

ISSN: 0872-4989

N.º 70

JAN. FEV. MAR. DE 2010

TRIMESTRAL, 2,50 €

FORMAR

revista dos formadores

› FORMAR PARA A INCLUSÃO



ESTÁGIOS PROFISSIONAIS PARA JOVENS QUALIFICADOS

Candidaturas apresentadas exclusivamente por instituições da economia social e entidades culturais sem fins lucrativos, até **30 de Abril de 2010** em **www.inovsocial.gov.pt**

Destinatários: Jovens desempregados até 35 anos, com qualificações de nível superior nas áreas de:

- **Economia**
- **Gestão**
- **Direito**
- **Ciências Sociais**
- **Engenharia**

FRANCISCO CANEIRA MADELINO

Director da Revista,
Presidente do Conselho Directivo do IEFP, I.P.



Um dos valores fundamentais da União Europeia é a solidariedade e, apesar de todos os esforços que têm sido feitos, a exclusão social e a pobreza ainda são uma realidade europeia. Foi no sentido de continuar esta luta e fomentar uma sociedade mais justa, com maior bem-estar social e igualdade de oportunidades para todos, que a Comissão Europeia instituiu o ano de 2010 como o Ano Europeu de Combate à Pobreza e Exclusão Social. Também em Portugal, e apesar de nos últimos anos se ter acentuado o desenvolvimento de políticas de reforço da solidariedade nacional para com os mais desfavorecidos, a exclusão social é, infelizmente, ainda algo com que diariamente nos defrontamos. Foi no sentido de promover, junto dos nossos leitores, uma reflexão sobre estas matérias que decidimos abordar a questão da exclusão social e do seu reverso, a inclusão social, na primeira edição de 2010 quer da revista *Formar*, quer da revista *Dirigir*, embora esta abordagem seja enquadrada em diferentes perspectivas face aos objectivos específicos de cada uma das revistas.

Assim e atendendo a que a educação e a formação profissional se assumem como uma das principais áreas de intervenção no combate à exclusão, nesta edição da revista procurámos dar exemplos concretos de, por um lado, como a formação pode contribuir para a inclusão de grupos mais vulneráveis como as pessoas com deficiências e incapacidade, imigrantes, jovens e adultos pouco escolarizados e activos seniores, entre outros. Por outro lado, alguns dos artigos demonstram a preocupação que tem existido nos últimos anos de ajustar algumas das estruturas formativas e da própria organização da formação por forma a dar resposta às necessidades de aprendizagem destes grupos.

Salienta-se, ainda, o artigo de Fernanda Rodrigues, coordenadora do Plano Nacional de Acção para a Inclusão (2008-2010), que visa informar os nossos leitores sobre a es-

tratégia de inclusão definida pelo governo, quais as medidas em curso e perspectivas futuras.

Conscientes de que a formação para a inclusão não se esgota nas medidas que se disponibilizam a este nível para os públicos mais desfavorecidos, e apesar de não se conhecer uma solução milagrosa para acabar com a pobreza e a exclusão social, consideramos que todas as iniciativas que visem sensibilizar e envolver a população em geral para esta problemática serão, com toda a certeza, um contributo para a tomada de consciência das responsabilidades que cada um de nós, enquanto cidadãos, podemos ter no sentido de reconhecer às pessoas em situação de exclusão o direito de virem a desempenhar um papel activo na sociedade.

Esta edição da *Formar* é o nosso modesto contributo...

Francisco Caneira Madelino

FORMAR N.º 70

JANEIRO/FEVEREIRO/MARÇO DE 2010

Propriedade: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Director: Francisco Caneira Madelino

Responsável do Núcleo das Revistas *Dirigir e Formar*:

Maria Fernanda Gonçalves

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

Colaboraram neste número: Acácio Duarte, Ana Cláudia Valente, Ana Maria Nogueira, Ana Rita Lopes, Ana Solange Leal, Carlos Barbosa de Oliveira, Fátima Alves, Fernanda Rodrigues, João Amaral, João Pina, Maria Fernanda Gonçalves, Maria Viegas, Paulo Buchinho, Paulo Cintra, Pedro Costa, Ruben Eiras, Vanda Vieira, José Vicente Ferreira

Apoio administrativo: Ana Maria Varela

Concepção gráfica: Scatti Design (www.scattidesign.com)

Capa: Paulo Buchinho

Revisão: Laurinda Brandão

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

Redacção: Departamento de Formação Profissional, Núcleo das Revistas *Dirigir e Formar*

Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 LISBOA

Tel.: 218 614 100 Fax: 218 614 621

Registo: Instituto de Comunicação Social

Data de publicação: Março de 2010

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

1 EDITORIAL

4 DOSSIER

4 Formar para a inclusão – perspectivas e desafios
Fernanda Rodrigues

9 Centro de Formação Profissional do Alcoitão:
uma história de sucesso
Carlos Barbosa de Oliveira

14 Qualificação das pessoas com deficiências e incapacidade
Fátima Alves

19 Merecido Prémio!
Maria Viegas

21 Imigrantes aprendem português
Carlos Barbosa de Oliveira

24 ACTUAIS

24 O turismo inclusivo e a formação
Acácio Duarte

28 Programas de apoio à inclusão dos imigrantes
Carlos Barbosa de Oliveira

31 O acesso das pessoas com deficiências e incapacidade
à rede de Centros Novas Oportunidades (CNO)
Fátima Alves

35 ANÁLISE CRÍTICA

35 Iniciativa Novas Oportunidades
Ana Cláudia Valente

40 Licenciados: os dias seguintes
José Vicente Ferreira

43 INSTRUMENTOS DE FORMAÇÃO

43 Interactividade e interacção na formação
João Pina

48 CONHECER A EUROPA

48 Dinamarca
Ana Rita Lopes

51 2010 - Ano Europeu do
Combate à Pobreza
e à Exclusão Social
Ana Nogueira

53 O papel da educação e da
formação na estratégia
da União Europeia
após 2010
Ana Maria Nogueira

55 LEARNING MONITOR

55 Tendências

57 Web y@ur learning

58 Biblioteca digital –
– *papers* e estudos
Ruben Eiras, Vanda Vieira

59 DEBAIXO D'OLHO

59 Livros

62 DIVULGAÇÃO

62 Formar para a inclusão
Projecto KEMP
Ana Solange Leal, Pedro Costa

FERNANDA RODRIGUES

ISS, IP/Coordenadora do PNAI

ALDA GONÇALVES

ISS, IP/Equipa Técnica de apoio
à Coordenação do PNAI

Ilustrações de:
PAULO BUCHINHO

FORMAR PARA A INCLUSÃO – PERSPECTIVAS E DESAFIOS

«A inclusão implica mudança! Acreditamos que tanto a inclusão como a mudança são inevitáveis. Escolhermos crescer a partir de, e com, estas mudanças é uma escolha.»

Jack Pearpoint & Marsha Forest

Inclusion: It's About Change!

(In Inclusion Network – www.inclusion.com/inclusion.html)

► INTRODUÇÃO

O tema da formação para a inclusão é amplo e de abrangência muito significativa. De acordo com o que se afirmava no âmbito do Projecto «Isto Inclui-me, da Participação à Inclusão»¹, a pobreza e a exclusão social são problemas de uma sociedade no seu conjunto, reclamando uma responsabilização colectiva alargada. Neste contexto, formação e sensibilização, reforço de conhecimento e divulgação de informação são várias faces de uma estratégia comum para envolver, fazer participar e tomar como parceiros os vários actores em jogo, nomeadamente políticos e dirigentes, técnicos e investigadores, bem como públicos em situação de pobreza e exclusão social.

O presente artigo toma fundamentalmente por base a estratégia de inclusão inscrita no PNAI 2008-2010 e visa dar conta da pluralidade de campos e actores implicados apresentando, com base num diagnóstico actualizado e nas medidas em curso, algumas reflexões de indagação.

► O PNAI – A ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO

As noções de pobreza e a exclusão social nas duas últimas décadas² têm, de alguma forma, constado da agenda política europeia, nomeadamente a partir de 2000 com acrescidas responsabilidades no âmbito da Estratégia de Lisboa³ e no compromisso com a inclusão social. Este compromisso tornou-se visível através da definição de estratégias nacionais de luta contra a pobreza e a exclusão social inscritas em Planos Nacionais de Acção para a Inclusão.

O PNAI 2006-2008, e na sua continuidade o de 2008-2010, constituem um compromisso do Estado português que, em parceria com a sociedade civil, se propôs empreender esforços no sentido da inclusão activa: promover mais e melhores empregos, garantir protecção social e acesso a serviços e equipamentos a todos os cidadãos, em especial aos indivíduos e grupos sociais mais vulneráveis. Trata-se de um instrumento que assenta num diagnóstico actualizado e problemas conhecidos pela sua persistência e multidimensionalidade, quer da pobreza tradicional,



¹ Projecto Transnacional, financiado pela UE e concretizado em parceria (ANIMAR, FNGIS, ISS, IP, PNAI, entre outras entidades e com pessoas em situação de pobreza e exclusão social). Um dos objectivos fundamentais consistiu na realização de uma campanha nacional de sensibilização pública sob o lema «Não deixe que a pobreza se transforme em paisagem».

² Embora as intervenções neste campo promovidas pela UE tenham começado em 1974, com o primeiro Programa Europeu de Luta Contra a Pobreza (inscrito no 1.º Programa Europeu de Acção Social).

³ A Cimeira de Lisboa de 2000 constituiu o marco fundamental a partir do qual os chefes de Estado e de governo dos Estados-membros da União Europeia assumiram o compromisso de «produzir um impacto decisivo na erradicação da pobreza e da exclusão social». Cf. (PNAI 2006-2008, p.5).

quer dos desafios que a exclusão coloca hoje à sociedade portuguesa.

► DESAFIOS DA POBREZA E DA EXCLUSÃO SOCIAL

São os seguintes os principais riscos e desafios identificados nos dois últimos Planos de Acção Social para a Inclusão: i) a pobreza das crianças e jovens e dos idosos, ii) o insucesso escolar e o abandono escolar precoce, iii) os baixos níveis de escolaridade e de qualificação de boa parte da população portuguesa, iv) a participação diminuta em acções de aprendizagem ao longo da vida, v) a info-exclusão, vi) as desigualdades e discriminações no acesso aos direitos de grupos vulneráveis como pessoas com deficiência e incapacidades, dos imigrantes e das minorias étnicas.

Sem pretensões de exaustividade importa, no entanto, reter alguns dos números desafiadores que sustentam o diagnóstico e reforçam a importância do combate à pobreza e à exclusão social. (Gráfico 1) Estes dados demonstram que, em 2008, 18 em cada 100 portugueses (18%) viviam abaixo do limiar de pobreza, ou seja, em situações de precariedade, afastados ou com dificuldades em aceder quer ao mercado de trabalho e a bens de consumo, quer a participar na vida económica, política, social e cultural. Destaque-se em especial as taxas de risco de pobreza das crianças e jovens (23%) e dos idosos (22%). (Tabela 1)

Na realidade, as transferências sociais são muito importantes para fazer face às situações de privação e têm contribuído para a redução, ainda que ligeira, dos indicadores de desigualdade na distribuição de rendimentos (Coeficiente de Gini; Rácio S80/S2 e Rácio S90/S10). (Tabela 2)

Relativamente à educação e formação, embora Portugal tenha registado progressos muito significativos nos últimos 30 anos, o facto é que os resultados ainda estão abaixo das médias da UE. As situações de insucesso revelam necessidades de atenção no 2.º e 3.º Ciclo do Ensino Básico (EB). No ano lectivo 2007/2008, no 2.º Ciclo EB a taxa de transição/conclusão foi de 91,6%, a do 3.º Ciclo EB de 85,3% e no Secundário foi de 77,6%. Em 2007 ob-

servou-se ainda que o peso relativo de indivíduos entre os 18-24 anos que completaram a escolaridade obrigatória ou

pulação empregada (entre 15-64 anos) os níveis de escolaridade são reveladores das baixas qualificações, 70,8% possuíam

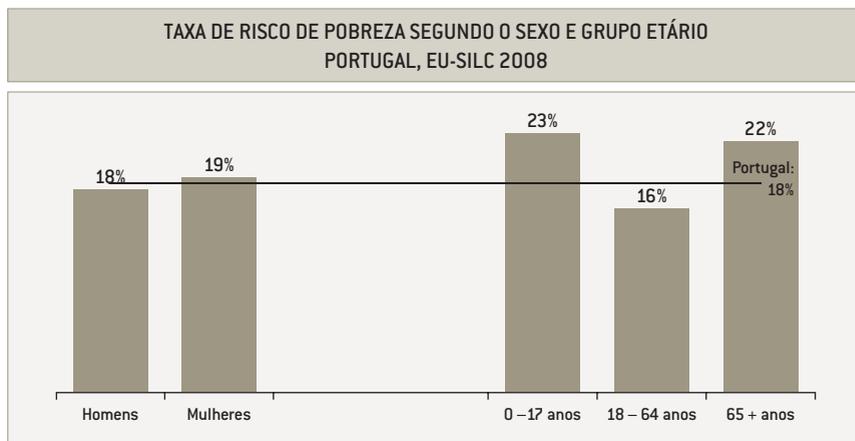


Gráfico 1 >> Fonte: INE, Destaque, 15 de Julho de 2009

**TAXA DE RISCO DE POBREZA (%) CONSIDERANDO AS TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS
PORTUGAL, EU SILC 2005-2008**

EU-SILC	Unidade: %			
	2005	2006	2007	2008 (Po)
Após transferências sociais	19	18	18	18
Após transferências relativas a pensões	26	25	24	25
Antes de qualquer transferência social	41	40	40	41

Po = Valor provisório EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento

Tabela 1 >> Fonte: INE, Destaque, 15 de Julho de 2009

**INDICADORES DE DESIGUALDADE DO RENDIMENTO
PORTUGAL, EU SILC 2005-2008**

EU-SILC	Unidade: %			
	2005	2006	2007	2008 (Po)
Coeficiente de Gini	38	38	37	36
S80/S20	6,9	6,8	6,5	6,1
S90/S10	12,2	11,9	10,8	10,0

Po = Valor provisório EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento

Tabela 2 >> Fonte: INE, Destaque, 15 de Julho de 2009

menos e não frequentaram qualquer acção de formação foi de 36,3% [a da UE27 era de 14,8%]⁴. De acordo com o Inquérito ao Emprego (INE, 2007), no caso da po-

até ao 3.º Ciclo EB e só 14,2% tinham o ensino superior.

A entrada precoce na vida activa é um dos factores responsáveis pelos baixos níveis de escolaridade pois condiciona a possibilidade de acesso, de continuar ou até mesmo de completar os estudos a cidadãos

⁴ Rodrigues, Fernanda (Coord.); Gonçalves, Alda; Guerra, Florbela; Matos, Gisela; Pignatelli, Cecília (2009), *Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2008-2010*, MTSS, Lisboa, p. 107.

que vão subsistindo no mercado de trabalho em condições precárias (poucos ou nenhuns vínculos e baixos salários). Como refere A. Bruto da Costa, «[...] entre nós, a pobreza é originada por factores de ordem estrutural relacionados como o tipo de sociedade e o sistema económico nacional».⁵

► PNAI – AS PRIORIDADES DO PROCESSO DE INCLUSÃO

São três as prioridades fundamentais definidas e diversas as medidas para lhes responder:

► PRIORIDADES	► PRINCIPAIS MEDIDAS DE POLÍTICA
1. <i>Combater a pobreza das crianças e dos idosos através de medidas que assegurem os seus direitos básicos de cidadania.</i>	Medidas transversais – garantia de rendimento básico; melhor e mais qualificado acesso à habitação; intervenções em territórios marginalizados; reforço da informação e do aconselhamento. No combate à pobreza infantil – destaque para medidas de majoração/actualização das prestações no âmbito do sistema educativo e o reforço da rede de equipamentos e serviços. No combate à pobreza dos idosos – além de medidas de reforço dos seus rendimentos, salienta-se a consolidação da rede de equipamentos.
2. <i>Corrigir as desvantagens na educação e formação/qualificação.</i>	Reforço do acesso à educação pré-escolar das crianças entre os 3 e 5 anos; de ofertas profissionalizantes e medidas de redução do insucesso e abandono escolar , facilitando a aquisição de qualificações e competências para a transição para a vida activa através da Iniciativa Novas Oportunidades , também para qualificação de adultos em idade activa.
3. <i>Ultrapassar as discriminações reforçando a integração de grupos específicos, nomeadamente pessoas com deficiências e incapacidades, imigrantes e minorias étnicas.</i>	Medidas de activação, preventivas e reparadoras com a finalidade de desenvolver o exercício de uma cidadania plena, junto dos principais intervenientes, interventores sociais e população em geral; reforço da garantia de acesso a equipamentos e serviços através de legislação anti-discriminação e abordagens para situações específicas.

A segunda prioridade é, sem dúvida, a que mais directamente se inscreve no âmbito

temático do presente artigo, contudo, como se verá um pouco mais adiante, a formação para a inclusão não se esgota nas acções para os públicos mais desfavorecidos. De facto, todos os actores envolvidos ganham em ter formação específica que garanta intervenções mais adequadas. É importante que se continue a considerar a importância da consciencialização da população em geral para o facto de as situações de pobreza e exclusão não serem apenas responsabilidade alheia (até porque as situações

Aceder ao mercado de trabalho e ter um emprego estável continua a constituir um referencial fundamental de inclusão social e de identidade, pese embora as adversidades de uma época de insegurança, de precariedade dos vínculos laborais e de baixos salários.

