

- ▶ número 59
- ▶ Abr. Mai. Jun. 2007
- ▶ Trimestral
- ▶ 2.50 euros

revista dos formadores

Formar

Outro Ciclo para a Formação



editorial

Neste número da *Formar* mantemos os nossos leitores informados sobre dois temas que consideramos da maior importância no âmbito da qualificação dos recursos humanos nacionais e, conseqüentemente, no crescimento do nosso País: a Iniciativa Novas Oportunidades e o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ). Acerca do primeiro assunto, propomos a leitura de duas experiências de reconhecimento e validação de competências em realidades distintas, num Centro de Formação Protocolar – CITEFORMA – e numa Associação Empresarial – NERGA. No que respeita ao Catálogo Nacional de Qualificações, publicamos dois textos que visam explicar, por um lado, o que é o CNQ, quais os seus objectivos, como foi estruturado, quais as perspectivas de evolução... e, por outro, qual a metodologia que lhe está subjacente e a experimentação já realizada.

A entrevista realizada ao director e equipa formativa do Centro de Formação Profissional de Chaves aborda uma questão central no âmbito da formação profissional: como desenvolver novas dinâmicas, quer ao nível pedagógico quer ao nível da avaliação, isto é, como inovar nas estratégias formativas. Este texto demonstra-nos que, de facto, as pessoas são os verdadeiros protagonistas das mudanças, ou seja, é possível, para os mesmos públicos-alvo, com os mesmos meios, mas com empenho e imaginação, alcançarem melhores resultados.

O artigo sobre a Reforma da Formação Profissional permite-nos apreender melhor qual a estratégia que esteve subjacente a este Acordo e quais os objectivos que pretende atingir.

Por último, damos continuidade à publicação de artigos sobre as Ferramentas de Formação em ambiente Internet, desta vez com os WIKIS; sobre os Sistemas de Educação e Formação em países europeus, nesta edição destacamos MALTA. E outras notícias, que consideramos de interesse para os nossos leitores, como, por exemplo, a experiência vivida no Campeonato das Profissões.

Francisco Caneira Madelino

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



sumário

Editorial

Dossier

Catálogo Nacional
de Qualificações > **04**

Ana Paula D. M. Filipe

Qualificações baseadas
em Competências

Uma metodologia possível
e desejável para a evolução do
Catálogo Nacional de Qualificações
{CNQ} > **08**

Elsa Caramujo

Nova vida para as «Novas
Oportunidades»

Centro Novas Oportunidades
do CITEFORMA – Aposta
na Qualificação > **11**

Centro Novas Oportunidades
do NERGA – Servir a comunidade,
investir no futuro > **17**

Nuno Estevens

Futurália > **22**

Análise Crítica

Objectivo da reforma da formação
profissional: reforçar e renovar
a centralidade da qualificação > **23**

Francisco Caneira Madelino

Actuais

Modelo para a avaliação
de competências para o ensino
e formação em contexto europeu
a proposta do projecto TEVAL > **26**

*Vito Carioca, Clara Rodrigues, Sandra
Saúde*

Como desenvolver uma cultura
de formação nas empresas? > **33**

Inovar nas estratégias
formativas > **38**

Instrumentos de Formação

Wikis > **45**

César Teixeira

Conhecer Europa

Malta > **49**

Rita Lopes

Um Olhar Sobre...

Comércio Electrónico > **52**

Carlos Barbosa de Oliveira

Esp@ço Internet

CNQ – As experiências
internacionais > **56**

Ana Cláudia Valente



Debaixo d'Olho

Quiosques electrónicos > **58**

Livros > **59**

Divulgação

Campeonato Nacional
das Profissões > **60**

António Caldeira

revista **Formar** n.º 59 segundo 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 Paula D. M. Filipe, António Caldeira, Carlos Barbosa de Oliveira, César Teixeira, Clara Rodrigues, Elsa Caramujo, Francisco Caneira Madelino, Lídia Branco, Maria Fernanda Gonçalves, Nuno Estevens, Rita Lopes, Sandra Saúde, Víto Carioca

Apoio administrativo > Ana Maria Varela

Concepção gráfica > Dupladesign

Capa > Jorge Barros

Ilustração > Paulo Cíntra

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 > Maio 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 IEFP. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

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

Catálogo Nacional de Qualificações

Para uma formação relevante e certificada

O actual quadro de prioridades em matéria de elevação das qualificações escolares e profissionais da população jovem e adulta, especialmente enquadradas pela Iniciativa Novas Oportunidades, implica a definição de medidas e a criação de instrumentos favorecedores do cumprimento de três objetivos fundamentais:

- > Elevar as qualificações escolares e profissionais dos Portugueses, apostando na generalização do nível secundário.
- > Aumentar e facilitar o acesso à formação por parte dos activos, em particular dos empregados.
- > Melhorar a relevância da formação e elevar a sofisticação/os padrões de exigência na oferta e na procura de educação e formação.

É neste contexto que ocorre o projecto que origina o CNQ. Foram definidas duas linhas de acção, cujo cumprimento se fará em dois momentos distintos apesar de algumas etapas terem decorrido em simultâneo:

- > **Criação de um Catálogo**, na forma que possui à data e que este artigo pretende apre-

O Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), à semelhança do que se verifica noutros países que desenvolveram mecanismos idênticos, visa o estabelecimento de um quadro único e transparente de suporte à produção das qualificações consideradas relevantes, seja na óptica do mercado de trabalho, seja no âmbito de uma formação inicial, seja na perspectiva da formação ao longo da vida, assumindo-se, neste contexto, como verdadeiramente estratégico na concretização dos desígnios do QREN (2207-2013), em particular do Programa Operacional Temático Potencial Humano

sentar, caracterizado pela actualidade, pertinência e relevância das formações que integra, privilegiando uma organização flexível, baseada em unidades de formação autónomas, de duração variável e certificáveis, compatíveis com as necessidades dos públicos da formação inicial e da formação contínua.



Ana Paula D. M. Filipe
Directora de Serviços
de Desenvolvimento
Curricular no DFP/IEFP



petências (RVCC) por equipas técnicas com apropriação da metodologia de concepção, que responderão à totalidade das saídas profissionais visadas nos referenciais de formação constantes do CNQ.

Estrutura dos referenciais de formação

A organização dos referenciais de formação em unidades de formação de média/longa duração (entre 100 e 400 horas) e de curta duração (25 e 50 horas) visa responder às exigências de aprendizagem da formação inicial e da formação contínua, a primeira mais longa e integrada e a segunda mais específica, parcial e descontinuada; no entanto, ambas são passíveis de capitalização na perspectiva da construção de uma qualificação.

A estrutura dos referenciais de formação pode ser apresentada, esquematicamente, da seguinte forma:



> **Definição de uma metodologia de desenho de qualificações**, baseadas em competências, que integrou uma experimentação nas áreas do Comércio e do Turismo e que será também objecto de análise, neste número da revista, no artigo «Qualificações baseadas em Competências».

O CNQ surge, assim, na sua versão de 2007, estruturado em três elementos essenciais: perfis profissionais, referenciais de formação e instrumentos de apoio ao desenvolvimento dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais, que se articulam de forma coerente.

Metodologia de produção

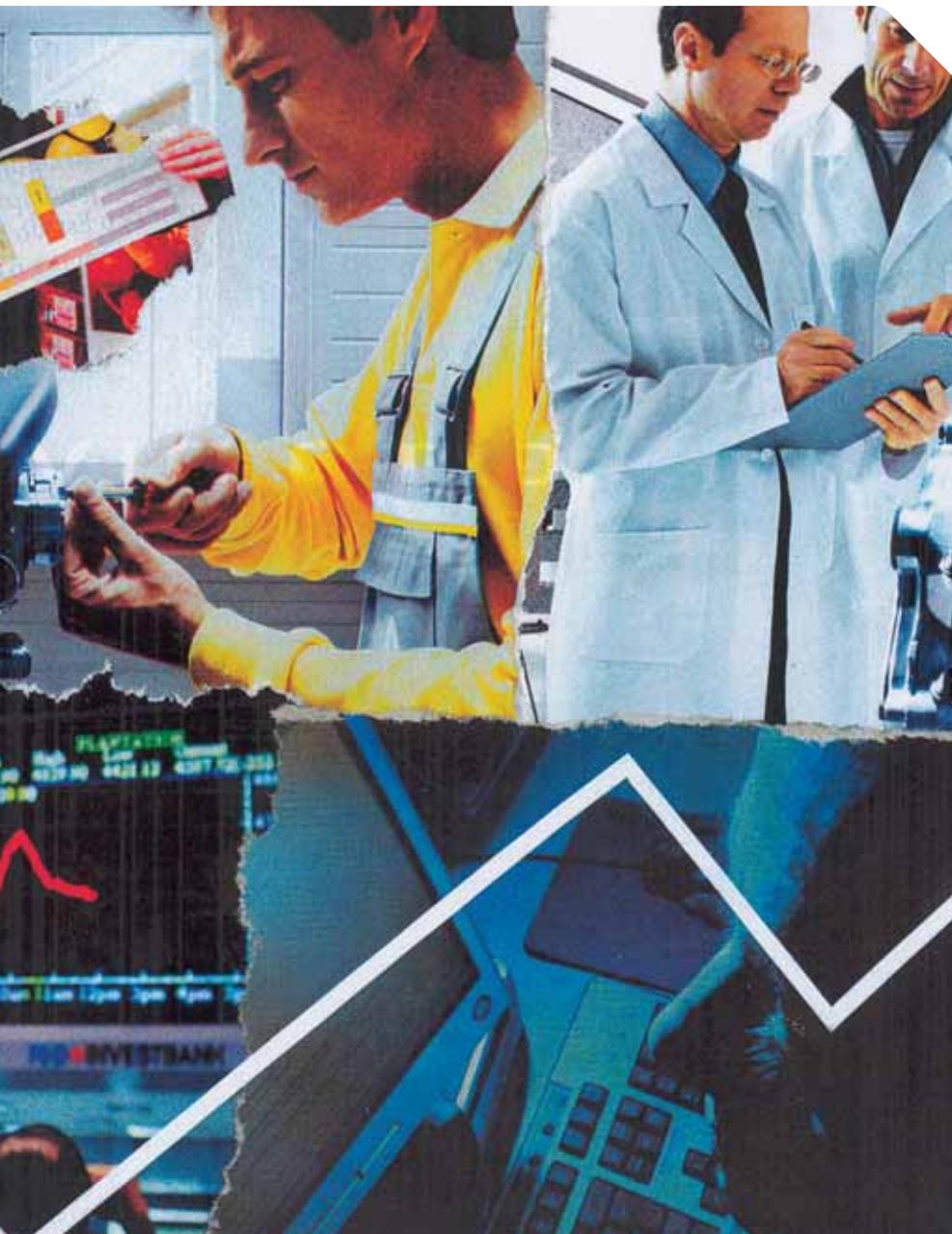
Foi ponto de partida para a produção do CNQ o trabalho significativo que ao longo dos últimos anos vem sendo realizado por diferentes organismos e sistemas com intervenção nos domínios da formação e da certificação profissional (é o caso do Instituto do Emprego e Formação Profissional, do Instituto para a Qualidade na Formação e do Sistema Nacional de Certificação Profissional).

Assim, de uma forma breve, a metodologia de produção do CNQ considerou as seguintes etapas de desenvolvimento:

- > Análise dos perfis profissionais produzidos no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional.
- > Revisão e produção dos referenciais de formação tendo por base as exigências dos perfis profissionais, seguindo uma organização baseada em unidades de formação autónomas e certificáveis.
- > Articulação com Centros de Formação Profissional, Escolas Profissionais, Institutos de Formação e outras entidades sectoriais que, pelo conhecimento profundo e/ou experiência formativa em determinada área de educação e formação ou saída(s) profissional(ais), asseguraram o suporte técnico no processo de revisão e de validação dos referenciais correspondentes.
- > Análise e integração de contributos resultantes do processo de validação.
- > Produção dos instrumentos de reconhecimento, validação e certificação de com-

Importa esclarecer que os referenciais de formação de que se tem vindo sucessivamente a falar pretendem dar resposta à componente tecnológica da formação (por vezes, considerando que os conteúdos científicos de suporte aos conteúdos tecnológicos se encontram tratados de forma integrada, esta componente surge também designada como científico-tecnológica), sendo que as restantes componentes, designadamente a socio-cultural, possuem referenciais próprios que se associam a esta estrutura curricular em função das tipologias de desenvolvimento. Quando se fala em percursos de formação ini-

cial devem entender-se percursos completos, que assegurem uma dupla certificação – entendida como a atribuição de uma qualificação escolar e de uma qualificação profissional, ou apenas uma destas no caso de o indivíduo já deter a outra em resultado de um processo de aprendizagem certificado – mais favoráveis ao desenvolvimento de uma actividade profissional qualificada. Importa, contudo, criar condições para que não se verifiquem perdas, desperdícios ou redundâncias das aprendizagens efectuadas com sucesso em caso de interrupção e, neste contexto, revela-se especialmente impor-



tante o carácter cumulativo das mesmas para facilitar e motivar a continuidade da formação, por um lado, e, por outro, para aumentar os níveis de eficácia e eficiência dos investimentos efectuados com educação e formação.

Tendo, em simultâneo, os activos empregados e desempregados como destinatários, a oferta de formação organizada em unidades de curta duração afigura-se mais ajustada às respostas diferenciadas de desenvolvimento e de actualização e mais compatível com a gestão individual das disponibilidades e das necessidades de conciliação entre trabalho-formação-família.

O somatório dos certificados de formação correspondentes à totalidade de UFCD de um determinado itinerário ou percurso de formação, constante do CNQ, pode dar lugar à emissão de um certificado de qualificação profissional ou, quando integrado em percurso de dupla certificação, também a uma equivalência escolar.

A flexibilidade desta organização é, igualmente, favorável às respostas formativas requeridas em resultado do desenvolvimento

dos processos RVCC na sua vertente profissional.

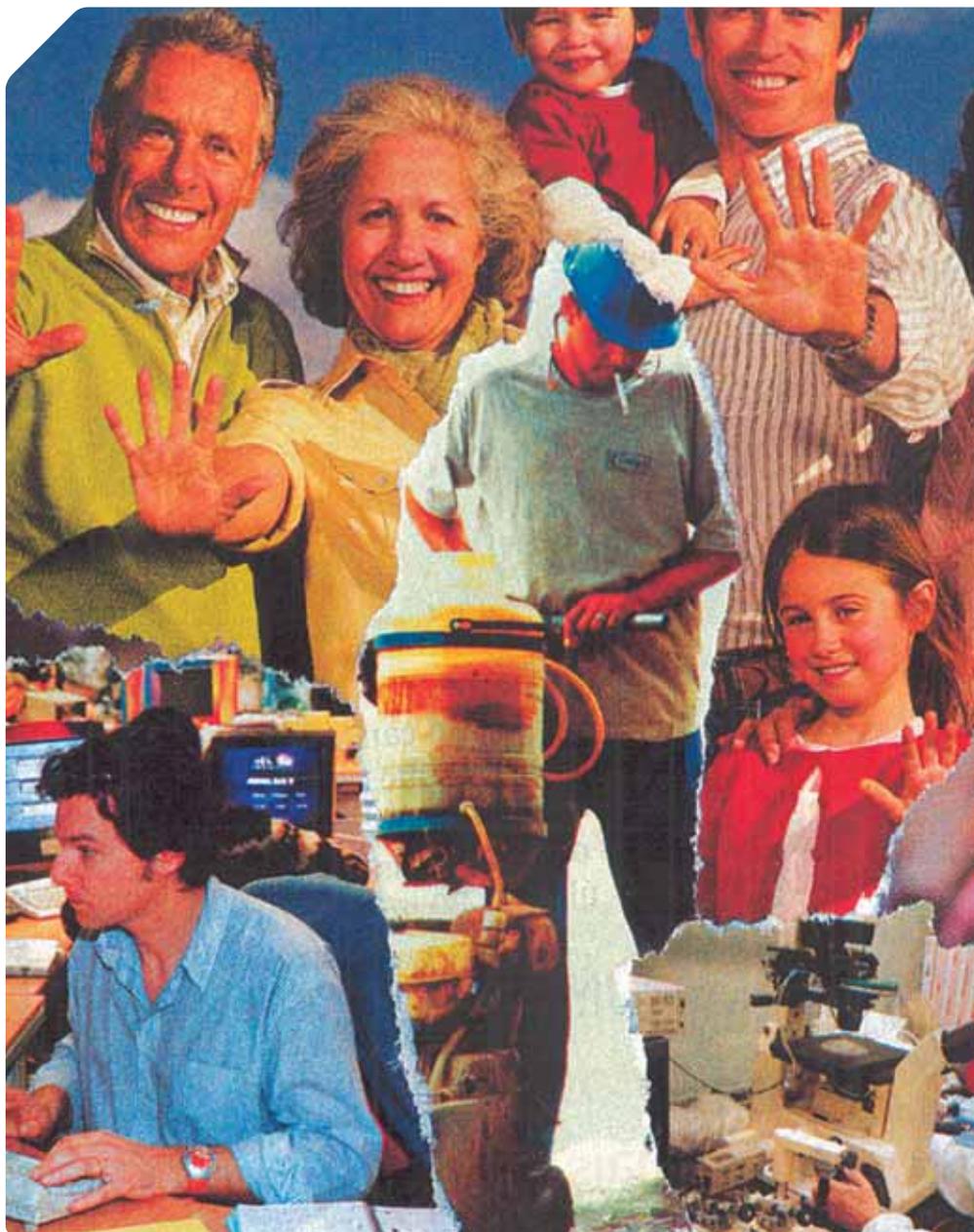
Embora o actual modelo organizativo dos referenciais de formação não configure uma lógica modular que se caracterize por um significativo potencial de transferibilidade entre percursos formativos e, menos ainda, entre áreas de educação e formação, foi possível estabelecer uma matriz que identifica as aprendizagens que, no quadro de uma área de educação e formação, são reconhecidas como passíveis de transferibilidade entre percursos dessa mesma área facilitando-se, deste modo, a mobilidade entre qualificações.

Áreas e oferta de qualificações

O conteúdo actual do CNQ assume já uma dimensão e cobertura, em termos de áreas e de oferta de qualificações, assinaláveis, conforme se passa a apresentar:

Áreas de Educação e Formação		33
Referenciais de Formação	Total	151
	Nível 2	93
	Nível 3	58
Saídas Profissionais	Total	178*
	Nível 2	111
	Nível 3	67
Duração (horas mín. e máx.)	Percursos nível 2	625-1150
	Percursos nível 3	1000-1700
Unidades de Formação		
de Curta Duração (n.º mín. e máx.)	Percursos nível 2	18-36
	Percursos nível 3	23-47
* A este total de saídas profissionais corresponde idêntico número de Perfis Profissionais		

Naturalmente que uma das condições fundamentais para a vitalidade do CNQ residirá na capacidade de renovação, actualização e enriquecimento do seu conteúdo, pelo que se deve considerar, desde já, o sentido da respectiva evolução que, num primeiro momento, deverá, em nosso entender, concentrar-se na melhoria e completamento dos



actuais elementos, designadamente através da operacionalização da oferta de RVCC profissional e do alargamento a outras qualificações.

Num segundo momento, não muito distante, e porque de algum modo os trabalhos conducentes a estes objectivos já se encontram em curso, garantir a disponibilização de referenciais únicos para todas as tipologias

de formação enquadradas no sistema de educação e formação profissional e produzir referenciais de qualificações baseados em competências, considerando a necessária articulação com o que a nível europeu vai sendo definido, nomeadamente no âmbito do Quadro Europeu para as Qualificações (QE) e no Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação (ECVET).

Qualificações baseadas em Competências

Uma metodologia possível e desejável para a evolução do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)



A metodologia

Em articulação com o trabalho desenvolvido no âmbito do CNQ 2007, foi concebida uma **Metodologia de Desenho de Qualificações Baseadas em Competências** e realizada a sua experimentação na construção de qualificações para os sectores do Comércio e do Turismo. Esta metodologia assenta em três grandes pressupostos:

- > a organização dos referenciais de competências em unidades (certificadas de forma autónoma, transferíveis e capitalizáveis);
- > a especificação das unidades em termos de resultados de aprendizagem² (conhecimentos, competências funcionais, competências sociais/relacionais – K, S, C) de acordo com os descritores e os níveis do QEQ;

Uma das possíveis linhas de evolução do CNQ 2007 consiste na estruturação das qualificações com base em competências, ou seja, mais focalizadas nos resultados das aprendizagens (*learning outcomes*) e não tanto nos *inputs* (processos e conteúdos), facilitando a articulação com o Quadro Europeu das Qualificações¹ (QEQ) e seguindo a lógica de evolução de grande parte dos processos de reforma dos sistemas de qualificações a nível internacional

- > a organização da formação numa lógica modular (módulos de formação associados às unidades de competências, certificados de forma autónoma, transferíveis e capitalizáveis).

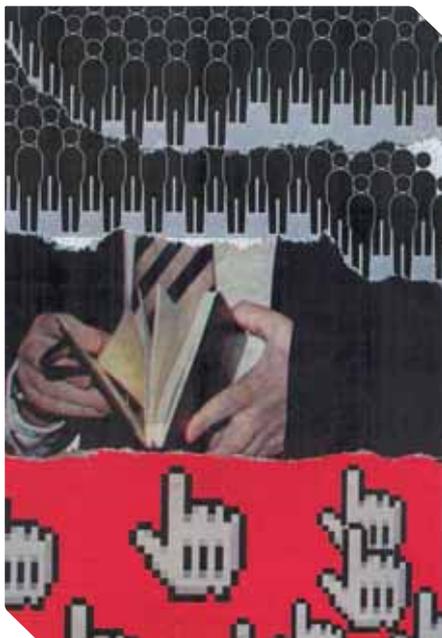
A Metodologia é constituída por duas **grandes fases**: [1] Identificação e Antecipação das Qualificações e [2] Construção dos Referenciais de Qualificação.

¹ Considerando que os princípios de base são comuns, facilita igualmente a articulação com o Sistema ECVET

² Os resultados de aprendizagem consistem em demonstrações daquilo que se espera que o indivíduo saiba, compreenda e/ou seja capaz de fazer.

Elsa Caramujo

Directora do Departamento Referenciais de Qualificação, na Agência Nacional para a Qualificação



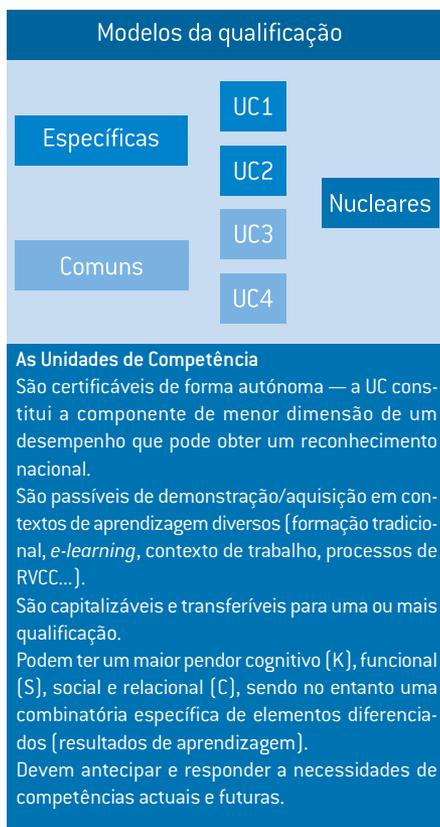
A 1.^a fase tem como objectivo **identificar e antecipar as competências e as qualificações** necessárias para a competitividade e a modernização da economia e que respondam aos desafios da aprendizagem ao longo da vida (ALV). Considerando a evolução da procura de competências e qualificações (necessidades actuais e antecipação de necessidades futuras para um determinado sector/domínio de actividade/área profissional) e as características da oferta actual de qualificações, identifica-se o conjunto de unidades de competência³ (UC) mais relevantes para aquele sector/domínio de actividade/área profissional.

O referencial de cada qualificação será então composto por um conjunto de UC específicas a cada qualificação mas também (sempre que possível) por UC comuns a outras qualificações (transferibilidade de competências e mobilidade profissional).

A 2.^a fase tem por objectivo **construir os referenciais de qualificação**, nomeadamente os referenciais de competências e os referenciais de formação associados a cada qualificação.

O **referencial de competências** é constituído pelo conjunto de UC que são exigidas para a obtenção de uma determinada qualificação, especificando para cada UC: os Resultados de Aprendizagem inerentes (conhecimentos, competências funcionais e competências sociais e relacionais — K, S, C — de acordo com os descritores do QEQ), os Critérios de Evidência para a demonstração das UC, desejavelmente e sempre que possível associados a critérios de desempenho (requisitos de qualidade) e condições de contexto.

O **referencial de formação** constitui a especificação do conjunto de módulos de formação associados às UC, cuja certificação possibilita a obtenção da qualificação associada — o módulo formativo é assim considerado a unidade formativa mínima necessária à aquisição e certificação de uma UC.



O módulo formativo é genericamente constituído pelo seu objectivo, que corresponde à designação da UC associada, considerando que o módulo visa atingir o conjunto de resultados de aprendizagem explicitados na UC; por um conjunto não exaustivo de conteúdos de formação mas considerados fundamentais/mais relevantes para a obtenção dos resultados de aprendizagem esperados; e por um conjunto de elementos para a avaliação do módulo, que correspondem aos critérios de evidência (e de qualidade) e às condições de contexto identificadas na descrição da UC visada.

Na realidade, como o próprio termo referencial significa, esta metodologia visa construir referências/*standards* para a construção e desenvolvimento de um sistema nacional de qualificações mais transparente, mais legível e flexível, pelo que a maior exigência centra-se na construção do referencial de competências, que na realidade já inclui, como vimos, elementos estruturantes para a construção quer dos processos formativos, quer de processos de RVCC — nomeadamente os resultados de aprendizagem e os critérios de evidência (elementos para a avaliação)⁴.

