREN 2007-2013»).

Por outro lado, salienta-se que a elaboração do Quadro de Referência Estratégico Nacional e dos Programas Operacionais do próximo ciclo de intervenções estruturais está a ser acompanhada por um processo de avaliação *ex ante*. A referida avaliação tem como objectivo, nos termos do artigo 45.º do Regulamento do Conselho que estabelece as disposições gerais sobre o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, o Fundo Social Europeu e o Fundo de Coesão, «melhorar a qualidade, a eficácia e a coerência da interven-

ção dos Fundos e a estratégia e execução dos programas operacionais no que respeita aos problemas estruturais específicos que afectam os Estados-membros e as regiões em causa, tendo em conta o objectivo do desenvolvimento sustentável e a legislação comunitária pertinente em matéria de impacto ambiental e de avaliação ambiental estratégica». Em particular, a avaliação *ex ante* terá como objectivo «optimizar a atribuição de recursos orçamentais a título dos programas operacionais e melhorar a qualidade da programação» (ver QREN 1.9 «Avaliação *Ex Ante*»).

No *síte* em referência poderá ainda consultar o documento integral sobre o QREN 2007-2013, o quadro da síntese financeira do QREN, os Programas Operacionais Temáticos e os Programas Operacionais Regionais, bem como notícias sobre este tema.



A qualidade nos RVCC – dimensão europeia, condições de sucesso e factores críticos



No momento em que a rede de Centros de Novas Oportunidades (CNO) está a ser alargada, este tema assume especial acuidade. Assim, realizou-se nos dias 22 e 23 de Novembro, no Centro de Congressos do Estoril, um Seminário, organizado pelo IEFP, sob o lema da Qualidade no Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), que se constitui como um dos vectores cruciais no paradigma da Educação/ Formação ao Longo da Vida.

A abertura do Seminário contou com a presença de Sua Excelência o Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, do Presidente do IEFP, bem como de outras individualidades nacionais, da Comissão Europeia e de outros Estados-membros com

Aumentar o nível da qualificação escolar e profissional dos Portugueses, contribuindo para superar os atrasos relativos nesta área face aos nossos parceiros europeus, é um objectivo que assume especial relevo no quadro das políticas nacionais, sendo neste contexto que surgiu a Iniciativa Novas Oportunidades

experiência nesta matéria. Este Seminário assumiu-se como um espaço de reflexão e debate sobre os processos RVCC, onde se pretendeu identificar os factores positivos de desenvolvimento das actividades RVCC bem como os aspectos críticos detectados, quer

a nível nacional quer europeu. Procurou-se ainda definir os principais factores a consi-

Ana Cristina Pinto
Coordenadora do Núcleo de Certificação de Qualificações, da Direcção de Serviços de Avaliação e Certificação



derar num quadro referencial de qualidade do dispositivo RVCC e ainda partilhar experiências.

Foi apresentado o Quadro Europeu de Referência para a Garantia da Qualidade da Educação e da Formação Profissional, tendo sido, num primeiro momento, feita uma resenha história da sua estabilização e explicada a sua relação com o ECVET (Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional). Este quadro visa a melhoria da qualidade da formação profissional através, nomeadamente, da coerência das políticas e práticas da qualidade na formação profissional e na criação de confiança mútua, bem como promovendo a transparência dos sistemas de formação profissional de forma a possibilitar o seu reconhecimento. Actualmente, encontra-se estabilizado um modelo que consiste numa grelha de leitura de critérios que possibilita a comparação entre os vários sistemas de formação profissional europeus.

No final do Seminário, o Presidente do IEFP referiu os principais constrangimentos com que o nosso país se depara ao nível da qualificação dos seus recursos humanos, tendo

mencionado, à laia de conclusão, algumas das estratégias possíveis para ultrapassar estes constrangimentos, destacando o recurso à dupla certificação e aos dispositivos de RVCC.

Face à pertinência do tema consideramos importante salientar algumas das principais ideias e conclusões que foram referidas, nomeadamente no que respeita aos cinco *ate-*

liers temáticos, de discussão restrita e cujo relator era responsável por realizar uma síntese conclusiva com o objectivo de a divulgar por todos os participantes.

Atelier 1 > Referenciais e Critérios de Avaliação

Foram apontadas pela Dr.^a Ana Luisa Pires, relatora deste *atelier*, algumas das condicionantes deste sistema:

- > Complexidade do processo (envolve vários sistemas trabalho/emprego/educação/formação).
- > Existência de quadros teóricos estabilizados que nos ajudam a compreender estes fenómenos.
- > Os referenciais são a peça-chave deste processo mas não a única (metodologias, técnicos, intervenção das equipas).

Neste contexto, e atendendo à importância do contexto europeu e das políticas europeias, a valorização dos quadros nacionais de qualificação e a importância crucial dos referenciais, a concepção e implementação





dos referenciais deve ter em consideração os seguintes aspectos:

- > Permitir o reconhecimento oficial e nacional das qualificações.
- > Ser de apreensão fácil para todos os utilizadores.
- > Produzir valor acrescentado (social, profissional, mercado de trabalho).
- > Ser desenvolvido numa lógica modular, permitindo certificações parciais.
- > Focalizar-se nos resultados da aprendizagem/competências.
- > Ser flexível, numa perspectiva combinatória de construção de um itinerário de qualificação.
- > Desenvolver-se numa perspectiva integradora.

Atelier 2 > O Avaliador e os Outros Profissionais no Âmbito do RVCC

Neste processo foram referidas três palavras que, segundo o Dr. José Carlos Bravo Nico, relator deste grupo de trabalho, são nucleares neste processo – EUROPA/ANDAIME/LEGO – e se resumem nos seguintes termos:

- > EUROPA – Qualidade/Comparabilidade e transferibilidade de competências. Este dispositivo é da maior justiça social permitindo a qualificação das pessoas.
- > ANDAIME – Papel dos profissionais do processo de RVCC. O papel dos profissionais envolvidos neste processo deve passar por dar auto-estima, autonomia e confiança aos adultos. Os adultos devem ser capazes

de pensar sobre as suas competências e optarem pelo que querem fazer. A partir do processo devem ser capazes de continuar autonomamente a sua vida e o seu mecanismo de qualificação.