► O PAPEL CENTRAL DA FORMAÇÃO PARA A INCLUSÃO

Neste ponto centra-se a atenção em algumas respostas específicas de ensino e formação para a inclusão, propostas (e algumas já avaliadas) no âmbito do PNAI e que se dirigem à pluralidade de actores em jogo.

Para Públicos Vulneráveis e/ou em Situação de Pobreza e de Exclusão Social

Estas medidas atravessam, como se pode observar, o ciclo de vida dos cidadãos.

Rede de Equipamentos Pré-Escolar, com o objectivo de aumentar o número de vagas em pré-escolar para as crianças dos 3 aos 5 anos, reforçadora de condições de igualdade no desenvolvimento socioeducativo das crianças e de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das famílias.

COBERTURA DA REDE DE EQUIPAMENTOS PRÉ-ESCOLAR, ANO LECTIVO 2005/2006

Cobertura Pré-Escolar por Idades	Ano Lectivo 2005/2006	Metas Previstas para 2008
3 Anos	62,2%	85%
4 Anos	76,4%	85%
5 Anos	93,7%	95%
Total	78%	---

Tabela 3 >> Fonte: GIASE, ME, Fev. de 2008 • In PNAI 2006-2008 – Relatório de Implementação e Resultados, 2009

No caso dos **Territórios Educativos de Intervenção Prioritária (TEIP)**, com o objectivo de flexibilizar dispositivos de organização e gestão dos recursos e currículos para alunos de escolas com elevadas taxas de insucesso, visando permitir o aumento das condições de sucesso escolar.

TERRITÓRIOS EDUCATIVOS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIA (2007)

TEIP	N.º
Contratos-Programa	35
Alunos (1.º, 2.º, 3.º Ciclos, CEF, Cursos Profissionais e Secundário)	42 887

Tabela 4 >> Fonte: ME, Fev. de 2008. In PNAI 2006-2008 – Relatório de Implementação e Resultados, 2009

de desemprego podem atingir qualquer agregado familiar e são potenciais ameaças). Um entendimento adequado sobre os processos de empobrecimento e de pobreza são instrumentos cívico-políticos fundamentais.

⁵ Costa, A. Bruto (Coord.); Baptista, Isabel; Carrilho, Paula; Perista, Pedro (2000), *Um Olhar Sobre a Pobreza, Vulnerabilidade e Exclusão Social no Portugal Contemporâneo*, Gradiva, Lisboa, p. 115.

Como **Programa Escolhas** visa-se a promoção da inclusão social de crianças e jovens, nomeadamente filhos de imigrantes, residentes em contextos socioeconómicos vulneráveis, tendo em vista a igualdade de oportunidades e o reforço da coesão social.

tes e alternativas curriculares para alunos que abandonaram precocemente o sistema de ensino e para os que têm maiores dificuldades de aprendizagem, permitindo-lhes concluir a escolaridade obrigatória e o ensino secundário, proporcionando-lhes assim mais qualifica-

no Unido⁶. Mas Portugal continua a manter uma média de qualificações baixa. Pouco mais de 1/4 da população adulta tem o ensino secundário.

Saliente-se que estas são apenas algumas das medidas existentes, demonstrativas do papel central que a formação, capacitação e qualificação ocupa, com resultados conhecidos, no sentido do reforço da inclusão em geral e de públicos vulneráveis em particular.

➤ FORMAÇÃO PARA ACTORES DA INTERVENÇÃO SOCIAL

Hoje, a melhoria dos resultados a obter ao nível da intervenção social requer formação cada vez mais qualificada. A estratégia de inclusão inscrita no PNAI propõe, além de *workshops*, seminários de divulgação e debate ao longo da sua implementação, outras acções como:

- **Qualificação de técnicos e dirigentes** das entidades com intervenção na área da deficiência através de acções de formação, sensibilização e aconselhamento das entidades empregadoras e capacitação dos organismos que intervêm na área da reabilitação profissional.
- **Reforço do papel da sociedade civil** como agente estruturante no âmbito da igualdade de género, visando apoiar a mudança organizacional através da adaptação das organizações às exigências da sociedade actual (projectos promovidos por ONG).
- Promoção da **diversidade cultural** no seio das organizações públicas e privadas e do diálogo intercultural, assente em acções de formação e iniciativas de sensibilização de agentes públicos e privados (em áreas como a mediação sociocultural, igualdade de oportunidades e gestão da diversidade).
- Integração da **temática do género** nas diversas dimensões da educação e formação ao longo da vida: em Área de Projecto e Educação Cívica; dinamização de campanhas sobre a igualdade que envolvam a comunidade escolar; inserção de módulos sobre igualdade de género nas acções de formação ao longo da vida.

⁶ Dados do Inquérito à Utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação 2005-2007, INE/UMIC.

DISTRIBUIÇÃO DOS DESTINATÁRIOS, POR MEDIDA
(DEZ. 2006/DEZ. 2008)

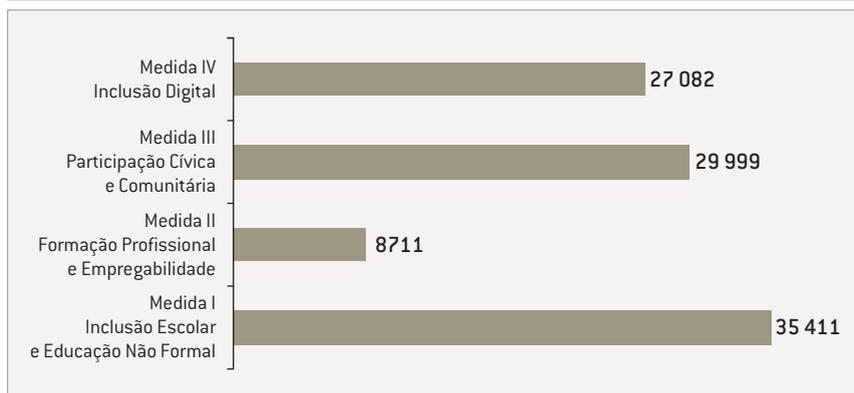


Gráfico 2 >> Fonte: ACIDI, I.P. Fev. 2008

In PNAI 2006-2008 – Relatório de Implementação e Resultados, 2009

Quanto à **Iniciativa Novas Oportunidades**, assume-se como uma aposta estratégica integrada e fundamentada na necessidade de responder ao desafio da melhoria das qualificações de jovens e adultos. Trata-se de uma medida com acompanhamento próximo do IEFP que, no caso dos jovens, assegura o reforço de ofertas formativas profissionalizan-

ções e competências na transição para a vida activa.

No caso da qualificação de adultos em idade activa, esta iniciativa promove cursos de educação e formação e proporciona o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida em meios não formais ou informais, aumentando as suas qualificações e a empregabilidade, ou seja, promovendo uma formação centrada na inclusão no mercado

de trabalho. A par, vem-se assistindo à expansão da rede nacional de **Centros Novas Oportunidades (CNO)**, de suporte ao **Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)**, que assegura já a cobertura do território nacional.

Quanto às **TIC**, observa-se que Portugal era um dos países com maior utilização de computadores e de Internet por pessoas com educação superior (94% e 90%, respectivamente) ou secundária (88% e 81%, respectivamente), acima das médias europeias e integrado num grupo que inclui apenas Holanda, Luxemburgo, Dinamarca, França, Finlândia e Rei-



► DESAFIOS A CONSIDERAR

Em jeito de síntese pode dizer-se que a formação para a inclusão dirigida a públicos mais vulneráveis e heterogéneos justifica, muitas vezes, acções à medida em várias fases da vida e que se integrem em intervenções mais latas, compreendendo diversas vertentes como a habitação, a saúde, o emprego e as relações de sociabilidade, entre outras. Importa não perder de vista que as trajectórias não são lineares e de sentido único; muitas vezes implicam «recaídas», passos em frente e passos atrás.

O processo de inclusão necessita também de um conjunto alargado

ano de 2010 tem que se afirmar como um momento de viragem na sociedade portuguesa, com o envolvimento e a mobilização global de cidadãos, empresas, associações, escolas, universidades, serviços, famílias, trabalhadores, num esforço de sensibilização para a necessidade de afectação, quer de recursos para o aprofundamento do direito a não ser pobre, quer de vontades, para que o combate garanta o reconhecimento efectivo do

em meados de Maio] e a todo o trabalho formativo que envolve a preparação dos mesmos em cada Estado-membro e replicá-los em cada país. Conferir também maior visibilidade ao 17 de Outubro, Dia de Erradicação da Pobreza, e evento eu-



de intervenientes capacitados para que se possam ir assinalando alguns su-

cessos e, como se observou, uma série de medidas já estão em implementação. Contudo, os desafios são contínuos e alguns instrumentos poderão vir a ser melhor potenciados, nomeadamente os que permitem visibilidade e suporte público a este problema, quer em termos nacionais, quer ao nível europeu.

Recorde-se o papel esperado do presente ano de 2010, o Ano Europeu de Combate à Pobreza e à Exclusão Social, não só em termos de actividades para os públicos mais desfavorecidos como para os restantes actores intervenientes e também para a população em geral. Como se afirma no portal da Segurança Social⁷, «o

direito a condições de vida dignas e de redução dos níveis de pobreza em Portugal».

Importa conferir maior visibilidade nacional aos Encontros Europeus de Pessoas em Situação de Pobreza (que se realizam

ropeu associado – Mesa Redonda Europeia de Combate à Pobreza e à Exclusão Social.

Só com a implicação e mobilização do conjunto da sociedade se podem prosseguir as árduas tarefas da inclusão e coesão sociais.

BIBLIOGRAFIA

- Costa, A. Bruto (Coord.); Baptista, Isabel; Carrilho, Paula; Perista, Pedro (200), *Um Olhar Sobre a Pobreza, Vulnerabilidade e Exclusão Social no Portugal Contemporâneo*, Gradiva, Lisboa.
- Pearpoint, Jack; Forest, Marsha, *Inclusion: It's About Change! In Inclusion Network* – www.inclusion.com/inclusion.html
- Rodrigues, Fernanda (Coord.); Gonçalves, Alda; Guerra, Florbela; Matos, Gisela; Pignatelli, Cecília (2009), *Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2008-2010*, MTSS, Lisboa.
- Rodrigues, Fernanda (Coord.); Amorim, Alexandra; Fernandes, Rita; Gonçalves, Alda; Guerra, Florbela; Matos, Gisela (2009), *Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2006-2008 – Relatório de Implementação e Resultados*, MTSS, Lisboa.
- Rodrigues, Fernanda (Coord.); Amorim, Alexandra; Fernandes, Rita; Gonçalves, Alda; Guerra, Florbela; Matos, Gisela (2006), *Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2006-2008*, MTSS, Lisboa.

⁷ O Instituto da Segurança Social, I.P. coordenada as actividades do AECPEs, sendo o Presidente do Conselho Directivo do ISS o Coordenador Nacional do Ano Europeu e Presidente da Comissão Nacional de Acompanhamento (CNA), órgão de consulta onde se encontram representadas várias entidades oficiais e entidades não governamentais.

CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA
Jornalista

Fotos de:
CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ALCOITÃO: UMA HISTÓRIA DE SUCESSO

«Localizado frente ao Centro de Medicina e Reabilitação, o CT/FP do Alcoitão começou por se dedicar apenas à formação de pessoas portadoras de deficiência. As exigências do mercado de trabalho obrigaram a repensar a formação ministrada e a alargar o leque da oferta, sendo hoje um caso comprovado de sucesso na formação profissional

► A HISTÓRIA RECENTE

Na década de 60 do século passado, o número de deficientes motores aumentou significativamente em Portugal. O alargamento da rede rodoviária – que originou um aumento da sinistralidade automóvel – e a guerra colonial foram determinantes para este resultado indesejável.

«A primeira resposta do Estado Novo foi a criação do Centro de Medicina e Reabilitação do Alcoitão onde os deficientes eram tratados, mas rapidamente começou a ser sentida a necessidade de, no fim do tratamento, tentar enquadrar estas pessoas social e profissionalmente, quer adaptando a sua profissão às condições de deficiência, quer reconvertendo-as para o desempenho de outras profissões», salienta Maria da Luz Pessoa, directora do Centro de Formação Profissional do Alcoitão.

A sua localização, mesmo em frente ao Centro de Medicina e Reabilitação, permitia articular a recuperação motora dos deficientes com a sua formação e reconversão profissional. Durante quase 40 anos (até 2003) o CT/FP do Alcoitão funcionou exclusivamente para pessoas com deficiência. Numa primeira fase apenas para utentes com deficiência motora, mas a partir da década de 80 pessoas com defi-

ciências psíquicas e mentais ligeiras passaram também a frequentar os cursos ali ministrados embora, nestes casos, a articulação fosse feita com outros hospitais, como o Miguel Bombarda e o Júlio de Matos.

Como refere Maria da Luz Pessoa, nessa época a oferta profissional restringia-se, quase exclusivamente, às áreas oficinais (reparação de electrodomésticos e calçado, por exemplo) e alguns cursos na área agrícola, que funcionavam na extensão de Ranholas. Os cursos eram muito individualizados, quase feitos à medida das necessidades e características de cada formando. Não havia referenciais como hoje e funcionavam como complemento à recuperação motora, podendo demorar seis meses ou dois a três anos, consoante as características e capacidades de cada utente. «Hoje em dia o mercado de trabalho não se compadece com este modelo. Não vale a pena escamotear que existem muitas dificuldades em encontrar trabalho para pessoas com deficiência e se estas pessoas tiverem grandes dificuldades de adaptação e precisarem de uma tutoria grande por parte das empresas, mais difícil se torna assegurar um posto de trabalho», adverte a directora do CT/FP do Alcoitão.



Maria da Luz Pessoa >> Directora do CT/FP do Alcoitão

► CT/FP DO ALCOITÃO: A FORMAÇÃO ACTUAL

Consciente das dificuldades mencionadas, o IEFP optou por ministrar um tipo de formação que diminuísse os obstáculos à futura inserção dos formandos. Assim, a partir de 2004 os alunos com deficiência ou incapacidades passaram a ser in-



CT/FP do Alcoitão >> Oficina de Electrónica



CT/FP do Alcoitão >> Oficina de Electrónica

seridos em grupos mistos de formandos, começando desde logo a sua integração, procurando-se que as dificuldades que vão encontrar nas empresas para onde forem trabalhar sejam reproduzidas durante o período de formação. Actualmente a formação tem por base a dupla certificação, sendo os referenciais adoptados os que

► À CONVERSA COM OS FORMANDOS



Francisco Alves de Sousa

47 Anos

Técnico de Manutenção Hoteleira

Começar de Novo – poderia resumir-se nesta canção de Ivan Lins, que seria o tema musical de uma telenovela brasileira com o mesmo nome, a história de Francisco Alves de Sousa. Mas a vida de Francisco é bem real e a música da sua vida foi outra. Começou a trabalhar na Delphi, do Linhó. Aí esteve durante cerca de 20 anos, mas cedo se apercebeu da necessidade de melhorar a sua formação básica (4.ª classe) para garantir a manutenção do posto de trabalho e, em 1996, foi estudar à noite para concluir o 6.º ano.

Em 2005, porém, a empresa encerrou e, aos 43 anos, viu-se no desemprego. Sabia que com a sua idade e habilitações dificilmente conseguiria encontrar trabalho, pelo que aceitou de bom grado a sugestão do Centro de Emprego de Sintra para fazer formação que lhe permitisse obter o 9.º ano através do sistema RVCC. Acabou no entanto por desistir e inscreveu-se, por sugestão do CT/FP de Sintra, num curso EFA. Ao fim de 18 meses obtinha o 9.º ano e formação profissional na área de Manutenção Hoteleira. «Escolhi este curso porque, pelo que ia lendo nos jornais e informações que ia tendo, me apercebi que me daria a possibilidade de encontrar novamente trabalho.» Realmente, assim foi. Terminado o curso, Francisco foi trabalhar para o Centro Comercial de Alfragide nos serviços de manutenção. Não esconde as dificuldades que encontrou na Matemática, mas o que mais estranhou em relação aos seus tempos de vida escolar foi a metodologia adoptada. «É muito motivadora e os formadores preocupam-se com cada um de nós, o que nos ajuda e incentiva.» Hoje, com 47 anos, Francisco confessa ter saudades do trabalho de cablagem que fazia na Delphi. «É uma área de trabalho totalmente diferente, mas estou grato aos técnicos do Centro de Sintra que me incentivaram a frequentar o curso de Manutenção Hoteleira porque, sem ele, dificilmente conseguiria encontrar um trabalho que me permitisse manter o nível de vida a que estava habituado, até porque a minha mulher também trabalhava na Delphi; ficámos os dois desempregados ao mesmo tempo e passámos momentos difíceis.» Continuar os estudos está, de momento, fora de causa. Francisco trabalha por turnos e é difícil compatibilizar os horários por turnos da vida profissional com o horário da formação. Salienta que a frequência do curso lhe fez despertar a vontade de aprender mais e sente que hoje é uma pessoa mais interessada, mas remata com um lamento: «É pena que o que se está a fazer hoje em dia na formação profissional em Portugal não tenha sido feito há 20 anos, quando começou a chegar o dinheiro da União Europeia. Perdeu-se muito tempo e, com isso, perderam as pessoas e perdeu o país.»

constam no Catálogo Nacional de Qualificação (CNQ), pelo que os alunos com deficiência obtêm uma qualificação profissional e escolar igual ou equivalente à dos restantes alunos.