A experimentação...

A experimentação da metodologia no desenho das qualificações do Comércio e do Turismo resultou na construção de mais de 250 UC, organizadas em 18 qualificações que visam: (1) antecipar e responder a necessidades de competências actuais e futuras; (2) responder, simultaneamente,

³ Considera que uma Unidade de Competência consiste numa combinatória coerente, com valor económico e social para o mercado de trabalho, passível de reconhecimento e validação autónoma, dos resultados de aprendizagem mobilizados em acções/realizações através das quais o indivíduo evidencia/demonstra o domínio da competência requerida.

⁴ Em grande parte de outros sistemas de qualificação a nível internacional, os *standards* definidos a nível nacional restringem-se à especificação das competências/resultados de aprendizagem e das condições de avaliação associadas a cada qualificação (não especificam conteúdos de formação).

Comércio

- > Empregado Comercial (nível 2)
- > Operador de Armazém (nível 2)
- > Técnico de Marketing (nível 3)
- > Técnico de Design Comercial (nível 3)
- > Técnico Comercial (nível 3)
- > Técnico de Logística (nível 3)
- > *Merchandiser* (nível 3)

Turismo

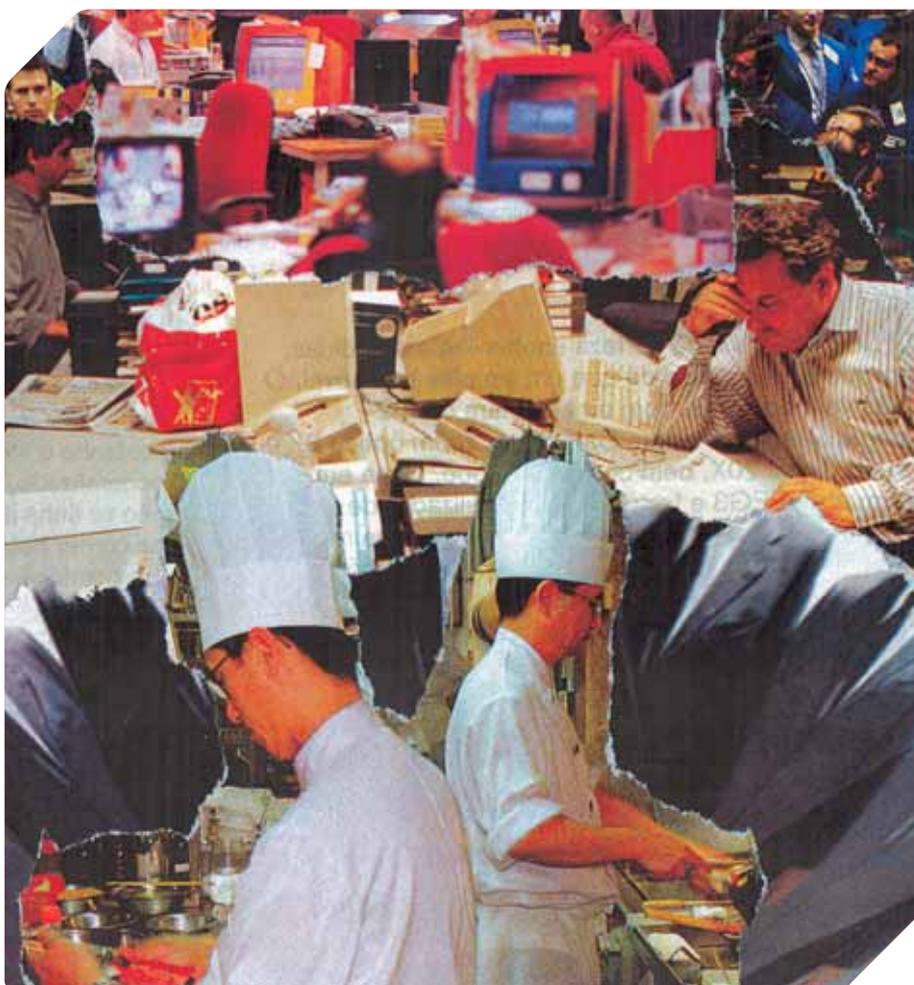
- > Empregado de Serviços de Limpeza, Lavandaria e Rouparia (nível 2)
- > Pasteleiro/Padeiro (nível 2)
- > Cozinheiro (nível 2)
- > Empregado de Mesa (nível 2)
- > Empregado de Bar (nível 2)
- > Técnico de Pastelaria e Padaria (nível 3)
- > Técnico de Cozinha (nível 3)
- > Técnico de Mesa/Bar (nível 3)
- > Recepcionista de Turismo (nível 3)
- > Técnico de Agências de Viagem (nível 3)
- > Técnico de Animação Turística (nível 3)

às necessidades de qualificação de uma grande parte da população activa destes sectores (sem uma qualificação formal) mas também dotar os jovens de uma qualificação inicial que permita responder desde já aos desafios de competitividade da economia. Neste sentido, algumas das qualificações constituem *upgrading* de qualificações já existentes, em termos de novas competências (sobretudo nas qualificações de nível 2 mais tradicionais); noutros casos, sobretudo em qualificações de banda mais alargada, pretendeu-se responder aos desafios da transferibilidade de competências e da mobilidade profissional (por ex., o Técnico Comercial ou o Recepcionista de Turismo) ou ainda ao preenchimento de lacunas em termos de necessidades de qualificações (ex.: *Merchandiser* ou Técnico de Animação Turística). Na realidade, este trabalho de experimentação permitiu confirmar algumas das poten-

cialidades de uma metodologia de desenho de qualificações assente na lógica das competências/resultados de aprendizagem em termos de:

- > Antecipação de necessidades e actualização de competências: incorporação de tendências de evolução dos sectores/áreas de actividade (*demand-led*) e facilidade na introdução ou extinção de UC.
- > Legibilidade das qualificações: é perfeitamente claro quais as competências visadas em cada qualificação (UC) e quais os critérios de avaliação/evidência dessas competências, quer por via de processos formativos (referenciais de formação), quer por via de processos de RVCC.

- > Transferibilidade das competências e mobilidade profissional: todas as UC são capitalizáveis e certificáveis autonomamente e cerca de 1/3 das UC construídas neste trabalho de experimentação são comuns a duas ou mais qualificações.
- > Transparência e comparabilidade nacional e internacional: construção de referenciais únicos para o sistema de qualificações (qualquer modalidade ou via de acesso – formação/RVCC) e organização dos referenciais com base em unidades especificadas em termos de resultados de aprendizagem, seguindo a lógica do QEQ e do Sistema ECVET.



Nova vida para as «Novas Oportunidades»



Centro Novas Oportunidades do CITEFORMA — Aposta na Qualificação

Começar de novo

Para saber como tem decorrido esta experiência e quais são os resultados já obtidos foram entrevistados Agostinho Castanheira, director do CITEFORMA, e Susana Gonçalves, coordenadora do Centro Novas Oportunidades. O Centro Novas Oportunidades do CITEFORMA arrancou em Setembro de 2006 com o primeiro grupo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares. Este centro registou, até ao momento, 330 inscrições, sendo que 52 indivíduos já viram as suas competências certificadas e obtiveram a equivalência escolar ao 6.º ou 9.º ano. Segundo Agostinho Castanheira, director do CITEFORMA, a aposta inicial era «concentrar recursos no reconhecimento de competências escolares para que a institui-

O passado dia 7 de Março marcou o arranque oficial de uma ambiciosa campanha publicitária em curso, lançada pelo Governo, sobre o Programa Novas Oportunidades. Apesar de apresentado inicialmente em Setembro de 2005, o Programa Novas Oportunidades não tem tido a vida fácil, permanecendo relativamente «na sombra» em relação ao grande público. Este segundo fôlego imprimido no projecto resulta, nas palavras ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José Vieira da Silva, de só agora estar reunida uma série de condições essenciais: a possibilidade de qualificação escolar ao nível do 12.º ano, uma rede de Centros Novas Oportunidades mais alargada e um novo quadro comunitário com mais recursos que o anterior para esta finalidade. Na perspectiva do Governo, estes novos dados motivam uma redefinição e uma elevação do patamar colocado para o projecto. José Vieira da Silva apresentou a criação da Agência Nacional para a Qualificação como entidade coordenadora do programa, e ainda a abertura de 15 mil vagas para jovens em cursos profissionais, como prova de que o essencial está montado.

Com a campanha em curso, que junta televisão, rádio, imprensa e *outdoors*, pretende-se que a filosofia de RVCC chegue mais rapidamente a casa do seu potencial público, a população activa com habilitações escolares abaixo do 12.º ano. «Aprender compensa» e «a experiência conta» são os dois motes da acção publicitária. Na cerimónia de lançamento da campanha, no Museu da Electricidade em Lisboa, o primeiro-ministro, José Sócrates, declarou a luta pela qualificação escolar como um «desafio estrutural para Portugal». A meta avançada é a qualificação de um milhão de portugueses até 2010, envolvendo a locação de 5,1 milhões de euros, que representam um aumento de 26% para 37% do investimento no capital humano nacional. O primeiro-ministro lembrou ainda os 480 mil jovens entre os 18 e os 24 anos sem o secundário concluído, referindo ainda que «não basta pôr dinheiro em cima dos problemas para que tudo se resolva. Mas sem nunca pôr dinheiro também não se resolvem os problemas».

Nuno Estevens
Jornalista

A Iniciativa Novas Oportunidades visa dar resposta a um compromisso nacional em matéria de qualificação profissional – o reconhecimento do direito à formação ao longo da vida e o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas por vias não formais.

A FORMAR foi ao terreno comprovar o alcance desta iniciativa em duas realidades sociais bem distintas: o Centro Novas Oportunidades do CITEFORMA e o Centro Novas Oportunidades da Associação Empresarial da Guarda (NERGA)

ção pudesse criar uma estrutura de raiz e oferecer um serviço de qualidade nesta área». Este processo tem quatro áreas centrais – Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação, Tecnologias de Informação e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade – e segue a metodologia definida no referencial disponibilizado pelo Ministério da Educação para os processos de RVCC Escolar. Após esta primeira etapa, o Centro Novas Oportunidades avança agora para o reconhecimento de competências profissionais, tendo-se iniciado em Abril a actividade do RVCC PRO para Técnicos de Contabilidade. Na opinião do director do CITEFORMA, o facto de este centro de formação estar vocacionado para ministrar formação na área administrativa e de escritório, com grande peso das áreas de Contabilidade e Gestão, Formação de Formadores e Informática, torna premente a evolução para um sistema de dupla certificação, escolar e profissional.

O factor humano

A ênfase dada ao aspecto humano é uma das características-chave na operacionali-

zação da Iniciativa Novas Oportunidades. Num processo fortemente individualizado, a escolha da equipa RVCC foi rodeada de um grande cuidado por parte da hierarquia, privilegiando características no âmbito do relacionamento humano. Compreender que cada caso é um caso e estabelecer uma ligação muito forte com cada candidato são requisitos fundamentais para que estes demonstrem os seus conhecimentos e experiências pessoais e profissionais com vista a uma

checklist de competências. Os elementos da equipa do CNO possuem um perfil de selecção especializado, de acordo com os requisitos prévios definidos pelos ministérios da Educação e do Trabalho, sendo-lhes ministrada formação específica para desenvolver este processo.

«As pessoas procuram validar e reconhecer competências obtidas de modo formal e não formal, social, pessoal, profissional, e quando conseguem esse reconhecimento verifica-se que não só há um sentimento de justiça, de que as coisas estão a ser postas no seu lugar, como também um sentimento de profunda auto-estima», refere ainda Agostinho Castanheira.

Perfil dos candidatos

A experiência de terreno permite retirar algumas conclusões quanto às necessidades colectivas dos candidatos. No CITEFORMA, um número significativo de pessoas que procuram o RVCC têm o 6.º ano. Na maior parte dos casos trata-se de indivíduos na faixa dos 30 anos que, tendo conseguido ascender a cargos de relativa ou mesmo grande importância dentro da sua empresa, acabam por mudar de emprego ou de funções por razões várias (encerramento ou reestrutu-





ração da empresa]. Este grupo de profissionais é um dos mais prejudicados pela falta de escolaridade. Cedo verificam que o mercado de trabalho é muito mais exigente com o seu nível escolar que a empresa em que trabalhavam, isto porque não tendo competências escolares formalmente reconhecidas era nestes casos a própria empresa, onde muitas vezes cresceram, que conhecia o seu valor e capacidades.

Outras situações frequentes são aquelas onde o profissional é confrontado com uma determinada formação ou oportunidade, no seu universo de trabalho, e não lhe consegue aceder pela falta de um nível mínimo de escolaridade.

Na perspectiva de Agostinho Castanheira, este processo pode contribuir para alcançar um desígnio nacional – a elevação dos níveis de escolarização da população – mas, ao mesmo tempo, lida com uma fatia significativa da população activa que «poderia ter acesso a novas oportunidades no mercado de trabalho e que se encontra bloqueada pelo seu percurso no sistema educativo».

Evolução e dupla certificação

Segundo Susana Gonçalves, coordenadora do Centro Novas Oportunidades do CITEFORMA,

o número de inscrições para o reconhecimento e certificação de competências profissionais já é significativo e prevê-se que rapidamente venha a aumentar. Isto deve-se não apenas ao sucesso da experiência na área escolar, mas à expectativa criada à volta

da validação de competências profissionais e técnicas. «É um processo que a princípio estranha-se, mas depois entranha-se», refere a responsável. O CITEFORMA pretende ainda apostar no intercâmbio de informação e reencaminhamento de candidatos para outros centros de outras especialidades, que complementem a oferta disponível neste centro.

«É, pois, quase certa uma forte corrida ao reconhecimento de competências profissionais, sendo as áreas de maior interesse potencial, de acordo com o sector de acção do CITEFORMA, os técnicos de contabilidade, informáticos e assistentes administrativos. O processo de reconhecimento de competências profissionais irá seguir os mesmos critérios de exigência que o processo de certificação escolar, centrando-se nas áreas de competências profissionais dos referenciais de formação da Agência Nacional para a Qua-

Apresentação do CITEFORMA e do Centro Novas Oportunidades

O Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias (CITEFORMA) foi criado em 3 de Setembro de 1987 através de protocolo outorgado entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (SITESE).

O CITEFORMA dirige a sua acção formativa prioritariamente aos activos empregados no sector de Serviços. A grande fatia da captação de formandos deste centro dá-se de forma individualizada, mas também por intermédio das empresas. O CITEFORMA oferece, após um diagnóstico de necessidades do sector, uma linha de formação de catálogo adaptável a cada trabalhador.

O Centro Novas Oportunidades (CNO) do CITEFORMA foi criado pelo Despacho Conjunto n.º 449/2006, de 5 de Junho. Tendo iniciado formalmente a sua actividade a 1 de Setembro de 2006, este centro conta com uma equipa de treze pessoas: uma coordenadora, três profissionais de RVCC, dois tutores de RVCC PRO, seis formadores e uma técnica administrativa, embora alguns não estejam afectos ao centro a tempo inteiro.

Apesar de ser um centro recente já apresenta uma actividade considerável:

- > 330 candidatos inscritos,
- > 210 processos de RVCC Escolar em curso,
- > 52 certificações escolares atribuídas.

O perfil dos candidatos inscritos oscila entre os 25 e os 54 anos, com especial ênfase para a faixa etária dos 35 aos 44 anos. A sua escolaridade é, na grande maioria dos casos, o 2.º ciclo do Ensino Básico. O CNO realiza a divulgação da sua actividade principalmente através da sua rede formandos, do *site* e da *newsletter*, e também por intermédio da sua relação com o SITESE e com uma rede de parceiros protocolares. Actualmente desenvolve parcerias com a Associação Nacional dos Transportadores em Automóveis Ligeiros (ANTRAL) e a Universidade Intergeracional da Amadora (USIA). Em análise estão parcerias com as seguintes entidades: Gupo Auchan, Gebalis, Metro de Lisboa, Comunidade Hindu, SAMS, General Cable e Silopor, entre outros.

lificação. Este processo também define quatro vertentes de competência técnica que o candidato terá de evidenciar para receber o certificado de formação profissional.» No sistema RVCC PRO, os candidatos verão reconhecidas as valências que normalmente são ministradas nos cursos de formação profissional da sua função. Susana Gonçalves avança que este será um processo mais individualizado do que a validação escolar e que exigirá diferenças de metodologia, como

a deslocação dos avaliadores ao local de trabalho, por exemplo assistindo *in loco* ao dia-a-dia profissional do candidato. Por outro lado, é um processo que tem a vantagem de se apoiar em áreas onde há um padrão de competências já testado no historial de formação dos centros. O objectivo será evoluir para uma resposta integrada entre estas duas vertentes de validação de competências. No CITEFORMA, o arranque do RVCC PRO começará pela Contabilidade por razões sim-

bólicas, já que se trata de uma área na qual este centro tem uma tradição muito forte.

Parcerias estratégicas

Uma parte importante da estratégia de disseminação do Centro Novas Oportunidades do CITEFORMA passa por uma rede de parcerias com diferentes instituições, através de acordos de cooperação, que funcionam, diz-nos Agostinho Castanheira, como um «*interface* de comunicação com diferen-

Cronologia das sessões de certificação

Sessões: funcionamento, duração, formação complementar

O processo de reconhecimento e validação de competências é organizado com base em grupos de 10 a 14 participantes com vista a viabilizar um acompanhamento individualizado preconizado para o programa.

O CITEFORMA organiza os grupos segundo dois tipos de horários: tarde (14h30-17h30) e pós-laboral (18h30-21h30), predominante neste centro.

Fases do processo:

1. Pré-inscrição pela Internet, correio ou fax. Assim que recebida, o candidato é contactado para uma entrevista, tentando-se que esta seja marcada dentro de duas semanas (um intervalo maior pode levar o candidato a perder o entusiasmo inicial).
2. Uma vez contactado, o candidato realiza uma entrevista (de 45 minutos a uma hora) conduzida por três profissionais de RVCC, psicólogos, que vão aferir em pormenor um diagnóstico das necessidades do indivíduo. Este é um momento complexo do processo porque pressupõe uma análise do indivíduo, sendo que uma das principais preocupações reside no grau de intervenção na esfera emocional e na vontade da pessoa. Requer-se uma sensibilidade especial, uma vez que o objectivo é que se reconheça e não que se acrescente. São feitas algumas perguntas nevrálgicas para saber quais as competências que a pessoa detém nas quatro áreas centrais – Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação, Tecnologias de Informação e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade – a partir deste momento é possível nivelar as pessoas e formar grupos homogéneos para se iniciar o processo ou então encaminhá-las para outras respostas disponíveis que melhor se adequem à sua situação.
3. Os candidatos recebem uma pasta que contém o referencial das quatro áreas de competência-chave, de uma forma descodificada, com um cronograma, os objectivos de cada área de competência e os instrumentos necessários para o processo.
4. Inicia-se uma nova fase de quatro sessões em sala, duas vezes por semana.
5. Após estas sessões iniciais com o profissional de RVCC, o *dossier* do candidato começa a ganhar forma. Nesta fase as pessoas já recuperaram a sua história de vida e já conseguem associar experiência de vida com a noção de «competência», seja aquilo que aprenderam com os pais, filhos ou em determinada experiência associativa. As pessoas começam a tecer os pontos daquilo que é o seu percurso de vida.

6. Entra-se numa área mais dura e objectiva do processo que diz respeito às quatro competências-chave:

- > Duas sessões de Linguagem e Comunicação (LC) e Cidadania e Empregabilidade (CE), duas áreas intrincadas onde de uma forma prática e presencial são confrontadas com o visionamento de filmes, elaboração de textos críticos e do seu *curriculum*.

- > Três sessões na área de Matemática para a Vida (MV). Esta área coloca desafios particulares, sendo ao mesmo tempo uma área que a princípio amedronta mas da qual as pessoas têm quase sempre mais conhecimentos do que pensam. O medo, que é tradicional sempre que se fala em Matemática, pode ser aqui um factor adaptativo de motivação, que compele a pessoa a ir para casa estudar e perguntar. É fundamental o papel desempenhado pelo formador, que deve motivar e fomentar nos candidatos o espírito de que vão ser capazes.

- > As sessões de reconhecimento culminam com as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), e aqui muitos dos candidatos já detêm alguns conhecimentos, sendo mais difícil para quem não trabalha habitualmente com o computador.

7. Por norma, estas doze sessões acima descritas encontram-se completas em seis semanas. As pessoas são então chamadas para uma sessão final de reflexão, onde se faz o balanço do trabalho efectuado, e cada pessoa recebe o parecer do seu formador.

8. Uma parte dos candidatos irá directamente para o júri de certificação, que conclui a certificação. Outros necessitam de formação complementar para apurar lacunas em algumas áreas, que pode ir até um máximo de 30 horas.

9. O processo demora, por isso, entre dois a três meses.

10. A sessão do júri de certificação é, por opção da equipa, um momento importante, que decorre com alguma pompa e circunstância. É realizada no auditório do CITEFORMA. Os candidatos podem fazer-se acompanhar da família, dos amigos e dos colegas e realizam uma breve apresentação (em *Powerpoint*, o que não é obrigatório mas recomendado) sobre o seu percurso no processo de RVCC. O director do centro está muitas vezes presente nestas sessões, o que confere uma dignidade institucional que os formandos reconhecem e apreciam como testemunho da relevância deste processo.



tes públicos». A ANTRAL e a Universidade Sénior Intergeracional da Amadora foram as primeiras entidades a incorporar esta estratégia, estando em análise acordos com outras entidades como o Metro de Lisboa, a Gebalis, o grupo Auchan, associações empresariais e também com a comunidade hindu. O critério que preside à formação destes protocolos, que canalizam diferentes públicos para o sistema de validação do Centro Novas Oportunidades, reside sobretudo na criação de «condições de seriedade», onde as entidades deverão interiorizar metas e formas claras de cooperação com o centro.

Entidades como a ANTRAL, ou o grupo Auchan, que possuem representações e postos de trabalho em todo o país, permitem que um processo coordenado a partir do CITEFORMA adquira uma capacidade de alcance considerável e diversa.

Esta coordenação inclui a condução administrativa dos processos, a recepção da pré-inscrição dos candidatos e um diagnóstico e encaminhamento prévios. A experiência aponta que, nota o director do CITEFORMA, nas realidades mais longínquas, fora de Lisboa e Porto, as pessoas mais facilmente vêm através destas entidades do que de forma individual.

Um fim ou um princípio?

A leitura dos grupos etários que frequentam a validação escolar neste centro também permite algumas conclusões. A faixa etária vai dos 20 aos 65 anos. A faixa etária com maior incidência situa-se entre os 35 e os 44 anos. Susana Gonçalves acredita que diferentes idades terão porventura diferentes necessidades: «Enquanto as pessoas de maior idade procuram um reconhecimento escolar mais estrutural, os mais novos procuram uma mais-valia na questão da chamada dupla

certificação, escolar e profissional, apontando sobretudo para uma formação profissionalizante que lhes garanta a equivalência ao 12.º ano.» Para algumas pessoas, este processo é um fim, enquanto para outras significa um «trampolim» para novas oportunidades de carreira, que lhes pode permitir o ingresso em formações mais avançadas ou a criação de um negócio próprio. «Para estas, há um efeito de “espelho” em que o reflexo é o infinito», refere a coordenadora do centro. Isto exige a adaptação de um nível de exigência à medida que se avança pelo processo de validação. Nesta fase, é crucial o formador antever e elucidar até que ponto esta validação está a abrir possibilidades específicas de formação futura.

É um processo com grande carga emocional, com inevitáveis recuos no princípio, mas cuja experiência mostra que a partir do momento em que o candidato dá o primeiro passo, em regra não desiste. Neste centro, diz-nos Susana Gonçalves, as desistências não chegam a uma dezena. Isto prende-se bastante com o objectivo inclusivo deste programa. Se a pessoa não tem competên-



cias numa das quatro áreas, é encaminhada para onde possa obtê-las, por exemplo para o ensino recorrente ou para uma determinada formação, procurando assim uma resposta integrada às necessidades do indivíduo. Susana Gonçalves remata: «Neste processo tentamos conciliar duas realidades – nunca perder a noção da individualidade do candidato mas também não perder a noção de que o processo deve ser estruturado.» O grupo de pessoas que procura o centro encontra-se afastado de processos de educação há muito tempo, tendo por vezes dificuldade em organizar o seu raciocínio. O processo exige alguma imaginação por parte do formador, sobretudo para contornar resistências e encontrar formas que permitam ao candidato perceber e estruturar o conhecimento já existente. O profissional de RVCC é a espinal medula do processo. É quem conhece cada história, acompanha de perto os candidatos e passa à equipa as informações mais importantes na fase da avaliação.

Este é também um trajecto que passa pela recuperação de memórias de vida: da infância, da juventude e da vida adulta. Muitos candidatos não têm estas etapas bem diferenciadas porque viram o seu percurso cortado a meio, tendo muitas vezes começado a trabalhar cedo.

Quando são detectadas lacunas em cada uma das quatro áreas, o candidato inicia sessões de formação complementar incluídas no percurso.

Balanço

Nas áreas de Escritórios e Serviços, a tendência é, um pouco à imagem da realidade nacional, de uma valorização e procura de elementos profissionais com o secundário completo, preferencialmente com experiência profissional associada.

Agostinho Castanheira conclui que, segundo a ainda curta experiência do Centro Novas Oportunidades, as empresas vêem com bons olhos e apoiam a entrada dos seus profissionais em processos desta natureza, apesar de ser indesmentível que alguns empregadores, situados ainda num velho paradigma, desconfiem um pouco de um processo que aumenta as qualificações escolares, sobretudo na perspectiva futura de poderem vir a perder o seu activo.