- > LEGO – O adulto aprende a desmontar a sua vida peça a peça, desconstruindo e voltando a construir de outra forma, reconstruindo as suas experiências e factos da sua vida.

Atelier 3 > A Importância do Território na Intervenção do RVCC

O Dr. Oliveira das Neves, no seu papel de relator, referiu que a proximidade deste dispositivo à zona residencial e ao contexto profissional permite, desde logo, melhorar a capacidade competitiva das regiões, constituindo assim uma mais-valia regional. Como principais conclusões da discussão deste grupo de trabalho, referem-se:

- > A importância das parcerias, potenciando os recursos e a aproximação ao público-alvo, orientando as intervenções para os beneficiários.



- > A qualidade do RVCC depende da aproximação às expectativas dos diferentes interlocutores.
- > A metodologia de trabalho tem contribuído para as práticas da formação, criando-se ofertas formativas mais adequadas às necessidades locais, em alguns casos os centros proporcionam respostas pontuais às necessidades de reconversão profissional.

Neste contexto foram apontadas várias recomendações consideradas pertinentes:

- > Expansão das actividades e reforço da cobertura do público-alvo.
- > Garantir que a expansão é acompanhada com a garantia da qualidade do processo.
- > Acreditação das entidades (garantir a qualidade do processo e os recursos necessários).
- > Dinamizar a utilização combinada de recursos.

- > Envolver outras entidades na expansão, por exemplo as associações empresariais.
- > Reorganizar as vocações formativas, distribuindo as áreas mais especializadas por quem já tem experiência no processo e atribuir as generalistas aos novos CNO.
- > Aprofundar a eficácia dos centros, criando mecanismos que permitam avaliar e ajustar o que for necessário para garantir os resultados esperados.

Atelier 4 > Os Processos de Acompanhamento e de Avaliação como Garantia da Qualidade

Foram destacadas, pela Dr.^a Cristina Paulo, as vantagens do processo de RVCC para os adultos: i) reforço da auto-estima, da autoavaliação e do autoconhecimento; ii) efeito positivo na saída do desemprego/encorajamento dos activos desempregados; iii) favorecimento da formação ao longo da vida.

A flexibilidade, metodologia e acompanhamento e atendimento personalizado foram me-

feridos como sendo os factores de sucesso deste dispositivo e os profissionais envolvidos, a disseminação das práticas, os referenciais e novamente o acompanhamento e atendimento personalizado como os factores críticos do mesmo.

Por outro lado, a informação sobre a monitorização, os resultados e o impacto deste dispositivo devem ser avaliados, considerando como dimensões importantes dessa avaliação as metodologias, os instrumentos utilizados, os processos, a actuação dos profissionais envolvidos e o impacto do dispositivo. O sistema de avaliação deve realizar-se a três níveis diferentes: i) auto-avaliação (pelo adulto/pelos profissionais envolvidos/pela organização); ii) hetero-avaliação (regional/parceiros); iii) avaliação externa.

Atelier 5 > Participação dos Parceiros Sociais e Relações Institucionais

A principal conclusão a retirar é a de que o papel dos parceiros sociais neste dispositivo





pode definir-se a dois níveis: na criação de condições de facilitação da operacionalização e ao nível da garantia da qualidade do RVCC.

O Dr. Reinard Naumann, relator deste grupo de trabalho, referiu que relativamente ao primeiro aspecto, criação de condições que facilitem a operacionalização, deve ser realçado o papel importante que os parceiros sociais têm tido na mobilização dos trabalhadores e dos empresários para todo este dispositivo, bem como o envolvimento dos centros de formação protocolares que, desde a primeira hora, integraram a rede de centros de RVCC.

Ao nível da garantia da qualidade do dispositivo RVCC, perspectiva-se a participação dos parceiros sociais no âmbito da concepção de referenciais de formação e de RVCC; ao nível do acompanhamento ao processo RVCC e, até eventualmente, do acompanhamento do processo de avaliação; e ainda numa perspectiva operacional na definição dos planos plurianuais da formação profissional.

Salientam-se três conclusões fundamentais destes dois dias de reflexão e debate:

- 1 > Para fazer face ao desafio de aumentar a qualificação dos Portugueses é prioritária a qualificação dos adultos, a qualificação de nível secundário e a qualificação através de processos de RVCC, reconhecendo tudo o que os adultos já aprenderam ao longo da sua trajectória de vida e capitalizando essas competências para a aquisição de um nível de qualificação escolar e profissional.
- 2 > É preciso garantir que a expansão dos CNO se irá realizar com um bom nível de qualidade e de credibilidade, considerando-se a integração do dispositivo escolar e profissional como um dos grandes desafios deste dispositivo. Esta expansão deve respeitar o indivíduo e a sua trajectória de vida, afastando-se da massificação e da generalização, e deve garantir o rigor e a excelência do dispositivo de RVCC, através:

i) da qualidade dos técnicos; ii) da qualidade das estruturas de apoio; iii) do rigor e da excelência das metodologias; iv) da legitimidade social; v) de processos de avaliação externos das pessoas e das estruturas.

- 3 > É necessário promover uma boa articulação com o EQVET, fomentando e facilitando a mobilidade geográfica e a mobilidade entre sistemas de educação e formação dos vários países.

Foi ainda referido que este sistema irá ser alargado, através: i) do aumento do número de CNO; ii) do aumento do número de técnicos envolvidos; iii) do lançamento dos novos referenciais escolares para o Ensino Secundário; iv) do alargamento dos referenciais profissionais (sistema integrado escolar e profissional com a criação de um balcão único para as qualificações); v) do financiamento da formação profissional que vai passar a depender da sua integração num Quadro Nacional de Qualificações, prescrita através de RVCC.