Em 2004 o CT/FP do Alcoitão iniciou os cursos EFA do ensino básico nas áreas

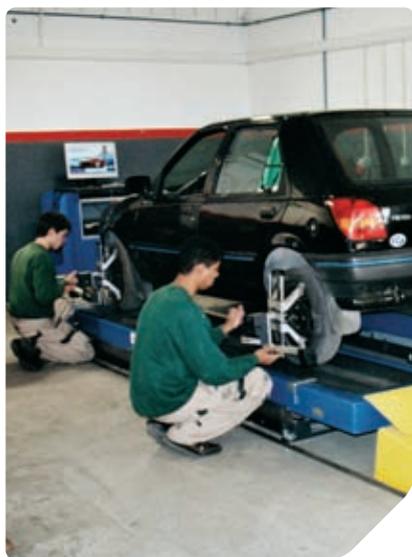
oficinais (reparação automóvel, calçado, manutenção hoteleira e electricidade) e, aos poucos, foi alargando a oferta a outras saídas profissionais. Em 2007 começaram os cursos EFA do nível secundário. A ligação do Centro com o tecido empresarial e entidades dos concelhos de Cascais

e Oeiras permitiu detectar as áreas profissionais mais carenciadas, daí resultando que os primeiros cursos a serem ministrados foram os de Técnicos de Acção Educativa e Técnicos de Apoio à Gestão por serem os que respondiam às necessidades do mercado de trabalho local e ofereciam a garantia de empregabilidade.

«O caminho faz-se caminhando» e, hoje em dia, o mercado de trabalho exige formação ao nível do 12.º ano em diversas áreas, pelo que o CT/FP do Alcoitão procura adaptar a oferta às necessidades manifestadas pelas empresas. Nesta perspectiva, o leque de oferta tem vindo a aumentar significativamente, alargando-se a Técnicos de Gestão de Redes,



CT/FP do Alcoitão >> Oficina de Mecatrónica



CT/FP do Alcoitão >> Oficina de Mecatrónica

▶ À CONVERSA COM OS FORMANDOS



Luís Filipe

19 Anos

Formando curso Mecatrónica

Luís Filipe, 19 anos, está entusiasmado com o curso de Mecatrónica que está a frequentar e que, uma vez concluído, lhe dará o diploma do 12.º ano e uma formação técnica fundamental para o seu futuro. Estabelecendo um paralelismo com a história de Francisco, a música de Luís será talvez *What a Wonderful World*, tal o entusiasmo com que descreve a formação que escolheu.

«Foi a melhor coisa que me podia ter acontecido. Quando terminei o 9.º ano não queria estudar mais no ensino oficial porque não sentia motivação. Quando soube destes cursos de aprendizagem, não hesitei nem um minuto e vim logo inscrever-me. Queria uma formação prática, que me desse a possibilidade de aprender uma profissão, e foi isso que vim aqui encontrar. De que me valia ter continuado a estudar durante mais três anos, concluir o 12.º ano, mas sair do ensino oficial sem uma ferramenta para começar a trabalhar? Para mim, que não quero seguir um curso superior, tinha sido uma perda de tempo.»

A desmotivação que sentia no ensino oficial faz parte do passado. Na aprendizagem sente-se fortemente motivado e afirma que isso se deve, em boa parte, aos formadores. Tece-lhes, por isso, rasgados elogios: «Todos os formadores, da área técnica e teórica, se preocupam imenso connosco e dão-nos muita atenção. Se for preciso perder tempo a resolver uma dúvida, eles estão connosco o tempo que for preciso até ficarmos esclarecidos.»

Luís Filipe vive em Vila Franca de Xira e desloca-se todos os dias para Alcoitão. Há três anos neste vaivém diário, já conhece o caminho de cor. «Ao princípio foi duro mas, como sou fascinado por motores e sabia que quando saísse daqui ia ter uma ferramenta para trabalhar na área de que gosto, fui ultrapassando essa dificuldade. Daqui a três ou quatro meses termino o curso e posso começar a trabalhar. Essa perspectiva foi sempre um grande incentivo para mim e este sistema de ensino é fabuloso», insiste com a alegria e a esperança estampadas no rosto.

A sua grande dificuldade foi o inglês, porque não se sente «vocacionado para falar línguas» e está mais à vontade na parte prática do curso. Na Pedro Lamy, em Vila Franca de Xira, onde tem estagiado, também lhe descobriram esse predomínio, pelo que o convidaram para ficar lá a trabalhar logo que concluísse o curso. Luís Filipe tem, no entanto, outros planos. O pai e o tio possuem uma empresa do ramo automóvel e é lá que vai trabalhar. Pelo menos nos primeiros tempos porque, se tudo correr bem, espera ter o apoio da família para criar uma empresa no ramo do abate de automóveis.

Esteticismo, Electrónica e Mecatrónica e, em 2010, terão início os cursos na área das energias renováveis, com a formação de Técnicos de Painéis Solares, uma área em crescimento na qual escasseia a oferta em relação à procura do mercado.

As excelentes instalações do CT/FP do Alcoitão incluem também áreas verdes bem cuidadas, que dão ao visitante a sensação de ali existirem condições perfeitas para a aprendizagem. O que muitas pessoas não sabem é que os jardins são tratados pelos próprios formandos que, em alguns casos,



Marta Cruz

Licenciada em Sociologia

Marta Cruz, licenciada em Sociologia, e Sérgio Gomes, em Engenharia Mecânica, são formadores do CT/FP do Alcoitão há dois anos. Chegaram cá por vias diferentes. Marta começou por trabalhar num sindicato, na área da qualidade, não fazia ideia o que eram os cursos EFA, mas ficou agradavelmente surpreendida e agradada. Ensinava o módulo «Cidadania e Profissionalidade». Sérgio já tinha dado formação a prisioneiros em regime aberto. Tem igualmente experiência profissional na indústria metalomecânica, onde trabalhou quando vivia no Norte, mas a vinda para Lisboa levou-o a envolver-se pela formação na área da metalomecânica no âmbito dos cursos EFA e na Aprendizagem.

Percursos de vida e experiências profissionais diferentes, mas muitas coisas em comum. Para começar, ambos partilham a ideia de que os cursos EFA trazem uma nova visão do ensino e constituem uma grande oportunidade, principalmente para quem nunca teve a possibilidade de estudar quando era jovem. Sérgio Gomes – neste momento a leccionar nos cursos de Aprendizagem – salienta a grande oportunidade que esta via representa para os jovens: «Em três anos de formação estão a trabalhar durante um ano, o que em termos de saídas profissionais é de uma enorme importância para muitos jovens que não querem, ou não podem, por questões financeiras ou outras, tirar uma licenciatura.»

Quando se fala de cursos EFA e de Aprendizagem, há sempre quem acuse estes cursos de promoverem o «facilitismo». Marta Cruz é peremptória



Sérgio Gomes

Licenciado em Engenharia Mecânica

a refutar a acusação. «Aqui ou no ensino oficial, pode sempre falar-se de facilitismo. Tudo depende do bom senso dos formadores. É preciso que as pessoas entendam que hoje em dia há uma nova abordagem da formação em Portugal, que quem termina estes cursos sai daqui com outro tipo de competências a nível social e comportamental que lhes permite encarar o mercado de trabalho numa nova perspectiva e com mais confiança e capacidades que o ensino oficial não dá. Aqui o formador não debita apenas a matéria, há um acompanhamento das pessoas a nível de integração. Se for preciso, há uma assistência mais individualizada e algumas pessoas se calhar consideram que isso é facilitismo...»

Sérgio Gomes partilha a mesma opinião e acrescenta: «As pessoas têm de perceber que as expectativas destes alunos são muito diferentes. Eles querem aprender uma profissão, ter uma ferramenta que lhes permita entrar no mercado de trabalho, não estão a pensar em seguir para a universidade e tirar uma licenciatura. Até o podem vir a fazer mais tarde, mas quando vêm para a Aprendizagem não é esse o seu objectivo. E também lhe posso dizer que hoje em dia encontramos a frequentar estes cursos (n.d.r: a vertente tecnológica) licenciados que vêm tirar cursos de carpintaria ou jardinagem, por exemplo. Se houvesse facilitismo e não tivessem a consciência de que vinham para aqui aprender, o que é que vinham fazer?» No entanto, sendo estes cursos essencialmente práticos e o objectivo

principal dos formandos seja a vertente prática e tecnológica, que lhes ensina uma profissão, não haverá dificuldade em motivá-los para a vertente educativa, mais teórica?

Marta Cruz assume em pleno: «Sou a responsável pela seca do curso [risos]. A maioria interessa-se menos pela parte teórica, digamos assim, o que obriga a uma gestão das expectativas, fazendo-lhes ver que as duas componentes são igualmente importantes, especialmente nos cursos de dupla certificação. Isso obriga-me a direccionar a formação, procurando ir de encontro às suas expectativas profissionais.» Marta Cruz admite que é mais fácil fazer esta gestão em cursos mais virados para a área social, e que em cursos como Informática ou Mecatrónica se torna mais difícil motivar os alunos mas, como diz Sérgio Gomes, os formadores da área tecnológica também procuram motivar ao máximo os alunos para a vertente educativa, não só salientando a importância das duas áreas, mas também sensibilizando e consciencializando os formandos da interactividade existente entre as duas áreas.



também asseguram a manutenção das instalações.

Como aconteceu em todos os CT/FP, os cursos EFA de nível secundário provocaram algumas alterações no funcionamento do Centro. A entrada de público já com o 9.º ano para fazer o 12.º, o aumento da procura e até um maior nível de exigência por parte dos formandos, obrigaram a um esforço redobrado e à contratação de formadores (hoje trabalham aqui cerca de 400) com habilitações específicas para a docência e com formação e experiência tecnológica na área que vão ministrar. Maria da Luz Pessoa realça, ainda, mais dois aspectos importantes. «As pes-



CT/FP do Alcoitão >> Esteticismo

► ... E UMA RESIDÊNCIA PARA FORMANDOS

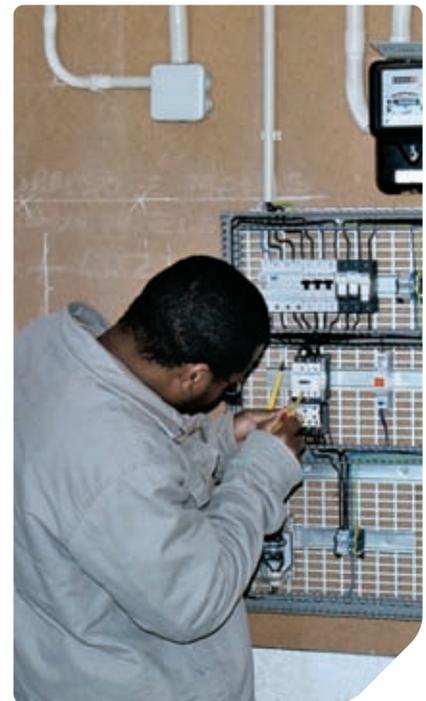
CT/FP do Alcoitão tem uma residência com capacidade para receber 40 formandos que, pela tipologia da sua deficiência ou pela distância do lugar onde residem, não podem deslocar-se diariamente para frequentar os cursos de formação.

Podem residir no Centro os deficientes que vivam a mais de 50 quilómetros do Centro e aqueles que, embora vivendo mais perto, não tenham transporte compatível para se deslocarem diariamente. O alojamento é gratuito, sendo fornecidas também gratuitamente as refeições diárias.

Maria da Luz Pessoa ressalva, porém, que os formandos estão obrigados a ir semanalmente [ou no mínimo de 15 em 15 dias, quando a distância ou as condições financeiras o justifiquem] passar o fim-de-semana a casa. A medida, impositiva, é justificada pelo facto de haver necessidade de manter os laços familiares, pois a experiência mostrou que, por vezes, o afastamento do formando da família durante o período de formação acabava por originar um distanciamento com os familiares. O resultado era o desenraizamento da pessoa portadora de deficiência que, além de ser penalizada pela sua condição, acabava por ser também «punida» pelo afastamento que a formação profissional – visando a sua reinserção – obriga.



soas vão percebendo que o CT/FP do Alcoitão já não forma apenas deficientes e isso também tem reflexos na inserção do Centro na comunidade local. Já há empresas que nos procuram para darmos formação profissional aos seus trabalhadores e para o processo de RVCC dos seus profissionais.» Este facto seria suficiente para calar alguns profetas da desgraça, mas a directora do CT/FP do Alcoitão ainda tem outro argumento para certificar a qualidade da formação profissional ali ministrada: as cartas que recebem das empresas elogiando a formação recebida pelos jovens.



CT/FP do Alcoitão >> Oficina de Electrónica

FÁTIMA ALVES

Técnica Superior Assessora a exercer funções na Direcção de Serviços de Coordenação da Oferta Formativa/Departamento de Formação Profissional IIEFP, I.P.

Ilustrações de:
PAULO BUCHINHO

A QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADE

Num contexto global de qualificação em que a educação e formação se constitui como um direito inalienável das pessoas com deficiências e incapacidade, numa sociedade que se quer equitativa, justa e solidária, é claro que o desenvolvimento de formas de educação e formação inclusivas obriga a mudanças organizacionais e funcionais em diferentes níveis dos sistemas e nas actuações dos diferentes agentes de educação-formação

► INTRODUÇÃO

«O que eu quero saber é se daqui para a frente devemos formar para a qualificação ou para a empregabilidade?» A questão foi colocada assim, de forma crua e incisiva, em Dezembro de 2008 num seminário sobre as mudanças introduzidas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) na formação profissional das pessoas com deficiências e incapacidade e gerou alguma perplexidade.

Porque é que técnicos e responsáveis de entidades de reabilitação profissional se questionam sobre qual será, do ponto de vista ético, equitativo e da promoção da empregabilidade, a melhor opção? A formação para a qualificação, isto é, a promoção de acções com vista ao desenvolvimento de competências previstas em referenciais de formação ou tendo por objectivo a empregabilidade destes públicos, o desenvolvimento de iniciativas várias, designadamente a colocação num dado posto ou ocupação profissional onde pela aprendizagem, pelo reforço de laços humanos, pela consciencialização da responsabilidade social, se viabiliza esse acesso?

Num contexto global de qualificação, onde a educação e formação se constituem como um direito inalienável das pessoas com deficiências e incapacidade, numa sociedade que se quer equitativa, justa e solidária, é claro que o desenvolvimento de formas de educação e formação inclusivas obriga a mudanças organizacionais e funcionais em diferentes níveis dos sistemas e nas actuações dos diferentes agentes de educação formação.

Não se trata de (re)colocar pessoas com deficiências e incapacidade sem condições para fazerem percursos formativos completos em contextos regulares de ensino e formação, mas de viabilizar as condições e os meios para que possam, com apoios especializados, aceder a referenciais de formação comuns que, embora diferenciados e adequados à diferença, às capacidades e às possibilidades de evolução de cada um, sejam igualmente desafiantes em objectivos e qualificantes para uma participação activa numa sociedade complexa. Com este desafio, as opções encontradas no âmbito do proposto nos objectivos do Sistema Nacional de Qualificações permitem uma mudança, assente na visão da diferença, no reconhe-



cimento de que esta é inerente a todos os indivíduos e potenciadora de desenvolvimento e na diversificação de percursos formativos, suportados em referenciais de formação adequados às características, capacidades e necessidades das pessoas com deficiências e incapacidade e às oportunidades do mercado de trabalho.

Sendo a Agência Nacional de Qualificação (ANQ), na nova arquitectura do sistema nacional de qualificação, responsável pela actualização do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), dos perfis e referenciais de formação, da sua relevância e reconhecimento face às necessidades de mercado, às exigências da economia e da empregabilidade, a inclusão neste catálogo de referenciais de formação adequados às características e capacidades das pessoas com deficiências garante o princípio de igualdade de acesso a uma qualificação profissional a todos os que têm disponibilidade para uma participação activa.

Com o alargamento do CNQ as entidades de reabilitação passam a poder recorrer a este instrumento estruturador como suporte para a organização de percursos formativos flexíveis, evitando respostas avulsas e circunstanciais, podendo operacionalizar diferentes estratégias que facilitam o acesso a uma qualificação (com certificação).



► COMPONENTES DE FORMAÇÃO

Os diferentes tipos de percursos formativos previstos visam desejavelmente uma dupla certificação, escolar e profissional, e podem integrar quatro componentes de formação que assumem objectivos di-

ferenciados conforme se apresenta na Tabela 1.

Nestes diferentes percursos formativos previstos, a existência das várias compo-

► COMPONENTES DE FORMAÇÃO	► OBJECTIVOS
Formação para a Integração	Dotar os formandos de competências básicas no domínio pessoal, comportamental e organizacional.
Formação de Base	Adquirir ou reforçar as competências profissionais, pessoais e sociais tendo em vista a inserção na vida activa e a adaptabilidade aos diferentes contextos de trabalho ou a ocupação de um posto de trabalho.
Formação Tecnológica	Dotar os formandos de competências que lhes permitam o desenvolvimento de actividades práticas e de resolução de problemas inerentes ao exercício de uma determinada profissão ou a ocupação de um dado posto de trabalho.
Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT)	Consolidar as competências adquiridas em contexto de formação e adquirir novas competências através da realização de actividades inerentes ao exercício profissional, com vista a facilitar a futura inserção profissional.