A experiência é, até ao momento, positiva e gratificante, concorrendo para que se acredite cada vez mais neste processo, bas-

tante em consonância com a filosofia do CITEFORMA.

A Iniciativa Novas oportunidades surge como uma forma de dar resposta a esta dessintonia entre as necessidades das empresas de hoje e os níveis de escolarização da população activa portuguesa. Hoje é possível, através do programa Novas Oportunidades, validar e certificar competências adquiridas ao longo de uma vida de trabalho sem ter recorrer a um processo longo e dispendioso. Um balanço de competências úteis e reconhecidas, as quais muitas vezes não sabemos que possuímos.

Entrevista a Elvira Martins, 54 anos - Gerente de Farmácia

O que a levou a aderir a esta experiência?

O meu primeiro contacto com a Iniciativa Novas Oportunidades surgiu há alguns meses, através da televisão. Aquilo que me foi mostrado surgiu no momento ideal face aos meus objectivos profissionais, e a escolha por esta via foi muito clara no meu caso. Desempenho desde há sete anos funções como gerente administrativa numa farmácia. A minha escolaridade, que deixei a meio, impossibilitou-me de me formar como ajudante técnica de farmácia.

Que benefícios pessoais e profissionais retirou desta experiência?

Tendo desempenhado funções em diversas áreas do comércio de retalho, nesses sectores nunca me pediram o certificado de 9.º ano. A minha vida profissional não me deu a oportunidade de completar estudos e, reconheço, nem uma razão prática para tal. Quando cheguei ao sector farmacêutico deparei-me com uma realidade onde necessitava de aumentar a minha escolaridade para me formar. Do ponto de vista pessoal, destaco o bom ambiente e os laços sociais que facilmente criamos, e que é um acréscimo ao resultado desta validação. Por exemplo, ainda hoje me encontro regularmente com os meus colegas de turma.

Como avalia o processo de certificação de que foi alvo?

A equipa do CITEFORMA foi irrepreensível na coordenação desta certificação.

Foi uma experiência intensa do ponto de vista humano, com um acolhimento especial dos formadores. As boas condições físicas de funcionamento foram fulcrais durante os dois meses que lá estive.

Quais as principais barreiras que encontrou?

Os conteúdos são bastante exigentes, mas destaco isso como ponto a favor. Necessitei de formação complementar em Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), e por isso cruzei todas as fases do percurso de certificação. A validação de competências em causa não tem como objectivo ensinar. Os formadores tiram de nós o melhor, inclusive conhecimentos que estavam escondidos no nosso subconsciente. Isto faz com que a certificação dependa em muito de nós.

Em que medida este processo é uma aposta para o futuro?

No meu caso, penso que os factos falarão por si. Ingressei recentemente no Programa Avançado de Gestão para Executivos da Universidade Católica, um sonho antigo. A minha empresa apoiou-me nesta decisão e considera que é um investimento de carreira. Foi a validação escolar que reforçou a minha vontade de estudar. A meu ver, é de facto uma pena que os governos se tenham sucessivamente esquecido deste tipo de pessoas, que trabalham há muitos anos, desde novas, e que só agora surja a oportunidade de prosseguirem carreiras escolares que ficaram bloqueadas.



NERGA

Centro Novas Oportunidades do NERGA – Servir a Comunidade, investir no futuro

Itinerância e parcerias: duas faces da mesma realidade

A itinerância das acções, tanto de promoção como de efectivação do percurso de RVCC, é inevitável numa região com as características do distrito da Guarda. Aqui, o centro efectua algumas das etapas do percurso em pontos externos à sede, ao longo de toda a sua área de intervenção. Cecília Amaro sublinha este como um dos desafios centrais do centro: «Dar resposta a uma população muito dispersa geograficamente, com algumas características de isolamento e sem o mesmo tipo de acessos físicos e de informação comparativamente a outras zonas do país.»

Isto começa por ter reflexos na estratégia de marketing do próprio centro. A divulgação da iniciativa começa pela distribuição de material informativo do centro, como colocação de cartazes, panfletos, *flyer's* e *outdoors* em pontos centrais da cidade da Guarda – onde se concentra uma fatia importante do seu público. Contudo, a forma como o CNO se mostra ao público passa, em grande medida, por uma estratégia de parcerias estabelecidas com uma vasta rede de instituições na área abrangida pelo NERGA, as quais o CNO contacta e, posteriormente, envia a documentação promocional do projecto. Esta rede é indispensável na implantação e divulgação da acção do CNO na sua área, indo desde as Câmaras Municipais às Juntas de Freguesia, empresas, escolas e colectiva-

O sucesso da Iniciativa Novas Oportunidades deriva, em boa parte, da capacidade dos Centros Novas Oportunidades se adaptarem, sem perderem a integridade, a diferentes meios sociais e geográficos. É nesta perspectiva de serviço à comunidade e de adaptação do processo RVCC à realidade em que se insere que o Centro Novas Oportunidades do Núcleo Empresarial da Região da Guarda (NERGA) tem procurado exercer a sua actividade, nomeadamente promovendo parcerias e deslocando-se ao terreno, indo ao encontro das pessoas. Trata-se de um centro implantado numa zona do país fortemente marcada pela interioridade, onde os sectores primário e secundário ainda ocupam um papel importante no tecido económico.

Foi com o objectivo de aferir os resultados desta experiência que a FORMAR entrevistou Pedro Tavares, membro representante da direcção do NERGA, e Cecília Amaro, directora do CNO do NERGA

des. É um meio eficaz de fazer chegar a actividade, os objectivos e um pouco da forma de estar do CNO às zonas mais limítrofes do distrito. A par desta circulação de informação, o CNO-NERGA promove sessões de esclarecimento onde elementos da equipa expli-

cam o funcionamento do processo aos adultos interessados.

As sessões itinerantes são programadas no início do ano, estando a sua realização pendente de um número de candidatos mínimo que justifique a acção.

A rede de parceiros fornece uma informação útil sobre a necessidade de cada população, nomeadamente das zonas já com inscrições que justifiquem a realização do processo nessa localidade. De referir que estes podem decorrer simultaneamente, em locais diferentes, isto é, a equipa pode desenvolver várias itinerâncias ao mesmo tempo. A marcação de sessões itinerantes de RVCC pode surgir tanto por iniciativa do CNO, como das próprias entidades visadas atrás referidas.

As práticas de itinerância garantem um importante princípio de inclusão e descentralização, presente desde o início no Programa Novas Oportunidades, ajudando a combater fenómenos de periferia que se encontram no interior do país.

A reconstituição de um percurso de vida

Apoiando-se na metodologia adoptada no balanço de competências, abordagem autobiográfica e nas quatro áreas de competências-chave — Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação, Tecnologias de Informação e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade —, Cecília Amaro, directora do CNO, refere que o referencial de competências-chave da Direcção-Geral da Formação Vocacional, actual Agência Nacional para a Qualificação, ao mesmo tempo que funciona como um guia orientador do processo «conferir a cada centro um trabalho de adaptação e de interpretação no planeamento das respectivas sessões», o que é bastante importante. A título de exemplo, neste centro os adultos interessados em realizar o processo preenchem uma ficha pré-inscrição, cujos campos incluem os dados identificativos essenciais do candidato e registo do seu interesse no processo de RVCC. Este documento foi criado pela equipa com o propósito de fazer face ao elevado volume de inscrições que possuía inicialmente e à capacidade de resposta do centro.



O adulto é contactado pouco tempo após ter efectuado a pré-inscrição e convidado a comparecer a uma sessão individual de acolhimento com a profissional de RVCC. Esta sessão marca o início da primeira fase: o balanço de competências do adulto, essencial para a sua integração num grupo. Segundo Cecília Amaro, «é neste momento que se começa a trabalhar a história de vida de cada um dos adultos, com base nas quatro áreas de competência-chave». Por outro lado, refere ainda esta responsável, «a partir do referencial de competências-chave foram criados novos documentos, de forma a simplificar a absorção pelos candidatos dos objectivos do processo. Os profissionais de RVCC desempenham uma importante missão de apoio aos candidatos. Cabe-lhes a função de mediar todo o processo».

Depois do balanço de competências, a equipa do CNO reúne para efectuar o ponto de situação e apreciar os dados recolhidos de cada candidato, a fim de decidir quais os que podem ser encaminhados para a segunda fase do processo, para formação complementar ou para outras ofertas formativas.

Ultrapassar barreiras pessoais

A Matemática para a Vida (MV) e as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) são as áreas em que os candidatos manifestam maiores lacunas. A Matemática apresenta-se como uma dificuldade constante, mas a Informática, para quem não está familiarizado ou não usa de forma regular ferramentas tecnológicas, pode ser um desafio tremendo. «A motivação é reconhecida pela equipa do CNO como a mais decisiva das características. Saber agarrar a curiosidade e a vontade

de ultrapassar desafios é o trabalho do formador. Uma das melhores formas de o conseguir passa por relacionar as evidências que lhes são exigidas com o seu quotidiano pessoal e profissional. Por exemplo, uma simples receita de culinária exige conhecimentos elementares de Matemática», relata Cecília Amaro.

O rigor na apreciação das competências dos candidatos é «crucial para todo o processo», acrescenta. Para isso há que dar todas as condições possíveis aos adultos. A directora do CNO refere o exemplo das TIC, uma área em que os adultos podem ser encaminhados para um curso de competências básicas, ao qual recorrem através de uma parceria realizada com uma instituição de formação criada especificamente para o efeito. «Se dispõem de computador em casa, incentivamo-los a trabalharem com os filhos e amigos de forma a ultrapassarem o frequente “medo de mexer”.»

Coordenação partilhada

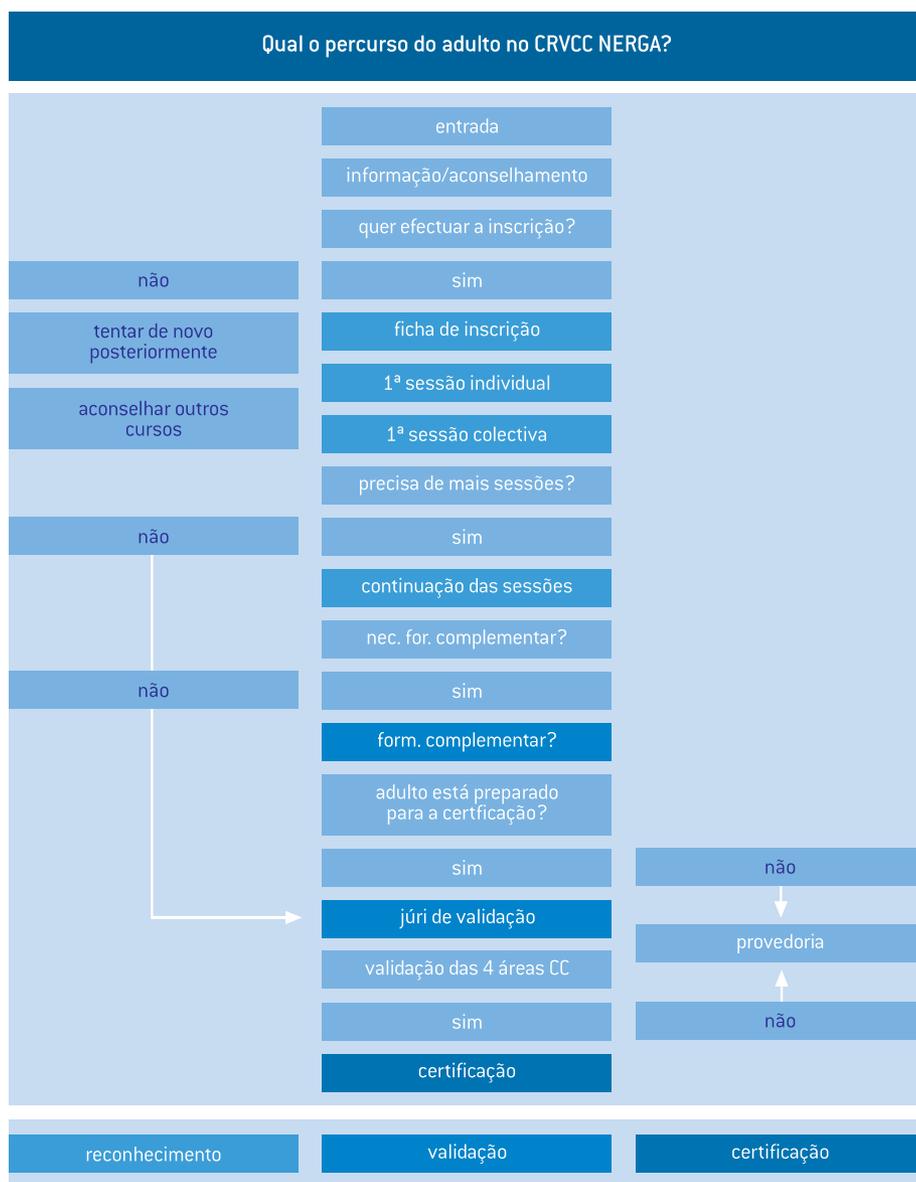
A percentagem de adultos com necessidade de frequentar a fase de formação complementar é variável. Isto é, nem todos os adultos necessitam de receber a mesma formação, as mesmas horas de formação, e esta pode ocorrer nas quatro áreas de competências-chave ou só em alguma área em que o adulto tenha demonstrado algumas dificuldades no decorrer do processo.

«Se o planeamento individual se encontra previamente definido pela Agência Nacional para a Qualificação, o acompanhamento de cada candidato coloca exigências específicas à equipa do CNO, sendo importante uma profunda convivência entre o adulto e o profissional de RVCC que se inicia assim que a pessoa formaliza a sua inscrição. Isto significa pensar em conjunto as melhores soluções, os horários e as metodologias consoante a necessidade de cada um. Cada

adulto é um caso. Esta não é uma prática que esteja formalmente escrita, mas que nasce um pouco informalmente no processo, baseado da experiência concreta de há alguns anos de trabalho de campo. Por vezes, uma simples conversa sobre as dificuldades ou sobre a história de vida do indivíduo vale mais do que uma pilha de papéis a indicar-nos o que fazer para manter o candidato interessado e motivado.»

A formação complementar é a etapa em que

cada centro tem forçosamente de se adaptar ao seu público, nunca perdendo de vista o referencial de competências-chave. O CNO-NERGA adopta um modelo de supervisão partilhado em função do desempenho do adulto, em que o profissional RVCC e o formador cruzam constantemente informação. «Quando partimos para as sessões de uma determinada área de competência-chave, a estrutura é alinhavada a dois e, embora seja o formador quem recolhe o *feedback* da ses-



Apresentação do NERGA e do Centro de Novas Oportunidades

O Núcleo Empresarial da Região da Guarda (NERGA) foi constituído em 1984 como Associação Empresarial, por iniciativa conjunta da Associação Industrial Portuguesa e um grupo de empresários da região. Agrupando um leque de empresas de diversos sectores de actividade, o NERGA tem como objectivos centrais a promoção e o desenvolvimento da actividade empresarial no distrito, a prestação de informações em áreas de maior relevância para o tecido empresarial e a valorização das potencialidades da sua região.

O Centro Novas Oportunidades (CNO) é um serviço que o NERGA disponibiliza a todos os cidadãos que queiram completar a equivalência ao 9.º ano e 12.º ano de escolaridade. Está regulamentado pela actual Agência Nacional para a Qualificação, sob a tutela do Ministério da Educação.

Tendo iniciado a sua actividade a 28 de Novembro de 2001, este centro já certificou 1338 adultos. A estrutura que sustenta esta actividade é composta por oito elementos: a directora, duas profissionais de RVCC, uma técnica administrativa, três formadores e um técnico financeiro.

Relativamente ao perfil dos candidatos, o sexo feminino e as pessoas empregadas são os grupos que mais têm aderido ao processo, representando, respectivamente, 61% e 63% do número de adultos certificados. Os processos de inscrição em curso, assim como os adultos actualmente em balanço de competências e formação complementar, confirmam estas duas tendências.

Fazendo parte da segunda vaga de centros de formação em RVCC, conta com uma rede de parcerias e itinerâncias, cruzando quatro autarquias (Almeida, Meda, Foz Côa e Guarda), onze Juntas de Freguesia e o Hospital de Sousa Martins, além de um rol extenso de empresas e associações locais da região.

são, esta parte é sempre discutida com o profissional de RVCC», explica Cecília Amaro.

Reflexos na vida prática

O abandono escolar, sobretudo numa determinada geração, tradicionalmente era visto como algo inevitável e que não podia ser corrigido; por conseguinte, a valorização pessoal é, antes de mais, apontada como a principal transformação que um processo desta natureza opera nas pessoas.

A monitorização dos adultos certificados e a sua evolução após a certificação é feita de seis em seis meses, o chamado *follow-up*. Pela experiência aqui sentida, as pessoas sentem vontade de ir mais longe na sua formação (escolar e profissional) e com mais confiança no seu saber-fazer. Os adultos concordam que o processo vem como que «despertar competências e memórias adormecidas».

A experiência revela que, concluído o processo de RVCC, fica a sensação de um acréscimo, de algo mais que o adulto ganhou. Há uma mobilização da família do candidato

para o processo, que se revela muito nitidamente nas cerimónias de entrega de certificados que o NERGA realiza. Cecília Amaro refere que, na conclusão da certificação, os adultos falam com frequência de «um sonho que é alcançado». E esta mutação na esfera pessoal facilmente se alarga à esfera social: «Acompanhámos há pouco tempo um caso de um bombeiro de Gouveia que terminou a certificação do 9.º ano em 2004 e desde então já concluiu uma série de formações, que lhe proporcionaram a aquisição de muito mais competências», afirma Cecília Amaro. Não caindo no irreal, a directora do CNO reconhece existir um número de pessoas que se acomodam e não prosseguem mais estudos, mas as que se desenvolveram a partir deste ponto «compensam sem dúvida o investimento efectuado».

RVCC e Certificação do Nível Secundário (12.º ano)

Pedro Tavares, elemento da direcção do NERGA, refere que as perspectivas de evolução do centro passam pela implementação

do referencial de competências-chave de nível secundário: «É importante o centro evoluir para outras ofertas de certificação escolar.» A própria actividade e manutenção de uma equipa como a do CNO-NERGA depende necessariamente da definição do processo de RVCC de equivalência ao 12.º ano, uma vez que com o aparecimento na mesma área geográfica de novos centros de RVCC o público esgotar-se-á «rapidamente.» O momento é de reorganização da própria estratégia do Programa Novas Oportunidades.

O centro já começou a transmitir aos adultos que manifestaram interesse em realizar o processo de nível secundário, através de sessões de esclarecimento, a informação disponível, que se resume ao novo referencial de competências, contando que dentro em breve o início do processo será uma realidade.

Desafios futuros

Pedro Tavares traça algumas situações que podem ainda ser melhoradas em todo o processo, nomeadamente a simplificação de alguma da burocracia existente, a eficiente monitorização do programa e a coordenação regional entre os CNO. O aspecto burocrático envolvente sofreu um grande avanço com a criação de um portal próprio para a Iniciativa Novas Oportunidades, que permite agora gerir parte do processo electronicamente e de uma forma mais simples. O formulário de inscrição foi alvo de uma «melhoria sensível» e as informações essenciais do processo passaram a estar disponíveis *on-line*, o que permite uniformizar e registar em rede todo o trabalho dos profissionais.

Pedro Tavares refere ainda a monitorização como um aspecto essencial à integridade do programa, uma vez que o referencial é um documento estratégico,



mas que num nível prático tem de ser interpretado pelas equipas que garantem o programa.

Balanço final

Uma análise do trabalho deste centro, afirma Pedro Tavares, passa sempre por «avaliá-lo à luz da função social do NERGA». O papel do CNO entronca na estratégia do papel social que o NERGA entende que deve representar. A sua existência e actividade «não é motivada pelo interesse directo dos empresários», é pensada sobretudo para os «colaboradores» do tecido empresarial, acrescenta. É claro para este responsável que ao qualificar e melhorar as perspectivas desses colaboradores se está também a dar uma ferramenta de futuro para as empresas da região, independentemente de nem todas as pessoas certificadas estarem actualmente empregadas. Refere também que «as parcerias efectuadas ao longo destes seis anos, para além de nos permitirem aferir a sensibilidade do tecido empresarial da região acerca deste tipo de processos, confirma-nos que há no geral um respeito dos empregadores pela certificação escolar».

«Quem tem a ganhar são, antes de mais, os profissionais da região, numa socie-

dade que continua a valorizar muito a es-
colaridade das pessoas. O NERGA passa
assim a fazer parte da vida das pessoas.»
A perspectiva do NERGA tem de ser sempre
a de «apoiar e promover a economia da re-
gião, o que se consegue de várias manei-
ras». Isto passa por ir ao encontro das
pessoas, conhecer as necessidades espe-

ciais desta região, os seus problemas, e
dar aos seus recursos humanos todas as
condições para o sucesso. O NERGA tenta
incutir e fomentar uma filosofia colabora-
tiva e de parceria, seja entre empresas,
instituições ou pessoas, que a direcção
acredita ser «uma das marcas desta insti-
tuição», finaliza Pedro Tavares.

José Rodrigues Seco, 61 anos – Empresário

[Certificado de nível B3 – 9.º ano de escolaridade em Agosto de 2004]

O que o levou a aderir a esta experiência?

Tive conhecimento desta possibilidade de certificação escolar através de pessoas conhecidas, dado o NERGA ter uma implantação alargada nesta região. Vi logo de início uma possibilidade de valorização pessoal. Como dono da minha empresa, no sector químico, mais do que expectativas de carreira senti que este processo me traria uma mais-valia pessoal. Também queria dar um exemplo aos meus colaboradores. Foi um passo importante para mim.

Que benefícios directos retirou desta experiência?

Mais do que tudo, recuperei o gosto por aprender. Logo que acabei aqui a certificação do 9.º ano, matriculei-me no 10.º ano com o objectivo de completar o ensino secundário. Por razões pessoais, que coincidiram com uma fase de expansão do meu negócio, tal não me foi ainda possível, dado que venho de Celorico da Beira, que dista 30 km da cidade da Guarda.

Como avalia o processo de certificação de que foi alvo?

O trabalho com a equipa de técnicos do NERGA correu muito bem, foram um elemento facilitador de todo o processo, inclusive na questão dos horários, factor importante para mim pelo facto de vir de fora da Guarda. Do ponto de vista pessoal, destaco igualmente o acolhimento que me foi feito.

Quais as principais barreiras que encontrou?

As dificuldades num processo como este prendem-se com o acto de voltar a estudar depois de muito anos sem o fazer. Não precisei de recorrer à formação complementar, pelo que correu tudo de forma bastante normal. No entanto, obrigou-me a uma dedicação especial e a perder algumas noites para estudar o que, como se imagina, já estava desabitado.

Em que medida este processo é uma aposta para o seu futuro?

Para mim é um início de um processo, no qual espero completar o secundário. Só tenho pena que, tendo feito o percurso de certificação em 2004, se tenha demorado tanto tempo a disponibilizar o mesmo processo de validação para o 12.º ano.

Futurália



Decorreu durante quatro dias, de 18 a 21 de Abril, na Feira Internacional Lisboa – Parque das Nações, a «Futurália – Feira da Juventude, Qualificação e Emprego». Este evento retoma os objectivos do Fórum Estudante mas numa versão em que associa ensino, qualificação profissional e competências pessoais e empregabilidade. Concebido a pensar essencialmente nos jovens e nas suas famílias, teve também como destinatários escolas, orientadores, instituições de educação, enfim todos os profissio-

nais da área da educação e formação. Foi a oportunidade para os interessados mais facilmente fazerem as suas escolhas profissionais e escolares.

Esta exposição integrou três espaços:

> O Infoforúm – Feira da Juventude (antigo Fórum Estudante), da responsabilidade da Câmara Municipal de Lisboa, mais vocacionado para os jovens estudantes que aí encontrarão múltiplas opções no âmbito da educação e formação. Este espaço con-

tou ainda com inúmeras atracções musicais e outras.

> O Forme – Fórum da Qualificação e Emprego, da responsabilidade da Associação Industrial Portuguesa, teve este ano a sua estreia e constituiu um espaço de informação e orientação, promovendo o emprego, a inovação e o empreendedorismo, mais orientado para os jovens que terminam o seu curso e procuram uma saída para a sua vida profissional, mas também para quem procura emprego ou pretende obter mais formação, quer seja ao nível da formação contínua e avançada (oferta pós-licenciatura: mestrados, pós-graduações e doutoramentos), quer seja de oferta de formação profissional para activos. Destacou-se igualmente o Reconhecimento e Validação de Competências com especial enfoque na divulgação do Programa Novas Oportunidades.

Nos quatro dias em que decorreu esta Feira foi possível assistir a diversos *workshops* e palestras dedicadas a temas como empreendedorismo, capital de risco e microcréditos, motivação e liderança, serviços de desenvolvimento de recursos humanos, entre outros.

> FunInfo – zona lúdica, onde atracções várias e eventos com personalidades fizeram furor!



Objectivo da reforma da formação profissional: reforçar e renovar a centralidade da qualificação



Recentemente, em Março, o Governo aprovou, com os Parceiros Sociais (exceptuando a CGTP-IN), um *Acordo para a Reforma da Formação Profissional*. Em que consiste esta reforma? Porque se fez? Era justificada atendendo à existência de acordos anteriores? É a tentativa de dar resposta a estas perguntas que este artigo prossegue. Portugal fez um dos maiores avanços mundiais nas últimas três décadas em matéria de qualificação dos recursos humanos. Como partiu com atrasos de muitos anos e os ciclos educacionais e de economias organizacionais

de aprendizagem são longos, tem de continuar o caminho de forma persistente. No entanto, continuam a manifestar-se dois problemas constantes que, apesar dos últimos avanços, nos fazem divergir do espaço europeu. Um que é esperado: com uma população genericamente com qualificação inicial baixa, a aprendizagem ao longo da vida é, necessariamente, fraca. Outro que não seria tão esperado: continuamos com elevadas taxas de abandono escolar precoce dos jovens (cerca de 40%, contra valores entre 10 e 15% na Europa), o que faz com que, mesmo

para as novas gerações, não se convirja para os padrões educacionais comunitários. Ora esta reforma é um contributo forte para ultrapassar estes problemas. Não é uma

Francisco Caneira
Madelino
Presidente
do Conselho
Directivo do IEFP



questão de se afirmar que a estratégia passada falhou. É antes uma forma de aprender com o passado e reorientar e reforçar os instrumentos de política pública no sentido desejado e adequado.