► **debaixo d'olho**

livros



Guia do Animador na Formação de Adultos

Nesta nova edição do *Guia do Animador*, revista e actualizada, são abordadas e amplamente desenvolvidas as particularidades dos adultos enquanto sujeitos que aprendem, daqui a sua designação: *Guia do Animador na Formação de Adultos*. A informação e conhecimento que nos veicula resultam de quatro décadas de uma experiência, continuamente reflectida, em diversos contextos de formação. É a partir desta perspectiva que nos é proposto um conjunto de linhas de orientação e de acção, sempre conduzidas pelo princípio de que a actividade formativa não se resume a uma mera aprendizagem. Ela é, também, para os formandos, uma oportunidade de inserção na estrutura cultural e de conhecimento que os rodeia. Combinando de forma harmoniosa as vertentes teórica e prática, esta obra dirige-nos um sugestivo convite: entender e viver a formação como uma dinâmica perfeitamente integrada a nível pessoal e organizacional.

Paulo da Trindade Ferreira desde cedo intuiu e assumiu a formação como processo pessoal, como objecto de pensamento filosófico e como prática formativa. Este seu livro é, antes de mais, um alerta para que a formação, nos seus mais diversos domínios, seja reconhecida como necessidade inadiável e como processo vital. A igual dignidade do formador-animador e do formando, alicer-

çada no princípio universal e constitucional da igual dignidade de todos os seus humanos, é a ideia que mais se evidencia no pensamento do autor, sempre aliada à prática da cooperação, da solidariedade e da partilha de saberes.

Ficha Técnica

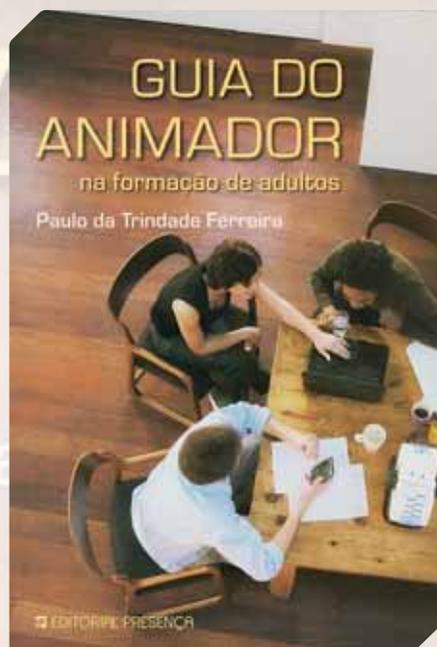
Título > *Guia do Animador na Formação de Adultos*

Autor > Paulo da Trindade Ferreira

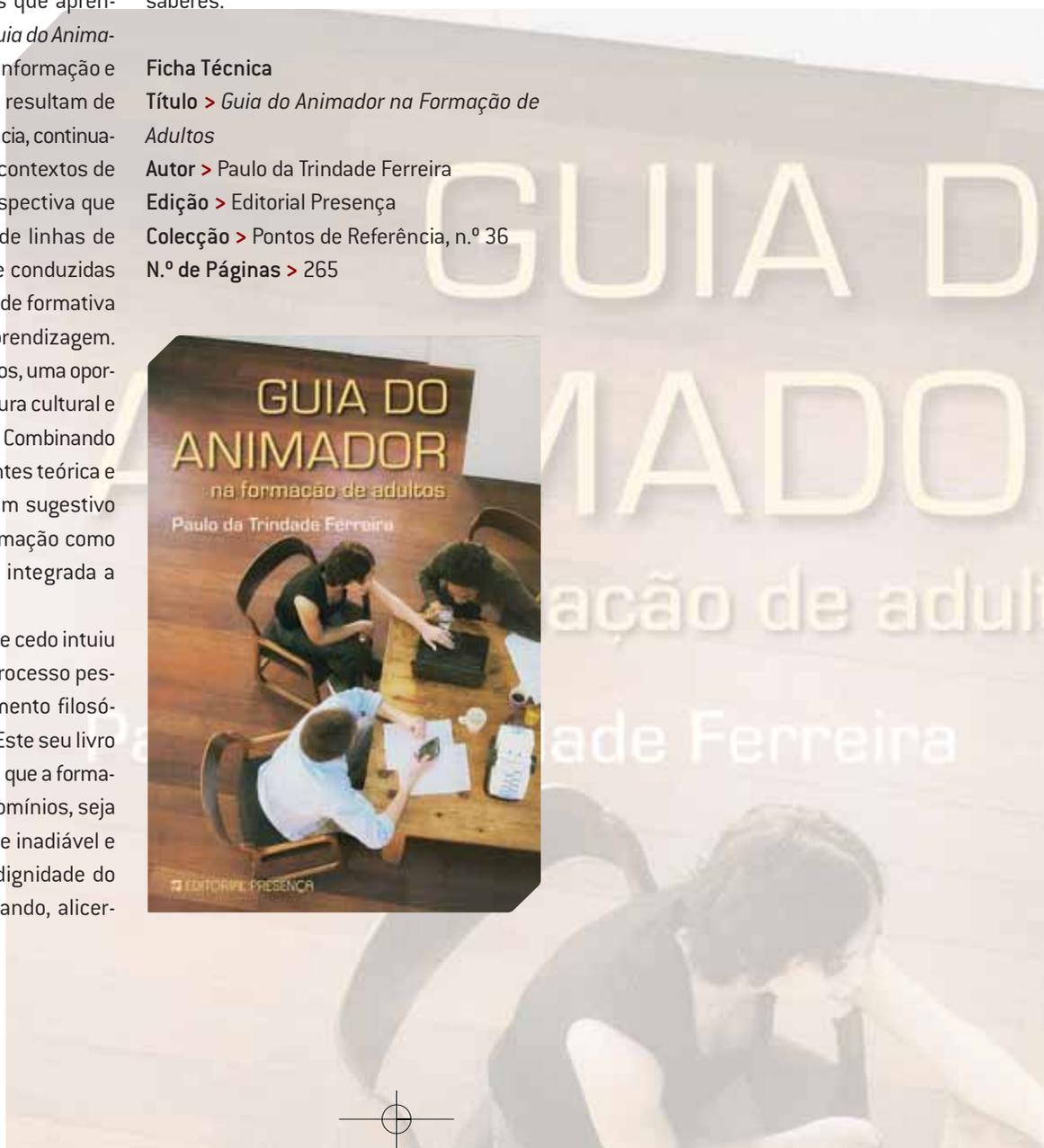
Edição > Editorial Presença

Colecção > Pontos de Referência, n.º 36

N.º de Páginas > 265



GUIA DO
 ANIMADOR
 na formação de adultos
 Paulo da Trindade Ferreira



>

Assegurar a Visibilidade das Competências – Identificação, Avaliação e Reconhecimento da Aprendizagem não Formal na Europa