Tabela 1 >> Componentes da formação e respectivos objectivos

▶ MODALIDADES DE FORMAÇÃO	▶ TIPOS DE PERCURSOS FORMATIVOS
Inicial	A – Percursos suportados em referenciais do CNQ, com uma duração máxima de 2900 h, dirigidos a pessoas com deficiências e incapacidade.
	B – Percursos suportados em referenciais de formação adequados, integrados no CNQ, com uma duração máxima de 3600 h, dirigidos a pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras sem condições de aceder a percursos regulares de educação e formação.
	C – Percursos individualizados suportados em referenciais de formação não integrados no CNQ, propostos pelas entidades de reabilitação profissional, com uma duração máxima de 2900 h, dirigidos a pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras sem condições para aceder a percursos regulares de educação-formação.
Contínua	Percursos que integrem UFCD da componente formação de base, da componente de formação tecnológica ou da FPCT, dos referenciais de formação constantes do CNQ, com duração máxima de 400 h, dirigidos a pessoas com deficiências e incapacidade activas, empregadas ou desempregadas.
	Percursos que integrem UFCD da componente formação de base, da componente de formação tecnológica ou da FPCT, dos referenciais de formação adequados, integrados no CNQ, com uma duração máxima de 400 h, dirigidos a pessoas com deficiências e incapacidade activas, empregadas ou desempregadas.
	Percursos propostos pelas entidades de reabilitação profissional, com uma duração máxima de 400 h, dirigidos a pessoas com deficiências e incapacidade activas, empregadas ou desempregadas.

Tabela 2 >> Percursos de formação previstos por modalidade de formação

nentes de formação, acima apresentadas, exigem novos modos de funcionamento, mais flexíveis, assentes nos princípios de inclusão, onde a articulação e colaboração estreita entre os vários agentes de educação-formação irá assumir um papel central no objectivo de qualificação das pessoas com deficiências e incapacidade.

▶ PERCURSOS FORMATIVOS PREVISTOS

Os percursos formativos previstos inscrevem-se nas modalidades de formação inicial e contínua e distinguem-se pelas componentes de formação que integram, respectivas durações máximas e características e capacidades do perfil de destinatários, como se esquematiza na Tabela 2.

De uma maneira geral, todos os percursos formativos desenhados visam a promoção das competências detidas pelas pessoas

com deficiências e incapacidade com vista ao aumento das suas qualificações e à potenciação da sua empregabilidade e integração socioeconómica, num quadro de igualdade de oportunidades e de participação social, bem como a elevação da qualidade das respostas de educação-formação em contextos não regulares de formação.

▶ PERCURSOS FORMATIVOS PREVISTOS NA FORMAÇÃO INICIAL

A. Percursos suportados em referenciais de formação integrados no CNQ

Nestes percursos, a formação concretiza-se através de um percurso desejavelmente de dupla certificação, suportada em referenciais de formação do CNQ, designadamente nas suas componentes de formação de base e tecnológica, com uma duração máxima de 2900 horas, distribuída de acordo com a estrutura apresentada na Tabela 3.

Neste tipo de percurso a componente de formação de base poderá incluir unidades de formação de curta duração (UFCD) de Língua Gestual Portuguesa ou Grafia Braille quando os destinatários apresentem alterações das funções da visão e audição e delas necessitem.

Componentes de Formação	Áreas de Competências-chave e Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)	Duração máxima (horas)
Formação para a Integração	Portefólio	25
	Balanço de Competências/Plano Individual de Formação	50
	Igualdade de Oportunidades	25
	Procura Activa de Emprego	50
	Legislação Laboral	25
	Empreendedorismo	25
	Total da Componente	200
Formação de Base	Cidadania e Empregabilidade	150
	Linguagem e Comunicação	150
	Matemática para a Vida	150
	Tecnologias de Informação e Comunicação	150
Total da Componente	600	
Formação Tecnológica	UFCD	1000
Formação Prática em Contexto de Trabalho		1100
Duração Total		2900

Tabela 3 >> Percursos de formação suportados em referenciais de formação do CNQ

Componentes de Formação	Áreas de Competências-chave e Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)	Duração máxima (horas)
Formação para a Integração	Portefólio	25
	Balanco de Competências/Plano Individual de Formação	50
	Igualdade de Oportunidades	25
	Procura Activa de Emprego	50
	Legislação Laboral	25
	Empreendedorismo	25
	Total da Componente	200
Formação de Base	Cidadania e Empregabilidade	150
	Linguagem e Comunicação	150
	Matemática para a Vida	150
	Tecnologias de Informação e Comunicação	150
	Total da Componente	600
Formação Tecnológica	UFCD	(até) 1600
Formação Prática em Contexto de Trabalho		1200
Duração Total		3 600

Tabela 4 >> Percursos de formação suportados em referenciais de formação adequados, integrados no CNQ

B. Percursos suportados em referenciais de formação adequados e integrados no CNQ

Este percurso, desejavelmente de dupla certificação, tem por base referenciais de formação adequados às características do perfil profissional das pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e sem condições de aceder a percursos em contextos regulares, integrados no CNQ, com uma duração máxima de 3600 horas, e pode ser desenvolvido de forma flexível de acordo com o previsto na Tabela 4.

Neste tipo de percurso, sempre que as características dos formandos o justifiquem, pode realizar-se um acompanhamento especializado ao nível da reabilitação funcional (que pode contemplar, entre outros, o domínio psicológico, psiquiátrico e de terapias diversas) de forma a garantir ao longo do percurso as condições adequadas ao processo de aprendizagem dos formandos, promovendo a funcionalidade de acordo com as suas características e capacidades.

C. Percursos suportados em referenciais de formação não integrados no CNQ

O terceiro tipo de percurso formativo, na modalidade de formação inicial, é caracte-

terizado por ser desenhado a partir de uma análise das necessidades das pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e sem condições de aceder a percursos em contextos regulares, de forma adequada ao desenvolvimento global das suas potencialidades e em conformidade com as exigências e oportunidades do tecido empresarial local.

Este tipo de percurso formativo é suportado em referenciais de formação propostos pelas entidades de reabilitação profissional, com uma duração entre as 1200 e as 2900 horas, não integrados no Catálogo pela especificidade da resposta mas conformes às suas linhas de orientação geral em matérias de competências e conteúdos formativos e sujeitos à obtenção de parecer do IEFP, I.P.

> PERCURSOS FORMATIVOS PREVISTOS NA FORMAÇÃO CONTÍNUA

Os percursos formativos previstos na modalidade de formação contínua (apresentados na Tabela 2) têm uma duração máxima de 400 horas e podem integrar unidades de formação da componentes de formação de base, da componente de formação tecnológica ou de ambas, dos referenciais de formação:

- Constantes no CNQ.
- Adequados, integrados no CNQ.
- Propostos pelas entidades de reabilitação profissional e sujeitos à obtenção de parecer do IEFP, I.P.

No caso de pessoas com deficiências e incapacidade, activos em situação de





peças com deficiências e incapacidade, sentimos que, após uma longa caminhada, através de uma floresta densa de que já ouvimos falar bastante e de onde já inspiramos algum ar fresco, mas cuja densidade e sombra de algumas zonas nos fizeram perder os trilhos que percorríamos e nos obrigaram a refazer o que julgávamos feito, chegamos

Seguramente não haverá melhor forma de fechar esta reflexão, em que procurei fazer uma síntese entre os caminhos antigos e os percursos actuais previstos, do que olhar para trás e dizer como Fernando Pessoa: «Grandes mágoas de todas as coisas serem bocados...

Caminho sem fim»

(Álvaro de Campos, *Poesias*, pág. 15)

desemprego, esta formação pode incluir um período de 30 horas para recuperação e actualização de competências pessoais e sociais desde que este seja considerado um factor potenciador da sua integração profissional e a duração total do percurso não exceda 400 horas.

► OUTROS PERCURSOS DE EDUCAÇÃO FORMAÇÃO DISPONÍVEIS

As pessoas com deficiências e incapacidade podem realizar outros percursos de educação-formação que visem a certificação de competências adquiridas em contextos formais, não formais ou informais, a partir de um qualquer centro da rede de Centros Novas Oportunidades ou, se necessário, com a intervenção especializada de um centro particularmente vocacionado para o acesso destas pessoas a esta modalidade de educação-formação. Os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências podem posicionar as pessoas com deficiências e incapacidade, como quaisquer outras, em formações modulares, na modalidade de formação contínua ou ainda noutros percursos, tendo por objectivo adquirir conhecimentos e competências necessárias para completar os processos de qualificação.

► NOTAS FINAIS

Quando analisamos os percursos formativos desenhados nas duas modalidades de formação, inicial e contínua, para as

por fim a uma clareira que podemos tomar como ponto de apoio seguro.

Os vários percursos encontrados, quer através da formação inicial ou contínua, de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de exploração de outras alternativas, visam incentivar novas oportunidades de participação, cidadania, empregabilidade e inclusão e, não menos importante, conduzem-nos à necessidade de dinamização de parcerias de reflexão sobre novas práticas e comunidades de educação-formação.

BIBLIOGRAFIA

Freire, S. [2008], «Um olhar sobre a inclusão», in *Revista da Educação*, vol. XVI, n.º 1, 2008, 5-10.

Ramón, R. e Gelabert, S. [2008], «A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho das ilhas baleares», *Revista Europeia da Formação Profissional*, n.º 45-2008/3 – ISSN 1977-0227

IEFP-DFP, *Guia Organizativo – Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidade*, Ed. IEFP – Departamento de Formação Profissional, Lisboa, 2010.

Pessoa, F., *Poesias de Álvaro de Campos*, Coleção Grandes Clássicos da Poesia, Ed. Europa-américa, Sintra, 1997.



MARIA VIEGAS
Técnica Superior Consultora do IEFP

Fotos de:
MARIA VIEGAS



Oleksandr Ostapenko chegou a Portugal há cerca de nove anos. Um visto no passaporte para a Alemanha deu-lhe entrada no espaço europeu e o desejo de melhorar a vida deu-lhe força para, encafuado numa carrinha de oito lugares, percorrer os milhares de quilómetros que o separavam do nosso país.

FORMAR: Como foram os primeiros tempos em Portugal?

Oleksandr Ostapenko: Não foram fáceis. Sem saber a língua e sem papéis, apenas podia trabalhar como servente na construção civil. A minha licenciatura em Marketing não me servia para nada. O não

MERECIDO PRÉMIO!

No passado dia 18 de Dezembro, na Fundação Calouste Gulbenkian, a Plataforma de Imigração atribuiu o prémio «Empreendedor Imigrante 2009» a Oleksandr Ostapenko, imigrante ucraniano a residir em Portugal há nove anos.

O projecto apresentado a concurso foi o «Português ao Volante», um curso de aprendizagem da língua portuguesa direccionado especialmente para os imigrantes oriundos de países da ex-URSS.

Atendendo a que a aprendizagem da língua do país de acolhimento é uma etapa fundamental do processo de integração, a *Formar* foi entrevistar Oleksandr Ostapenko sobre a sua experiência enquanto empreendedor e também quanto ao trabalho que tem desenvolvido no sentido de facilitar a integração dos seus concidadãos.

Encontrámo-nos numa manhã de domingo fria e chuvosa, mas o entusiasmo com que falou dos seus vários projectos aqueceu a conversa...

saber português era uma barreira enorme. Recordo-me que quando houve o caso do submarino *Kursk* nós víamos as imagens na televisão mas não sabíamos o que se tinha passado, até tínhamos medo que fosse um problema de guerra entre a Rússia e a Europa... é muito triste viver num país e não compreendermos a língua.

F: Mas hoje fala muito bem o português, como aprendeu?

O. O.: Fui aprendendo. Ao fim de dois anos consegui ir frequentar um curso do Programa Portugal Acolhe no centro do IEFP em Alverca. Embora de curta duração, foi importante para mim. No módulo de Cidadania tínhamos oportunidade de colocar questões que nunca tínhamos tido oportunidade de fazer. A formadora era uma pessoa extraordinária que até já sabia algumas palavras em russo só para facilitar a comunicação com o grupo.

F: Gostou da metodologia utilizada?

O. O.: Para mim foi muito útil. Só achava que o horário não estava adequado. Tínhamos aulas todas as noites e levávamos trabalhos para fazer em casa. Mas, como tínhamos



que nos levantar muito cedo para ir trabalhar, não tínhamos tempo para estudar porque ao sair do trabalho íamos novamente a correr para as aulas...

F: Foi a dificuldade que sentiu com a língua que lhe deu motivação para lançar o curso «Português ao Volante»?

O. O.: Claro. Percebi que estava aqui uma oportunidade que me podia ajudar simultaneamente a mim e aos meus compatriotas. Aprender a língua do país é mesmo uma necessidade se nos queremos integrar e não ficarmos excluídos.

F: E porquê em russo e não em ucraniano, a sua língua materna?

O. O.: A minha licenciatura de Marketing ajuda-me a definir estratégias... se eu fizesse o curso só para os Ucranianos reduziria muito o universo dos potenciais compradores. Assim, todos os imigrantes oriundos dos países da ex-URSS falam russo e podem ter acesso ao curso.

F: Como conseguiu concretizar a ideia?

O. O.: Só foi possível concretizar este projecto porque trabalhei com uma equipa. A Dina Paulista, que é tradutora e fala o russo na perfeição, deu-me uma ajuda preciosa na elaboração dos textos. Um amigo búlgaro que é *designer* ajudou-me a fazer a paginação e o livro acabou por ser impresso na Bulgária porque era mais barato. Mas o CD foi gravado por uma locutora portuguesa e outra russa num estúdio de som em Sacavém. Depois, também gostava de explicar que este curso é um curso básico de

conversação. Não tem, por exemplo, a preocupação de trabalhar as regras gramaticais.

F: E porquê o título «Português ao Volante»?

O. O.: Porque o tempo tem que ser todo aproveitado. Quando se vai no carro para o trabalho, pode-se aproveitar para aprender melhor o português... são 1500 palavras, com diálogos sobre 17 temas diferentes, escolhidos a partir da realidade e das necessidades do quotidiano dos imigrantes.

F: Como organizou o circuito de distribuição?

O. O.: Fiz uma edição de mil exemplares (manual e suporte áudio) e o curso está à venda nas lojas de produtos do Leste. Tenho consciência que neste momento o que começa a ser necessário é o Português ao Volante de nível II, porque este básico é para quem está cá há pouco tempo e actualmente não há muitos russófonos a chegar.

F: Como teve conhecimento da existência do concurso da «Plataforma Imigração» e sobretudo o que sentiu quando soube que tinha sido o premiado e ganhou 20 000 euros?

O. O.: Vi um anúncio do concurso num jornal russo e fiquei logo com vontade de concorrer. O ano passado já tinha tentado, mas não tive sorte.

Este ano, quando soube que tinha sido o vencedor, foi uma sensação muito boa. É o reconhecimento por muitas horas trabalho... e também me dá força para pensar em novos projectos.

F: Gostava que também me falasse um pouco de Portugal enquanto sociedade de acolhimento...

O. O.: Não tenho dúvidas de que em Portugal os imigrantes integram-se com mais facilidade do que noutros países. Os primeiros tempos são sempre os mais duros. Hoje já trabalho num escritório e tenho uma boa relação com o meu patrão. Vivo com a minha mulher e a minha filha. Pensamos ficar por cá mais uns anos.

Despedimo-nos, agradecendo a este jovem todo o trabalho que tem desenvolvido no sentido de facilitar a integração dos seus compatriotas, contribuindo assim simultaneamente e de forma decisiva para a estabilidade e coesão da sociedade portuguesa. Obrigada.

» PLATAFORMA IMIGRAÇÃO: O QUE É?

Como o próprio nome indica é uma Plataforma que reúne em parceria fundações, confederações sindicais, confederações patronais, associações, câmaras municipais e o Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural. Foi criada com vista à promoção e divulgação dos princípios básicos comuns para a integração dos imigrantes definidos pela União Europeia. Atribui anualmente dois prémios:

1. Prémio empreendedor/a imigrante do Ano (€ 20 000)

Destinado a imigrantes que:

- > Tenham autorização de residência em Portugal à data da candidatura.
- > Sejam residentes em Portugal há mais de cinco anos.
- > À data do início da residência em Portugal não fossem cidadãos da União Europeia.
- > Detenham um perfil que se enquadre nos objectivos do concurso.

2. Prémio para as melhores práticas autárquicas no acolhimento e integração

Destinado a Câmaras Municipais com políticas activas e iniciativas nestes domínios.

Pelo terceiro ano consecutivo, o Dia Internacional do Migrante, comemorado a 18 de Dezembro, foi o escolhido para a entrega dos prémios aos vencedores, numa cerimónia pública realizada numa das fundações que integra a Parceria, a sempre presente Fundação Calouste Gulbenkian.

Para saber mais:

www.plataforma.imigração

CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA
Jornalista

Fotos de:
CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA

IMIGRANTES APRENDEM PORTUGUÊS

O Programa «Portugal Acolhe – Português para Todos» iniciou-se em 2003 com o objectivo de proporcionar aos imigrantes a aprendizagem da língua portuguesa e o conhecimento de algumas regras de cidadania. A *Formar* foi ao Centro de Formação Profissional de Sintra saber como funciona e colher a opinião de formandos e formadores

Bairro da Torre em Cascais. No frio da noite anunciando um Inverno precoce, dois vultos sobem apressados uma rua de uma terra que até há pouco lhes era completamente estranha. Consigo transportam um sonho: ter uma vida melhor. Os vultos vêm da Ucrânia e têm nomes. Chamam-se Vladimir e Lenia, são dois dos muitos imigrantes que, todas as noites, durante mais de três meses, trocam o conforto do lar por uma sala de aulas para aprender português. Pedem desculpa mas não podem dar uma entrevista. Não querem chegar atrasados às aulas e falam ainda muito mal o português. Percebo, através de uma breve conversa mesclada de palavras portuguesas e inglesas, que chegaram há menos de um ano e querem aprender português para se integrarem melhor. Despedimo-nos. A conversa ficava por ali mas as suas histórias de vida ainda terão muito para contar.