A relação, objectivada neste compromisso social, entre os instrumentos criados ou reforçados e os problemas é simples.

Primeiro, para combater o abandono escolar precoce elevado define-se como estratégia crucial reforçar os cursos profissionalizantes no ensino secundário, de forma a ter cerca de 50% dos jovens a frequentar esta modalidade. Neste momento Portugal tem uma taxa de 30% e a Europa entre 50 e 60%. É importante reforçar que o objectivo desta estratégia não é regressar à velha dualidade entre ensino técnico e secundário do antigo regime, muito menos torná-lo um ensino de segunda.

Em segundo lugar, entende-se que recuperar e aprofundar as competências escolares e profissionais é uma tarefa imperiosa quando dois terços da população tem menos do 12.º ano. Diz a bibliografia científica que, com qualificações abaixo do 12.º ano, é muito difícil trazer as pessoas a processos de aprendizagem. Esta situação gera ciclos viciosos de processos de aprendizagem ao longo da vida. Na Europa, dois terços da população tem o 12.º ano. Deste modo, ao longo da vida aprendem mais do que os Portugueses, utilizam mais os sistemas de aprendizagem, acentuando, assim, ainda mais o avanço sobre Portugal. Se se quer modernizar a sociedade e a economia portuguesas não se pode esperar que a renovação dos recursos humanos se faça apenas pelos jovens (variável *fluxo*), tem de se ter uma estratégia para os activos (variável *stock*, cerca de 4 milhões de activos em 5,1 milhões de portugueses que compõem a população activa total).

Como fazer esta recuperação dos activos? É esta a grande questão. O que se propõe neste Acordo são basicamente dois instrumentos: recuperar as competências adquiridas utilizando a metodologia de RVCC (reconhecimento, validação e certificação de competências) e, complementando estas, dinamizar uma oferta formativa modular e com certificação profissional e escolar (*vulgo* dupla certificação). A ideia é que toda a formação profissional, mesmo a de curta duração (25-30 horas, por exemplo), produza um crédito para um processo global que dê uma certificação profissional e uma equivalência escolar. Quanto às formações longas, a reforma pretende terminar com as formações avulsas sem qualquer certificação, nomeadamente escolar.

Em síntese, são estes os aspectos fundamentais da reforma. Há mais alterações, mas dir-se-á que são todas dirigidas a viabilizar estes objectivos. Dentro destes aspectos inovadores realçam-se os seguintes:

- > A implementação de um *Catálogo Nacional de Qualificações*, constituindo um repertório de perfis profissionais e referenciais de formação, onde assenta todo o processo de certificação de competências e de dupla certificação.
- > A criação da *Agência Nacional de Qualificações*, organização de dupla tutela (trabalho e educação), responsável pela articulação entre as áreas da formação profissional e da educação, pela gestão do Catálogo e pela coordenação das ofertas e operadores formativos.
- > Consolidação da *Caderneta Individual de Competências*, como registo de todas as competências obtidas ao longo da vida, quer sejam formais, informais ou não formais.
- > A reforma do *Sistema Nacional de Certificação Profissional* (SNCP), com problemas

de afirmação ao longo dos últimos 15 anos, flexibilizando, sem pôr em questão a participação social e as suas potencialidades, separando a regulação das profissões não regulamentadas, feita através do denominado *Sistema Nacional de Qualificações* (SNQ), das profissões com regulamentação, realizada por via do *Sistema de Regulação de Acesso a Profissões* (SRAP), que se ligará a uma *Comissão de Regulação de Acesso a Profissões* (CRAP) que, de forma tripartida, analisará as normas de acesso às profissões regulamentadas depois da devida autorização da Assembleia da República.

- > A criação do *Conselho Nacional da Formação Profissional*, cuja função é aprovar os perfis profissionais e as orientações estratégicas, além de outras funções de parceria, de composição tripartida, assim como os *Conselhos Sectoriais para a Qualificação* (CSQ), fundamentais na identificação das necessidades sectoriais de actualização do Catálogo.
- > Reformar o *Sistema de Acreditação e Qualidade* (SAQ), de formar a integrar um sistema de acreditação das entidades formadoras no *Sistema Português de Qualidade*, por via da articulação com a norma ISO 9001, a par da criação de um mecanismo tripartido de acompanhamento deste processo, por via do *Comité de Acompanhamento da Acção do Sistema de Acreditação da Qualidade*, que funcionará no quadro do Conselho Nacional da Formação Profissional, tudo isto associado a um modelo de avaliação dos resultados.
- > Concentração do financiamento público nas modalidades e dispositivos de formação (inicial e contínua) nas formações duplamente certificadas e inscritas no Catálogo.
- > Privilegiar a ligação dos percursos formativos de adultos a processos prévios de RVCC.

- > Dinamizar o lado da procura do sistema formativo através da criação, até Dezembro de 2007, do cheque-formação.
- > Dinamizar a modalidade de consultoria formação, num quadro global de concentração dos apoios nas PME.
- > Promover pólos de excelência da formação profissional assumindo um papel crucial os Centros de Gestão Participada.
- > Redinamizar o papel do actual Centro Nacional de Formadores, assumindo o papel crucial na melhoria da qualificação dos formadores em Portugal.

É evidente que todas estas alterações, dinamizadas pelas instâncias públicas, com um grande cariz institucional, só podem funcionar se as variáveis contextuais facilitarem, e neste sentido há três aspectos críticos que importa considerar e a que o Acordo tenta responder:

- > É no mercado de trabalho que a generalidade destes aspectos se manifestam, quer

nos operadores, quer nos resultados, assumindo assim um papel crucial a participação das empresas e dos actores que nele operam; a assumpção do papel da negociação colectiva, das normas do direito individual a um número mínimo de formação certificada, da *cláusula de formação*, da formação de empresários e de negociadores, do papel dos Centros de Gestão Protocolar e até do objectivo consensual de que o 12.º ano seja o patamar mínimo de entrada no mercado de trabalho são aspectos cruciais.

- > A ideia de que a Qualidade está no centro do sucesso desta estratégia, porque ela é fundamental para a sociedade absorver os efeitos positivos dos recursos utilizados e do investimento em capital humano, porque a estratégia de recuperação certificada das competências tem de ser feita com uma legitimação social do processo; tudo o que tem a ver com mecanismo de acreditação de entidades e de promoção da qualidade, neste Acordo, parte desta constatação.

Por fim, a percepção de que o próximo período de apoios comunitários deve estar ao serviço desta estratégia. Realça-se aqui não apenas o facto de se ter acrescentado em 10 pontos percentuais a repartição a favor do Fundo Social Europeu (de 26 para 37% do total de fundos comunitários), mas porque se restringe a generalidade dos apoios à formação (a abranger no *Programa Operacional Temático Potencial Humano*) que creditem em processos de dupla certificação, ou seja, em modalidades formativas inseridas em módulos de referenciais que fazem parte do Catálogo.

Em conclusão, nesta reforma, que é intensa, realista, possível, consensual e necessária, cabe ao IEFP, enquanto principal promotor da formação profissional em Portugal, um papel crucial e, mais uma vez, nos grandes desafios que se colocam ao País tem de se saber reorganizar e colocar ao serviço destas mudanças.



Modelo para a avaliação de competências para o ensino e formação em contexto europeu



A proposta do projecto TEVAL¹

O projecto TEVAL assume a sua relevância na definição de um referencial de avaliação para:

- > Professores do ensino básico a secundário.
- > Professores em escolas e cursos profissionais.
- > Formadores em vários domínios, que trabalhem para instituições de formação [como os Centros de Formação, entidades formadoras e outras organizações].
- > Formadores técnicos nos locais de trabalho, que trabalhem para uma empresa [indústria, comércio, serviços].
- > Formadores de Professores e Formadores de Formadores.

> Técnicos e outros profissionais da Educação-Formação.

Durante a primeira fase do projecto, a equipa de investigação conduziu uma análise transnacional acerca dos actuais procedimentos de avaliação nos contextos nacionais dos países participantes – Portugal, Alemanha, Estónia, França, Grécia e Reino Unido. Neste estudo reconheceu-se que, apesar dos objectivos europeus, consignados pelo Conselho Europeu no Programa de Trabalho para a Educação e Formação (2002), professores e formadores são muitas vezes en-

carados como grupos profissionais distantes e que a avaliação é levada a cabo sobretudo ao abrigo de regulamentos nacionais, de modo bastante variável entre contextos.

As conclusões corroboram a necessidade de estabelecer uma base comum para a avaliação dos profissionais, o que constituirá uma mais-valia nos percursos profissionais dos Europeus para:

Vito Carioca (Coordenador Científico do Projecto TEVAL, Professor Coordenador com Agregação – Escola Superior de Educação de Beja)

Clara Rodrigues (Assistente Técnica de Investigação – Escola Superior de Educação de Beja)

Sandra Saúde (Assistente Técnica de Investigação – Escola Superior de Educação de Beja)

¹ Este artigo é sequente ao artigo "O Projecto TEVAL na Avaliação de Competências de Professores e Formadores" apresentado no número 57 (Outubro/Dezembro 2006) da Revista *Formar*.

- > a consolidação do projecto europeu;
- > a promoção da empregabilidade transnacional e a mobilidade;
- > a transferência de boas práticas entre contextos.

A análise das características dos sistemas, em conjunto com as linhas de orientação europeias e com as perspectivas epistemológicas sobre esta questão, permitiu definir um conjunto de princípios de base a um referencial comum de avaliação, a saber:

1. A avaliação deverá ser encarada, essencialmente como um instrumento de aprendizagem ao serviço do desenvolvimento profissional mas, ao mesmo tempo, deve fornecer a informação necessária para regular o sistema de Educação e Formação.
2. Os professores e os formadores deverão ser os principais agentes e actores no

Avaliar o desempenho dos profissionais sob um referencial comum oferecerá maiores garantias do valor do seu trabalho em todos os contextos nacionais. No campo da Educação-Formação, a avaliação de professores e formadores deve fornecer informação credível e útil para o desenvolvimento do profissional e do sistema, sem se limitar a fazer uma descrição, quantificação e classificação do desempenho

processo de avaliação e participantes na tomada de decisão.

3. A avaliação deverá incluir diversas estratégias e metodologias de auto e hetero-avaliação.
4. A concretização dos princípios anteriores

implica que o processo de avaliação seja conduzido ao nível mais próximo da actividade do profissional.

Com o objectivo de concretizar os pressupostos de avaliação num modelo de critérios e procedimentos para o reconhecimento das competências dos profissionais, a equipa de investigação partiu de uma abordagem ao conteúdo do que se considera a profissão de professor/formador.

Professores e Formadores enquanto Profissionais

Vista outrora como uma arte [baseada na intuição e na improvisação] e mais tarde como uma técnica [aplicação de métodos que melhor se adequam às diferentes situações], a prática de ensino e formação tende a ser redefinida actualmente em termos de competências combinadas e organizadas, que constituem uma profissão. De facto, esta evolução na abordagem dos actores do ensino e formação está relacionada com duas mudanças fundamentais que devem ser tomadas em consideração ao definir um profissional:

O projecto-piloto Leonardo da Vinci TEVAL - Evaluation Model for Teaching and Training Competences – está a ser desenvolvido [2005-2007] por uma parceria de instituições oriundas de seis países europeus, peritas em avaliação: Instituto Politécnico de Beja/ Escola Superior de Educação de Beja [Coordenador Científico do Projecto] [Portugal], Univation Institute [Alemanha], EntenteUK [Reino Unido], Centre de Investigation en Études Pédagogiques [França], Tallinn University [Estónia] e Hellenic Regional Development Centre [Grécia].

Os objectivos gerais do projecto TEVAL são:

- > Promover um trabalho conjunto ao nível de diferentes subsistemas educativos para o desenvolvimento de uma estratégia de avaliação de competências de formação e ensino.
- > Conceber um conjunto de princípios comuns para a avaliação e validação de competências práticas de ensino e formação, adaptado a diferentes níveis e contextos.
- > Elaborar um modelo geral de enquadramento para essa avaliação, aplicável e adaptável a todos os educadores, desde o ensino básico e secundário até à formação profissional.

A falha na comparabilidade entre os sistemas dificulta aos indivíduos a combinação entre os resultados de aprendizagem adquiridos em diferentes sistemas/ambientes de formação, em diferentes níveis e em diferentes países. Consequentemente, não existe uma base válida para a definição de critérios de desempenho e sucesso dos profissionais dos sistemas/ambientes de Educação e Formação a nível transnacional.

Com base neste pressuposto, o projecto TEVAL propôs-se desenvolver um conjunto de princípios comuns europeus para a avaliação de professores e formadores, encarado como um grupo profissional único, envolvido no desenvolvimento pessoal, social e profissional de outros, pelo que apresentam requisitos semelhantes em termos de competências para desempenhar essa tarefa. Os actuais métodos e modelos foram, em grande parte, elaborados e estabelecidos de forma isolada, dificultando as tarefas de combinação e interligação. Embora um conjunto de princípios europeus não possa substituir um trabalho a nível nacional, regional e sectorial,

- > constitui um elemento adicional para a ligação entre as abordagens em diferentes níveis e contextos;
- > fortalece a comparabilidade das abordagens actuais;
- > contribui para um desenvolvimento a longo prazo de abordagens, de elevada qualidade e eficiência, à identificação, avaliação e reconhecimento das práticas de ensino e formação.

- > por um lado, o trabalho nas organizações tem passado por transformações profundas e contínuas ao longo dos últimos trinta anos, desde os modelos de trabalho baseados no taylorismo e no cordismo até ao modelo baseado na Economia do Conhecimento;
- > por outro lado, a caracterização das profissões: é impossível falar de competência sem tomar em consideração as vastas características das profissões existentes no mercado do trabalho. Assim, a diferença que Le Boterf (2003) estabelece entre profissões/competências, profissões/talentos e profissões mistas é particularmente esclarecedora pelo facto de os professores e formadores podem pertencer precisamente às profissões mistas.

Estes dois elementos demonstram a necessidade de analisar a actividade do ensino e formação de acordo com o processo de profissionalização. Este pode ser definido, por um lado, em termos de novas competências a adquirir (profissionalismo) e, por outro, em termos do desenvolvimento da identidade profissional (profissionalidade).

A dimensão profissional dos actores do ensino e formação implica a análise das especificidades das situações de educação/formação, de forma a definir necessidades e objectivos de aprendizagem e a conceber ou adaptar as práticas mais adequadas para atingir esses objectivos com sucesso. No entanto, cada profissional precisa de monitorizar a sua própria actividade, fortalecendo a sua autonomia e responsabilidade e promovendo tanto a sua própria cultura profissional como a cultura profissional colectiva (Campos, 2002). Nesta perspectiva, os objectivos dos professores e formadores não são

apenas estabelecidos pelas autoridades e pela administração, mas também pelos próprios professores/formadores após reflexão e compreensão do seu contexto de trabalho (Caetano, 2003). Além disso, a profissionalização só pode ser alcançada se os profissionais se empenharem nesse processo.

Segundo Le Boterf (2005), o processo de construção das competências depende da imagem que o sujeito tem de si mesmo, revelando a interacção entre a emoção e os aspectos da identidade do sujeito com o seu desempenho profissional. Assim, é a interacção entre diferentes tipos de competências que possibilita a definição e a construção da prática profissional de um professor/formador, isto é, do seu profissionalismo.

Ser competente significa ser capaz de mobilizar, deliberadamente, uma combinação de competências de forma a controlar um conjunto de situações profissionais. Esta mobilização não se refere à execução simples mas a uma construção, implica uma passagem do conhecimento à acção através da reconstrução do mesmo. Este é um processo de valor acrescentado que não tem por base uma simples transferência de teorias (ou de elementos dessas teorias) para o contexto de trabalho de forma analítica. Pelo contrário, o profissional deve produzir competências (Le Boterf, 2003).

Professores e formadores movimentam-se num conjunto de situações profissionais que se podem definir, tendo em conta as áreas em que eles intervêm, através dos efeitos da sua prática. A parceria do projecto TEVAL encontrou quatro áreas principais de impacto da intervenção de professores e formadores. Em cada uma destas áreas, os profissionais precisam demonstrar algumas competências-chave.

É o domínio do conjunto de competências que caracteriza o profissionalismo do professor/formador.

Figura 1 Áreas de intervenção de professores e formadores (TEVAL, 2006).



As principais competências que os professores e formadores devem considerar na sua acção são esquematizadas no Referencial de Competências Comuns, que se apresenta na Tabela 1, distribuídas pelas quatro principais áreas de intervenção.

Este referencial é reforçado por um conjunto de competências paralelas, consideradas requisitos para a implementação de um novo paradigma de Educação e Formação (ver Tabela 2).

Este paradigma é reconhecido pelas orientações produzidas ao nível da política europeia para a Educação e a Aprendizagem ao Longo da Vida, com vista à construção da Sociedade do Conhecimento e à valorização da experiência (e, em particular, da experiência profissional) no desenvolvimento sustentável da pessoa e do seu percurso profissional. Deste ponto de vista, professores e formadores necessitam de estar conscientes das suas novas competências, perante o seu papel na aplicação das medidas e reformulações que

¹ Referem-se aos principais domínios de competências, conforme explicitado adiante e demonstrado no Referencial Comum de Competências.

Tabela 1 — Referencial de competências comuns para professores e formadores

Área de intervenção	Competências principais	Descritores
Espaço de Aprendizagem	Competências técnico-científicas	Conhecimento teórico e cognitivo sobre as matérias. Compreender as interações e as relações entre as disciplinas. Conhecimento pedagógico e metodológico. Conhecimento sobre o sistema de Ensino-Formação. Conhecimento dos princípios de ciência e investigação.
	Competências pedagógico-didáticas	Competências comunicativas. Promover oportunidades de aprendizagem. Desenvolver planos, acções e recursos de aprendizagem. Preparar e gerir o ambiente de aprendizagem. Formular a matéria de forma a torná-la compreensível para os outros. Compreender o desenvolvimento físico, social, emocional, intelectual e moral dos grupos-alvo. Gerir o comportamento e a disciplina dos aprendentes. Lidar com estilos e necessidades de aprendizagem heterogéneas. Planificação e elaboração da formação/ ensino.
	Competências de diagnóstico	Conhecimento, selecção e utilização da avaliação. Aplicação de procedimentos ajustados de avaliação. Avaliar o progresso dos aprendentes. Avaliar a eficácia das acções de aprendizagem. Comunicar os resultados da avaliação aos aprendentes. Desenvolver procedimentos de classificação válidos.
Organização	Competências de participação	Cooperar e agir num ambiente de trabalho em rede. Empenhar-se, estar disponível e interessado pelas iniciativas e acções da organização. Participar em equipas de trabalho. Ajudar no processo de decisão.
	Competências relacionais	Trocar informação e emoções. Estabelecer e promover contactos próximos entre os profissionais e entre estes e o público-alvo do seu trabalho. Compreender o sistema de valores, crenças e rituais existentes na instituição. Partilhar a liderança. Estar consciente e ser sensível às diferenças entre as pessoas.
	Competências para a concretização do projecto educativo	Compreender o projecto e comprometer-se com ele. Utilizar recursos pessoais e institucionais para alcançar os objectivos do projecto. Planificar, implementar e avaliar, de acordo com os objectivos. Revelar análise crítica do projecto e transformá-lo.
	Competências de desenvolvimento da organização	Ser proactivo na sua formação, procurando formas de enriquecimento profissional. Actualizar e transformar a sua prática, demonstrando que o desenvolvimento profissional valoriza o desenvolvimento organizacional. Ser crítico e questionar o funcionamento organizacional e o seu papel nele. Encontrar soluções e formas de as aplicar. Gerar parcerias para o desenvolvimento.
Comunidade	Consciência da comunidade	Compreender o contexto sociocultural da sua acção. Combinar aspectos da comunidade com o processo de ensino. Reflectir sobre os factores da comunidade que influenciam a aprendizagem. Reconhecer as necessidades de aprendizagem do contexto.
	Colaboração e interação	Procurar os potenciais, as necessidades e as oportunidades de aprendizagem no ambiente social. Trabalhar com diferentes pessoas e instituições. Propôr e negociar, em conjunto, planos de trabalho. Promover uma negociação alargada e uma tomada de decisão partilhada. Considerar o <i>feedback</i> dos colaboradores.
	Competências de desenvolvimento da comunidade	Envolver-se em projectos de Investigação e Desenvolvimento. Identificar os papéis e as responsabilidades dos outros no apoio aos aprendentes. Reflectir sobre a própria intervenção na comunidade. Gerar parcerias e encontrar soluções.
O Profissional	Prestar contas das próprias práticas profissionais	Analisar o tipo psico-sociológico. Analisar os grupos com os pares: dar conta da intervenção, co-animação, formação pedagógica e concepção. Avaliar o impacto das suas práticas nos aprendentes, na organização e na comunidade. Identificar factores internos e externos que influenciam o seu desempenho.
	Inteligência estratégica	Actualizar conhecimento académico e didáctico. Apropriar-se de novos instrumentos e de novos métodos de formação. Participar em programas de desenvolvimento profissional. Actualização dos métodos e processos de acompanhamento. Utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC) no ambiente de trabalho, nomeadamente a Internet.
	Trabalhar para e num contexto multicultural	Participar em programas de intercâmbio. Estar informado acerca dos sistemas e dos modelos referenciais socioculturais dos diferentes países. Apoiar os aprendentes no seu papel de cidadãos multiculturais. Envolver-se na natureza multicultural da dimensão europeia de Educação-Formação.
	Contributo para a profissão	Empenhar-se no processo de profissionalização em actividades de aprendizagem e formação. Colaborar com a comunidade profissional. Contribuir para o sucesso e para a força do estatuto profissional.
	Competências éticas e deontológicas	Concretizar responsabilidades éticas enquanto professores/formadores. Estar consciente e promover o respeito pelos seus direitos profissionais. Compreender o impacto dos seus próprios valores, crenças e experiências nos aprendentes e na aprendizagem. Investigar novos desenvolvimentos na deontologia de ensino e formação.

Tabela 2 — Competências de formadores e actores de formação profissional resultantes das orientações estratégicas europeias

Áreas de competências	Competências e conhecimento metodológico	Temas principais
Dominar o funcionamento da Sociedade do Conhecimento e a promoção da experiência	Conhecimento	Sociedade do conhecimento. Políticas europeias. Sistemas nacionais e sectoriais de emprego. Sistemas europeus e nacionais de formação profissional. Políticas e planos de formação.
	Metodologia	Metodologia de acção investigação. Avaliação de capacidades e competências. Emprego e planificação de gestão de competências. Estudos qualitativos e quantitativos.
Dominar o funcionamento das organizações aprendentes e os métodos de gestão do conhecimento	Conhecimento	Sistemas e entidades de formação profissional. Organizações aprendentes. Gestão de competências, gestão de conhecimento. Sistema de qualidade em empresas e centros de formação.
	Metodologia	Metodologia de mudança organizacional. Construção e consolidação de parcerias e de redes de trabalho. Metodologia de gestão de qualidade. Metodologia de gestão do conhecimento.
Dominar os temas principais da elaboração e planificação de cursos de formação	Conhecimento	Didáctica vocacional. Produção e diversificação de competências vocacionais. Orientação vocacional. Modularização, individualização, orientação.
	Metodologia	Construção de caminhos de profissionalização. Diagnóstico, avaliação, aconselhamento. Autoformação. Aulas particulares.
Dominar os principais processos de promoção da aprendizagem ao longo da vida	Conhecimento	Valorizar a implicação dos actores no processo de aprendizagem ao longo da vida. Experiência e aprendizagem adquirida através de situações de trabalho (aprender fazendo/aprender usando). Favorecer comportamentos empresariais. Aumentar a mobilidade e a empregabilidade. Desenvolver as práticas TIC.
	Metodologia	VKE, validação do conhecimento adquirido através da experiência. Transmissão de conhecimento intergerações. Gestão de projecto. E-learning. Gestão de actividades de grupo.

Fonte: Cedefop, 2000-2010, diversas publicações.

surtem no panorama do sistema integrado de Educação e Formação.

O modelo de Avaliação Próxima

A partir do Referencial de Competências Comuns, a equipa do projecto TEVAL desenvolveu um modelo de avaliação baseado no conceito de Avaliação Próxima, elemento integrador dos princípios e pressupostos de base.

A Avaliação Próxima apresenta as seguintes características:

- > É produzida no nível mais próximo do professor/formador (escola, grupo disciplinar, equipa do curso, centro de formação, departamento...), permitindo ao professor/ /formador participar no processo de avaliação de forma eficaz e produtiva.
- > O avaliador não é um examinador mas coopera com o profissional no seu desenvolvimento, tendo em mente a importância da cooperação para uma mudança de comportamentos e práticas (Day, 1999).

- > O avaliador apercebe-se do verdadeiro trabalho do profissional e da real concretização dos objectivos propostos, não só em termos de se os conseguiu alcançar mas também da forma como o fez e quais as dificuldades/obstáculos que ultrapassou para o conseguir.
- > Incide nas diversas dimensões do comportamento profissional do professor/formador (profissionalismo), que devem seguir parâmetros de qualidade.
- > Possibilita o *feedback* individual a curto prazo, contribuindo para a mudança das práticas profissionais de forma mais rápida.
- > As variáveis contextuais de trabalho são tomadas em consideração.
- > A área de formação está ligada ao espaço e ao tempo de trabalho, dando significado aos efeitos diários da formação e gerando uma dinâmica de «formação» (Correia, 1992, Pain, 1990 citado por Silva, 2002: 135).
- > A decisão é tomada de forma partilhada e acordada, dando origem a um sistema mais justo.
- > É levada a cabo num processo contínuo.