Desde há alguns anos, a questão da identificação, da avaliação e do reconhecimento dos saberes adquiridos por via não formal tem vindo a ocupar um lugar de primeiro plano nos debates europeus sobre a educação, a formação e a aprendizagem. Nos mais diversos níveis, das empresas aos ministérios nacionais, foram tomadas iniciativas para avaliar as competências adquiridas fora do ensino e da formação formais. Em certos casos, o objectivo foi o de «abrir» os sistemas de ensino e de formação já existentes a percursos de aprendizagem alternativos, procurando evitar a repetição inútil de seqüências de aprendizagem. Noutros casos, o objectivo foi o de promover a educação e a formação ao longo da vida e permitir que os indivíduos capitalizassem diversas formas e diversos percursos de aprendizagem como, por exemplo, através da combinação da aquisição de saberes fornecidos pela escola e pelo trabalho. Noutros casos ainda, a identificação e a avaliação das competências adquiridas de maneira não formal serviram de instrumentos destinados a melhorar a qualidade da aprendizagem nas empresas e nas organizações.

O presente relatório oferece uma visão de conjunto das actividades realizadas na Europa neste domínio. A apresentação baseia-se em 14 relatórios nacionais encomendados pelo Cedefop durante o período de 1997-1999. Estes relatórios abrangem o conjunto dos Estados-membros da EU, à excepção do Luxemburgo. Além disso, foi recolhido um conjunto substancial de informações a partir de outras fontes, entre as quais a Comissão Europeia e diversos programas apoiados pela EU. Em Maio de 2000 foi apresentada uma versão preliminar do relatório durante uma

conferência internacional sobre este tema, organizada pelo Cedefop em cooperação com o ministério norueguês da Educação e da Investigação. Os comentários formulados durante essa conferência, que reunia representantes de 18 países europeus, foram integrados na versão final que agora surge publicada.

Este relatório deve ser encarado como uma das interpretações possíveis da evolução verificada neste domínio, procurando chamar a atenção para as principais tendências, bem como pôr em evidência os desafios mais cruciais que os diversos intervenientes terão que enfrentar neste terreno altamente inovador e ainda pouco estabilizador.

Ficha Técnica

Título > *Assegurar a Visibilidade das Competências – Identificação, Avaliação e Reconhecimento da Aprendizagem não Formal na Europa*

Autor > Jens Bjornavold

Colecção > Colecção CEDEFOP

Editora > Instituto para a Inovação na Formação



► divulgação

Seminário novas oportunidades: «que qualificações para um modelo de desenvolvimento sustentável na região norte»



A organização deste Seminário teve em vista: realizar um ponto de situação da implementação, nas escolas, de um leque mais alargado de ofertas de ensino profissionalizante, identificar propostas para a criação da rede de ofertas formativas regional para o próximo ano lectivo e, como foi reforçado no decorrer do encontro, sensibilizar todos os actores com responsabilidade na educação e formação da população para a importância das ofertas que garantem a qualificação escolar e profissional dos Portugueses.

Com um auditório constituído por vários representantes de instituições e organismos com responsabilidade em matéria de educação-formação (professores, quadros executivos de escolas básicas e secundárias, autarcas, empresários, entre outros), o Seminário decorreu num ritmo intenso de trabalho que reflecte a pertinência da temática para o público presente. Estruturando-se sobre **três momentos** distintos e articulados, o Seminário arrancou em tom de desafio perante a necessidade urgente de concertação de esforços no sentido

do aumento das qualificações da população nacional.

A exposição de abertura contou com a presença de um representante do Governo, o Secretário de Estado da Educação, Valter Lemos, que apresentou uma descrição clara e sucinta do actual panorama deficitário das qualificações escolares e profissionais dos Portu-

Catarina Cristino Pereira
Licenciada em Ciências da Educação
pela Faculdade de Psicologia e Ciências
da Educação da Universidade de Lisboa.



Dia 5 de Janeiro de 2007 teve lugar na cidade do Porto, nos elegantes espaços da Fundação Engenheiro António de Almeida, o Seminário «**Que Qualificações para Um Modelo de Desenvolvimento Sustentável na Região Norte**», organizado pela Direcção Regional de Educação do Norte do Ministério da Educação e integrado no ciclo de encontros promovidos no âmbito do programa **Novas Oportunidades**

gueses¹ para estabelecer a ponte com os principais objectivos políticos a cumprir e com as respectivas estratégias em curso no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades.

Com os olhos postos na urgência de reduzir a percentagem de jovens que abandonam a escola sem um diploma equivalente ao 12.º ano e sem uma qualificação profissional, aproximando-a aos valores da média dos países da UE, de reduzir para zero a percentagem de jovens que não concluem a escolaridade obrigatória e de qualificar, até 2010, pelo menos 1 milhão de adultos com a escolaridade básica, há que encontrar respostas, no actual sistema de educação e formação, capazes de permitirem que todos os jovens encontrem na escola percursos alternativos adequados aos seus projectos de vida que lhes possibilitem enfrentar o mercado de trabalho com a mais-valia de uma qualificação. Trata-se igualmente de convocar as escolas, as empresas, as associações e os centros de formação para o desafio de

garantir oportunidades de reconhecimento e certificação das experiências adquiridas pelos adultos que não possuem qualificações escolares, como vem sendo feito nos Centros Novas Oportunidades já em funcionamento.