► CAI A CORTINA E MUDA-SE O CENÁRIO

Estou agora em Ranholas, numa chuvosa tarde de Inverno, e o meu entrevistado é o Dr. José Vitorino, director do Centro de Formação Profissional de Sintra. O moti-



CT/FP de Sintra >> Programa «Portugal Acolhe – Português para todos»

vo da conversa é saber como funciona o Programa «Portugal Acolhe – Português para Todos» iniciado em 2003.

No *site* do IEFP pode ler-se que este Programa «visa facultar à população imigrante, residente em Portugal, que comprove não possuir nacionalidade portuguesa e que apresente uma situação devidamente regularizada de estadia, permanência ou residência em Portugal, o acesso a um conjunto de conhecimentos indispensáveis a uma inserção de pleno direito na sociedade portuguesa, promovendo a capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa e o conhecimento dos direitos básicos de cidadania, entendidos como componentes essenciais de um adequado processo de integração, através de um conjunto de acções de formação em língua portuguesa, cidadania e português técnico». Definidos os objectivos, importava saber como funciona. José Vitorino faz *rewind* e explica que no início, em 2003, o «Portugal Acolhe – Português para Todos» tinha apenas 50 horas de ensino de língua portuguesa e um módulo de



José Vitorino >> Director do CT/FP de Sintra

12 horas sobre Cidadania. Rapidamente se verificou que a carga horária era manifestamente curta e por isso a estrutura curricular foi alterada, tendo os cursos actualmente uma carga horária de 200 horas, das quais 150 destinadas ao ensino da língua e 50 ao módulo Cidadania, com o qual se pretende sensibilizar os imigrantes para os direitos e deveres inerentes à sua integração na sociedade portuguesa, nomeadamente a nível social e do mercado de trabalho. Ao longo do curso há três momentos de avaliação e um teste final, sendo obrigatória a aprovação nos dois módulos para obter a certificação.

Em 2009 foram criados quatro módulos de Português Técnico, com a duração de 25 horas cada, cujo objectivo é aperfeiçoar o domínio do português em áreas profissionais temáticas. Neste momento o leque de oferta abrange o comércio, a hotelaria e restauração, cuidados de beleza, construção e engenharia civil.

Qualquer imigrante pode frequentar um curso do Programa «Portugal Acolhe – Português para Todos», bastando para tal que a sua situação esteja regularizada. Além de promoverem um melhor uso da língua, estes cursos permitem ainda aos imigrantes que obtenham a certificação a dispensa da prova de língua portuguesa para efeitos de acesso à nacionalidade portuguesa.

► «PRIMEIRO ESTRANHA-SE...»

Formadores e formandos do «Portugal Acolhe» são unânimes em salientar a importância destes cursos orientados para imigrantes. Os primeiros, pela motivação que estes cursos lhes incutem e pela partilha de experiências que permitem. Os segundos, porque os consideram, acima de tudo, um instrumento importante para a sua inserção na sociedade portuguesa.

Tatiana, 25 anos, trocou a Moldávia por Sintra em 2001. É empregada de limpeza e sentiu necessidade de frequentar o curso para aprender melhor a língua e conhecer os seus direitos. «O português era uma língua estranha para mim e sentia necessidade de a poder falar para me ambientar melhor ao país.» Com ela veio o marido – trabalha em decoração de interiores – e ambos realçam a importância do módulo Cidadania. «Antes de frequentarmos o curso, nem eu nem o meu marido sabíamos quais eram os nossos direitos, que tínhamos direito a subsídio de férias e de Natal e ao subsídio de desemprego, por exemplo. Também conhecíamos mal as nossas obrigações e os nossos deveres, por isso este curso foi muito importante para nos sentirmos mais inseridos na realidade social portuguesa, que é muito diferente da Moldávia. Já criámos raízes em Portugal e não pretendemos regressar ao nosso país, por isso tudo o que aprendemos aqui foi muito importante para o nosso futuro em Portugal.»

Tatiana soube dos cursos através de amigos, «uma situação muito frequente» como



Tatiana >> Formanda do CT/FP de Sintra

refere José Vitorino. «Quando abrimos um curso, as inscrições surgem na sequência de um passa-palavra. Há dois ou três imigrantes que sabem porque leram no jornal, dizem a amigos e familiares e rapidamente as 18 ou 20 vagas ficam preenchidas.»

Foram os amigos que incentivaram a ucraniana Alexandra, 37 anos, a frequentar um curso. Em Portugal desde 2000, trabalha num posto de abastecimento e foi aprendendo português com os colegas de trabalho e com os clientes. Concluída a formação de 200 horas, sentiu-se motivada



José Carlos >> Coordenador dos cursos Portugal Acolhe

e decidiu inscrever-se num curso de português técnico, na área comercial. «Foi o primeiro que abrimos este ano e pensamos que, pelas características da população imigrante daqui do concelho, será o que terá mais procura no futuro», salienta José Vitorino.

«As reacções dos participantes a este primeiro curso foram positivas, mas ainda é cedo para podermos dizer quando abrirá outro ou se iremos lançar cursos para outras áreas», acrescenta José Carlos, coordenador do «Portugal Acolhe – Português para Todos» no CT/FP de Sintra, que considera que a carga horária talvez seja curta e valeria a pena pensar em alargá-la.

► «... DEPOIS ENTRANHA-SE»

Alexandra partilha da mesma opinião. «Fiz o curso mas fiquei com vontade de aprofundar mais...»

Tatiana não pensa, por agora, inscrever-se noutra curso porque o tempo não lho per-



Alexandra >> Formanda do CT/FP de Sintra

mite, mas salienta a importância do «Portugal Acolhe – Português para Todos» para a aprendizagem da língua portuguesa. «Quando estamos a aprender em sala, com uma professora e outros alunos, temos mais facilidade em progredir porque cada um vai levantando dúvidas e isso permite aprender mais.»

Carla Lopes, quatro anos de experiência no ensino oficial mas agora profissional



Inês Caria >> Formadora do CT/FP de Sintra

de RVC, subscreve mas acrescenta: «Nós também aprendemos muito com eles porque há uma troca a nível cultural que nos enriquece e torna o nosso trabalho muito motivante.»

Inês Caria, formadora dos cursos EFA e de Aprendizagem – e também do «Portugal Acolhe – Português para Todos» –, já es-

teve no ensino oficial. Realça a evolução da aprendizagem dos imigrantes, que considera «muito gratificante porque a evolução é muito grande. Quase se pode dizer que, de dia para dia, há uma evolução porque a motivação dos alunos é muito maior», pelo menos na língua portuguesa, porque no módulo Cidadania o empenho e motivação variam muito. «Tudo depende dos objectivos e perspectivas futuras de cada um. Se pensam ficar em Portugal, sentem mais necessidade e têm mais interesse em conhecer as nossas regras, mas quando estão aqui apenas por um período de tempo determinado a sua motivação centra-se mais na aprendizagem da língua, porque é essa a ferramenta de que precisam para comunicar enquanto cá estão.» Na opinião de Inês Caria, a grande dificuldade que por vezes surge resulta da heterogeneidade dos participantes que, no início dos cursos, podem ter níveis de conhecimento da língua bastante diferentes. No entanto – salienta – tudo isso se ultrapassa com um apoio mais individualizado e até pelo espírito de entreatajuda entre os próprios imigrantes.

Esta questão levou-me a colocar uma outra. Quando os participantes são oriundos de países muito diferentes, cujas línguas têm inclusivamente raízes diversas, essa heterogeneidade pode ser acentuada pela dificuldade de aprendizagem de imigrantes de algumas nacionalidades? Carla Lopes recentra a questão. «Talvez seja melhor falar de povos que oferecem mais resistência do que de povos com maior ou menor dificuldade de aprendizagem. Os imigrantes de países de língua francesa ou inglesa oferecem realmente mais resistência, por

vezes até alguma rejeição, ao contrário do que acontece com romenos, moldavos ou mesmo ucranianos, que estão mais abertos à aprendizagem de outra língua.» Carla, porém, concorda quando Inês refere que o facto de a língua de origem ser latina ou eslava suscita, por vezes, algumas diferenças no processo inicial de aprendizagem, mas

Carla Lopes
Profissional de RVC – CT/FP de Sintra

no final do curso essa questão está normalmente ultrapassada.

Para os imigrantes, nem sempre é fácil frequentar estes cursos. No final de um dia de trabalho, quando o corpo pede repouso e o aconchego do lar, aprender uma língua durante 3 horas diárias, cinco vezes por semana, arrostando com intempéries, como foi o caso na noite em que visitámos o complexo da Guia, no Bairro da Torre, exige muita força de vontade e perseverança. Mas, como diz Tatiana, «vale a pena quando decidimos reconstruir a nossa vida num outro país».



CT/FP Sintra >> Programa «Portugal Acolhe – Português para Todos»

ACÁCIO DUARTE
Psicólogo, Consultor

Ilustrações de:
PAULO CINTRA

O TURISMO INCLUSIVO E A FORMAÇÃO

Neste artigo o autor produz uma reflexão sobre a questão do turismo inclusivo partindo de três ideias centrais: é uma questão de convergência de interesses e necessidades, é uma questão de convergência de competências e, conseqüentemente, é também uma questão dos diversos conjuntos de profissionais intervenientes

► TRÊS PRESSUPOSTOS DE BASE

1. A existência, a promoção e o desenvolvimento do turismo inclusivo é, antes de mais, uma questão de convergência de necessidades e de interesses: por um lado, dos empresários que procuram o desenvolvimento do negócio turístico e, por outro lado, das pessoas com deficiência que procuram que a activação dos seus direitos chegue também à viagem, ao lazer, ao turismo.

2. O turismo inclusivo é também uma questão de convergência de competências: por um lado, dos empresários e dos profissionais que tornam possível o turismo; por outro lado, dos profissionais especialistas em matéria das necessidades especiais que as diferentes limitações físicas, sensoriais, intelectuais e relacionais podem colocar à acessibilidade turística; competências ainda também das próprias pessoas com deficiência e suas famílias relativamente à importância que atribuem a esta componente da qualidade de vida que procuram alcançar.

3. Sendo o desenvolvimento do turismo inclusivo uma questão de competências,

é também, conseqüentemente, uma questão de qualificação, de formação dirigida aos diferentes conjuntos de intervenientes: empresários, técnicos-especialistas em infra-estruturas, espaços e actividades turísticas, profissionais do front-office que asseguram o acolhimento e o atendimento nas diversas etapas do processo turístico e ainda das próprias pessoas com deficiência, suas famílias/significativos e profissionais de reabilitação.

► TURISMO INCLUSIVO: UMA QUESTÃO DE CONVERGÊNCIA DE NECESSIDADES E DE INTERESSES

Estamos num tempo em que se torna cada vez mais nítida a relevância que o sector do Turismo tem, e se precisa que venha a ter no futuro, na economia do País. A cativação de novos segmentos da procura turística pode ser um contributo de grande importância para o desenvolvimento e sustentabilidade do sector do Turismo em Portugal. Ora, vários factores – com relevo para as políticas e os serviços que os vários países têm vindo a desenvolver, ao longo das últimas décadas, no sentido do apoio ao desenvolvimento das pessoas com deficiência e à construção de uma sociedade mais inclusiva e com relevo também para a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência – vieram colocar na ordem do dia o direito que estes cidadãos também têm à viagem, ao lazer, ao turismo.

Na experiência portuguesa de apoio à activação dos direitos das pessoas com deficiência, podemos sinalizar uma evolução que, tomando força no pós-25 de Abril de





1974, se concentrou, primeiro, na activação do direito das crianças à educação; se estendeu, depois, ao direito dos jovens e dos adultos à qualificação profissional e ao emprego; mais recentemente, alargou-se também aos direitos de protecção social dos adultos com condições de autonomia mais limitadas (actividades ocupacionais, residência, apoio domiciliário) e está agora a chegar à activação de outros direitos de cidadania a que não têm tido acesso, como seja aquele a que o turismo inclusivo se refere.

Em termos de dimensão, trata-se de um segmento que o Eurostat situa, para a União Europeia, na ordem dos 45 milhões de pessoas – 45 milhões de pessoas com deficiência, das quais ainda apenas uma pequena elite viaja. Situação esta que podemos considerar paralela à que ocorreu com o turismo para a população em geral: na primeira metade do século xx apenas uma pequena elite da sociedade viajava, apenas fazia turismo. Há aqui, portanto, espaço para motivar, para cativar muitas destas pessoas para o turismo; agora, como antes, promovendo a «procura» e ajustando a «oferta» às suas necessidades, condições e interesses.

Se tivermos ainda em conta que, por um lado, uma parte destas pessoas com deficiência, mais ainda do que o cliente co-

mum, tende a viajar acompanhada (família, significativos, colegas, amigos, técnicos) e que, por outro lado, o envelhecimento da população coloca no mercado turístico pessoas a quem a idade vai trazendo limitações em termos de mobilidade, de resistência física, de acuidade visual, de acuidade auditiva, de raciocínio, de memória, de comunicação, etc., daí decorrendo «necessidades especiais» muito semelhantes, então percebemos que o ajustamento da oferta turística a estas necessidades especiais passa a poder visar um segmento da procura turística potencial de maior dimensão.

Neste contexto, parece razoável pensar que muito poderá ganhar o turismo português, que muito poderão ganhar os empresários e operadores turísticos nacionais, posicionando-se na linha da frente deste mercado com conhecimento, decisão e determinação.

► TURISMO INCLUSIVO: UMA QUESTÃO DE CONVERGÊNCIA DE COMPETÊNCIAS

Convergência, desde logo, entre duas áreas de conhecimento. Para que haja turismo inclusivo sustentado e sustentável é preciso, a um tempo, saber (muito) de turismo e saber (muito) de pessoas com defi-

ciência, suas características, condições e necessidades.

Se no tempo do turismo de «cama, mesa e roupa lavada» foi possível ter sucesso no negócio turístico a partir de um nível de conhecimento amadorístico, sustentado basicamente em saber empírico e bom senso, as condições actuais de concorrência, competitividade e exigência de qualidade implicam um estrato de conhecimento bem mais elaborado a nível cultural, tecnológico e científico.

Em matéria de turismo inclusivo será forçosamente na convergência daquelas duas áreas de conhecimento, já que, de outro modo, não se vê como se conseguiria fazer o adequado ajustamento da oferta às necessidades especiais deste segmento da procura, como estabelecer a comunicação oferta-procura; como fazer emergir uma rede de sinergias que permita, a um tempo, aumentar, na procura potencial, o desejo, a vontade, a competência para viajar; aumentar, na oferta, a disponibilização de oportunidades adequadas e atractivas; estabelecer uma comunicação eficiente e eficaz entre a procura já existente e a oferta já acessível.

A questão da acessibilidade também é uma questão de convergência; no caso, entre três vertentes principais: a) acessibilidade física; b) acessibilidade activa; c) acessibilidade social.

a) Acessibilidade física, ou seja, acessibilidade das pessoas com deficiência aos espaços de utilização e de fruição turística (desde logo, aos próprios espaços de prestação de serviços turísticos: agenciamento de viagens, transportes, alojamento, alimentação e bebidas, congressos e eventos, animação cultural – património edificado, museus, património natural e ambiental, animação desportiva, animação religiosa, etc.), mas também aos espaços e serviços de utilização pública comum (comércio, segurança, saúde, etc.).

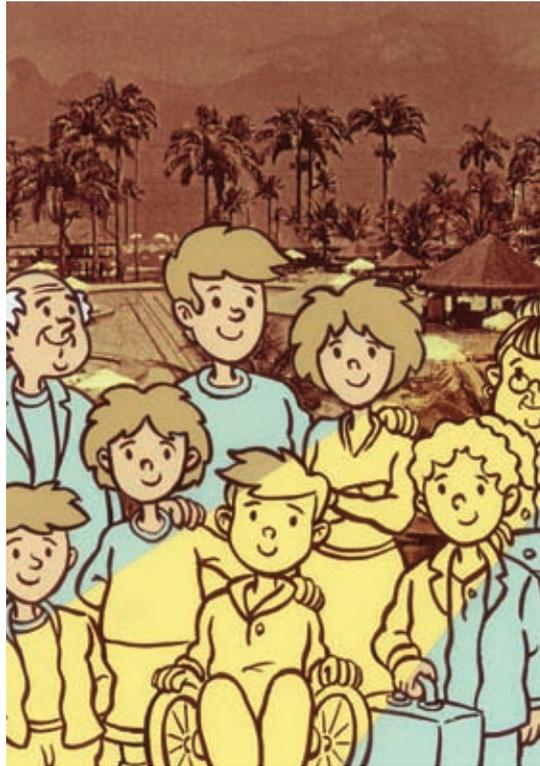
Ganha aqui grande relevância o conceito de «*design for all*», de «*design inclusivo*», quer dizer, conceber os espaços, os edifícios, os transportes, os equipamentos, etc., tendo em conta as diversida-

des existentes na população de maneira a que sejam acessíveis a todos. As competências necessárias para que a acessibilidade física aos espaços de utilização turística seja conseguida apontam para o conjunto de profissionais ligados ao planeamento, projecto, construção, licenciamento e inspecção desses espaços.

Lembro aqui, a propósito, que não basta o conhecimento só por si. É certo que já existem normas inscritas na legislação há muito tempo: nomeadamente, na legislação relativa às acessibilidades (versão mais recente, Decreto-Lei n.º 163/2006) e na legislação relativa aos empreendimentos turísticos (versão mais recente, Decreto-Lei n.º 39/2008); certamente que estas normas são consideradas nos respectivos cursos; não obstante, continuam a existir arquitectos, engenheiros e técnicos de licenciamento que projectam, constroem e licenciam edifícios não acessíveis a pessoas com deficiência.