No modelo proposto, a avaliação de professores/formadores é feita através de processos de auto e hetero-avaliação, cujos dados são analisados em grupos de reflexão e de avaliação formativa, mantendo a cooperação e o diálogo entre quem faz a avaliação e o agente avaliado ao nível das instituições em que trabalham. A tarefa de avaliação é acompanhada por um grupo reflexivo que visa compreender a complexidade das situações, elaborar intervenções alternativas e alargar perspectivas, contextualizando formas de pensar e alterando a acção (Silva, 2002).

Todo o processo de avaliação é definido de acordo com os princípios orientadores da Avaliação do Profissionalismo e o conceito de

Avaliação Próxima continua a ser uma base nuclear do processo. Assim, o modelo propõe uma linha contínua e progressiva, desde o nível mais próximo do profissional até à decisão e ao domínio político que regulará todo o sistema.

O esquema proposto apresenta uma resposta aos desafios de: a) desenvolvimento profissional e b) regulação do sistema, que se colocam ao processo de avaliação de profissionais. O primeiro desafio é resolvido pelo estabelecimento de uma relação de *feedback* construtivo entre o profissional e o grupo de avaliação formativa. O segundo desafio é enfrentado através de um sistema de transferência da informação entre os diferentes níveis do sistema, partindo do contexto mais próximo e real de intervenção (ver Figura 2).

Na concretização do modelo, cada professor /formador passa pelas seguintes etapas de avaliação:

1. Estabelecimento do Perfil Profissional Pessoal (PPP).
2. Sessões de avaliação.
3. Reunião de informação e construção do portefólio.
4. Apresentação e discussão do portefólio no grupo formativo de avaliadores.
5. Revisão do portefólio.

Estabelecer o PPP é o ponto de partida para a boa execução do processo de avaliação. O perfil deve abranger as principais competências definidas para cada área de intervenção (de acordo com as Tabelas 1 e 2). Seguindo esta estrutura, o profissional, em colaboração com os avaliadores formativos, deve definir os objectivos de desempenho individuais para o período correspondente ao processo de avaliação. Uma vez que o profissional participa na construção do seu perfil profissional (PPP), o seu compromisso para

com este aumenta, bem como a responsabilidade de o desempenhar da melhor forma possível. Nas seguintes etapas de avaliação, o profissional é seguido pelo grupo de avaliação formativa, constituído dentro da estrutura da organização, cujos membros são responsáveis por colaborar com o professor/formador no aperfeiçoamento das práticas profissionais.

A quinta etapa – Revisão do portefólio – consiste, essencialmente, num trabalho individual para ajustar o *dossier* de informações de acordo com a anterior discussão no grupo de avaliadores formativos. O objectivo é conseguir um portefólio mais consistente, que possa ser usado posteriormente por avaliadores em diferentes níveis de decisão no Sistema de Educação-Formação e que evidencie claramente as concretizações do profissional.

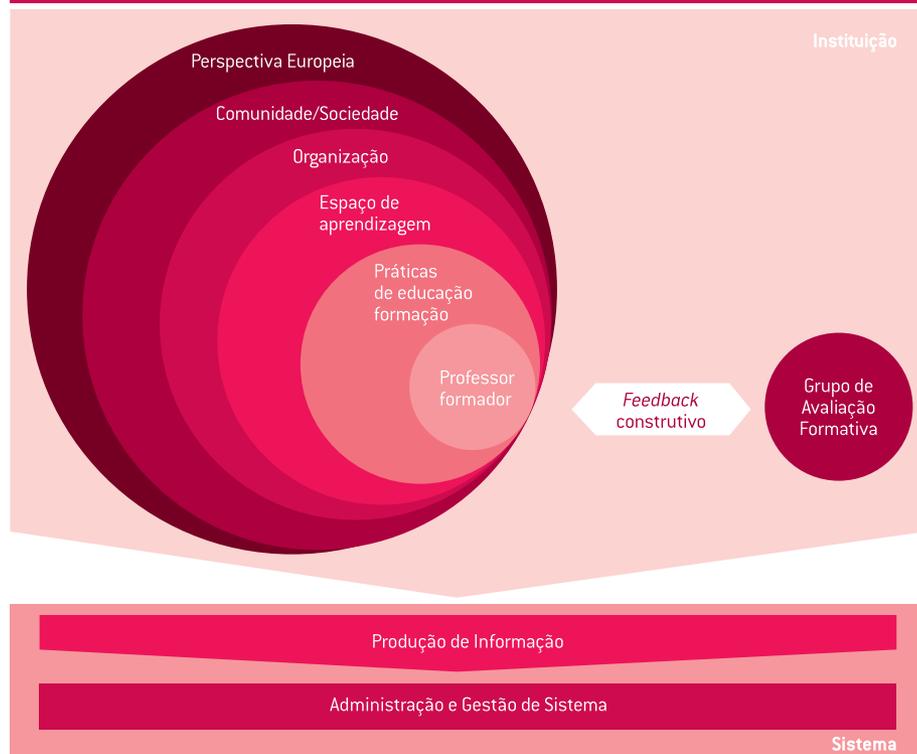
Tendo em conta que o principal objectivo da avaliação é promover o desenvolvimento

profissional, é necessário que diferentes avaliadores, do contexto de trabalho do profissional, participem no processo. De forma complementar, a auto-avaliação permite que os professores/formadores tenham uma perspectiva sobre o seu trabalho.

O grupo de avaliadores formativos pode incluir:

- > o professor/formador que está a ser avaliado;
- > um agente administrativo da escola/centro de formação;
- > dois ou três colegas da escola/centro de formação, se possível do mesmo departamento (dependendo do tipo e do tamanho da organização);
- > um avaliador externo (pode ser um professor/formador de outra organização de Educação-Formação ou de uma empresa; este participante externo garantirá uma visão não enviesada no grupo);

Figura 2 Esquema de funcionamento do Modelo de Avaliação Próxima (TEVAL, 2006)



> um aprendente ou um formando que represente uma turma de um professor/formador.

Os avaliadores formativos devem funcionar como um grupo de apoio: nas reuniões, o professor/formador avaliado apresenta a sua perspectiva acerca do trabalho desenvolvido, oralmente e/ou recorrendo a documentos/materiais (incluindo formato digital e outro). O grupo discutirá o trabalho através da uma crítica construtiva, permitindo que o professor ou formador detecte as suas necessidades e orientando-o a ultrapassar as dificuldades e a melhorar as práticas.

As reuniões de avaliação devem ter lugar no local de trabalho do professor/formador. O grupo deve encontrar-se as vezes necessárias para discutir o trabalho e tomar decisões acerca da sua validade. Nestas sessões de avaliação, o profissional relata o seu desempenho e discute formas de melhor alcançar os objectivos definidos no seu Perfil Profissional Pessoal. Do grupo de avaliação formativa, o professor/formador recebe aconselhamento e acompanhamento para o seu trabalho diário. O grupo deve ponderar as diversas competências de ensino e formação, pelo que o uso de várias fontes de informação acerca do desempenho de um professor permitirá uma avaliação mais precisa e abrangente.

O professor/formador preparará diferentes tipos de dados para apresentar nas sessões de avaliação; a informação escolhida pelo professor/formador deve evidenciar competências do professor/formador durante acontecimentos, situações, iniciativas e dificuldades nas tarefas em que está envolvido. Cada profissional pode escolher que tipo de instrumentos utilizar para dar provas do seu profissionalismo. O conjunto dos instrumentos utilizados constituirá o seu Portefólio de Avaliação Profissional (PEP).

O portefólio será avaliado por comparação com os objectivos propostos no PPP para o pe-

ríodo de avaliação. De forma a obter uma abordagem objectiva às competências profissionais exibidas durante esse período, cada objectivo do PPP deve ser avaliado através análise das evidências que justifiquem a sua concretização, integradas no PEP. Assim que todos os avaliadores tenham formulado uma opinião acerca do portefólio, devem discuti-las e chegar a um consenso acerca do respectivo valor.

Os principais resultados do processo de avaliação serão úteis para a melhoria da qualidade total nas organizações (escolas e entidades formadoras) e nos sistemas de Educação e Formação Profissional. Os resultados permitirão identificar necessidades e evocar mudanças no sentido do aperfeiçoamento. Aqui, o processo individual de avaliação torna-se relevante para o desenvolvimento do grupo profissional e dos sistemas.

Por exemplo, o conhecimento acerca das competências dos professores e formadores no seu contexto de trabalho pode dar informações aos políticos e aos órgãos administrativos acerca de:

- > necessidades na educação inicial deste grupo profissional;
- > necessidades na educação contínua e na formação técnica;
- > a organização dos currículos;
- > o recrutamento de professores e formadores;
- > o clima de ensino e formação da organização;
- > o «verdadeiro» perfil deste grupo profissional;
- > os pontos fortes e as limitações do sistema.

Considerações Finais

Após uma análise das necessidades e potencialidades dos sistemas de avaliação de professores e formadores na Europa, o projecto TEVAL apresenta um modelo de avaliação que

vai para além da avaliação do desempenho dos profissionais.

O modelo de Avaliação Próxima propõe que professores e formadores sejam avaliados pelo seu profissionalismo, ou seja, pela sua capacidade de mobilizar um conjunto de competências-chave de forma a produzir respostas para as situações e os problemas da prática profissional. Na nossa perspectiva, os profissionais precisam comprometer-se com os objectivos de trabalho e, para que isso aconteça, precisam entender-se e ser entendidos como os principais actores e construtores da profissão. Tendo em conta a necessidade de validação do modelo atingido, a próxima etapa do projecto terá como objectivo conduzir um *survey* transnacional com os principais públicos-alvo e beneficiários do modelo, de forma a obter informações acerca da validade deste e sugestões para a sua revisão.

Mais informações e consulta dos produtos do projecto em www.teval.eu.

Referências bibliográficas

- ALLET, M., PERRENOUD, P., PAQUAY, L. ET AL., *A Profissionalização dos Formadores de Professores*, Porto Alegre, Artmed Editora, 2003.
- CAETANO, A., *Os Processos Participativos e Investigativos na Mudança dos Professores e da Escola*, Lisboa, Ministério da Educação, 2003.
- CAMPOS, B., «Novas dimensões do desempenho e formação de professores», in *Discursos*, Série Perspectivas em Educação, n.º 1, 2004.
- CONSELHO EUROPEU DE 2002. «Programa de Trabalho pormenorizado sobre o seguimento dos objectivos dos sistemas de Educação e Formação na Europa» in *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* de 14 de Junho de 2002.
- DAY, C., *Developing Teachers – The challenges of a life long learning*, Londres, Falmer Press, 1999.
- DOMINGO, J., *A Autonomia da Classe Docente*, Porto, Porto Editora, 2003.
- HARRIS, R. ET AL., *Shifting Minds. The changing work roles of vocational education and training practitioners*, Adelaide (Australia), National Centre for Vocational Education Research, 2005.
- LE BOTERF, G., *Développer la compétence des professionnels*, Paris, Editions d'Organisation, 2003.
- LE BOTERF, G., *Construir as Competências Individuais e Colectivas. Resposta a 80 questões*, Porto, Edições ASA, 2005.
- SILVA, A., «Formação Contínua de Professores. Construção de Identidades e Desenvolvimento Profissional», in Moreira, A. E Macedo, F. (orgs.), *Currículo, Práticas Pedagógicas e Identidades*, Porto, Porto Editora, 2002.
- INSTITUTO PARA A QUALIDADE NA FORMAÇÃO, IP, *Guia para a Avaliação da Formação – Metodologias de Formação – o ciclo formativo*, Lisboa, Instituto para a Qualidade na Formação, IP, 2006.
- CARDIM, J., *Do Ensino Industrial à Formação Profissional – As políticas públicas de qualificação em Portugal*, ISCS-UTL, 2005
- TEVAL, *Evaluation systems for teaching and training competences in Europe*. Transnational Report. 2006 Disponível em www.teval.eu.

Como desenvolver uma cultura de formação nas empresas?



O Dr. Eugénio Rosa foi director das Relações Colectivas do Trabalho do distrito de Lisboa em 1974 e em 1975, enquanto ministro o Capitão Costa Martins, foi também director executivo do Instituto Bento de Jesus Caraça, ligado à CGTP e deputado do Partido Comunista Português na actual legislatura apenas durante os debates dos orçamentos do Estado.

Actualmente é membro do gabinete de estudos da CGTP-IN e responsável pelo gabinete técnico da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, representando esta confederação sindical nas comissões de acompanhamento do POEDS e do FSE. Participa habitualmente nas discussões em que são abordadas questões ligadas ao trabalho, quer enquanto assessor técnico dos sindicatos quer enquanto economista ligado às questões sindicais e laborais

Formar > Penso que estará de acordo em que haverá poucas situações na realidade portuguesa em que o consenso social seja tão generalizado... refiro-me ao diagnóstico da situação da formação profissional e ao im-

perativo das mudanças necessárias para que ela possa assumir o papel estratégico na qualificação dos Portugueses e das Portuguesas. Estou a pensar quer no Acordo bipartido sobre a formação profissional (Fe-

vereiro de 2006), quer no Acordo de Reforma para a Formação Profissional (Março de 2007), quer ainda no novo Quadro de Referência Estratégico Nacional, QREN-2007-2013.

Eugénio Rosa > Há, de facto, um certo consenso em relação ao diagnóstico sobre a situação da formação profissional e à necessidade de reformas. Podemos é não estar de acordo na definição de algumas das políticas...



As necessidades e os desafios são muito grandes. Continua a existir uma falta de cultura de formação em Portugal. Muitas vezes critica-se que a formação é orientada para a oferta, mas isso só acontece porque não há uma procura consistente por parte das empresas. Como ela não existe, são as entidades formadoras a organizar a oferta, esperando e procurando que ela corresponda às reais necessidades das empresas.

F. > Parece que temos de conseguir cortar o círculo vicioso... Não está de acordo com o facto de se ter desenvolvido muita formação, desligada das reais necessidades das empresas, tem tido um impacto importante no descrédito das suas potencialidades que agora estamos a viver?

E. R. > Parece, de facto, um círculo vicioso. Para o transformar num círculo virtuoso é necessário que os vários actores, intervenientes na formação, desenvolvam a sua actividade com muito mais rigor. O empresário não considera a formação um investimento, mas apenas um custo, por isso não a promove... o trabalhador, por sua vez, se não percebe que o seu esforço pode ser compensado de alguma forma, no seio da empresa, também se questiona porque é que se há-de sacrificar... e muitas vezes é esta a situação que ainda vivemos...

F. > Mas certamente também não tem a visão catastrófica, que muitas vezes vemos espelhada nos vários órgãos de comunicação social, segundo a qual todas as verbas do FSE foram mal aplicadas...

E. R. > Não, efectivamente temos consciência de que o nível de qualificação dos Portugueses aumentou. Mas também é verdade que, se analisarmos os dados disponíveis, po-

demos verificar que apesar de 71% da população empregada ter o ensino básico, quem frequenta maioritariamente a formação são os trabalhadores de escolaridade mais elevada, do nível do ensino secundário e mesmo universitário.

F. > Portanto, voltamos à questão inicial sobre a necessidade da reforma da formação profissional. Apesar do investimento na qualificação dos Portugueses ter constituído uma linha de aposta comum aos diferentes ciclos de políticas públicas, designadamente desde que Portugal tem beneficiado do FSE, sabemos que houve objectivos que nunca foram atingidos.

E. R. > Acho que sim. Mas, para falar verdade, o que podemos dizer é que nem temos a informação necessária para podermos avaliar o verdadeiro impacto da formação que se tem desenvolvido ao longo dos vários Quadros Comunitários de Apoio. Posso falar da minha experiência, nomeadamente no QCA III, nas várias Comissões de Acompanhamento em que tenho participado, designadamente, no âmbito do POEDS e do FSE. Depois de tantos anos de formação co-financiada, não temos dados precisos sobre o número de trabalhadores que terminaram com aproveitamento a formação nem temos dados tratados por área de formação, que era uma informação absolutamente necessária, para já não falar dos resultados a nível da empregabilidade.

Todos nós falamos em grandes números, pode-se dizer que o POEFDS atingiu por ano 250 000 mil activos, mas eu não sei se frequentaram acções de 10 horas, 30 horas ou 1000 horas.

F. > Continua portanto a ser necessário melhorar a informação, definindo com mais

rigor os vários indicadores para que se possa monitorizar o sistema e os seus impactos, centrados sobretudo ao nível dos resultados...

E. R. > Isso parece-nos indispensável para se poder avaliar a situação da formação com muito mais rigor. E é pena entrarmos no QREN sem este problema resolvido... Não temos um sistema de informação sobre a formação e o seu impacto ao nível do emprego e das empresas.

F. > Falando agora do QREN, gostaria que comentasse em que medida as alterações introduzidas em relação aos QCA anteriores podem, de facto, ser um instrumento estratégico para melhorar a nossa competitividade no processo de globalização, em que a qualificação dos Portugueses e das Portuguesas continua a ser uma das palavras-chave?

E. R. > Vou falar sobretudo do PO- Potencial Humano. A primeira conclusão que se pode tirar é que os seus objectivos são seguramente ambiciosos.

Em relação à formação inicial – ter como objectivo o 12.º ano de escolaridade como referencial mínimo, generalizando as ofertas de educação formação de dupla certificação, que facilitem uma inserção qualificada no mundo do trabalho – é um desafio difícil que, embora dificilmente atingível, é mais exequível.

Estou muito mais céptico em relação às metas definidas para a formação dos activos... estamos de acordo com a necessidade imperiosa do aumento de qualificações dos activos e do aumento da sua escolaridade, ou seja, a dupla certificação, mas através das medidas preconizadas não vejo como se possa atingir esta meta tão ambiciosa...



F. > Porquê?

E. R. > Eu tenho a experiência, de um acompanhamento muito próximo, de cursos de Educação e Formação de Adultos realizados no distrito de Braga, cujo objectivo era a certificação profissional e a obtenção do 9.º ano. Dirigiam-se a desempregados, que recebiam uma bolsa de formação. Os cursos eram de 1200 horas, em horário laboral. Verificávamos que, geralmente, os formandos conseguiam obter as competências profissionais mas a obtenção de resultados ao nível das competências escolares era muito mais difícil. Em relação a muitos deles, entre o teste diagnóstico de entrada e a avaliação final as diferenças não eram significativas.

Por isso, nunca nos arriscámos a organizar cursos para o 12.º ano.

Transpondo essa nossa experiência para as metas que agora se propõem... e que tornam o 12.º ano o nível de escolaridade de referência, recorrendo em larga escala ao Sistema de Reconhecimento e Validação de Competências, através dos Centros de Novas Oportunidades, levantam-me algumas inquietações. Se for utilizado de uma forma incorrecta, este processo de reconhecimento de competências pode vir a provocar «estragos» muito grandes no ensino formal e aumentar ainda mais o abandono escolar. Porque para se fazer o 12.º ano no ensino secundário é necessário um grande esforço. Se houver uma forma de obter o

certificado de uma maneira mais fácil, essa informação generaliza-se num instante e o abandono escolar, que já é em Portugal (40%) o mais elevado na UE (15%), tenderá a aumentar ainda mais.

F. > Todos temos consciência de que este Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares e Profissionais só terá prestígio social, reconhecimento no mercado de trabalho, se for credível...

Mas não acha que a sua existência pode ter um impacto positivo na vida dos trabalhadores e motivá-los para uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida?

E. R. > Acho que sim, mas fundamentalmente para as competências profissionais. Tenho mais dúvidas em relação às competências escolares. Reconhecer competências profissionais é mais fácil e mais necessário, porque elas são obtidas através da experiência, do que reconhecer competências escolares para este tipo de público-alvo que normalmente não as obtém da mesma forma e muitas vezes até as esquece porque não as utiliza. Pela leitura do QREN pode-se inferir que se pretende resolver por essa via o problema da baixa escolaridade de uma massa enorme de trabalhadores e temo, como já referi há pouco, que possamos entrar num certo facilitismo e mesmo branqueamento do baixo nível de escolaridade, o que só contribuiria para desacreditar ainda mais a educação formal.

F. > Só podem entrar no sistema jovens com mais de 18 anos e com três anos de experiência profissional...

E. R. > As pessoas podem começar a preferir a via mais fácil. Se um indivíduo conseguir

dessa forma o diploma do 12.º ano de uma maneira mais fácil e rápida, pode pensar que não vale a pena o esforço de estar na escola uma série de anos para o obter...

Ora, nós entendemos que a sociedade portuguesa precisa que a mudança aconteça efectivamente e não apenas no papel, não somente nas estatísticas. Os certificados emitidos por este sistema têm que corresponder a um aumento efectivo do nível de escolaridade e das competências profissionais para, como referiu, serem reconhecidos e prestigiados socialmente. O grande problema em Portugal é que nas empresas temos qualifi-

cações de «banda estreita». O trabalhador sabe desempenhar muito bem as tarefas que geralmente realiza na empresa mas depois, como tem uma baixa escolaridade, enfrenta muitas dificuldades em se adaptar a novas funções e obter novas aprendizagens porque lhe faltam competências cognitivas que lhe dariam essas capacidades tão necessárias. Mas tudo isto são processos de mudança, que não são fáceis nem rápidos.

Paralelamente, volto a frisar, a nível das empresas é necessário que se crie e desenvolva uma «cultura de formação» que referi no início. O aumento de qualificação dos tra-

balhadores e o esforço a que isso corresponde tem que ser premiado ao nível do desenvolvimento da carreira.

O que nós vemos no terreno é que isto não acontece... eu acho que esta situação é o «núcleo duro» que tem de ser enfrentado para mudar a situação em Portugal. E isto porque o problema do baixo nível de escolaridade e de qualificação não se restringe apenas aos trabalhadores. Ele é ainda mais grave do lado dos empresários. De acordo com um estudo mandado fazer pelo MTSS, o nível médio de escolaridade dos empresários que surgiram na década 1990-2000 era apenas de 7,7 anos de escolaridade. É evidente que empresários com este nível de escolaridade dificilmente compreenderão a importância da formação para aumentar a produtividade e a competitividade e também não estão preparados para enfrentar uma concorrência cada vez mais global. E não vejo soluções para estas questões a nível quer do QREN quer do Acordo sobre a Reforma da Formação Profissional assinado pelo Governo, pela UGT e pelas confederações patronais, mas não pela CGTP precisamente pelo facto de o Governo não ter aceite um conjunto de medidas concretas que apresentou e que visavam precisamente criar condições para que essa mudança, tão necessária, se verificasse.

F. > Pode considerar que não estão suficientemente salvaguardadas, mas no entanto estão expressas...

E. R. > Basta analisarmos a situação do direito individual a 35 horas de formação anuais constantes do próprio Código de Trabalho. Sabemos que apenas algumas das grandes empresas cumprem a lei. Também verificamos que existem situações em que se simulam acções de formação e se obrigam os



trabalhadores a assinar «falsas» folhas de presença, jogando com a precaridade do emprego.

Mas também podemos falar que actualmente a lei obriga a que os trabalhadores participem na elaboração dos planos de formação anuais, ora contam-se pelos dedos as empresas que têm essa prática. Apenas as de maior dimensão, e muitas vezes só quando são pressionadas... porque os próprios representantes dos trabalhadores são impedidos de terem uma participação activa na construção dos planos de formação.

Perante estas situações podemos perguntar: quantas empresas é que já foram penalizadas pelo não cumprimento da lei? Nenhuma. O próprio governo acaba por incentivar, objectivamente, o incumprimento da lei. Basta recordar o que tem acontecido com o relatório anual de formação que todas as empresas são obrigadas a apresentar até 31 de Março de cada ano, de acordo com o art.º 170.º da Lei 35/2004, mas que nunca apresentaram porque o MTSS as tem isentado dessa obrigação.

F. > Falando agora de uma das inovações desta reforma, a criação de um Catálogo Nacional de Qualificações que permita «produzir competências críticas para a competitividade e modernização da economia»...

E. R. > Pensamos que esse catálogo, bem utilizado, pode ter um papel importante. Porque até agora não havia qualquer articulação entre a entidade que financiava a formação e as entidades que produziam os estudos para o levantamento de perfis profissionais, nomeadamente o IQF ou o próprio Sistema Nacional de Certificação, e as entidades que realizam formação. Na análise das candidaturas nada disto era cruzado, e daí a inconsistência de muitos programas de for-

mação, muitas vezes completamente desajustados das necessidades das empresas.

F. > Portanto, ter um Catálogo que integre o conjunto de perfis profissionais, referenciais de formação e critérios para o reconhecimento de competências pela via da experiência pode ser um instrumento importante para a melhoria da qualidade da formação e a operacionalização de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida?

E. R. > Mas volto a dizer... tudo isso só fará sentido se conseguirmos mobilizar as empresas e os trabalhadores. No processo de reconhecimento de competências pela via da experiência os trabalhadores continuarão a fazer a mesma pergunta que fazem em relação à formação: «O que é que eu ganho com isso?» Além disso, este catálogo devia ser feito com a participação das empresas e dos trabalhadores, ou seja, de baixo para cima, para poder responder de uma forma adequada às necessidades reais das empresas e dos trabalhadores, e não com base em trabalho apenas de técnicos, muitas vezes desligados da realidade, como resultará do que consta do Acordo sobre a Reforma da Formação Profissional assinado sem a participação da CGTP.

F. > Mas não lhe parece que os trabalhadores também estão cada vez mais conscientes que têm que ser responsáveis pelo seu próprio projecto de desenvolvimento de competências porque só assim aumentarão a sua empregabilidade?