No caso da região Norte, esta congrega algumas das maiores fraquezas e das maiores forças que se sentem a nível nacional, regista alguns dos indicadores de escolarização mais negativos a nível nacional, ao mesmo tempo que é a região mais exportadora, mais industrializada e a segunda região nacional que mais contribui para o PIB, como salientou o Presidente da Comissão de Coordenação do Desenvolvimento da Região Norte Carlos Lage. Este orador salientou positivamente a recente mudança do modelo de financiamento das medidas de educação e formação apoiadas no âmbito dos PO Regionais que vão passar, no âmbito do documento de orientação estratégica e operacional da política de desenvolvimento de Portugal no período 2007 a 2013 (QREN-Quadro de Referência Estratégico Nacional e Programas Operacionais), a concentrar-se no Programa Operacional Temático do Potencial Humano gerido a nível central. Alertou igualmente

para outros aspectos importantes que passam pela escassez de estudos prospectivos acerca dos perfis profissionais emergentes na região Norte, assim como para a falta de instrumentos de pilotagem das medidas implementadas.

Em forte consonância com as apresentações anteriores, o Coordenador Nacional do Plano Tecnológico, Carlos Zorrinho, apresentou as principais directrizes desse Plano num discurso caracterizado pela constante evocação à participação interessada de todos os actores no combate a constrangimentos genericamente diagnosticados como a fraca competitividade, inovação e as baixas qualificações que marcam o tecido empresarial português.

Na segunda parte deste Seminário foram dinamizadas sete sessões temáticas centradas em sectores de actividade abrangidos pelas ofertas formativas de via profissionalizante recentemente implementadas na região: o sector agro-alimentar, o turismo, a energia, a saúde ocular, o termalismo, a animação sociocultural e as actividades artísticas. As principais reflexões extraídas das sessões temáticas foram apresentadas a todo o auditório numa sessão plenária, que constituiu o momento conclusivo do Seminário.

As conclusões evidenciam a transversalidade de algumas das questões levantadas no seio de cada sessão temática, ilustrativas das preocupações e constrangimentos deparados pelos actores na aplicação, no terreno, das recentes medidas nacionais tomadas em matéria de educação e formação, como a expansão da oferta de cursos de Ensino Profissional e dos cursos de Educação e Formação de jovens nas escolas secundárias.

Algumas das questões discutidas não são novas. A título exemplificativo, relançou-se o debate da autonomia das escolas, expresso no conflito entre o carácter generalizante

¹ Os números são conhecidos de todos mas, como referiu o Secretário de Estado da Educação, nunca é de mais relembrar que actualmente cerca de meio milhão de jovens entre os 18 e os 24 anos (45%) que se encontram empregados não possuem o ensino secundário completo; apenas cerca de 20% da população adulta completou o ensino secundário e cerca de 2.500.000 activos não completaram a actual escolaridade obrigatória.

dos conteúdos dos programas nacionais e a possibilidade de incluir nos currículos escolares conteúdos que versam sobre particularidades regionais. Não sendo de anular a importância das questões que repetidamente fazem eco nos encontros sobre educação e formação, assumem aqui um particular relevo as reflexões que, apresentadas em tom de recomendações, apontam para um sistema de educação e formação mais articulado, explícitas na necessidade de:

> garantir a integração estratégica de todos os actores envolvidos no desafio da dupla certificação, com especial destaque para

a sensibilização e mobilização dos empresários;

- > efectivar as redes de recursos educativos dos concelhos ou regiões, de forma a dar resposta às exigências inerentes à formação;
- > concertar as ofertas formativas a nível local;
- > estimular os jovens para o empreendedorismo;
- > definir com clareza os perfis profissionais a formar e criar formas expeditas de actualização dos conteúdos, de forma a dar resposta às mudanças inerentes a cada sector profissional;

> divulgar casos de boas práticas entre as escolas e estimular redes de troca de experiências, nomeadamente com as escolas profissionais, uma vez que estas entidades acumulam a experiência de funcionamento do ensino profissional que não existe ainda nas escolas secundárias;

> actualizar, ao longo da vida, os conhecimentos profissionais adquiridos na formação inicial do jovem, o que implica a sensibilização dos actores para essa realidade e, por outro lado, ofertas de formação contínua e especializada adequadas.

As actas do Seminário poderão ser consultadas na página da DREN: <http://w3.dren.min-edu.pt/>.