Na verdade, para que os conhecimentos destes profissionais se transformem, de facto, em competências é preciso acrescentar-lhes o sentir e o querer; ou seja, é preciso ser inclusivo não apenas com a razão, mas também com o coração; ser inclusivo a partir de dentro, dos valores, das exigências que se faz a si próprio e não apenas porque é imposto de fora pelas normas legais em vigor.

b) Acessibilidade activa, ou seja, acessibilidade das pessoas com deficiência ao turismo activo que o turista comum cada vez mais procura – fruir, experimentar, praticar, durante a estadia, actividades de cultura, entretenimento, saúde e bem-estar, desporto, etc. Aqui também tem lugar o conceito de «*design for all*», agora aplicado à concepção e organização das próprias actividades tendo em vista permitirem a participação da mais alargada diversidade possível. Contudo, haverá que ter em conta que, sendo a estandardização um valor (soluções comuns que permitem responder a uma diversidade de necessidades), também continua a ser um valor a individualização, a *customização* dos serviços (soluções à medi-



da de determinadas necessidades e interesses).

Esta vertente da acessibilidade aponta para um outro conjunto de competências e de profissionais, nomeadamente no que se refere à área das «actividades de animação turística».

c) Acessibilidade social, ou seja, a acessibilidade das pessoas com deficiência a um acolhimento e a uma relação pessoal de atendimento nos serviços turísticos que, a um tempo, as considere e as trate como clientes comuns e seja capaz de dar resposta adequada às suas necessidades específicas.

A promoção desta terceira vertente da acessibilidade turística aponta para um conjunto de competências específicas dos profissionais que, nos diversos serviços turísticos, estão em contacto directo com os clientes (*front-office*).

► TURISMO INCLUSIVO: UMA QUESTÃO DE QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS INTERVENIENTES, DOS ACTORES EM PRESENÇA

Acções de qualificação dirigidas aos grandes decisores, às pessoas com po-

der, com influência na tomada das decisões pertinentes para que o turismo inclusivo avance: empresários do sector, associações empresariais, autarcas, responsáveis pelo planeamento e gestão do território, responsáveis pela regulação e promoção do sector do turismo. Qualificação que seja a um tempo informação-formação-sensibilização; qualificação que aduza conhecimento e capacidade, mas também, e talvez sobretudo, motivação, sentimento, ideal, vontade; desejo e vontade de fazer progredir o negócio turístico, de ganhar dinheiro, certamente, mas também de se valorizar como pessoa, de contribuir

para o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva (produzir riqueza vale muito, fazer as pessoas felizes vale muito mais).

Acções de qualificação dirigidas aos técnicos

ligados ao planeamento e gestão do território e do património local, regional e nacional, ao projecto, construção, licenciamento e inspecção das condições de funcionamento dos edifícios, à concepção e construção de meios de transporte, de equipamentos, de mobiliário, etc., por forma a que não criem obstáculos à acessibilidade física das pessoas com deficiência. Qualificação aqui também integrando informação-formação-sensibilização e que considere a necessidade de saber, não apenas das respectivas áreas técnicas, mas também das características, condições e necessidades dos utentes, incluindo um saber muito sobre as características, condições e necessidades dos utentes/pessoas com deficiência; saber este sustentado em informação técnica e científica pertinente e não apenas em elementos gerais de informação comum. Qualificação dos profissionais que não esqueça a importância maior do estímulo ao sentir, ao desejar, ao querer ser uma pessoa inclusiva, um actor da promoção da

acessibilidade das pessoas com deficiência ao lazer e ao turismo.

Será importante também não esquecer o papel que as associações profissionais (ordens, sindicatos) podem desempenhar na promoção das competências necessárias à implementação de condições favoráveis ao turismo inclusivo.

Ações de qualificação dirigidas aos profissionais ligados à concepção e organização das actividades turísticas, nomeadamente daquelas consideradas no conceito de «turismo activo», actividades de cultura, entretenimento, saúde e bem-estar, desporto, etc.

Neste caso, há que aliar também às competências características das respectivas áreas técnicas o saber relativo às condições, características e necessidades das pessoas com deficiência para que possam ser disponibilizadas actividades comuns acessíveis e também actividades especificamente concebidas para determinados segmentos da procura, nomeadamente adaptadas para determinadas situações de deficiência, numa lógica de customização dos serviços às necessidades e interesses dos clientes.

Ações de qualificação dirigidas aos profissionais do front-office dos serviços turísticos que estando na linha da frente, em contacto directo com os clientes, asseguram a acessibilidade social, o acolhimento, o atendimento pessoal e a resposta às necessidades específicas dos clientes/pessoas com deficiência.

Neste caso, além das actividades de formação que têm vindo a ser desenvolvidas por diversos promotores, está a ser desenvolvido um projecto liderado pelo CECD Mira Sintra, com a colaboração do Turismo de Portugal I.P. e do Instituto Nacional para a Reabilitação INR, I.P., com a assessoria técnica da PERFIL – Psicologia e Trabalho, Lda e financiamento do POAT – FSE.

No âmbito deste projecto está a ser realizado um estudo que visa uma caracterização pormenorizada e sistemática, por um lado, das necessidades especiais de atendimento das pessoas com deficiência quando clientes dos serviços turísticos e, por outro lado, das correspondentes competências

específicas de atendimento desses clientes que importa integrar nos perfis de competências dos profissionais do turismo.

Neste estudo pretende-se identificar as necessidades especiais decorrentes de limitações de natureza motora, visual, auditiva, intelectual e multideficiência e as competências profissionais requeridas nos diversos subsectores de actividade turística: informação, promoção e venda de viagens e estadias turísticas pela Internet, agenciamento de viagens e turismo, transportes, hotelaria, restauração, congressos e eventos, informação e acompanhamento, animação cultural, ambiental, desportiva, lazer, saúde e bem-estar.

A identificação das necessidades e das competências é feita através de uma análise extensa e sistemática, por um lado, das experiências de viagem e estadia turística de pessoas com deficiência e, por outro lado, das experiências de atendimento de clientes com deficiência por parte de profissionais do turismo; uns e outros entrevistados, na qualidade de «interlocutores-chave», por especialistas na área da deficiência e por especialistas na área do atendimento turístico.

Além dessa fonte de informação, o projecto conta também com o contributo dos re-

latos inscritos no *site* do projecto através participação espontânea de pessoas com deficiência e de profissionais do turismo que o queiram fazer (www.perfil.com.pt/turismoinclusivo/index.htm).

O projecto visa também a elaboração e disponibilização de um *package* de formação especificamente dirigido à aquisição das competências identificadas. *Package* de formação que será concebido em condições de ser utilizado em situações de formação presencial e a distância por qualquer promotor de formação inicial ou contínua que o pretenda.

A conclusão do projecto e a apresentação e disponibilização (gratuita) dos seus produtos está prevista para Dezembro de 2010.

Ações de qualificação dirigidas também às próprias pessoas com deficiência e às suas famílias e significativos, assim como aos profissionais do sector da reabilitação, tendo em vista a importância a atribuir a esta componente na qualidade de vida das pessoas com deficiência e o desenvolvimento da sua preparação, seja em termos da motivação e vontade de viajar, seja em termos de procura de oportunidades acessíveis, seja em termos do domínio dos comportamentos ajustados

ao desempenho bem sucedido do papel de turista/cliente dos diversos serviços turísticos.

A formação já é, e precisa ser muito mais, um factor decisivo para o desenvolvimento das competências necessárias à implementação do turismo inclusivo: mais turismo, mais negócio, mais riqueza; mais direitos, mais qualidade de vida, mais felicidade para as pessoas com deficiência e... uma sociedade mais inclusiva, mais humana, mais conforme e mais atenta ao lado positivo, à bondade que há em cada um de nós.



CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA

Jornalista

Fotos de:

ACIDI

PROGRAMAS DE APOIO À INCLUSÃO DOS IMIGRANTES

Os imigrantes são pessoas normalmente empreendedoras, por diversas razões, nem sempre têm ocasião de pôr em prática as suas ideias. A *Formar* foi conhecer alguns projectos, existentes em Portugal, que visam o fomento do empreendedorismo e ajudam à integração dos imigrantes na sociedade portuguesa

Marcos Ferreira é um imigrante brasileiro. Trabalha na construção civil há dez anos e, se tivesse capital suficiente, já teria investido na criação de uma empresa para fazer os pequenos trabalhos que as empresas do sector recusam por não serem rentáveis. Em Junho de 2009 soube do Concurso «Ideias de Negócio», promovido pelo ACIDI (Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural) no âmbito do Projecto de Promoção do Empreendedorismo Imigrante e decidiu candidatar-se. Em Outubro, o júri constituído por representantes do ACIDI, IEF, IAPMEI e ANDC, depois de ter analisado as 134 candidaturas apresentadas a concurso, atribuiu-lhe o primeiro prémio. Marcos Ferreira não esperava a distinção mas agora está decidido. Com o dinheiro vai comprar uma carrinha em segunda mão e pôr em prática o seu projecto.

O Projecto Empreendedorismo Imigrante (PEI) é co-financiado pelo Fundo Europeu para a Integração dos Nacionais de Países Terceiros (FEINPT) e visa incentivar o empreendedorismo dos imigrantes, especialmente em bairros de maior vulnerabilidade. Como referiu a alta comissária, Rosário Farmhouse, na cerimónia de apresentação, «a ideia (do concurso) é aproveitar a

criatividade que os imigrantes têm, visto que nas suas vidas foram capazes de largar tudo e começar de novo e têm uma maior apetência para iniciar ideias novas».

Realmente ideias não faltam, como se pode observar pelo facto de terem sido apresentadas 134 candidaturas, número que ganha ainda maior relevo se tivermos em consideração que o concurso se desenrolou apenas em cinco distritos (Lisboa, Porto, Coimbra, Faro e Beja).

Além de Marcos Ferreira, mais dois imigrantes viram os seus projectos premiados. O romeno Vasile Daniel Ciorcas recebeu o segundo prémio com um projecto de negócio relacionado com as novas tecnologias. O projecto de Vasile consiste em implementar um sistema que permita controlar à distância, através de um computador, os sistemas de aquecimento, iluminação e rega de uma habitação. Assim, uma pessoa que vá de férias pode accionar em sua casa, a partir do hotel onde está instalada, cada um destes sistemas, às horas que desejar, bastando para tal aceder à sua página Web onde a informação está concentrada. Na opinião deste imigrante romeno, este sistema é o ideal para quem tem uma segunda habitação, onde apenas se desloca aos fins-de-semana ou em período de férias. Com toda a comodidade pode accionar cada um dos sistemas, incluindo um sistema de vigilância no qual Vasile pensa agora investir. Um projecto voltado para o apoio aos idosos, apresentado pela brasileira Rita Costa, foi contemplado com o terceiro prémio.

Finalmente, merece destaque o facto de todos os outros projectos apresentados poderem vir a beneficiar de formação, apoio na elaboração do plano de negócios, ajuda na análise da viabilidade eco-



► PROJECTO K'CIDADE

Após a entrada na União Europeia, Portugal tem registado um apreciável nível de desenvolvimento, tendo a sociedade portuguesa conhecido nas últimas décadas transformações de natureza económica que se traduzem na melhoria da qualidade de vida da generalidade da população. Continuam a existir, porém, bolsas de pobreza e exclusão, quer em áreas urbanas quer nas suas periferias, que têm merecido a atenção do Estado, associações e outras organizações não governamentais.

Uma dessas organizações é a Fundação Aga Khan que, atenta à necessidade de dar resposta à resolução de alguns desses problemas, lançou o Projecto K'Cidades. Trata-se de um programa de Desenvolvimento Comunitário Urbano que visa capacitar comunidades urbanas excluídas com vista à melhoria da sua qualidade de vida, contribuindo para a sua capacitação e integração. Como salienta Maria João Marques, da Fundação Aga Khan, «os imigrantes são por natureza pessoas muito empreendedoras e abertas à aprendizagem ao longo da vida», pelo que este programa, embora não lhes sendo exclusivamente destinado, acaba por satisfazer as suas necessidades e interesses.

Coesão social/cidadania, educação e desenvolvimento económico são os três eixos estratégicos deste projecto, criado depois de um estudo de diagnóstico feito pelas universidades de Sheffield e Lisboa. O estudo identificou as áreas da **Alta de Lisboa** (Projecto Urbanístico do Alto do Lumiar, que compreende parte das freguesias da Charneca e do Lumiar), **Mira Sintra** (parte da antiga freguesia de Agualva-Cacém)

e a freguesia da **Ameixoeira** como áreas-piloto para o desenvolvimento do projecto, já que aí foram identificadas situações de pobreza e exclusão social, de dinamismos locais subaproveitados e, também, potencial para iniciativas de desenvolvimento local, uma vez que estas áreas foram alvo de intervenções ao abrigo do Programa Especial de Realojamento (PER).

Na estratégia de implantação do **K'CIDADE** foram criados centros de apoio às comunidades contemplando espaços de informação e encaminhamento da população, acesso às novas tecnologias da informação e comunicação, espaços de reunião e formação e acesso a serviços, além de outras valências propostas e dinamizadas pela comunidade.

Denominados Centros de Inovação Comunitária, são **espaços abertos à população** residente nos territórios de intervenção do K'CIDADE, que servirão como pólo catalisador de diversas actividades de **promoção do desenvolvimento das populações** mais vulneráveis. É o caso do CIC da Alta de Lisboa, composto por quatro lojas cedidas pela Câmara Municipal onde se podem encontrar as seguintes funções/valências: atendimento ao público, desenvolvimento de actividades comunitárias, espaço administrativo de apoio à equipa de terreno, sala de formação, apoio ao empreendedorismo, ao associativismo, apoio à concretização de ideias e de outros projectos comunitários em função das necessidades identificadas pela comunidade. Existe também um espaço digital e uma sala de formação para desenvolvimento de actividades na área das novas tecnologias.

nómica e no acesso aos contactos úteis para o financiamento junto de outros programas já existentes. Como também salientou Rosário Farmhouse, «este concurso permite aproveitar as ideias (dos imigrantes) para criar não só auto-emprego mas também, eventualmente, aumentar a oferta de emprego para terceiros».

► PROGRAMA DE MENTORES

O Projecto PEI também pretende promover a formação (gratuita) de potenciais em-

preendedores e a criação novos negócios. Para o efeito, estão a ser organizados Cursos de Apoio à Criação de Negócios.

Ana Couteiro, gestora do projecto, esclarece que em 2009 foram realizados nove cursos. Com a duração de 45 dias, foram frequentados por 159 potenciais empreendedores. A maioria dos participantes é de nacionalidade brasileira mas, como salienta Ana Couteiro, são os imigrantes do Leste que revelam mais consistência e criatividade nos projectos apresentados. «Isso tem bastante a ver com a estrutu-

ra do sistema de ensino dos seus países, que é mais sólida e rigorosa», acrescenta Esmeralda Pedro, técnica do ACIDI também ligada ao PEI.

O resultado destes cursos traduziu-se, até ao momento, na criação efectiva de cinco negócios e 45 «cartas de recomendação».

Jacinta Furtado, natural de São Tomé, por exemplo, criou um cabeleireiro em Mem-Martins mas, quiçá mais curioso, é o caso dos irmãos Celeste, Augusto e Jorge Embaló. Quando iniciaram o curso, cada um dos irmãos tinha uma ideia de negócio em áreas diferentes. No final, acabaram por conciliar os seus interesses e o resultado será a criação de um minimercado com as valências de negócio desejada por cada um deles.

Outra vertente importante destes cursos é permitir a aproximação entre pessoas que tenham ideias de negócios comuns. Esmeralda Pedro exemplifica: «Num destes cursos apareceram duas jovens que vinham de uma escola de formação na área do *design*. Ambas tinham a mesma ideia de negócio – criar um *atelier* de costura – e, depois de se conhecerem duran-



Curso «Apoio à Criação de Negócios»
Grupo Caxias

te o curso, tornaram-se sócias num projecto conjunto.»

Como complemento da formação dos potenciais empreendedores, o PEI está a implementar um Programa de Mentores. «O objectivo é disponibilizar um apoio mais directo aos empreendedores após a formação através da colaboração voluntária de executivos, empresários e profissionais experientes e conhecedores do mercado e das técnicas de gestão das empresas», explica Ana Couteiro.



Entrega de prémios no âmbito do concurso de Ideias e Negócios – CIN

O apoio dos Mentores tem duas vertentes. Uma mais técnica e direccionada para a área da concepção e implementação do negócio, outra mais prática e relacionada com a área do negócio. Um exemplo: se alguém quiser montar um restaurante, poderá ser apoiado por um Mentor que o ajude ao nível da criação do negócio (incluindo orientação sobre as entidades a contactar, definição de estratégia, etc.) e outro que esteja especificamente ligado à área da restauração e conheça bem os «segredos» deste ramo de negócio que podem ajudar ao sucesso.

O Programa de Mentores assenta na base do voluntariado e, até ao momento, tem uma bolsa de 14 voluntários. A grande dificuldade é conseguir a coincidência entre as ofertas de Mentores e os projectos



Curso «Apoio à Criação de Negócios»
Grupo Lisboa – CNAI

(Ver: www.empreendedorismoimigrante.com).

O objectivo do PEI não se limita, no entanto, ao apoio e fomento do empreendedorismo imigrante. Tão importante como apoiar a criação de negócios é assegurar que as empresas daí resultantes tenham boas práticas empresariais e que os seus protagonistas possam «percepcionar o mundo para além do bairro onde vivem, preparando-se para a vida activa numa perspectiva de inte-

gração e exercício da cidadania». Nesta perspectiva, o ACIDI assinou um protocolo de colaboração com o GRACE para o lançamento do projecto ENGAGE. Trata-se de uma iniciativa de voluntariado empresarial, de âmbito europeu, liderada pelo Business in the Community (BITC), uma organização inglesa dedicada à promoção das boas práticas empresariais e da Responsabilidade Social que será implementada no bairro de Santa Filomena, na Amadora.