E. R. > Isso pode acontecer para os trabalhadores mais qualificados, que já falámos no início, os mesmos que maioritariamente

têm sido beneficiados no acesso à formação. Mas muitos não pensam assim, e são esses trabalhadores que temos que atingir se quisermos provocar mudanças efectivas e significativas nas empresas e no nosso tecido produtivo.

Penso que este é o grande desafio que deveria ser transformado numa verdadeira causa nacional, e não só deste ou daquele governo, deste ou daquele partido. Mas para que isso possa acontecer são necessárias medidas concretas e não apenas declarações ou acordos que, como a experiência mostrou, não são depois cumpridos.

Para terminar vou apenas referir duas das várias medidas concretas que a CGTP apresentou mas que não foram aceites pelo Governo. A primeira tinha como objectivo o cumprimento do que a lei estabelece em relação ao direito à formação dos trabalhadores. E essa medida passava pelo reforço de fiscalização da IGT, o que pressupunha o preenchimento do seu quadro de pessoal de inspectores (mais de metade do quadro continua por preencher e o número de inspectores existentes – cerca de apenas 252 para todo o País – é manifestamente insuficiente). A segunda medida era a existência em todos os centros de emprego de consultores de formação que apoiassem as micro e pequenas empresas, e também os trabalhadores, a elaborarem os seus planos de formação e depois a executá-los. E isto porque a maioria destas empresas não tem tais competências. E mesmo estas medidas o Governo recusou, o que mostra que existe uma grande diferença entre as palavras e a prática. Temo que o Acordo assinado pelo Governo, pelos patrões e pela UGT tenha os mesmos resultados dos outros acordos assinados no passado: incumprimento e resultados reduzidos, para não dizer mesmo nulos. Estamos aqui para ver.

Inovar nas estratégias formativas



Aposta na qualidade

De um modo geral, nos Centros de Formação Profissional os formandos passaram por várias realidades: a realidade do insucesso escolar, o abandono escolar precoce, o absentismo, a falta de motivação para o estudo, e o CFP Chaves não é excepção. Assim, o director do CFP explicou-nos que promover um melhor ajustamento entre as práticas pedagógicas e as particularidades dos formandos, de forma a motivá-los para a aprendizagem, tem sido uma preocupação constante de toda a equipa. É necessário encontrar uma nova abordagem integradora da formação: um projecto interdisciplinar. Para fazer face a esta realidade e segundo o director, foram identificadas duas áreas onde seria possível melhorar a actividade desenvolvida: a avaliação efectuada nos domínios e as estratégias pedagógicas utilizadas. Nesse contexto, promoveu reuniões com as equipas formativas para explicar em que consistia este projecto e como poderia ser desenvolvido.

Ao nível das estratégias pedagógicas foram apresentados nessas reuniões o *Modelo de Diferenciação Pedagógica*, a *Pedagogia de Projecto* e o uso de *Técnicas de Aprendizagem*

Cooperativa. Para que os formadores tivessem conhecimento específico acerca destas matérias, foi-lhes aconselhada a leitura de livros e investigação numa lógica de *Autoformação* e de *Aprendizagem ao Longo da Vida*.

Ao nível da avaliação, a aposta centrou-se no uso do teste de duas fases e no uso de portefólios. Os formadores do Sistema de Aprendizagem, em reunião de equipa de formadores, foram informados da existência

destes elementos de avaliação e das vantagens que poderiam trazer no âmbito do trabalho desenvolvido. A sua possível utilização foi discutida com os formadores a fim de avaliar as respectivas opiniões, dúvidas e sugestões.

Questionado sobre o balanço que faz dos resultados já alcançados com esta experiência, o director do CFP referiu: «Passou um ano desde que introduzimos estas alterações no âmbito da formação ministrada e consi-



deramos os resultados até agora obtidos muito positivos. Houve formadores que aderiram logo a estas iniciativas e por isso foi possível obter resultados que nos permitem fazer esta avaliação. Outros formadores estão agora a iniciar a caminhada, motivados pelos resultados obtidos, sobretudo por colegas da mesma área (domínio). Penso que ninguém melhor do que eles poderá responder-vos sobre o que mudou na sua formação e os resultados que obtiveram. O mérito também é deles.»

Seguindo a sugestão do director do CFP, a *Formar* foi falar com os formadores e recolher testemunhos de alguns dos formandos para perceber como é que tudo isto está a funcionar no terreno...

Novas estratégias pedagógicas Módulo Zero

Formar > No âmbito da estratégia pedagógica utilizada quais os aspectos que consideramos de destacar?

João Brilha¹ > Como uma tentativa de integrar na formação jovens oriundos de uma turma do PIEEF (Programa Integrado de Educação e Formação) iniciámos a formação com a introdução do Módulo Zero, orientando-os para um novo sistema de regras de saber-estar num novo espaço, o espaço da formação profissional.

O Módulo Zero parece-me ter sido um dos elementos decisivos ao nível da integração e adesão dos formandos ao projecto de formação que lhes foi proposto.

F. > Em que consiste o Módulo Zero?

J. B. > Trata-se de um módulo projectado por três pessoas, eu, a Dra. Ana Borges (COP e coordenadora do Núcleo de Avaliação e Cer-

¹ COP, em estágio profissional.

Com a consciência de que a formação profissional é um instrumento central no combate ao défice de qualificações existente no nosso País, o Centro de Formação Profissional de Chaves tem vindo a desenvolver novas dinâmicas, quer ao nível pedagógico quer ao nível da avaliação, que visam facilitar a aprendizagem dos formandos

A Revista FORMAR teve conhecimento desta experiência e foi falar com o director do Centro, Eng.º Nuno Rodrigues, e com a equipa formativa para saber em que consiste este projecto e como funciona

tificação) e a Dra. Maria João Lino (coordenadora do Sistema de Aprendizagem em Alternância). Este módulo é composto por um conjunto de actividades/dinâmicas, com duração de dois dias, e foi planeado com o objectivo de integrar e motivar os novos formandos para a formação.

A título experimental, este Módulo foi desenvolvido para uma turma específica – Curso de Operadores de Electricidade de Edificações, nível 2.

No primeiro dia, na parte da manhã, organizámos um conjunto de dinâmicas de grupo para promover o auto e hetero-conhecimento, e o período da tarde foi dedicado à análise dos direitos e dos deveres, bem como aos aspectos do regulamento do formando considerados mais pertinentes neste contexto. Esta abordagem é muito pertinente porque,

quando chegam ao centro, os formandos deparam-se com um conjunto de expectativas ao nível do saber-estar às quais têm que se adaptar e na generalidade revelam alguma dificuldade em fazê-lo.

Na manhã do segundo dia, o formador de prática simulada, Luís Miguel Pereira, apresentou-se ao grupo e procurou estimular nas diferentes actividades uma relação de confiança formal entre formador e formandos. Teve oportunidade de discutir com os formandos as saídas profissionais que teriam no final da formação e responder a algumas dúvidas sobre a profissão. Foi dinamizada uma actividade que ajudava os formandos a reflectirem sobre a necessidade de seguir instruções de segurança na secção de Electricidade. Posteriormente realizou-se uma visita à referida secção. À tarde foram convidados

Sobre o Módulo Zero:

«Foi bom para conhecer os colegas. Também ficámos a compreender as regras do centro. Gostei de ouvir o testemunho de um rapaz que esteve a tirar um curso de Electricidade aqui no centro porque ele disse que era para desistir mas conseguiu ficar até ao fim. Esta experiência foi encorajadora para mim e ajudou-me a conhecer melhor o curso.» **Tiago Rodrigues – Formando do Curso Operador de Electricidade de Edificações**



dois formandos finalistas do curso de Electricidade de Edificações, nível 3, para relatarm as suas experiências enquanto formandos. No final fez-se um balanço das actividades desenvolvidas.

F. > Quais os critérios que levaram à escolha desta turma em particular?

J. B. > Este grupo de formandos caracterizava-se por, como já referi, serem na sua maioria provenientes de uma turma PIEEF, com características pessoais e de aprendizagens muito específicas, nomeadamente ao nível da motivação. As entrevistas de selecção de candidatos que foram realizadas para este curso permitiram-nos perceber alguns aspectos que precisávamos de ter em conta aquando da planificação deste módulo. Assim, apostámos no saber-estar e na motivação dos formandos para a formação profissional.

F. > Qual o balanço que faz desta etapa do processo?

J. B. > Notamos que estes formandos conseguiram aceitar e perceber as regras de forma mais rápida que outros grupos de formandos com características semelhantes. A relação dos formandos com o formador de prática simulada, construída a partir do Módulo Zero, tem-se revelado de extrema relevância na motivação destes jovens em relação à formação.

Ficámos a conhecer melhor os formandos e isso ajudou-nos a reflectir sobre a formação que iria ser ministrada. A equipa de formadores foi informada sobre as características deste grupo, os seus pontos fortes e os aspectos a melhorar. A partir dessas informações surgiu uma série de propostas que visavam enriquecer a formação, dotá-la de uma maior qualidade. Quero com isto dizer que não foram só os formandos que bene-

ficiaram deste programa, todos nós, equipa formativa, aprendemos muito com eles, ajudaram-nos a repensar a formação e a desenvolver-nos profissionalmente.

F. > Referiu que a equipa formativa avançou com algumas propostas. Pode explicitar?

J. B. > Percebemos que o que cativava mais estes jovens era a formação prática, por isso seria por aí que devíamos que começar, teríamos de encontrar um projecto prático que conseguisse associar-se aos domínios mais teóricos. O ideal seria que ele fosse suficientemente ecléctico ao ponto de abranger a maioria, se não todos os domínios da formação, quer da área científico-tecnológica, quer da área sociocultural.

Por outro lado, pretendíamos que a avaliação deixasse de ser centrada nos conhecimentos memorizados para ser uma avaliação das competências demonstradas pelo formando, uma avaliação qualitativa. Por exemplo, no domínio de Higiene e Segurança no Trabalho, é importante que o formando saiba quais são as regras de segurança mas o que o formador realmente pretende é que este as aplique. A avaliação, de cariz formativo, deve centrar-se na aplicação do conhecimento para que o formando compreenda o que se espera dele – a aplicação do conhecimento.

Foi então proposto um projecto que consistia na simulação de electrificação de um edifício. Os formandos seriam organizados em grupos de trabalho de 2/3 elementos os quais, numa lógica cooperativa, seriam responsáveis pela electrificação de um placar de madeira correspondente a um apartamento T1. A avaliação tem em conta os pressupostos que referi e penso que neste momento o projecto tem pernas para andar. A fim de promover a interdisciplinaridade procurámos envolver também o curso de

Carpintaria: tinham de fornecer os painéis de madeira para posterior electrificação.

F. > Embora este projecto ainda esteja numa fase inicial é já possível visualizar alguns resultados?

J. B. > O projecto está agora a começar a ser operacionalizado, de modo que ainda não podemos apresentar resultados concretos mas os formandos estão entusiasmados com o novo desafio e «estão ganhos para a formação». É, para nós, gratificante registar que os formandos encaram o projecto com grande responsabilidade e entusiasmo, embora, e porque se trata de uma experiência nova, surjam alguns receios que logo tentamos dissipar.

No imediato, os resultados mais concretos têm-se revelado, sobretudo e curiosamente, ao nível da equipa formativa. Repare, temos neste momento os 11 formadores deste curso, que corresponde à totalidade dos domínios, diligenciados para a construção e aplicação deste projecto. Os formadores têm referido que nunca tinham feito nada assim e o seu entusiasmo é visível porque deixaram de estar isolados na sala de forma-

ção e interagem com os colegas, trocam ideias, percebem o sentido do domínio que leccionam para o exercício de funções, neste caso de um operador de Electricidade de Edificações. Esta interdisciplinaridade é muito importante para que a formação faça mais sentido para os formandos, pois compreenderão a formação de forma holística e não de forma espartilhada.

Apesar de ser lógico para o formando a utilidade do domínio da formação de prática simulada, notamos que a maioria dos formandos tem dificuldade em compreender a importância dos restantes domínios, sobretudo o do âmbito da área sociocultural. Esta interdisciplinaridade promovida por meio deste projecto visa promover uma compreensão por parte do formando de uma lógica integrada de toda a formação ministrada e assim incrementar a motivação do formando.

F. > Percebe-se que todas estas actividades requerem muita capacidade de organização de toda a equipa, é assim?

J. B. > Sim, sem dúvida! Tudo isto é planeado nas reuniões de acompanhamento mês a

mês, onde fazemos um balanço do nosso desempenho e dos resultados obtidos, lançamos propostas e ajustamos os pormenores. Procuramos uniformizar práticas pedagógicas a fim de potencializar as competências dos formandos.

Mais recentemente, em virtude do levantamento de necessidades efectuado nestas reuniões, não só deste mas também de outros cursos, estamos a investir no acompanhamento de formandos ao nível psicopedagógico. Tenho reuniões regulares, uma vez por semana, com esta turma específica, as quais denominamos Reunião de Turma. Nestas reuniões conversamos sobre os problemas que existem na turma, trabalhamos na resolução de problemas, métodos de estudo, etc.

Naturalmente que todo este trabalho envolve muito esforço e disponibilidade da parte de toda a equipa e, por vezes, temos que nos deparar com o desânimo e com algumas desilusões, mas até mesmo aqueles formadores que estavam mais descrentes em relação às capacidades dos formandos estão a acreditar neles e isso é muito gratificante para todos.





Cidade Empresarial

F. > Conte-nos como surgiu a ideia de organizar as sessões de formação prática em contexto de formação numa cidade empresarial?

Elisabete Serapicos² > Considero que devemos despertar a curiosidade do formando apresentando-lhe a matéria de modo atraente, proporcionando-lhe momentos de experiência necessários para o exercício e aplicação das suas capacidades, abordando a realidade e solucionando os problemas na prática. Quero com isto dizer que é necessário tornar agradável o acto de compreender, descobrir, construir e reconstruir o conhecimento, para que se mantenha ao longo do tempo e valorize a curiosidade, a autonomia

e a atenção permanente. Ensinando o formando a comunicar, pesquisar, ter raciocínio lógico, ser independente e autónomo. Complementarmente devemos fazer incidir a avaliação sobre tarefas complexas e ligadas ao quotidiano.

Foi nesta perspectiva que decidi, com os formandos, criar um nicho de empresas dentro da sessão formativa ao qual chamamos «cidade empresarial em contexto de formação».

F. > Em que consiste essa cidade empresarial?

E. S. > Os formandos foram divididos em grupos que correspondem a empresas. Cada

empresa necessita dos serviços das outras, de modo que temos uma «cidade empresarial» virtual onde se compram e vendem serviços. Para proporcionar aos formandos pistas para desenvolverem esta ideia, evámo-los a visitar o Centro de Formalidades de Empresas no Porto, onde se inteiraram das formalidades para a criação da própria empresa. Na formação prática aplicaram os conhecimentos que adquiriram na visita e criaram as suas próprias empresas.

As tarefas que foram posteriormente realizadas, na formação, incidiram na criação da correspondência comercial, no atendimento ao público, no recrutamento dos quadros da empresa, no tratamento da gestão comercial (catálogos de produtos, plano de marketing, cartões de visita e toda a documentação necessária para se regerem no mundo empresarial) e neste momento estamos a elaborar a contabilidade das empresas.

F. > Quais são os maiores desafios na implementação desta nova prática pedagógica?

E. S. > O desafio que considero mais importante é assegurar toda esta eficácia em termos cooperativos e não em meros grupos de trabalho. A aprendizagem cooperativa ou colaborativa exige observar o grupo de forma a que exista uma liderança repartida, aquisição de competências sociais, grupos heterogéneos, interdependência positiva, ganhos individuais e, essencialmente, avaliar a eficácia dos resultados e o seu funcionamento, uma responsabilidade partilhada onde o formador observa e intervém.

Sobre a «Cidade Empresarial»:

«Este projecto prepara-nos melhor para o mundo profissional porque aprendemos todos os passos de montagem de uma empresa e a sua administração. Há uma competição saudável entre todos na turma e isso também nos ajudará a integrar no mundo do trabalho. Aprendemos com mais facilidade e retemos melhor a informação porque praticamos.» **Nelson Fernandes dos Reis** – Formando do Curso Técnico-Administrativo

²Formadora do Domínio de Formação Prática em Contexto de Formação, do curso Técnico Administrativo – 2.º ano

Sobre o teste de duas fases:

«O teste de duas fases é muito bom. Tem a vantagem de me permitir recuperar as notas porque o formador diz onde errei no teste e assim estudo mais a matéria que ainda não sei. Ajuda-me a perceber os pontos em que estou mais forte e os mais fracos. Os comentários que o formador faz orientam-me o estudo e os reforços motivam-me.»

Amanda da Silva – Formanda do Curso Técnico-Administrativo

Novas formas de avaliação

Teste de duas fases

Formar > Expliquem-nos em que consiste o teste de duas fases?

Carla Feliz e Célia Borges³ > O teste de duas fases é realizado em duas etapas. A primeira é um simples questionário sobre a matéria a avaliar, incidindo em questões abertas. O formador corrige o teste e coloca comentários, dando pistas para que o formando se sinta aceite e valorizado, permitindo que o formando corrija os seus próprios erros – um dizer avaliativo; poderá utilizar uma classificação holística. Obviamente todo este processo deve ser individualizado. Inicia-se assim a segunda etapa, na qual o formando volta a elaborar o mesmo teste tendo em conta as pistas que o formador lhe deu.

A classificação final deve ser «negociada» com os formandos podendo ser, a título exemplificativo, 80% para a primeira fase e 20% para a segunda fase.

Na avaliação final têm-se em conta a motivação do formando, os objectivos alcançados e a orientação precisa dos conteúdos (sebenta, manuais, caderno diário, suporte digital, etc.)

F. > Sentem diferenças em relação ao método anterior?

C. F e C. B. > Sim. Por um lado, com este método o formando sente-se mais aceite e va-

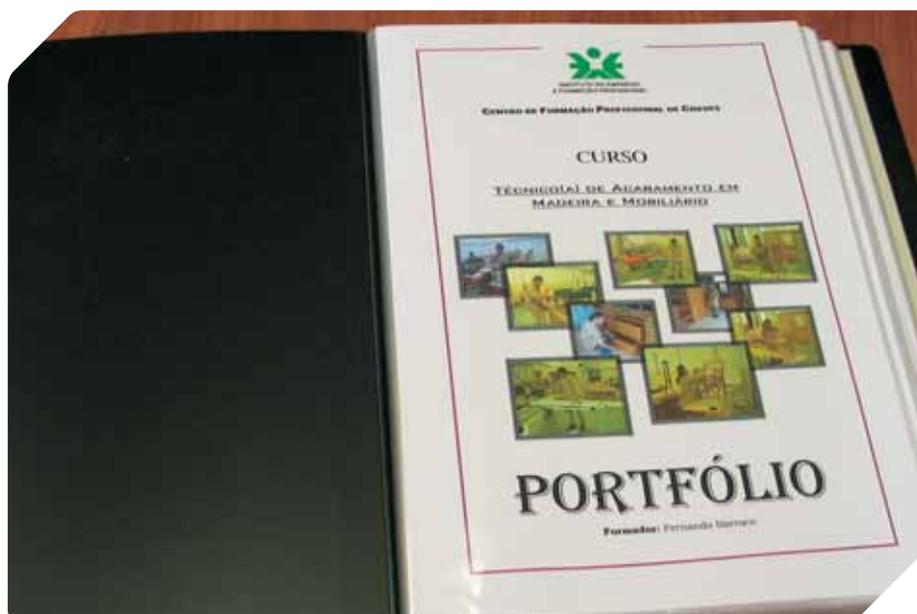
lorizado e favorece uma maior aproximação formador/formando. O formando toma consciência das suas dificuldades aprendendo com o erro, reflectindo, encontrando soluções. Por outro lado, o formador tem a consciência individualizada das dificuldades de aprendizagem do formando, podendo assim adaptar a sua formação, deixando esta de ser estandardizada, encontrando estratégias diferenciadas para superar as dificuldades. A aplicação desta metodologia evita os chamados «espaços em branco» nos testes, tendo em conta que o formando, com a ajuda das dicas do formador, tenta responder a todas as perguntas ou questões e evita deixar algumas sem resposta. Assim, o processo de aprendizagem e avaliação torna-se mais eficaz porque conseguimos avaliar de uma forma mais personalizada.

O portefólio

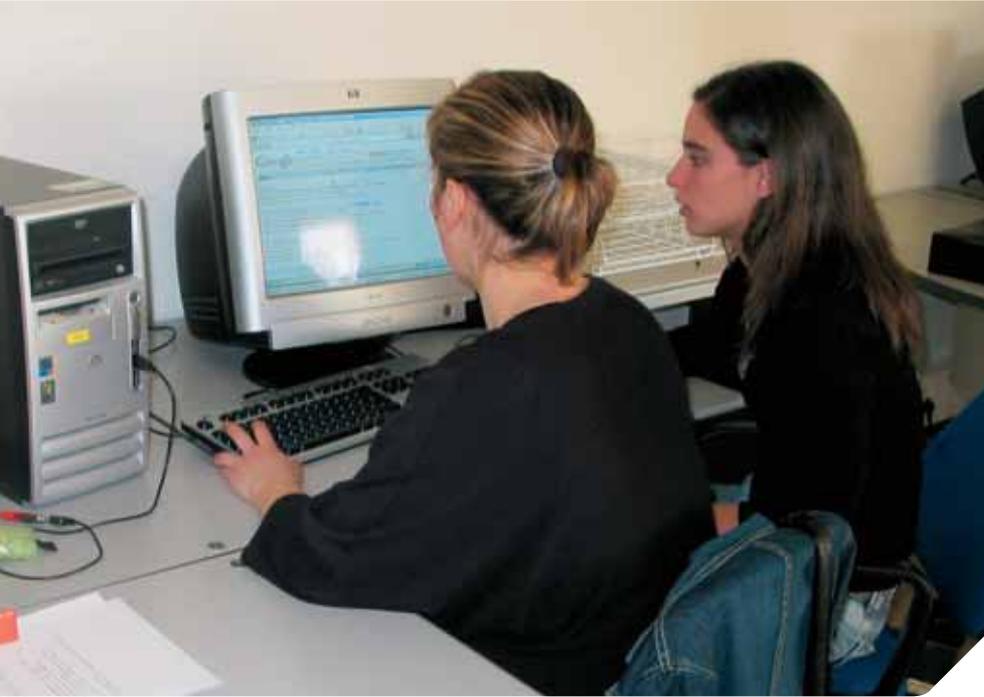
Formar > Como surgiu a ideia de utilizar o Portefólio como forma de avaliação?

Fernando Barroco⁴ > Como profissional de formação de jovens, procurei sempre estar à altura das necessidades e desafios por eles colocados. Assim, e achando que a forma de avaliação até à data implementada não era a mais adequada para este tipo de domínio (formação prática), interagindo com o Dr. João Brilha, conselheiro de Orientação Profissional a realizar estágio profissional nesta casa, e com a Dra. Maria João Lino, coordenadora do Sistema de Aprendizagem no nosso centro, investiguei, informei-me, tentando encontrar novos instrumentos de avaliação que valorizassem a interacção entre formador e formandos. Seleccionei o portefólio porque considero ser um instrumento de avaliação que permite ao próprio formando valorizar a reflexão sobre o processo de formação,

⁴ Formador de Prática Simulada do curso de Técnicos de Acabamento de Madeira e mobiliário.



³ Formadoras do CFP.



bem como a complexidade do saber pessoal; permite a utilização de uma metodologia diferenciada, sendo um instrumento personalizado de cada formando; pode ainda ser utilizado como passaporte para a entrada no mercado de trabalho.

F. > Como é que os formandos organizam o portefólio?

F. B. > O portefólio contém um índice com vários itens: a «Introdução», onde se explica o que é o portefólio; «O Nosso Centro», onde se refere a localização geográfica do Centro de Formação Profissional de Chaves e as respectivas áreas de formação; os «Formandos», que é formado por uma listagem de nomes dos formandos desse curso; «Competências a Desenvolver», que é sobre «Técnicas de Acabamento de Mobiliário de Madeira»; «Critérios de Avaliação do Portefólio» e «Anexos», onde estão as fichas de exercícios propostos aos formandos e onde elaborei uma parte destinada a relatar os re-

sultados do desempenho dos formandos nessa actividade e um espaço onde o formando se auto-avalia e refere o que aprendeu com essa actividade.

F. > Foi fácil a sua implementação junto dos formandos?

F. B. > Tendo em conta o já referido, não encontrei quaisquer constrangimentos ou entraves à sua implementação como instrumento de avaliação dos formandos com quem trabalho. Começaram por atender às minhas explicações e às razões que lhes tentei transmitir sobre a necessidade da elaboração de um portefólio e a importância do mesmo para a construção de uma auto-crítica e uma auto-avaliação das suas tarefas e dos seus saberes. Mostraram muita

receptividade, ficando mesmo empolgados com a ideia de eles próprios organizarem o seu instrumento de avaliação.

Este método tem-se apresentado como uma experiência gratificante e enriquecedora, que me permite conhecer a evolução na aprendizagem dos meus formandos pois torna possível verificar todo o seu percurso ao longo da formação neste domínio, possibilitando identificar os conteúdos por eles apreendidos e aqueles em que sentiram mais dificuldades.

F. > Quais os aspectos mais importantes que destaca na utilização deste instrumento.

F. B. > Penso que para além de útil ao formador o portefólio é, para os formandos, a base de uma consciencialização da necessidade de serem mais organizados e responsáveis. À medida que vão colocando a documentação no portefólio vão tendo a percepção do processo de aprendizagem. Realizam o seu processo de reflexão pessoal a partir da concretização das experiências incluídas no portefólio.