artigos publicados na revista **formar** em 2006

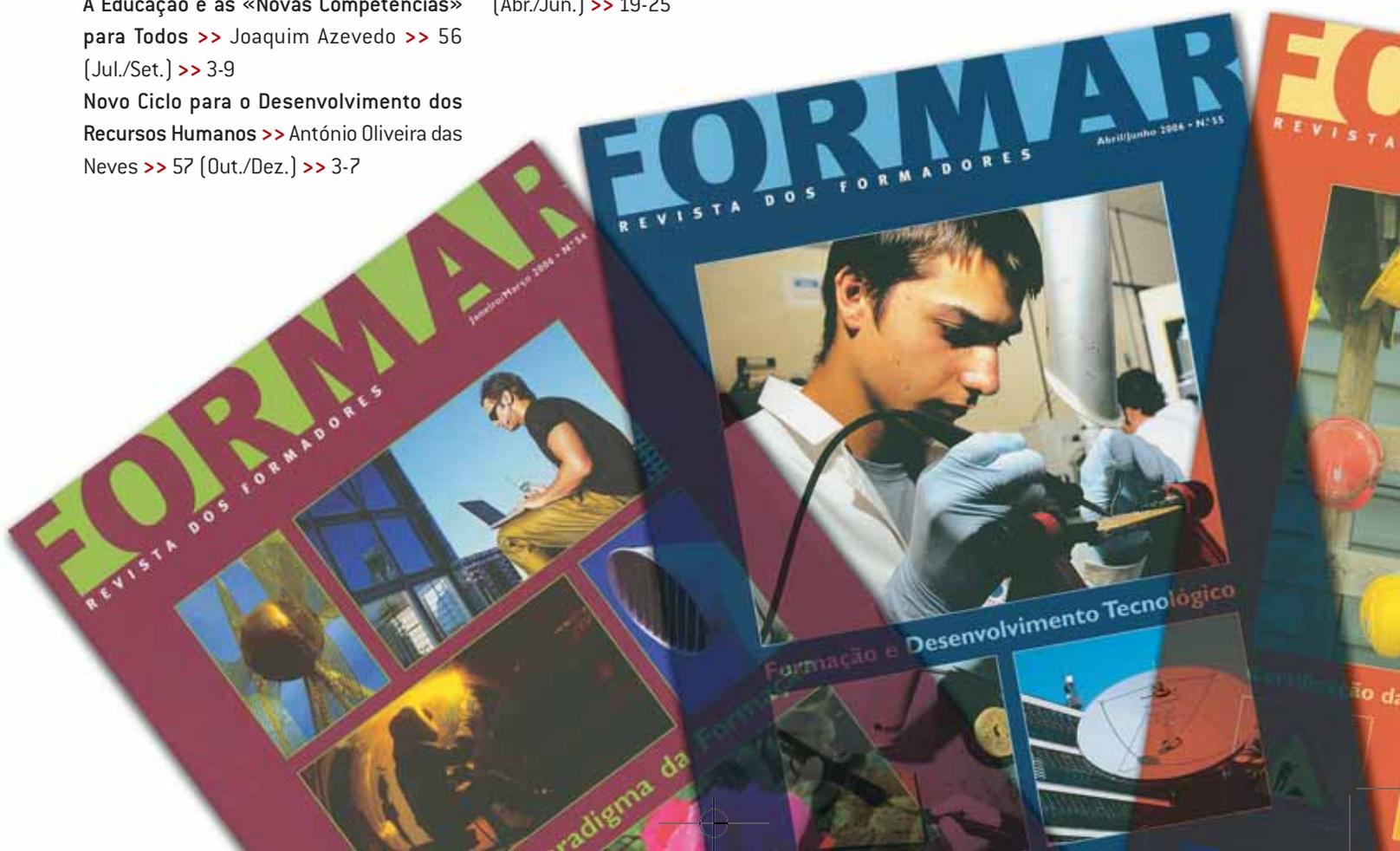
Tema Central

O Novo Paradigma da Formação Profissional >> autor Acácio Duarte >> revista 54 (Jan./Mar.) >> páginas 3-9
Novos Papéis dos Formadores Face às TIC >> José Reis Lagarto >> 55 (Abr./Jun.) >> 3-10
A Educação e as «Novas Competências» para Todos >> Joaquim Azevedo >> 56 (Jul./Set.) >> 3-9
Novo Ciclo para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos >> António Oliveira das Neves >> 57 (Out./Dez.) >> 3-7

Entrevista

Valorizar as Competências dos Trabalhadores/RVCC CTT >> Ana Rita Lopes >> 54 (Jan./Mar.) >> 10-15
Indústria Electrónica: Formação e Tecnologia de Braço Dado/Director do CINEL >> 55 (Abr./Jun.) >> 19-25

O Impacto da Certificação na Vida de Carlos Silva/Carlos Silva >> 56 (Jul./Set.) >> 17-20
ATEC >> Pedro F. Santos e Ruben Eiras >> 56 (Jul./Set.) >> 38-44



Análise Crítica

Multiplicar as Oportunidades Educativas
Rui Canário >> 54 (Jan./Mar.) >> 28-34

Instrumentos de Formação

Ser Formador em Contexto Virtual de Aprendizagem >> Maria Clara Ramos >> 54 (Jan./Mar.) >> 23-27

A Revolução Digital e a Formação >> Luís Relvas >> 55 (Abr./Jun.) >> 38-48

Ferramentas de Formação em Ambiente Internet – *blogs* >> César Teixeira >> 56 (Jul./Set.) >> 32-37

Ferramentas de Formação em Ambiente Internet - *podcasting* >> César Teixeira >> 57 (Out./Dez.) >> 29-34

O Levantamento das Necessidades de Formação – A Entrevista >> José C. Cardim >> 57 (Out./Dez.) >> 35-40

Conhecer a Europa

Eslovénia >> Ana Rita Lopes >> 54 (Jan./Mar.) >> 43-48

Chipre >> Ana Rita Lopes >> 55 (Abr./Jun.) >> 49-51

Letónia >> Ana Rita Lopes >> 56 (Jul./Set.) >> 49-51

Estónia >> Ana Rita Lopes >> 57 (Out./Dez.) >> 44-47

Um Olhar Sobre...

O Voluntariado >> Acácio Catarino >> 54 (Jan./Mar.) >> 51-54

A Reciclagem >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 55 (Abr./Jun.) >> 52-57

A Energia >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 56 (Jul./Set.) >> 52-57