► BOLSA DE VALORES SOCIAIS

Neste Ano Europeu de Luta Contra a Pobreza e a Exclusão, há uma nova Bolsa de Valores de que vale a pena falar: a Bolsa de Valores Sociais (BVS).

Depois do Brasil em 2003, Portugal é o segundo país do Mundo a criar a BVS cujo objectivo é o financiamento de projectos de luta contra a pobreza e a exclusão. A apresentação decorreu no Museu da Electricidade, em Novembro, contando esta iniciativa da ATITUDE (Associação pelo Desenvolvimento do Investimento Social) com o apoio da Euronext e das Fundações EDP e Gulbenkian.

Na altura da apresentação foram lançados em Bolsa quatro projectos, dos quais o mais mediático é «Rir é o Melhor Remédio» da Operação Nariz Vermelho. «As boas acções estão sempre em alta» é a frase-chave da BVS, que pretende elevar a qualidade de resposta aos problemas da pobreza e da exclusão social apoiando o desenvolvimento de soluções inovadoras.

Os projectos só são cotados em Bolsa depois de um exigente processo de selecção e avaliação que permita à BVS garantir a eficácia dos investimentos e a possibilidade de acompanhar os resultados por parte dos investidores.

Se quer investir num projecto, vá a www.bvs.org.pt e torne-se um investidor social. O retorno é garantido (no mínimo) pela satisfação de estar a ajudar quem precisa.

FÁTIMA ALVES

Técnica Superior Assessora a exercer funções na Direcção de Serviços de Coordenação da Oferta Formativa/ Departamento de Formação Profissional IEFP, I.P.

Fotos de Centros Novas Oportunidades vocacionados para pessoas com deficiências e incapacidade

O ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADE À REDE DE CENTROS NOVAS OPORTUNIDADES (CNO)

O atendimento de pessoas com deficiências e incapacidade deve ser assegurado com base nos princípios de inclusão, fundamentais nas opções e práticas dos agentes que as promovem enquanto agentes de uma rede de Centros Novas Oportunidades que se pretende integrada

► 1. INTRODUÇÃO

Foi com a intenção de promover e regular o acesso das pessoas com deficiências e incapacidade ao processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) adquiridas por via formal, não formal e informal e a outras ofertas de educação e formação de adultos, em conformidade com orientações de política nacional e europeia, que pelo Despacho n.º 29176/2007 se determinou a criação dos Centros Novas Oportunidades vocacionados especificamente para pessoas que, em virtude do tipo e características da sua deficiência, não possam aceder a um qualquer centro da rede nacional.

Em 2008, através da celebração de um conjunto de acordos de cooperação, assinados entre diversos organismos (ANQ, I.P., o IEFP, I.P., o INR, I.P.) e instituições públicas e privadas, especializadas na intervenção com pessoas com deficiências, foram protocolados Centros Novas Oportunidades vocacionados especificamente para pessoas com determinadas deficiências e incapacidade, os quais deveriam, de forma faseada, alargar o âmbito dos seus destinatários. Estes CNO especializados asseguraram numa primeira fase (de 2007 a 2008) a criação das condições necessárias para o acesso ao processo de

RVCC destas pessoas, designadamente a identificação de critérios de evidência alternativos (adequados às suas características e incapacidades) e a concepção de orientações de referência, a utilizar na mediação do processo de validação das competências constantes dos referenciais de competências-chave e na interacção com estes públicos.

► 2. CENTROS NOVAS OPORTUNIDADES VOCACIONADOS PARA A DEFICIÊNCIA

O primeiro acordo de cooperação para a criação de Centros Novas Oportunidades vocacionados especificamente para pessoas que, em virtude do tipo e características da sua deficiência, não possam aceder a um qualquer centro da rede, foi o celebrado entre os ministérios do Trabalho e Solidariedade Social, da Educação, a ACAPO e a APS e o Colégio Aurélio da Costa Ferreira da Casa Pia de Lisboa, no sentido de promover, em condições de igualdade, o acesso das pessoas com deficiências das funções da visão e audição (cegas, surdas e surdas e cegas) ao reconhecimento, validação e certificação de compe-



tências adquiridas por via formal, não formal e informal. Este protocolo, assinado em 4 de Julho de 2006, anterior portanto à emissão do despacho que regula o acesso das pessoas com deficiências e incapacidade ao processo e à criação de Centros Novas Oportunidades vocacionados para a deficiência, surgiu como corolário de uma abordagem realizada pela Casa Pia às necessidades de formação e qualificação das pessoas com deficiências, numa perspectiva de igualdade de oportunidades assente numa filosofia de inclusão, com vista à diminuição de barreiras físicas, psicológicas, sociais e educacionais face à diferença.



CNO do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPI)

Os acordos seguintes procuraram a criação de Centros Novas Oportunidades vocacionados para os vários tipos de deficiências, designadamente:

- CNO da Arrábida, sito à escola Secundária Lima de Freitas que, mercê de parcerias estabelecidas com entidades de reabilitação profissional como a APPACDM de Setúbal, a CERCIMB, a CERCISA, a RUMO, a CERCIMA e a CERCIZIMBRA, se encontra vocacionado para promover em condições de igualdade o acesso ao processo de RVCC por pessoas com deficiências intelectuais.
- CNO do Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (CRPG), vocacionado para garantir o acesso de pessoas com limitações da actividade e restrições na participação decorrentes de alterações nas funções neuromuscu-

loesqueléticas e relacionadas com o movimento e funções da voz e da fala.

- CNO da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APPC), vocacionado para o acesso de pessoas com limitações da actividade e restrições na participação decorrentes de paralisia cerebral.
- CNO da ASMAL, Associação da Saúde Mental do Algarve, vocacionado para o acesso de pessoas com limitações da actividade e restrições na participação decorrentes de doença mental.
- CNO do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPI) da rede nacional de CNO que, mercê da sua área de intervenção, se encontra vocacionado para garantir o acesso de pessoas com limitações da actividade e restrições na participação decorrentes de alterações das funções mentais.

Os CNO acima identificados têm, assim, como públicos preferenciais, as pessoas com deficiências e incapacidade com dificuldade em aceder a um qualquer centro da rede, encontrando-se para esse fim dotados de condições de acessibilidade arquitectónica, designadamente de instalações e equipamentos adequados para garantir a funcionalidade das pessoas que acolhem e de equipas técnico-pedagógicas multidisciplinares, preparadas para assegurar o acesso, com qualidade, ao processo.



CNO da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APPC)

► 3. INSTRUMENTO DE REFERÊNCIA

Da abordagem inicial realizada pelo CNO do Colégio António Aurélio da Costa Ferreira da Casa Pia de Lisboa, em 2006/07, em que foi considerado o respectivo público-alvo com deficiência, com a mediação da Direcção-Geral de Formação Vocacional, Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular e participação do Instituto Nacional para a Reabilitação e Instituto de Emprego e Formação Profissional, resultou um documento que procurava contribuir para uma tradução eficaz entre as competências dos adultos com deficiências e o Referencial de Competências-



Seja bem-vindo ao CNO do CEFPI



CNO da Associação da Saúde Mental do Algarve (Asmal)

-Chave de Nível Básico e construção de instrumentos de mediação, afectação dos recursos humanos, materiais e tempos específicos para o processo.

Em 2008, sob a coordenação da Comissão de Acompanhamento do desenvolvimento do processo de RVCC nos Centros Novas Oportunidades vocacionados para a deficiência, foi produzido pelo Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, em articulação e colaboração com os seis CNO protocolados, um Instrumento de Referência, designado «Guia Metodológico», que visa uma operacionalização e mediação do acesso das pessoas com deficiências e incapacidade em função do tipo ou natureza da deficiência ou incapacidade.

Em 2009, com a publicação do «Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ao Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – Nível Básico», todas as equipas técnico-pedagógicas da rede nacional de Centros Novas Oportunidades passaram a contar com um manual de recurso que apresenta as estratégias para uma operacionalização do processo individualizada, flexível e adequada às especificidades funcionais de cada pessoa. O Guia identifica claramente quais os ajustamentos necessários a introduzir nas dinâmicas do processo de RVCC e apresenta exemplos de estratégias ajustadas às várias alterações das funções consideradas, assumindo-se como um instrumento de referência para o acesso das pessoas com

deficiências e incapacidade ao processo e à rede nacional de CNO.

► 4. O ATENDIMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADE

O atendimento de pessoas com deficiências e incapacidade deve ser assegurado com base num conjunto de princípios de inclusão, fundamentais nas opções e práticas dos agentes que as promovem, enquanto agentes de uma rede de Centros Novas Oportunidades que se pretende integrada, dos quais se destacam:

- Igualdade de oportunidades, igualdade de participação e igualdade de condição.
- Mobilização de parcerias e do trabalho em rede.

De facto, as pessoas com deficiências **têm direito à igualdade de oportunidades no acesso às diversas respostas de educação-formação**, o que implica a necessidade de garantia da acessibilidade nas suas diversas vertentes, muito particularmente da atitudinal, através de equipas técnico-pedagógicas capazes de reflectir a partir do conjunto das orientações do Guia Metodológico e das suas experiências para uma aplicação das estratégias adequadas na abordagem aos adultos e na adaptação das dinâmicas do processo. Em alternativa, quando as equipas técnico-pedagógicas não disponham das valências técnicas que permitam assegurar o desenvolvimento do processo de RVCC para os adultos com deficiências e incapacidade, **poderá esse CNO estabelecer acordos de parceria com os centros vocacionados para a deficiência e solicitar o apoio de Centros de Recursos que operem localmente**, de forma especializada, para a sua equipa. Como exemplo refira-se a possibilidade de colaboração e envolvimento nos processos de RVCC de profis-



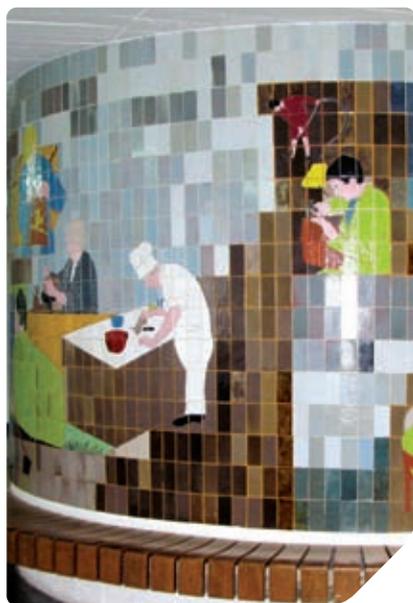
CNO do Colégio António Aurélio da Costa Ferreira da Casa Pia de Lisboa

sionais especializados como o intérprete de Língua Gestual, o técnico ou formador de Braille, o terapeuta de fala e outros. Com o objectivo de apoiar as equipas técnico-pedagógicas da rede nacional de CNO, o Guia Metodológico disponibiliza nas páginas 81, 82 e 83 uma lista de:

- Centros especializados para prescrição de ajudas técnicas/produtos de apoio.
- Entidades especializadas na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidade (**esta lista inclui os seis CNO particularmente vocacionados para o atendimento de pessoas com deficiências e incapacidade**).
- Centros de recurso para a inclusão.

Assim, **após a inscrição da pessoa com deficiências e incapacidade**, o CNO pode, de acordo com as necessidades inventariadas pela equipa técnico-pedagógica, **estabelecer parcerias** com vista a obter:

- >> **apoio/esclarecimento técnico;**
- >> **colaboração e envolvimento de técnicos especializados** de centros de recurso;
- >> **apoio especializado da equipa de um CNO vocacionado para a deficiência;**
- >> **apoio especializado no atendimento de pessoas com deficiências e incapacidade** que tenham de **ser encaminhadas**.



CNO da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APPC)

► 5. SÍNTESE

Em síntese, na promoção do acesso das pessoas com deficiências e incapacidade ao processo de RVCC e a outras ofertas de educação e formação de adultos proporcionado pela rede nacional de Centros Novas Oportunidades e por entidades formadoras, é fundamental:



CNO do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPI)

- A mobilização de parcerias e do trabalho em rede.
- A participação da comunidade.
- A participação das organizações de pessoas com deficiências e incapacidade.
- O envolvimento no processo das famílias ou outros elementos significativos.
- A potenciação do trabalho em equipa com os CNO vocacionados para o acesso das pessoas com deficiências e incapacidade ao processo de RVCC.
- A utilização dos instrumentos de referência na adequação de estratégias de individualização, flexibilização do processo e nos ajustamentos das dinâmicas.

Para 2010 prevê-se a disseminação do instrumento de referência para a operacionalização e promoção do processo de reconhecimento das qualificações de adultos com deficiências e incapacidade à rede de Centro Novas Oportunidades, bem como o reforço na qualificação das equipas técnico-pedagógicas numa par-

tilha de boas práticas de trabalho e das soluções mais ajustadas, num quadro de sociedade inclusiva que conta com a diversidade e a rendibiliza.

BIBLIOGRAFIA

ANQ, I.P., *Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ao Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – Nível Básico*, 2009. Despacho n.º 29176/2007, de 21 de Dezembro de 2007.

ANA CLÁUDIA VALENTE

Membro da Equipa de Avaliação Externa
da Iniciativa Novas Oportunidades,
CEPCEP, Universidade Católica
Portuguesa

Ilustrações de:
PAULO CINTRA

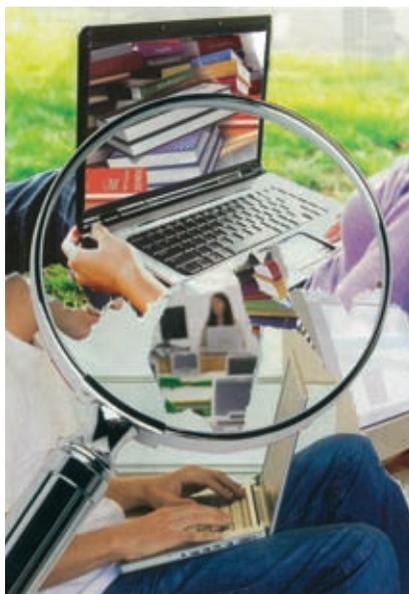
INICIATIVA NOVAS OPORTUNIDADES

A Iniciativa Novas Oportunidades, lançada em 2005, é o programa governamental mais recente no domínio da educação de adultos e é já considerado o mais importante programa de qualificação em Portugal das últimas décadas (Carneiro, 2009)

► PRIMEIROS ESTUDOS DA AVALIAÇÃO EXTERNA

A iniciativa visa garantir o nível secundário de escolaridade como a referência mínima de qualificação para todos. No que se refere à vertente de educação e formação de adultos, congrega o maior esforço financeiro dispendido neste domínio e a maior ambição política: visa qualificar um milhão de activos até 2010 (650 mil através de processos de RVCC e 350 mil através de cursos de educação e formação de adultos (EFA) e de outras modalidades, de entre as quais se destacam as formações modulares certificadas disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações [CNQ] apesar da sua ainda relativa reduzida utilização, muito aquém do potencial que efectivamente tem para a formação de activos ao longo da vida).

Apesar do já longo esforço público de educação de adultos em Portugal, o interesse político neste domínio tem sido intermitente e a acção no terreno tem estado sujeita a experiências desconectadas e dispersas, embora algumas com significativo carácter inovador. O sucesso que boa parte destas medidas teve pode ainda ser questionável quando a taxa de iliteracia da população portuguesa se manteve elevada durante décadas (76,2% em 1890;



60% em 1930 e 25,6% em 1970 – INE), os níveis de literacia evidenciados em testes internacionais são dos mais baixos dos países da OCDE (IALS, 1994-1998) e quando não conseguimos, de facto, reduzir significativamente o peso das baixas qualificações na população activa até aos nossos dias, entrando em pleno século XXI ainda com cerca de 3,5 milhões de activos (perto de 75% da população activa) com menos de 12 anos de escolaridade.

Analisando as «Novas Oportunidades» no contexto histórico da educação de adultos em Portugal, Mendonça e Carneiro (2009) reforçam o facto de a iniciativa recuperar algumas das boas experiências do passado e fazê-lo numa dimensão de grande escala que, na verdade, ainda não tinha ocor-

rido: educação fora da escola, dupla certificação e reconhecimento das aprendizagens não formais e informais. Valente *et al.* (2009) refere também a importância da opção inovadora que foi pioneiramente introduzida pela ANEFA, em 2000, para o nível básico de educação e mais tarde, já no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, alargada ao secundário: o modelo de educação de adultos baseado em competências a partir de referenciais de competências-chave.

Estes elementos de inovação são particularmente importantes quando confrontados com as conclusões da OCDE (OECD, 2005) no que respeita à educação de adultos: insuficientes oportunidades de educação (do lado da oferta) não são a principal razão pela qual muitos adultos não investem em educação, mas estas podem incentivar a iniciativa individual se estiverem adequadas às necessidades e motivações da população adulta. Muitos adultos não estão simplesmente interessados porque não sentem necessidade de o fazer, por falta de informação, de oportunidade, de incentivos ou de percepção do

retorno que podem vir a obter. Uma das principais razões apontadas é a falta de tempo, sobretudo devido às obrigações familiares e de trabalho. Estes custos de oportunidade podem efectivamente ser reduzidos, segundo a OCDE (2005), através de uma mais sistemática utilização do reconhecimento de competências adquiridas, de formas de educação e formação mais eficientes, de programas de estudo individualizados e de um mais eficaz recurso à informação e ao aconselhamento. Como vimos, estes são, de facto, elementos que parecem ser críticos na «conveniência» da Iniciativa Novas Oportunidades na vertente adultos e, em parte, explicam a significativa e inédita adesão à iniciativa (Liz *et al.* 2009). Nunca antes tivemos um milhão de adultos inscritos num programa de educação e formação. A avaliação externa da Iniciativa Novas Oportunidades que está em curso (UCP, CEPCEP, 2008-2011), com resultados preliminares relativos a 2008, embora tenham sido publicamente lançados em Julho de 2009, deixa antever já algumas das questões mais críticas para o desenvolvimento de uma política pública desta natureza e dimensão (Valente *et al.* 2009). Procuraremos de seguida sintetizar algumas dessas questões.