A utilização do portefólio pode dispensar a ansiedade característica de uma avaliação pontual (testes), até porque quando se estuda para um teste o saber esfuma-se, enquanto o que descobrimos por nós próprios fica e não voa, pois o saber obtido através da experiência é real. É inquestionável o seu valor pedagógico. A sua construção permite descrever e documentar diversas capacidades e competências dos formandos. Neste registo do processo de aprendizagem sabe-se o ponto de partida do formando, o que já aprendeu e o que ainda falta aprender.

Sobre o portefólio:

«O portefólio ajuda-nos a mostrar o que fazemos, valoriza-nos. Nos testes aprendemos momentaneamente mas depois esquecemos, com o portefólio isso não acontece porque, como está registado, consolidamos mais a aprendizagem.» **Diogo Alexandre Magalhães**
– Formando de Técnicas de Acabamento de Mobiliário de Madeira

O que notas de diferente no nosso centro em relação às outras escolas?

«Aqui ensinam de modo diferente e compreendem-nos melhor.» **Tiago Rodrigues**
– Formando do curso Operador de Electricidade de Edificações



Wikis

A tecnologia dos Wikis foi inventada pelo

programador Ward Cunningham em 1995, que desenvolveu este conceito ao chefiar uma equipa pluridisciplinar com vista à partilha e edição colaborativa de documentos, possibilitando assim a sua constante actualização bem como a eliminação da duplicação de ficheiros e das suas múltiplas versões.

A palavra «Wiki» vem do havaiano e significa «rápido». Ao contrário de outros programas, que têm uma grande curva de aprendizagem, a concepção dos Wikis tem como base de desenvolvimento a noção de que a simplicidade de uso potencia o número de utilizadores. Esta característica rapidamente fidelizou um elevado número de utilizadores que, com o seu contributo, de uma forma rápida e espontânea, fizeram aumentar exponencialmente a quantidade de informação relevante.

O Wiki mais conhecido é a *Wikipedia*, a maior enciclopédia *on-line*. A *Wikipedia* tem aproximadamente 5 milhões de artigos; em comparação, a *Enciclopédia Britânica* tem apenas 100 mil. Há artigos em mais de 200 línguas, estando a maior parte deles disponíveis para alteração, correcção e actualização *on-line*. A fiabilidade dos conteúdos é garantida com a colaboração de milhares de voluntários, que não só criam conteúdos como monitorizam a criação de novos artigos e a alteração dos já existentes.

O conceito de *software* social baseia-se na utilização de ferramentas *on-line* que possibilitam uma aprendizagem partilhada mas mantendo o controlo individual sobre o tempo, espaço, actividades, identidade e relacionamento. Regra geral, as tecnologias que servem de suporte a este tipo de instrumentos não foram desenvolvidas de raiz para fins educacionais, mas foram utilizadas e adaptadas consoante as necessidades.

Os Wikis, bem como os *Blogs*, os *Podcasts* e os *Bookmarks* sociais, entre outros, são exemplos de utilização de ferramentas cujo objectivo é a disponibilização e partilha, com maior ou menor possibilidade de colaboração de conteúdos

Ao contrário do nosso modo de organização conceptual, os Wikis têm uma forma muito particular de organizar a informação. Uma vez que não existe uma hierarquia pré-definida, neste sistema toda a informação está ao mesmo nível de importância. Os artigos não se organizam em «árvore» mas sim todos ao mesmo nível, podendo ter todo o tipo de conteúdos, texto, imagem, vídeo...

Os Wikis podem ser usados para vários fins:

- Inserir conteúdos em trabalhos de grupo – cada elemento pode adicionar o seu contributo ao trabalho de grupo concebido *on-line*.
- Como ferramenta de trabalho entre elementos com diferentes vínculos profissio-

nais – é uma forma de partilha entre colaboradores internos e externos de uma empresa ou instituição.

- Disponibilizar notícias – forma de manter um grupo com determinadas afinidades actualizado acerca de informação que lhe é pertinente.
- Partilhar documentos especializados –

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



– a possibilidade de limitar o acesso ao *Wiki* permite a partilha de informação confidencial.

- > Criar e manter documentos actualizados – constante actualização de documentos, de matérias que têm um elevado grau de mutabilidade.
- > Construção de FAQ – conjunto de respostas-padrão a questões comuns.
- > Espaços de debates de conferências, seminários e *workshops* – para preparação ou para debater as conclusões resultantes.

Tutorial

O alojamento de um *Wiki* é pago, mas as empresas que vendem este tipo de serviços têm normalmente uma versão base gratuita com o intuito de fidelizar possíveis clientes. Neste tutorial vamos criar um *Wiki* utilizando o *site* PBwiki, que na sua versão gratuita permite apenas 10MB de conteúdos, o que numa fase experimental é suficiente. Para realizar este tutorial basta possuir um computador com ligação à Internet. Todos os *links* necessários estão no capítulo «*links* úteis».

Criar, configurar e editar um Wiki

Neste tutorial vamos criar, configurar as definições principais e colocar conteúdos num *Wiki*. Após o primeiro passo descrito, a criação de um *Wiki*, envia-se um *e-mail* para o endereço indicado. Nesse *e-mail* há um *link* que ao ser clicado abre uma janela do *browser* com o campo para definir a *password* de acesso. Este processo não é descrito por se tratar do procedimento normal de registo em serviços *on-line*.



Criar um Wiki

Definir o nome do *Wiki* e o seu administrador.

- 1 > Aceda ao *site* **pbwiki**.
- 2 > Defina o nome do *Wiki*.
- 3 > Introduza o seu *e-mail* para receber a confirmação de criação do *Wiki* e definir a chave de acesso.
- 4 > Confirme clicando em «Create My Wiki».



Configurar o Wiki

Configurar as definições.

- 1 > A página de entrada por defeito chama-se «FrontPage».
- 2 > O conteúdo da mesma pode ser editado.
- 3 > Clicar no *link* «Settings» para configurar as definições.

As definições principais são configuradas nesta página.

Editor é o tipo de *interface* em que escrevemos os conteúdos.

Skins, a escolha das cores do interface gráfico. *Templates*, utilização de páginas pré-configuradas, opção que aparece na criação de páginas.

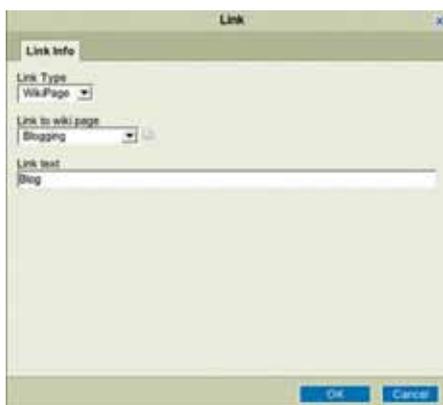


Configurar as definições.

- 1 > Renomear a designação do Wiki, que consta no canto superior esquerdo.
- 2 > Definir o idioma a utilizar.
- 3 > Descrição que aparece na página de entrada; se optar por permitir a qualquer visitante a edição, coloque aqui a «palavra-chave».
- 4 > Valide a alteração clicando em «save».
- 5 > Volte à página inicial clicando em «home».

Interface do editor – só os elementos mais complexos.

- 1 > Nome da página que vai editar.
- 2 > Alternar entre os dois tipos de editor possíveis.
- 3 > *Hyperlinks*, internos e externos.



Criar uma página – trabalho de grupo

Para criar uma página, clique em «New page»»

Criar uma página nova desde o início:

- 1 > Defina o nome da página.
- 2 > Escolha o modelo «Group Project» a partir de *templates* dos existentes, verificando o resultado no campo «Pre-view».
- 3 > Crie a página clicando em «Create new page».



Editar uma página – página inicial

Editar página

- 1 > Clique em «Edit page».

Surge o ecrã.

- 4 > Inserir *Plugin*, organizados por função.



- 5 > *Attach file* – permite disponibilizar ficheiros para *download*.
- 6 > Identifique-se como editor.
- 7 > Valide as alterações clicando em «save».
- 8 > Volte à página inicial clicando em «software-social».



Alterar os campos pré-definidos com o texto pretendido:

- 1 > Edite os campos pré-definidos.
- 2 > Valide as alterações clicando em «Save».

Elementos a ter em conta ao criar um Wiki:

- > Deve ter um objectivo específico, não ser generalista.
- > Não basta criar um Wiki vazio e esperar que surjam contributos, convém criar alguns conteúdos que sirvam de orientação à comunidade.
- > Criar uma primeira estrutura de organização para enquadrar os participantes, posteriormente esta vai sendo alterada em função dos contributos.
- > Deixar bem claro o assunto a que o Wiki diz respeito para que não seja inundado por pedidos de esclarecimentos.
- > Informar de que o único suporte que dará é sobre o funcionamento técnico do Wiki, os conteúdos são da responsabilidade dos editores.
- > Se o Wiki se tornar um sucesso, peça a colaboração dos editores mais frequentes para ajudar a controlar os ataques de spam.

Vantagens:

- > Facilidade de edição e de actualização constante.
- > Colocação gratuita de uma grande diversidade de ficheiros.
- > Possibilita um tipo de colaboração impossível de realizar em contexto presencial.
- > Maior interacção entre os agentes no processo ensino/aprendizagem.

Desvantagens:

- > A facilidade de alteração de conteúdos permite a adulteração e a eliminação de informação relevante e estruturada.
- > O controlo de colaborações impróprias e incorrectas implica um grande investimento de tempo.

Glossário (fonte wikipedia)

- Blogs** ou **WeBlogs** > Página da Internet cujos conteúdos são organizados cronologicamente.
- Browse** > Opção que permite navegar numa directoria para procurar um ficheiro.
- Download** > Transferência de dados de um computador remoto para um computador local.
- Feed** > Lista de actualização de conteúdos de um site ou blog.
- Interface** > Mecanismo de interação homem-computador.
- Link** ou **Hiperlink** > Referência num documento a outro documento.
- On-line** > Estar ligado ou um conteúdo estar disponível na Internet.
- Template** > Modelo pré-configurado que serve como base para colocação de conteúdos.
- Tutorial** > Programas ou textos que ensinam passo a passo como determinada coisa funciona.
- Spam** > Recepção de mensagens não solicitadas.
- Wiki** > Rápido em havaiano, site da Internet com característica de grande facilidade de utilização que permite o desenvolvimento de trabalho colaborativo.

Links úteis

- Servidor gratuito** > <http://pbwiki.com/>
- Servidor gratuito** > <http://www.wetpaint.com/>
- Servidor gratuito** > <http://www.wikispaces.com/>
- Enciclopédia on-line** > <http://wikipedia.org/>
- Como usar Wikis na sala de aula** > <http://saladeaula.wikispaces.com>
- Mestrado/CFE em Multimédia em Educação** > <http://wikimmed.blogs.ca.ua.pt>
- Progamação informática** > <http://wiki.portugal-a-programar.org>
- Movimento Wireless Português** > <http://wireless.com.pt/docs/wiki>
- De uma escola** > <http://mrlindsay.pbwiki.com/>
- O Wiki deste artigo** > <http://softwaresocial.pbwiki.com/>
- O blog deste artigo** > <http://tecnologiasnafarmacao.blogspot.com/>



Malta

Nome Oficial > República de Malta

Nome Comum Local > Repubblika ta' Malta

Sistema Político > República Multipartidária

Entrada na União Europeia > 1 de Maio de 2004

Língua Oficial > Maltês e Inglês

Situação Geográfica > Arquipélago de cinco ilhas situado no centro do mar Mediterrâneo

Superfície Total > 316 km²

População > 400 200 habitantes

Densidade Populacional > 1265 hab./km²

Capital > La Valetta

Fronteiras > Cinco ilhas situadas a 93 km a sul da ilha da Sicília, a sudoeste da Itália, e a 290 km a norte da Líbia, em África

Clima > Moderado

Moeda > Lira

História

Em 1798 Napoleão Bonaparte invadiu Malta, quatro anos depois retirou-se e a ilha ficou sob a protecção dos Ingleses. Em 1814, de acordo com o Tratado de Paris, Malta tornou-se oficialmente parte do império britânico. Este país teve um papel importante e estratégico durante a Segunda Guerra Mundial devido à sua localização geográfica, altura em que foi alvo de ataques frequentes dos Alemães e Italianos. Em 1942, como homenagem à coragem do seu povo, Malta foi condecorada com a medalha «George Cross», presente na bandeira.

Em 1947 Malta tornou-se um arquipélago autónomo mas, em 1956, por proposta do primeiro-ministro de então (*Dominic Mintoff*) e através de referendo, reintegrou o Reino Unido. Esta reunificação não foi aceite pelo Partido Conservador e, assim, em 1962 foi restaurada a independência do país. Em 21 de Setembro de 1964, depois de totalmente independente, Malta aderiu às Nações Unidas.

Embora Malta seja inteiramente independente desde 1964, os serviços britânicos permaneceram no país e mantiveram um controlo total sobre os portos, aeroporto, correios, rádio e televisão. Em 1979 Malta rompeu a aliança com o Reino Unido e os Bri-

tânicos abandonaram a sua base militar, pondo fim a 179 anos de presença na ilha. Malta integrou a 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.

1 > Ensino não Obrigatório Educação Pré-Escolar

> Idade entre 3 a 5 anos

> A maioria das escolas do ensino pré-escolar estão integradas nas escolas do ensino primário.





2 > Ensino Obrigatório

2.1 > Ensino Primário

- > Os programas estão definidos em função de 2 ciclos:
 - 1.º ciclo: 1.º ao 3.º ano
 - 2.º ciclo: 4.º ao 6.º ano
- > Idade: 6 aos 10 anos
- > 6 anos escolares
- > No 1.º ciclo, o currículo incide no reforço das aptidões sociais, literacia e cálculo.

- > No 2.º ciclo, a quantidade de conteúdos programáticos aumenta à medida que os alunos se aproximam do final do ensino primário de modo a prepará-los para o exame de admissão ao ensino secundário.
- > O ensino primário é gratuito, incluindo transportes e livros escolares.

2.2 > Ensino Secundário

O ensino secundário em Malta é ministrado

em três tipos de escolas: Liceu (*Junior Lyceums*), escola secundária de área (*Área Secondary Schools*) e escolas para alunos com fraco aproveitamento (escolas secundárias autónomas). Estas últimas são escolas particulares que, na sua maioria, pertencem à Igreja e integram um número significativo de alunos.

- > Idade: 11 aos 16 anos
- > 5 anos escolares
- > A entrada dos alunos no ensino secundário, seja para o liceu ou para uma escola secundária da área, está sujeita um exame de admissão (*Junior Lyceum Examination*).
- > Caso os alunos não obtenham sucesso no exame integrarão a escola secundária autónoma.
- > Os alunos cujos resultados, no ensino primário, tenham sido considerados muito insatisfatórios são integrados nas escolas para alunos com fraco aproveitamento.

Ensino Secundário de Nível Superior

- > 2 anos escolares
- > Tem como principal objectivo preparar os alunos para integrarem o ensino superior.
- > Estas escolas integram alunos que estejam a preparar o Certificado de Matrícula do





Ensino Secundário (*Matriculation and Secondary Education Certificate MASTEC* – requisito obrigatório no ingresso ao ensino superior).

- > No final, para obtenção do MASTEC os alunos submetem-se a um exame de acordo com as disciplinas que frequentaram.
- > Caso os alunos obtenham aproveitamento ser-lhes-á entregue um Certificado do Ensino Superior (*Secondary Education Certificate – SEC*).

Ensino Secundário Profissional de Nível Superior

Em Malta, o ensino secundário profissional de nível superior é ministrado em nove institutos que desenvolvem cursos em nove áreas profissionais, como é o caso do Colégio de Malta para as Artes, Ciência e Tecnologia.

- > 1/2 anos escolares.
- > Os cursos decorrem em quatro níveis, desde o nível zero [de preparação] ao nível quatro, que corresponde ao diploma nacional (*Higher National Diploma*).

- > O aproveitamento num dos níveis permite o acesso ao nível seguinte.
- > Os alunos poderão transitar para o ensino superior ou concluir o nível secundário de ensino superior por esta via.
- > No final, caso obtenham aproveitamento ser-lhes-á entregue um Certificado do Ensino Superior (*Secondary Education Certificate – SEC*).
- > É nestas escolas que decorrem os cursos de formação profissional, promovidos através de dois programas: Programa de Aprendizado Técnico (*Technician Apprenticeship Scheme – TAS*) e Programa de Formação

Alargado para a Aquisição de Competências (*Extended Skills Training Scheme – ESTS*).

- > Faz parte dos cursos que decorrem através destes dois programas um estágio e posto de trabalho.

3 > Ensino Superior

O ensino superior também é tutelado pelo Ministério da Educação e leccionado em universidades. Contudo, o acesso só é permitido aos alunos que tenham concluído com aproveitamento os exames de acesso ao MASTEC e SEC.

4 > Educação para Adultos

Em Malta existem várias ofertas de escolarização para adultos, tanto no sentido da progressão escolar como na vertente da formação profissional. Fazem parte destas ofertas os cursos básicos de alfabetização, os cursos na área das artes (como teatro, música), bem como os cursos técnicos no domínio das tecnologias de informação. Na maioria das escolas, estes cursos decorrem em período nocturno, no entanto pessoas em situação de desemprego poderão também frequentá-los em horário diurno.

Fontes >

EURYDICE / CEDEFOP / ETF 2003
«Description of the education system in Malta»
INOFOR
«Educação e Formação Profissional nos Países de Europa Central e de Leste»,
Fevereiro de 2002
Embaixada de Malta em Portugal
Sítio Ploteus: <http://Europa.eu.int/ploteus>





Comércio electrónico

Quando se fala de comércio electrónico associa-se normalmente à relação que se estabelece, no espaço virtual, entre as empresas e os consumidores (*Business to consumer-B2C*), mas na verdade existem outros tipos de comércio electrónico como o *Business to business* (B2B) – o comércio entre as empresas – ou o *Business to Administration* (B2A), que se estabelece entre as empresas e a Administração Pública.

De forma sucinta pode dizer-se que o comércio electrónico é uma fórmula de venda à distância (como a venda por correspondência ou por catálogo), aplicada às novas tecnologias, que se desenvolveu graças à Internet. Esclareça-se, no entanto, que embora o grande boom do comércio electrónico se tenha registado com o advento da Internet, a sua existência remonta aos tempos em que o Minitel apareceu em França (um estrondoso sucesso que impediu inicialmente o desenvolvimento da Internet em França) e do America On Line (AOL) nos Estados Unidos. Muitos anos antes de a Internet se ter tornado um instrumento essencial na vida de muitos milhões de pessoas, já aqueles domínios forneciam aos seus utilizadores serviços tão diversos como informação meteorológica, espectáculos ou horários de transportes e vendiam produtos diversi-

A Internet não é só uma fonte de pesquisa quase inesgotável que se tornou um instrumento de trabalho obrigatório para muitos milhões de profissionais. É também uma área de divertimento, troca de ideias e exposição de opiniões (a blogoesfera é uma realidade sociológica que está a transformar o conceito de comunicação). E foi também na Internet que se desenvolveu e prosperou uma nova forma de relações comerciais: o comércio electrónico

ficados como discos ou livros. A grande diferença entre o Minitel ou o AOL e o comércio electrónico, via Internet, reside na gestão da rede. Enquanto nos primeiros existe uma entidade que gere e explora todo o sistema, estabelecendo as regras e punindo os infractores, na Internet são múltiplas as entidades e as regras estão, na maioria dos casos, por estabelecer, sendo mesmo desconhecidas por grande parte dos utilizadores.

No início, as empresas que negociavam na Internet dedicavam-se essencialmente à venda de livros, discos e filmes, tendo sido a Amazon.com uma das que alcançou maior

sucesso. Hoje em dia, porém, é possível comprar quase tudo na Net – desde automóveis a viagens ou de produtos alimentares a vestuário –, fazer reservas em hotéis, comprar bilhetes para espectáculos ou consultar o

Carlos Barbosa de Oliveira
Jornalista



saldo da conta bancária. Pode dizer-se que quase todas as empresas dispõem de um *site* para promoção dos seus produtos e os consumidores dispõem de centros comerciais virtuais onde podem adquirir uma vasta parafarnália de produtos sem grande perda de tempo. A vantagem de não ter que sair de casa para fazer as compras, podendo inclusive comparar preços refastelado no sofá, tem atraído um número crescente de pessoas. No entanto, nem tudo são rosas, pelo que os utilizadores devem precaver-se para evitar eventuais dissabores.

Perigos a Evitar

A empresa que lhe propõe, através da Internet, o envio de flores para um ente querido a residir noutro país é na realidade uma empresa ou trata-se apenas de alguém que utiliza esta oferta de serviços para conhecer os dados que o leitor lhe fornece, nomeadamente o número do seu cartão de crédito? E quando um adolescente responde a um questionário na Internet sobre os seus passatempos favoritos, está a prestar informações para um hipotético estudo ou a fornecer dados a determinadas empresas que posteriormente o irão bombardear com publicidade utilizando como isco promocional a sua vedeta musical ou desportiva? Que pode fazer um consumidor português que encomende um produto qualquer nos Estados Unidos e passados vários meses não o recebe, ou ao recebê-lo verifica ter sido ludibriado? Como confiar num comerciante ou prestador de serviços que se desconhece e pode até nem existir?

Estas são algumas das questões que se colocam aos consumidores com mais acuidade quando mergulham no mundo do comércio electrónico onde, a par de bons negócios, podem deparar com autênticos «contos do vigário». Por um lado, ao fazer compras através da Internet o consumidor

está a fornecer uma série de dados pessoais cuja confidencialidade deve ser assegurada. Por outro, precisa de ter a garantia de que o número do seu cartão de crédito não é interceptado por alguém que o possa utilizar. Se no primeiro caso é difícil ter a garantia de que a empresa fornecedora não irá utilizar os dados para fazer um ficheiro do cliente (que inclusivamente poderá vender a terceiros), no caso dos cartões de crédito foram dados alguns passos positivos que permitem ao consumidor entrar no mundo do comércio virtual com mais segurança. Os principais fornecedores de cartões lançaram um conjunto de medidas e regras que dão ao consumidor mais garantias nas relações comerciais electrónicas e que estão reunidas na norma SET

[*Secure Electronic Transaction*]. Cada entidade participante na transacção verifica e confirma a identidade do estabelecimento e do portador do cartão antes de qualquer troca de informação. Esta operação passa por uma terceira entidade autorizada que, no caso de a transacção ser efectuada através de um cartão de crédito, será autenticado e certificado pela entidade emissora. No momento da transacção, o *software* que cumpre as normas SET de cada entidade interveniente na operação confirma e verifica a identidade do estabelecimento (e do portador do cartão) antes da troca de qualquer informação. Na base desta operação está a criptografia, que permite a transformação das mensagens em código usando para o





efeito uma «chave», ou código secreto, o que garante que a operação se efectue com segurança.

Mas os problemas não se quedam por aqui. Há ainda um grande caminho a percorrer até que o comércio electrónico seja de facto seguro para os consumidores.

À partida é necessário assegurar aos consumidores uma informação completa, clara e verdadeira, similar àquela a que têm direito quando compram no comércio tradicional.

Uma dessas informações diz respeito ao preço, devendo o consumidor ser informado dos encargos adicionais do preço do produto resultantes das despesas de envio, impostos e taxas de câmbio (se o produto for adquirido a uma empresa sediada noutro país). O consumidor também deve certificar-se da identificação do fornecedor ou do responsável pela venda do produto, as condições de devolução ou troca e indicação dos prazos para cada uma destas operações.

Os Mercadores de Sonhos

Que navegar na Internet é um mundo de sonhos digno de fazer inveja a Ulisses, já todos sabemos. O que talvez muitos desconheçam é que neste mar alto do mundo virtual é possível encontrar oportunidades de negócio que não passariam pela cabeça dos nossos navegadores quando demandavam a Índia ou o Brasil e se deparavam com inimagináveis riquezas. A imaginação dos mercadores de sonhos que proliferam na Internet parece não ter limites. Na sua saga de convencer os cibernautas que ser milionário é fácil, «oferecem» fórmulas de trabalho em casa, lotarias e vendas em pirâmide que «garantem» possibilidades de enriquecer sem sair de casa. Os ciberdependentes também encontram uma oportunidade à sua medida: basta-lhes navegar na Internet, ler *e-mails* ou visitar os anúncios do mundo virtual para verem a sua conta bancária engordar. E para os incrédulos, que teimam que «um almoço nunca é de graça», o rol de «testemunhos» que alguns *sites* disponibilizam prometem convencer os mais empedernidos.

Em Portugal, apesar de haver muitos locais na rede onde pode encontrar «*Ofertas de Qualificação Educativas*», nenhum deles consegue competir com os que no estrangeiro oferecem a oportunidade de comprar um título académico. Sem sair de casa nem ter que gastar dinheiro em propinas. É obra!

Aumentar a Ciberconfiança

O comércio electrónico ainda suscita muitas desconfianças num elevadíssimo número de consumidores, que se queixam de falta de segurança, escassa protecção jurídica e pouca fiabilidade nos modos de pagamento. A verdade, porém, é que não se pode dizer que seja menos seguro do que outras modalidades tradicionais de vendas à distância. O que ocorre é que o quadro legisla-

tivo não é dos mais favoráveis aos consumidores, contribuindo para aumentar a desconfiança.

Compete aos operadores (seguindo o espírito que preside à directiva sobre o comércio electrónico, transposta para o direito português pelo Decreto-Lei n.º 7/2004, de 7 de Janeiro) saber transmitir confiança aos consumidores e reduzir o cepticismo face às transacções comerciais *on-line*. Existem, no entanto, outros factores para além dos já enunciados que têm impedido um crescimento mais consistente do comércio electrónico.

Por um lado, a Internet permite a intrusão dos denominados «escroques» na área das transacções comerciais *on-line*. São eles os responsáveis pela maioria das fraudes (vendas em pirâmide, venda de medicamentos sem prescrição médica, material pornográfico, lotarias, etc.) que se conhecem no espaço virtual. Por outro lado, uma maior confiança dos cibernautas não pode ser alcançada sem um controlo efectivo dos *spam* (correio electrónico não solicitado).