A Água >> Carlos Barbosa de Oliveira >> 57 (Out./Dez.) >> 48-53

Divulgação

Centro de Recursos em Conhecimento >> 54 (Jan./Mar.) >> 49-50

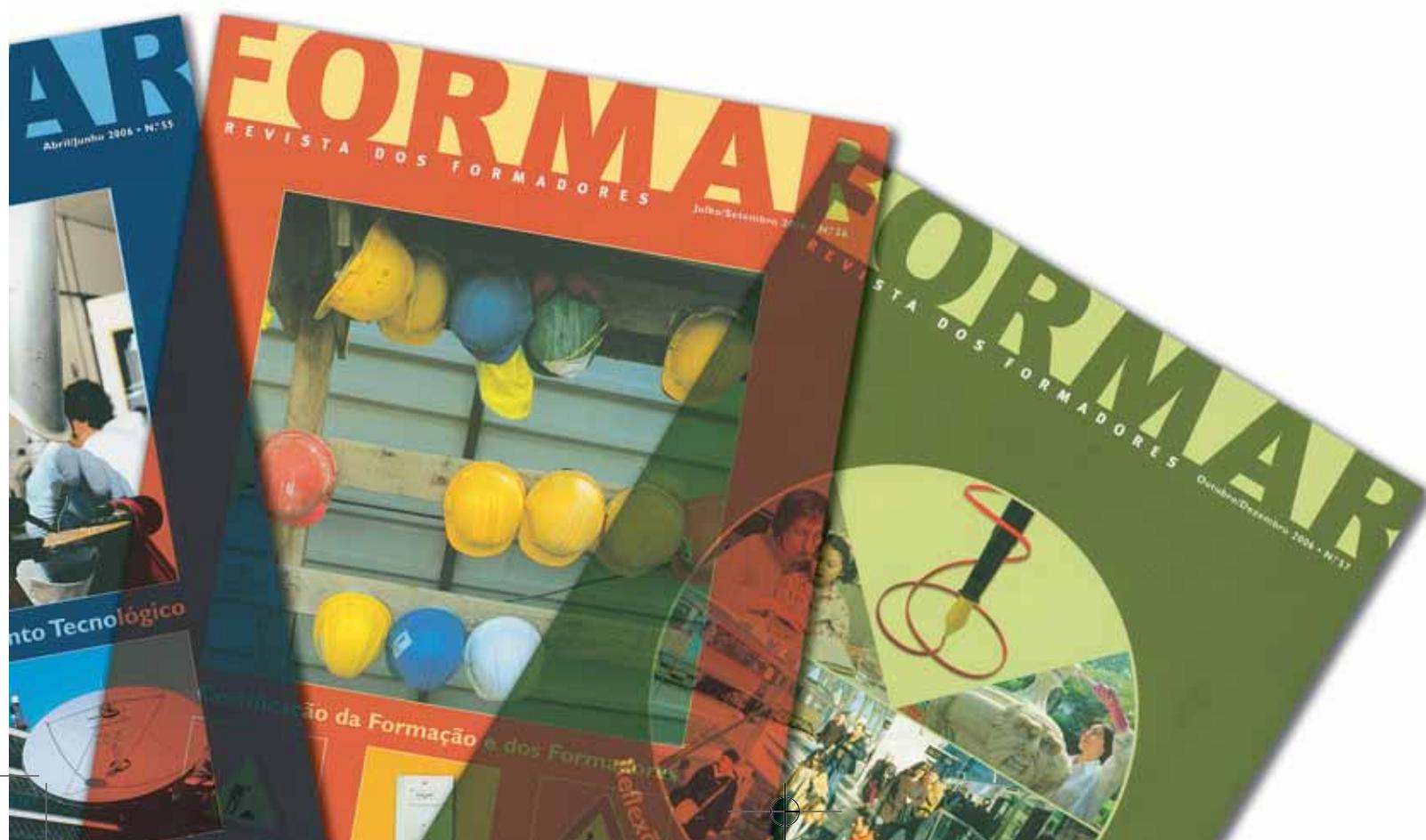
Projecto Escola Móvel >> 55 (Abr./Jun.) >> 64

Feira Europeia do Emprego e da Mobilidade >> 56 (Jul./Set.) >> 63-64

Campeonato das Profissões (fase regional) >> 57 (Out./Dez.) >> 62-64

Reportagem

As Idades do Som – Feira Internacional de Artesanato de Lisboa >> Nuno Estevens >> 55 (Abr./Jun.) >> 58-60



estatuto editorial

Capítulo I Disposições gerais

Artigo 1.º [Objecto e Âmbito]

1. A Revista Formar, adiante designada como Formar, cujos objectivos editoriais se encontram regulados no presente Estatuto, é uma publicação dirigida a todos os profissionais que actuam no âmbito da formação profissional.

2. O presente Estatuto estabelece as normas de funcionamento interno do Conselho Editorial da Revista Formar.

Artigo 2.º [Propriedade]

A Formar é uma publicação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, adiante designado por IEFP.

Artigo 3.º [Objectivos e Autonomia Editorial]

1. A Formar é um projecto editorial que visa difundir informação, promover o debate e a divulgação dos temas ligados à formação, aos processos técnico-pedagógicos e à melhoria das práticas pedagógicas. A linha editorial da Formar pretende privilegiar uma relação de grande proximidade com todos os formadores, gestores de formação e todos os profissionais que intervêm nas áreas ligadas à Qualificação e Certificação Profissional, focalizando-se na evolução das mais recentes tendências nacionais e europeias dos temas de Educação-Formação e da Aprendizagem ao Longo da Vida, das abordagens teóricas e das metodologias que imprimem ao processo de formação uma dinâmica pedagógica particular.

2. A Formar tem autonomia editorial no quadro do presente Estatuto.

Artigo 4.º [Conteúdo]

1. A fim de prosseguir os seus objectivos, a Formar deverá respeitar o modelo de Revista e adoptar uma estrutura editorial adequada à veiculação dos seus conteúdos.

2. Os temas para cada número são seleccionados e apreciados pelo Director da Revista ouvido o Conselho Editorial.

Artigo 5.º [Periodicidade]

A Formar é publicada trimestralmente.

Artigo 6.º [Aprovação e Revisão do Estatuto]

1. O presente Estatuto é aprovado e revisto pelo Conselho Directivo do IEFP ouvido o Conselho Editorial da Formar.

2. A revisão do Estatuto pode ser proposta por qualquer membro do Conselho Editorial.

Capítulo II Organização e funcionamento

Secção I Generalidades

Artigo 7.º [Órgãos]

São órgãos da Formar:

- O Director da Revista.
- O Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir.
- O Conselho Editorial.
- O Coordenador Executivo da Revista Formar.

Secção II Da Direcção da revista

Artigo 8.º [Competência]

1. O Director da Formar é o Presidente do IEFP, ou alguém nomeado para esse efeito pelo Conselho Directivo do IEFP.

2. O Director da Revista reúne com o Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir para melhor prossecução dos fins da Formar e de modo a permitir o acompanhamento do trabalho desenvolvido.

3. Compete ao Director da Revista definir e coordenar as linhas gerais que devem orientar a actividade do Conselho Editorial.