Os *spam* são a boa-nova que todas as manhãs, ao abrir a caixa do correio electrónico, nos promete uma vida melhor. Oferecem uma parafernália de serviços e produtos em condições alegadamente vantajosas, mas também pornografia, mensagens religiosas e, escudando-se atrás de «boas causas», conseguem obter os nossos dados pessoais como o número de cartão de crédito ou do Bilhete de Identidade. Sem veleidades de traduzir o seu nome de baptismo anglo-saxónico (*spam*), diríamos que são a nova praga do correio electrónico que diariamente nos faz perder cada vez mais tempo e paciência.

Segundo um estudo realizado pela associação norte-americana Pew Internet and American Life Project, 53% dos internautas daquele país passam diariamente cinco minutos ou mais a apagar *e-mails* indesejáveis.

Um outro estudo, da União Europeia, conclui que metade dos *e-mails* enviados em todo o Mundo no ano passado eram *spams*, mas estimativas avançadas pela Jupiter Research prevêem que esse número suba para cerca de 80%.

Para o comissário europeu das empresas, este é o mais grave problema associado à expansão da Internet. Com efeito, calcula-se que as empresas perdem anualmente cerca de 2,5 milhões de euros na União Europeia e 9 milhões de dólares nos EUA só na eliminação deste lixo comunicacional. Ainda em 2002, Bill Gates também se mostrava preocupado com a propagação dos *spam*, tendo avançado – durante a conferência de Davos – com a proposta de criação de um «selo digital» que permita identificar o remetente.

Com esta medida, o patrão da Microsoft garantia ser possível eliminar o problema dos *spam* em dois anos e diminuir drasticamente a proliferação de vírus informáticos. As propostas levantaram algumas dúvidas e reacções divergentes. Enquanto alguns encaravam a criação deste selo apenas como uma «oportunidade de negócio» para as empresas de correio electrónico, outros duvidavam da sua eficácia. Continua-se a aguardar uma solução que interessa aos consumidores mas também às empresas. A info-exclusão é, por fim, outro impeditivo ao crescimento do comércio electrónico. Não se trata apenas de salientar que só 15% dos europeus o utilizam; trata-se de cerca de 50% dos europeus não terem acesso à Internet!

Cuidados e caldos de galinha...

É sempre avisado tomar alguns cuidados antes de se decidir a efectuar uma compra *on-line*.

Em primeiro lugar, só deve adquirir produtos ou contratar serviços a empresas identificadas e com domicílio social. No caso de não conhecer a empresa com a qual irá contratar, verifique se no *site* existe alguma referência, ou logotipo, que garanta que a empresa em causa respeita algum dos códigos de conduta assinados entre as empresas e associações de consumidores.

Uma regra de ouro que qualquer utilizador do comércio electrónico deve respeitar é nunca divulgar a palavra-chave de acesso e assegurar-se de que a transmissão dos seus dados pessoais e/ou bancários é feita de forma totalmente segura.

Não compre nada sem conhecer previamente as características do produto e o seu preço, a forma de pagamento e os prazos previstos para entrega, elementos fundamentais para poder exercer o direito de anulação do contrato.

Quando navegar na Internet, mesmo sem efectuar compras, não se esqueça que está a ser «vigilado» e os seus «itinerários» estão a ser registados, permitindo que alguém trace o seu perfil de consumidor. Daí até começar a ser inundado de *spam* é um pequeno passo. Esta «espionagem» é feita através de *cookies* (informação colocada no seu computador que armazena os dados referentes ao seu itinerário de navegação).

Para proteger a sua privacidade pode configurar o computador de forma a ser avisado da sua presença. Pode, ainda, persegui-los nas suas «tocas» (os ficheiros *cookies.txt* ou os *Temporary Internet Files*) e apagá-los.

Finalmente, uma outra praga que atemoriza qualquer cibernauta é a dos vírus informáticos. Para se proteger deve instalar um antivírus de qualidade e mantê-lo sempre actualizado. E como forma de prevenir a sua entrada, o melhor é mesmo eliminar, SEM ABRIR, o correio cuja proveniência desconheça, pois os *e-mails* são outro meio privilegiado de propagação de vírus.

CNQ – As experiências internacionais

A coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações acessíveis a nível nacional e internacional, bem como o reconhecimento das qualificações independentemente das vias de acesso, tem estado na ordem do dia como objecto de uma gestão estratégica das qualificações. A viragem em curso na maioria dos Estados-membros é fomentada pelo Quadro Europeu das Qualificações e pelo ECVET, nomeadamente através da:

- > **focalização nos resultados (de aprendizagem)**: KSC 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;
- > **centralidade dos meios de evidência e dos processos de avaliação** das competências adquiridas e não tanto dos meios utilizados para a sua aquisição;
- > **importância da especificação de referenciais de qualificações** (mais *outcome-based*) por forma a garantir a uniformização dos processos avaliativos e a relevância das aprendizagens nos mais diversos contextos.

Um dos objectivos dos CNQ em qualquer país é precisamente o de promover uma maior

coerência, transparência e comparabilidade das qualificações. Nesse sentido, a unitização da qualificação especificada em termos de resultados de aprendizagem, preconizada pelo QEQ e pelo ECVET, irá facilitar essa comparabilidade e a [futura] atribuição e transferência de créditos entre subsistemas de educação e formação e na relação com o mercado de trabalho. Por outro lado, a concretização da estratégia de aprendizagem ao longo da vida só será efectivamente possível tornando a educação e a formação mais acessível a todos, ou seja, reconhecendo e certificando as competências já adquiridas e propondo percursos de aprendizagem mais flexíveis e adequados às necessidades de cada um.

Neste momento, além do debate alargado a nível europeu sobre a implementação destas orientações, estão também em curso importantes reformas nos quadros nacionais de qualificações de um grande número de países. Aqui poderão encontrar uma breve descrição de algumas experiências internacionais nesta matéria, designadamente da França, Espanha, Reino Unido e Austrália.

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

Espanha

Espanha está desde 2002 [Lei Orgânica 5/2002] a desenvolver um Sistema Nacional de Qualificações e Formação Profissional. Neste âmbito, a elaboração de um *Catálogo Nacional de las Cualificaciones* foi um elemento fundamental. O Catálogo contém as qualificações profissionais com significado para o emprego e que podem ser adquiridas mediante formação modular ou por outros tipos de formação, assim como pela experiência profissional. Especifica, para cada qualificação, as unidades de competências que a compõem. Para cada unidade de competência são especificadas as realizações profissionais que se devem demonstrar, os critérios dessas realizações e o contexto profissional necessário para a sua evidênciação.

Associado ao *Catálogo Nacional de las Cualificaciones* existe um *Catálogo Modular de Formación Profesional* que especifica os módulos de formação necessários para que os indivíduos alcancem cada unidade de competência a partir de um certo nível de formação inicial.

Para mais informação consultar o seguinte site:
www.mec.es/educa/incual/

França

Em França, a existência de subsistemas de educação e de formação bem demarcados tem gerado uma certa proliferação de referenciais. Os diplomas tecnológicos e profissionais do Ministério da Educação Nacional têm os Referenciais de Actividades Profissionais [RAP] e os Referen-

ciais de Certificação. O primeiro especifica o campo de actividade e a descrição das actividades. O segundo especifica as competências a demonstrar, as condições e os indicadores de avaliação dessas competências. Não é feita qualquer referência a programas de formação. Já os títulos profissionais do Ministério do Emprego têm por base referenciais de emprego, de actividade e de competência (REAC) e referenciais de certificação. O REAC especifica as actividades-tipo e as competências exigidas. O referencial de certificação especifica as competências a avaliar juntamente com os critérios de avaliação. Existem ainda referenciais de formação associados que definem os módulos e a sua sequência.

Em 2002 [Lei de 17 de Janeiro] introduziram-se três inovações que visam promover a legibilidade das qualificações disponíveis e a ALV (possibilidade de acesso à certificação por diversos percursos):

- > A elaboração de um *Répertoire National des Certifications Professionnelles* (RNCP) que não inclui a totalidade das certificações emitidas mas apenas aquelas claramente estabelecidas e aprovadas pelo Estado e pelos parceiros sociais.
- > A criação de uma Comissão Nacional Interministerial da Certificação tendo como função o estabelecimento deste repertório e a coordenação dos trabalhos que permitem alimentar a reflexão das autoridades encarregues de elaborar as certificações.
- > A gestão destes dispositivos para que se contemple a via da experiência no acesso às cer-

tificações nacionais (Validação dos adquiridos pela experiência – VAE).

Para mais informação consultar os seguintes sites:

www.education.gouv.fr

www.cncp.gouv.fr

www.afpa.fr

Reino Unido

O Quadro Nacional de Qualificações do Reino Unido (Inglaterra, País de Gales e Irlanda do Norte) tem vindo a ser desenvolvido com o objectivo de promover a aprendizagem ao longo da vida e de racionalizar as qualificações existentes assegurando em simultâneo que todos os níveis e sectores tenham as qualificações necessárias e apropriadas. Existiam cerca de 3750 qualificações disponíveis em 2003 de entre os três tipos: *general qualifications*, *vocationally-related qualifications* e *occupational qualifications*. Além da racionalização, o RU já desenvolveu um QNQ que integra os oito níveis propostos pelo QEQ.

Os *standards* nacionais das qualificações especificam as unidades de competências, os respectivos elementos de competência e os critérios de *performance* que descrevem os resultados a partir dos quais se pode avaliar a competência. Os *standards* não são especificações curriculares. O RU foi o país que mais cedo rompeu com a associação entre resultados e a forma de aprendizagem que levará a esses resultados e que tem vindo a promover um QNQ cada vez mais

competence-based e a generalizar as *open access qualifications*.

Para mais informação consultar os seguintes sites:

www.qca.org.uk

www.dfes.gov.uk

Austrália

Australian Qualifications Framework (AQF) introduzido em 1995 foi desenvolvido até à sua completa implementação em 2000. É um instrumento de política que estrutura e liga as qualificações disponíveis (académicas e baseadas no trabalho) num mesmo quadro assegurando a flexibilidade dos percursos e a promoção da ALV. No âmbito da educação e formação profissional, a *Australian National Training Authority* (ANTA) desenvolve os *Training Packages* que especificam as qualificações, os *standards* de competências e as orientações para a avaliação. As qualificações nacionais disponíveis resultam da combinação das unidades de competências.

As especificações da formação associada são opcionais e incluem estratégias de aprendizagem, materiais de suporte ao processo de avaliação e materiais de desenvolvimento profissional (para formadores, professores, empregadores e formandos).

Para mais informação consultar os seguintes sites:

www.aqf.edu.au

www.ntis.gov.au

Quiosques electrónicos



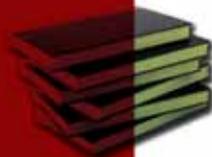
Decorreu no Centro de Emprego do Seixal, no dia 29 de Março, a apresentação dos quiosques electrónicos agora disponíveis em toda a rede nacional de Centros de Emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional e nas lojas do cidadão.

Esta iniciativa inseriu-se no âmbito da política de modernização dos serviços públicos de emprego que tem vindo a ser implementada e visou, numa lógica de aproximação ao cidadão e na melhoria da qualidade do serviço prestado, disponibilizar canais alternativos ao atendimento presencial.

Estes novos postos multimédia permitem o acesso aos conteúdos do Portal Netemprego (www.netemprego.gov.pt). Este sistema de informação gratuita foi desenvolvido de forma a potenciar a colocação dos candidatos a emprego e a satisfação das necessidades de recrutamento das entidades empregadoras.

Os serviços proporcionam aos utentes o acesso a conteúdos disponíveis para quem procura emprego, como o registo de *Curriculum Vitae* (CV), a pré-inscrição como candidato a emprego e também a consulta e a candidatura *on-line* às ofertas de emprego disponíveis. Para as entidades empregadoras destaca-se a possibilidade de registo das ofertas de emprego e a consulta dos *Curriculum Vitae* (CV) disponíveis.





livros

A regulação das políticas públicas de educação: espaços, dinâmicas e actores

A análise das políticas públicas, principalmente nas abordagens mais inspiradas na sociologia política, tem vindo a pôr em evidência a importância da regulação nos processos de recomposição do papel do Estado e na alteração dos seus modos de intervenção governativa. Essa importância resulta do facto de, por um lado, se assistir a uma tentativa de continuar a assegurar ao Estado um papel relevante na definição, pilotagem e execução das políticas e da acção públicas mas, por outro, ele ser obrigado a partilhar esse papel com a intervenção crescente de outras entidades e actores, que se reportam a referenciais, lugares e processos de decisão distintos.

A presente obra dá conta desta problemática, em Portugal, no domínio das políticas públicas de educação, a partir dos resultados do projecto europeu «Changes in regulation modes and social production of inequalities in educational systems: a European comparison», e designado pelo acrónimo Reguleducnetwork.



Ficha Técnica

Título > *A Regulação das Políticas Públicas de Educação: Espaços, Dinâmicas e Actores*

Autor > Vários, Organização: João Barroso

Colecção > Ciências da Educação

Educa/Unidade de I&D de Ciências da Educação

Coordenação > João Barroso

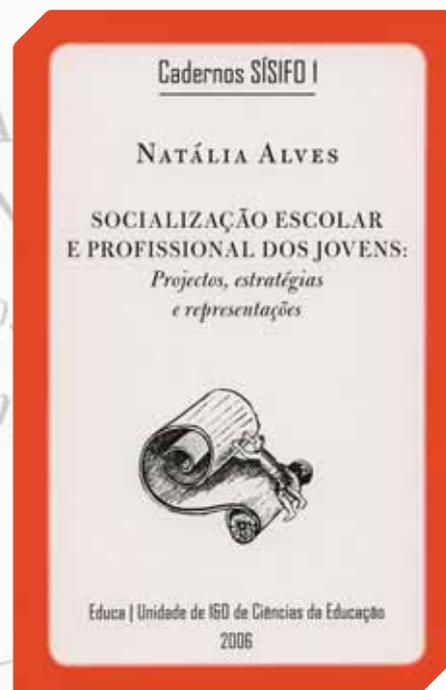
N.º de páginas > 262

Edição > Novembro 2006

Socialização escolar e profissional dos jovens: projectos, estratégias e representações

Socialização Escolar e Profissional dos Jovens: Projectos, Estratégias e Representações apresenta os resultados de um questionário aplicado a alunos do 9.º e 12.º anos de escolaridade de escolas das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto e da cidade de Portalegre. No quadro desta investigação, pretendeu-se obter o ponto de vista dos alunos sobre as novas formas de governo da educação assim como o seu grau de adesão às premissas dos sistemas discursivos que «decretam» as capacidades e as disposições individuais, enquanto categorias que qualificam ou desqualificam os indivíduos para a participação nos diferentes domínios sociais, definindo o que um estudante, um cidadão e um trabalhador devem ser. A par destes aspectos, os jovens foram igualmente questionados sobre as aprendizagens formais e não formais que realizam,

os métodos pedagógicos que facilitam o acto de aprender e os seus projectos educativos e profissionais.



Ficha Técnica

Título > *Socialização Escolar e Profissional dos Jovens: Projectos, Estratégias e Representações*

Autor > Maria Natália de Carvalho Alves

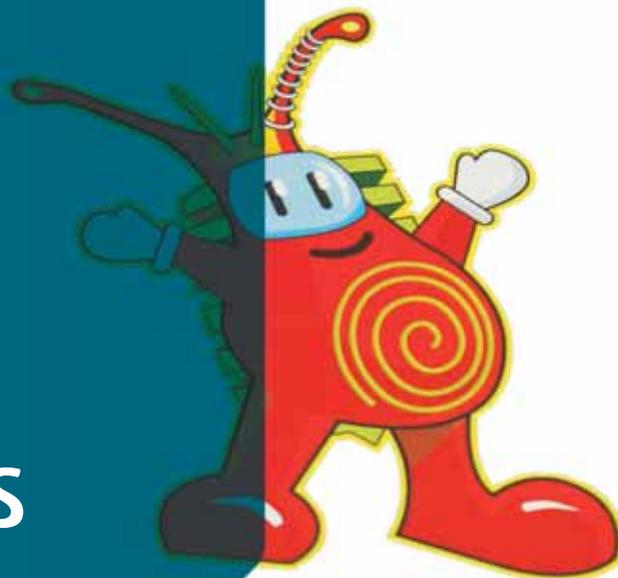
Colecção > Cadernos Sísifo: 1

Educa/Unidade de I&D de Ciências da Educação

N.º de páginas > 83

Edição > Outubro de 2006

Campeonato Nacional das Profissões



A Festa das Profissões

O Campeonato Nacional das Profissões decorreu entre o dia 11 e 16 de Março de 2007, na cidade de Portalegre, e envolveu 150 jovens vindos de todo o País, com idades compreendidas entre os 17 e os 22 anos e que representaram 31 profissões.

As tradições populares deram o mote à festa com uma Arruada que se iniciou no Rossio até à Praça da República: após a banda dos Bombeiros de Campo Maior, os *Caretos de Po-*

dence juntamente com aperaltados casais de gigantones e respectivos filhos, vindos da Lousada, dançaram, rodopiaram e contagiaram os restantes participantes com o seu ritmo e alegria. Mais atrás, um toque original



foi dado pelos *Senhores Cinzentos* do Teatro do Mar de Sines e os *Amigos de Caíde de Rei* utilizaram toda a sua energia para produzir a sonoridade própria dos tambores e bombos.



Após a Cerimónia de Abertura, que decorreu no Centro de Artes e Espectáculos de Portalegre de forma célere e animada, os concorrentes e membros dos júris deslocaram-se para os respectivos hotéis, preparando-se para a competição. Entretanto, associando uma componente cultural ao Campeonato

António Caldeira
Delegado Técnico de
Portugal na
WorldSkills





Nacional das Profissões – Portalegre 2007, foi realizado um concerto gratuito para os habitantes de Portalegre, onde actuaram o Orfeão de Portalegre e o Coro do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

De 12 a 15 de Março decorreram, no Centro de Formação Profissional de Portalegre, as provas que colocaram em confronto os 150 melhores profissionais nas diversas profissões em competição e que foram observadas ao vivo por mais de 7000 visitantes que, certamente, ficaram mais motivados para a necessidade da aprendizagem ao longo da vida e para a importância estratégica da qualificação dos recursos humanos para o desenvolvimento nacional.

Além da competição propriamente dita, foi implantado um espaço onde era possível obter informação pormenorizada relativamente às várias opções de formação profissional a nível nacional, com natural destaque para



«Os Campeonatos das Profissões são a “montra” daquilo que melhor se está a fazer na Formação Profissional. Por outro lado, permitem aos formandos, dos Centros de Formação Profissional do IEFP, de gestão directa e de gestão participada, das Escolas Profissionais e de outras entidades formadoras, conhecerem-se e interagirem, proporcionando um conhecimento partilhado do trabalho de formação que se está a desenvolver... há sinergias que se estabelecem e novos canais de comunicação e contacto que se abrem, a vivência partilhada tem forçosamente reflexos na melhoria da formação profissional.»
Dra. Cristina Rodrigues, delegada oficial à Worldskills e Vogal do Conselho Directivo do IEFP

as disponibilizadas no âmbito da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, conhecer as possibilidades de trabalhar na



Europa no âmbito da rede EURES, aceder a recursos na área da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e, para os mais atrevidos, experimentar tarefas inerentes a algumas profissões. De destacar, ainda, a realização de

reuniões da Comissão Nacional de Aprendizagem, do Conselho Consultivo da Delegação Regional do Alentejo e de um encontro especialmente destinado a empresários. Além disso, a boa disposição foi a regra dominante, mercê de um conjunto de animadores que tanto podiam fazer uma entrevista nada convencional aos incautos visitantes como lhes ofereciam uma *t-shirt* se estes respondessem acertadamente a uma pergunta relacionada com o evento.

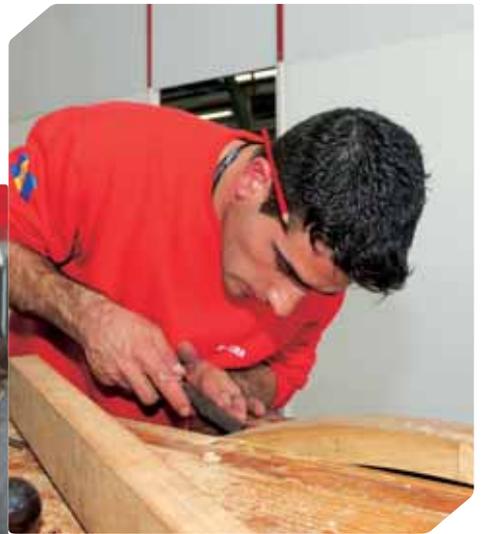
Apesar de ter sido um evento realizado numa cidade do interior, o Portalegre 2007

tornou-se efectivamente um acontecimento nacional graças à adesão maciça da comunicação social, sendo de realçar a presença da RTP 1 e RTP 2, da RTPN, da SIC e da TVI, além de estações de rádio e vários jornais.

No dia 15, pelas 12h30, terminaram as provas. Da parte da tarde, todos os jovens puderam finalmente relaxar numa visita às instalações da Coudelaria de Alter do Chão, a

que se seguiu um jantar convívio oferecido a todos os participantes no Campeonato Nacional das Profissões.

Finalmente, na manhã do dia 16 de Março foi em ambiente de festa que se realizou a Cerimónia de Encerramento do Campeonato Nacional das Profissões – Portalegre 2007,



presidida por Sua Excelência o Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, Dr. Fernando Medina.

Como em qualquer competição, foi a oportunidade de celebrar os vencedores. Mas contrariamente ao que é habitual, nesta competição não houve vencidos uma vez

que, independentemente do resultado que obtiveram, a semana que os concorrentes passaram em Portalegre irá certamente marcar positivamente aquela competição que é verdadeiramente decisiva: a da sua vida pessoal e profissional.

A etapa seguinte é a da selecção dos jovens que irão representar Portugal no 39.º Campeonato Internacional das Profissões que se realiza no Japão, em Novembro de 2007, perspectivando-se que

entre 14 e 17 campeões nacionais possam reunir as características adequadas para competirem num contexto de elevada exigência ao nível técnico e comportamental.

Desses jovens espera-se que sejam capazes de assegurar uma participação digna e condizente com a qualidade da formação profissional desenvolvida em Portugal, traduzida, desejavelmente, pela obtenção de alguns dos prémios a concurso.

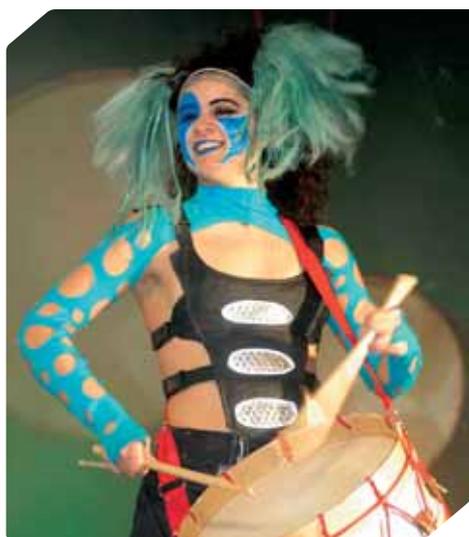
Para mais informações poderá aceder ao site dos Campeonatos das Profissões, disponível em www.iefp.pt (Formação Profissional/Campeonatos das Profissões)



Classificação Final dos Concorrentes

	1.º Lugar	2.º Lugar	3.º Lugar
Alvenaria de Tijolo à Vista	Madeira	Madeira	Madeira
Cabeleireiro	Lisboa e Vale do Tejo	Centro	Açores
Canalizações	Madeira	Norte	Centro
Cantaria	Centro	-	Centro
Carpintaria / Marcenaria **	Algarve	Lisboa e Vale do Tejo	Centro
Carpintaria de Limpos	Açores	Madeira	Lisboa e Vale do Tejo
Cestaria **	Alentejo	Lisboa e Vale do Tejo	Norte
Contabilidade e Gestão	Madeira	Alentejo	Algarve
Costura (senhora) **	Lisboa e Vale do Tejo	Centro	Alentejo
Cozinha	Algarve	Madeira	Açores
Desenho de Construção Civil CAD	Açores	Alentejo	Lisboa e Vale do Tejo
Desenho Gráfico	Lisboa e Vale do Tejo	Lisboa e Vale do Tejo	Lisboa e Vale do Tejo
Desenho Industrial CAD	Norte	Centro	Norte
Electricidade de Instalações	Madeira	Açores	Centro
Electromecânica de Frio	Centro	Norte	Algarve
Electromecânica Industrial	Lisboa e Vale do Tejo	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo
Electrónica Industrial	Norte	Açores	Algarve
Esteticismo	Açores	Açores	Açores
Gestão de Redes Informáticas	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo	Norte
Joalheria	Norte	Norte	Norte
Ladrilhagem	Norte	Centro	Norte
Maquinagem CNC	-	Lisboa e Vale do Tejo	Lisboa e Vale do Tejo
Marcenaria	Lisboa e Vale do Tejo	Norte	-
Pintura Cerâmica **	Alentejo	Norte	Centro
Polimecânica	Madeira	Alentejo	Centro
Processamento de Dados **	Norte	Centro	Lisboa e Vale do Tejo
Serralheria Civil	Algarve	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo
Serviço de Mesa e Bar	Açores	Algarve	Centro
Soldadura	Alentejo	Centro	Lisboa e Vale do Tejo
Tecnologia da Informação	Açores	Lisboa e Vale do Tejo	Centro
Web Design	-	Norte	-

** Concorrentes com deficiência





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



REVISTA

FORMAR

**estamos
online!**



Visite-nos no site:

www.iefp.pt