4. Compete ao Director da Revista promover e representar a Formar a nível externo, podendo fazer-se substituir pelo Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir.

5. Compete ao Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir:

- Zelar pelo cumprimento dos objectivos da Revista.
- Propor ao Conselho Editorial o plano anual dos temas a editar, após articulação com o Director da Revista.
- Planear a Revista em colaboração com o Coordenador da Revista e o Conselho Editorial relativamente aos temas a abordar em cada número.

Secção III Do Conselho Editorial

Artigo 9.º [Composição e Organização]

1. O Conselho Editorial é composto por doze membros efectivos, sendo seis designados por inerência e os restantes por convite.

2. São membros do Conselho Editorial da Formar por inerência, sem direito de substituição:

- O Director da Revista.
- O Director do Departamento de Formação Profissional.
- O Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir.

- d) O Coordenador Executivo da Revista Formar.
 e) O Director do Gabinete de Comunicação.
 f) O Director do Centro Nacional de Formação de Formadores.
3. O Conselho Editorial integra igualmente seis personalidades convidadas, preferencialmente, de entre docentes, empresários, investigadores, consultores ou outros profissionais ligados às questões da Qualificação, da Certificação e da Formação Profissional.
4. As seis personalidades convidadas que integram o Conselho Editorial são nomeadas por períodos de dois anos renováveis, sob proposta do Director da Revista e por deliberação do Conselho Directivo do IEF, ouvido o Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir.
5. O Conselho Editorial é presidido pelo Director da Revista ou, na sua ausência, pelo Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir.
6. As deliberações do Conselho Editorial são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o Director da Revista voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 10.º
[Competência]

1. Compete ao Conselho Editorial:
- a) Pronunciar-se, sob proposta do Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir, e sugerir por iniciativa própria a forma e conteúdo da Formar, tendo em consideração o disposto no presente Estatuto.
- b) Pronunciar-se quanto aos temas seleccionados e apreciados, para cada número, pelo Director da Revista.
- c) Formular recomendações sobre o plano anual da Revista e sobre a organização temática de cada número.
- d) Avaliar cada um dos números publicados e analisar elementos sobre a receptividade dos leitores.
- e) Propor ao Director da Revista, através do Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir, formas de distribuição, comercialização e divulgação da Formar.
- f) Aconselhar sobre as questões de produção que possam ter influência directa no modelo da Revista.
- g) Aconselhar sobre a utilização de outros suportes para a difusão de conteúdos da Formar, bem como da adaptação do modelo a novos suportes de difusão.
- h) Propor protocolos de cooperação com outros meios ou entidades que possam contribuir para o desenvolvimento da Revista.

Artigo 11.º
[Reuniões]

1. O Conselho Editorial reunirá com a frequência necessária para manter a periodicidade estabelecida para a publicação e será sempre convocado pelo Director ou pelo Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir em sua representação, quer por iniciativa própria, quer a pedido de qualquer outro membro.

2. A ordem de trabalhos deverá ser remetida a cada um dos membros, até cinco dias úteis antes da data de cada reunião.
3. Os membros do Conselho Editorial consideram-se convocados quando hajam recebido o aviso convocatório.
4. A ordem de trabalhos de cada reunião é aprovada no seu início.
5. De todas as reuniões serão lavradas súmulas, aprovadas no início da reunião subsequente pelos membros presentes na reunião relatada, que a assinam.
6. As súmulas deverão conter todos os elementos relativos à reunião, nomeadamente as questões apreciadas e respectivas deliberações, bem como a indicação dos membros presentes.
7. A súmula de cada reunião deverá ser remetida a cada um dos seus membros cinco dias antes da próxima reunião.
8. Às reuniões do Conselho Editorial poderão assistir pessoas convidadas, sem direito a voto.

Artigo 12.º
[Local das Reuniões]

1. O Conselho Editorial reunirá, em princípio, na sede do IEF.
2. O Conselho Editorial poderá reunir em qualquer outro local que se mostre conveniente.

Artigo 13.º
[Senhas de Presença]

As seis personalidades convidadas que integram o Conselho Editorial da Formar têm direito a receber uma senha de presença, pela participação nas reuniões do Conselho Editorial, de montante igual ao pagamento definido para os artigos de menor dimensão, de acordo com o valor previsto na tabela em vigor de pagamentos aos colaboradores da Revista.

Secção IV
Do coordenador executivo da Formar

Artigo 14.º
[Competência]

1. O Coordenador Executivo da Formar será designado pelo Director da Formar, de entre o corpo técnico do IEF, ouvido o Coordenador Editorial do Núcleo das Revistas Formar e Dirigir.
2. Compete ao Coordenador Executivo da Formar:
- a) Contribuir para promover a qualidade da Formar.
- b) Dar execução ao conteúdo de cada número.
- c) Informar o Coordenador Editorial das Revistas Formar e Dirigir sobre o andamento dos trabalhos e elaborar propostas para a prossecução dos objectivos estabelecidos.
- d) Estabelecer os contactos e endereçar convites para a elaboração de artigos de opinião e a concessão de entrevistas.
- e) Acompanhar a produção da Formar.

- f) Acompanhar a adaptação dos conteúdos da Formar a outros suportes de difusão.
- g) Acompanhar o sistema de distribuição da Formar, tendo em vista o público a que se dirige e pretende servir.

Capítulo III
Dos direitos de autor

Artigo 15.º
[Direitos de Autor]

1. É permitida a reprodução integral ou parcial dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista Formar e que a publicação não deturpe a informação de base.
2. Em cada número publicado da Formar deve constar, em destaque, a ressalva de que os conceitos e interpretações emitidos nos trabalhos assinados são da exclusiva responsabilidade dos seus autores.

Capítulo IV
Disposições finais e transitórias

Artigo 16.º
[Entrada em vigor]

1. O presente Estatuto entra em vigor depois da sua aprovação.
2. Após a aprovação do presente Estatuto, serão nomeados os membros convidados do Conselho Editorial por Deliberação do Conselho Directivo do IEF, nos termos do n.º 4 do art. 9.º.