1. ALÉM DO AUMENTO DOS NÍVEIS DE EDUCAÇÃO, A IMPORTÂNCIA DAS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS

As competências-chave que suportam a atribuição de qualificações escolares aos adultos fora do sistema regular de ensino são hoje consideradas imprescindíveis para o desenvolvimento pessoal, para a inclusão social e uma participação mais activa na sociedade e, finalmente, para o trabalho na actual sociedade intensiva em conhecimento. Quando não adquiridas no âmbito do sistema educativo e garantidas pelo menos ao fim dos 12 anos de escolaridade, o seu desenvolvimento deve ser proporcionado ao longo da vida em múltiplos e diversificados contextos de aprendizagem.

Os primeiros estudos e resultados da avaliação externa Iniciativa Novas Oportunidades (UCP, CEPCEP, 2008-2011) revelam ganhos significativos do ponto de

vista das competências-chave dos adultos envolvidos nestes processos de qualificação (os primeiros resultados referem-se apenas a RVCC). Esses ganhos são maiores no nível básico do que no secundário na grande maioria das competências porque os níveis pré-adquiridos são em média mais baixos no básico. No secundário esses ganhos são muito equivalentes em todas as competências-chave.

proporcionar as condições indispensáveis, mas não completamente suficientes, para que estes indivíduos se tornem continuamente mais competentes e mais aprendentes.

No entanto, nem os ganhos de competências-chave nem a sua importância para a qualificação da população adulta, importância aliás extensível à população jovem que segue as vias regulares de ensino, são perceptíveis ou valorizados pela gene-



As literacias, o uso das TIC e a capacidade para «aprender a aprender» são as competências-chave mais desenvolvidas. Esta trilogia parece constituir, de facto, uma das mais importantes mais-valias da Iniciativa Novas Oportunidades. Numa população pouco escolarizada como a portuguesa, o défice das mais básicas competências de literacia e das meta-competências de aprendizagem é fortemente inibidor da participação em sociedade e da cada vez mais necessária predisposição e capacidade para continuar a aprender. Com isto, a Iniciativa Novas Oportunidades estará pelo menos a

realidade dos actores envolvidos na iniciativa. Com efeito, é absolutamente necessário tornar mais explícito que a Iniciativa Novas Oportunidades na vertente adultos, não apenas atribui o 9.º e o 12.º ano de escolaridade a partir da experiência de vida, mas qualifica esses adultos em competências que são cada vez mais indispensáveis e nas quais a maioria da nossa população activa tem certamente profundas lacunas. Esta é, aliás, uma preocupação comum à UE e às economias mais avançadas da OCDE, mesmo as que gozam dos mais elevados níveis educacionais e dos mais bem apetrechados sistemas de

educação e de formação, preocupação da qual Portugal não pode ficar alheado.

2. A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA: UM GANHO ESTRUTURAL?

Se efectivamente a iniciativa vier a conseguir manter níveis motivacionais elevados além do momento empolgado do «após-certificação» e vier a criar condições para haver mais e melhores oportunidades de formação de adultos mas também distribuí-las melhor, pode haver lugar para um dos ganhos mais estruturais: tornar possível e atractiva a aprendizagem ao longo da vida para todos. Se, por um lado, a geração de confiança e de motivação intrínseca para novas aprendizagens parece ser o maior obstáculo a ultrapassar, por outro é necessário manter essa motivação e criar condições efectivas para dar resposta às expectativas geradas.

Na verdade, foi possível observar o reconhecimento de um efeito generalizado de reforço da auto-estima e da motivação para novas aprendizagens. Mesmo as competências mais cognitivas, como as de raciocínio e o pensamento crítico, saem reforçadas, assim como as capacidades organizativas relacionadas com o desenvolvimento de estratégias de aprendizagem mais adequadas. Estas capacidades de auto-aprendizagem parecem ser, em boa parte, estimuladas e melhoradas com o próprio processo de RVCC.

Especificamente no que se refere à participação em educação e formação, podemos concluir dos resultados do inquérito, ainda exploratório nesta fase, que: (1) os ganhos são mais significativos na motivação do que na frequência com que estes indivíduos participam em acções de educação e formação; (2) há uma clara preferência pela educação e formação formal, ou seja, com certificação associada; (3) o acesso a formação profissional que permita progredir na profissão, ou que garanta certificação profissional, vem logo a seguir à motivação para «voltar aos estudos, progredir na certificação escolar», sendo esta última a principal motivação dos indivíduos inquiridos. Deste ponto de vista, a capacitação e a inovação da oferta de educação e formação são absolutamente críticas. Incluem-se aqui a criação

de uma rede de oferta de alta qualidade, inovadora e suficientemente flexível, a partir da plataforma Centro Novas Oportunidades mas que se estende a uma densa malha de centros de formação, escolas, centros tecnológicos, empresas, associações, autarquias... que se devem articular para as melhores respostas. Este aspecto foi sublinhado pelos centros estudados: a necessidade de reforçar e controlar os padrões de qualidade da rede, de formar mais e melhor os técnicos e profissionais envolvidos, de partilhar experiências entre pares e de consolidar as aprendizagens e as experiências ganhas com a iniciativa. Depois do arranque da iniciativa e do esforço de rápida expansão, sentem agora a necessidade de iniciar um segundo ciclo, o da consolidação. Neste ciclo, serão prioritários a capacidade de organização, a garantia de qualidade e o estímulo

de oportunidades parece ser menor e bem menos clara. Se, por um lado, a relação com a produtividade no trabalho foi pouco reportada pelos empregadores e é por eles pouco sentida e até expectável, parece ser sobretudo a qualificação ao nível do secundário, muito mais do que a básica ou do que as competências desenvolvidas com o processo, que está associada a mais aspirações e oportunidades de mobilidade profissional por parte do indivíduo.

É desejável ter em conta a importância que os indivíduos atribuem, não apenas à certificação e à progressão escolar, mas também à profissional e aos benefícios que naturalmente esperam retirar destes processos para a esfera do emprego e da profissão. Se ao nível do básico as expectativas, na maioria dos casos, parecem remeter-se mais para a esfera do desenvolvimento pessoal e de um sentimento de



à difusão do conhecimento e da inovação que, entretanto, foi acontecendo.

3. MAIOR LIGAÇÃO AO «MUNDO DO TRABALHO»: MAIS E MELHOR EMPREGO E UMA ALAVANCA PARA A MODERNIZAÇÃO DA ECONOMIA?

É, no entanto, no mundo do trabalho, em particular no que toca à relação entre a qualificação do indivíduo, os requisitos do trabalho e o empregador, que a relevância da participação na Iniciativa Novas Opor-

inclusão numa sociedade mais complexa e tecnologicamente exigente, ao nível do secundário as expectativas de mobilidade profissional pós-certificação são fortemente evidenciadas.

Num momento de crescente desemprego como o actual, a relação entre investimento em educação e formação e emprego é naturalmente mais conflituosa. Sem garantias de mais e melhor emprego associado a maiores níveis de escolaridade fica, no entanto, claro que sem esse in-

vestimento em educação a prevenção do desemprego ou as possibilidades de encontrar novo emprego ou de progredir são muito limitadas. O desemprego ou a ameaça dele pode efectivamente vir a contribuir para uma maior disponibilidade para projectos pessoais e formativos (menos custos de oportunidade) que foram sendo adiados e que agora, além de fazerem sentido, podem efectivamente ser possíveis e constituir uma autêntica necessidade.

Por outro lado, se tivermos em conta a população de baixas qualificações (com menos do que o secundário) que trabalha nos grupos profissionais mais qualificados (ISCO 1, 2 e 3) e de média qualificação (ISCO 4 e 5), chegamos rapidamente à conclusão que esta representa praticamente 1/3 do total da população de baixas qualificações em Portugal: aproximadamente 1,2 milhões de pessoas com menos do que o secundário exercem as mais qualificadas profissões (baseado em dados do EUROSTAT, 2007). Isto significa que, por um lado, o mundo do trabalho é potencialmente mais «qualificado» do que o da escolaridade no que respeita às competências requeridas aos activos, o que é particularmente notório no contexto português. Por outro lado, significa que conjugar, o mais possível, a experiência de trabalho com a qualificação escolar é certamente um atractivo inquestionável para este vasto conjunto de trabalhadores, que podem ver na Iniciativa Novas Oportunidades a possibilidade de dar valor ao conhecimento que foram adquirindo com a experiência de trabalho e, assim, «repor» um nível de qualificação escolar que é, no mínimo, mais ajustado ao seu nível de qualificação profissional. Para a Iniciativa Novas Oportunidades, essa conjugação é naturalmente uma *mais-valia* do ponto de vista da eficiência de processos e da eficácia dos resultados a alcançar.

O «reverso da medalha» é, no entanto, simultaneamente dramático e desafiante para uma medida pública como a Iniciativa Novas Oportunidades. É que 2/3 da população activa com baixa escolaridade, ou seja, mais de 2 milhões de pessoas, quando empregadas exercem as

profissões de mais baixa qualificação. Portanto, mais afastadas das oportunidades de formação e de aprendizagem em contexto de trabalho e menos seguras do retorno deste investimento, serão certamente mais resistentes à adesão à iniciativa. Contudo, é particularmente para este vasto segmento de indivíduos que uma aposta na dupla qualificação – escolar e profissional – pode ser decisiva. Mas, particularmente neste segmento, o envolvimento de empregadores e das mais variadas associações (empresariais, regionais, locais...) parece ser efectivamente fundamental para que se criem as condições mobilizadoras dessa adesão.

O objectivo da dupla certificação na educação e formação de adultos em Portugal, introduzido pela Reforma da Formação Profissional e consubstanciado na possibilidade de conjugar RVCC escolar com profissional, formação em competências-chave com formação profissional específica, disponível no Catálogo Nacional de Qualificações, de capitalizar as unidades de créditos de uma via para a outra, e ainda a oferta de cursos EFA, parece ser aqui imprescindível para o desenvolvimento de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida que, na verdade, possa vir a retirar os maiores benefícios possíveis desta massiva adesão à Iniciativa Novas Oportunidades dos adultos de baixa qualificação.

A grande porta de entrada que actualmente constituem as Novas Oportunidades, com cerca de um milhão de adultos inscritos e 500 CNO espalhados pelo país, deverá estimular e conduzir indivíduos e empregadores para soluções de dupla certificação sempre que possível e necessário. A formação técnica dirigida a «novas competências para novos empregos» e a «mais competências para os empregos actuais» pode, efectivamente, ser decisiva na preparação da população activa portuguesa para os requisitos do trabalho deste século e poderá vir a alavancar a necessária reestruturação e moderniza-



ção das actividades produtivas em Portugal.

Importa garantir a qualidade e a relevância das formações modulares certificadas (FMC), disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações, e dos cursos EFA afirmando-as como formações técnicas de excelência na qualificação profissional dos adultos ao longo da vida (segmento das formações não superiores). Isto obrigará a que o CNQ consiga esta orientação estratégica da oferta/procura respondendo, por um lado, às necessidades da procura e antecipando, por outro lado, áreas e profissões novas, preparando para as competências mais requeridas ou projectando as necessidades do desenvolvimento de sectores e regiões. Este balanço não é ainda possível de se fazer. Deve constituir, contudo, um elemento de análise imprescindível na avaliação futura e continuada da iniciativa.

4. IMPACTES DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS: BENEFÍCIOS ECONÓMICOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS

Finalmente, a questão do impacto dos investimentos públicos massivos que a educação e formação de adultos significam no contexto português, em particular devido à dimensão do esforço que está em causa, deve ser seriamente equacionada no futuro. A avaliação de impacto exige um horizonte temporal alargado para a percepção dos efeitos possíveis e mensuráveis, a nível micro e macro, dos investimentos em educação e formação. Exige igualmente ter em conta não apenas os benefícios económicos mas também os benefícios sociais de mais e melhor educação para todos.

Um estudo recente de Murray (2009) sobre as dimensões económicas da literacia (capacidade para usar informação escrita para a resolução de problemas) em Portugal, um país que apresenta um dos mais baixos níveis de literacia de entre os membros da OCDE, conclui que os programas que estimulem o desenvolvimento de melhores níveis de literacia terão um elevado e positivo impacto potencial a nível económico e social, contribuindo fortemente para a redução das desigualda-

des associadas. Mais elevados níveis de literacia contribuem para mais acesso a educação, emprego mais estável, melhores salários e saúde e mais elevados níveis de participação social e compromisso cívico. Portugal é um *outlier* a este respeito: o nível de literacia tem pouco impacto no sucesso individual no mercado de trabalho – um fenómeno que o autor considera ser um resultado do generalizado baixo nível de literacia e das poucas exigências do emprego a este nível. Em Portugal, os benefícios económicos da literacia a nível individual concentram-se essencialmente no topo da hierarquia salarial.

A literacia contribui igualmente para o desempenho macroeconómico dos países. As diferenças nos níveis de literacia explicam 55% das diferenças na taxa de crescimento do PIB *per capita* a longo prazo (Murray, 2009). As taxas de crescimento da produtividade e do PIB parecem ser invariavelmente reduzidas em países com elevadas proporções de trabalhadores pouco qualificados, como é o caso de Portugal. Um trabalho recente da OCDE (2007) explora a dimensão dos «*social outcomes of learning*» (SOL) na perspectiva dos efeitos da educação e formação na saúde e na participação cívica e social considerando efeitos absolutos, relativos e cumulativos da educação em cada uma destas dimensões. Introduce a ideia de que a educação importa para os benefícios sociais através dos seus efeitos no «*self*», particularmente na capacidade do indivíduo fazer escolhas de vida e prosseguir-las, afectando também as suas relações sociais no seio da família, do trabalho, da comunidade ou em contextos sociais mais amplos. Explora ainda a dimensão da natureza e da qualidade das experiências de aprendizagem para além da quantidade de educação, medida em número de horas ou de anos dispendidos ou em níveis de escolaridade alcançados.

A investigação acerca dos benefícios da educação, económicos e sociais, é uma área de trabalho em franca expansão e que pode dar pistas fundamentais para a avaliação de impacto que será certa-

mente necessário realizar, a médio-longo prazo, no caso português e perante o esforço de investimento que está previsto para a qualificação, em particular, da população activa. Neste momento, ela não faz parte do programa a que se comprometeu a equipa de avaliação externa da Iniciativa (CEPCEP, UCP). No entanto, estamos certos que valiosos *insights* poderão vir a ser dados para esta importante e necessária dimensão de avaliação.

BIBLIOGRAFIA

Carneiro, R. (coord.), *Nota de Apresentação. Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos de Avaliação Externa*, Lisboa, Agência Nacional para a Qualificação, I.P., 2009.

Liz, C.; Machado, M.; Burnay, E., *Percepções sobre a Iniciativa Novas Oportunidades. Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos de Avaliação Externa*. Caderno Temático 2, Lisboa, Agência Nacional para a Qualificação, I.P., 2009.

Mendonça, M. A.; Carneiro, M. A., *Análise da Iniciativa Novas Oportunidades como Acção de Política Pública Educativa. Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos de Avaliação Externa*. Caderno Temático 1, Lisboa, Agência Nacional para a Qualificação, I.P., 2009.

Murray, S., *The Economic Dimensions of Literacy in Portugal: A review*, Draft report, DataAngel, 2009.

OCDE, *Promoting Adult Learning*, Paris, 2005.

OCDE, *Understanding the Social Outcomes of Learning*, Paris, 2007.

Valente, A. C.; Carvalho, L. X.; Carvalho, A. X., *Estudos de Caso. Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos de Avaliação Externa*. Caderno Temático 3, Lisboa, Agência Nacional para a Qualificação, I.P., 2009.

JOSÉ VICENTE FERREIRA
Gestor e Docente Universitário

Ilustrações de:
JOÃO AMARAL

LICENCIADOS: OS DIAS SEGUINTE

Longe vai o tempo em que ter um canudo de licenciado era meio caminho andado para se ter acesso a um emprego. Hoje a situação é mais complexa e requer iniciativa, inovação e persistência na «oferta de trabalho»

► CANUDOS HÁ MUITOS...!

Um licenciado é possuidor de uma «licença» para saber conduzir a sua vida de forma diferente. É nesta diferença que pode estar o ganho. As universidades deviam estar mais preocupadas com a colocação dos seus alunos. Naturalmente que este comentário não pode ser generalizado e apenas vai para aquelas instituições que colocam os seus licenciados à porta do mercado, sem acompanhamento «pós-venda» do serviço prestado ao longo de anos.

Actualmente fala-se muito de mudança. O desafio é saber gerir as circunstâncias da mudança e saber lidar com ela sem medo. Sabemos que o amanhã será diferente, não sabemos é como serão essas diferenças e os seus impactos na vida das pessoas, das organizações e das sociedades. Só existe um caminho possível que é **ver e interpretar o que está a acontecer**, lendo os **factos significativos** e agindo em conformidade. O passo seguinte é mais do mesmo, isto é, continuar no momento seguinte a fazer novo esforço para compreender o que está ou vai acontecendo. Tudo isto será difícil se não compreendermos a importância da inovação e não formos capazes de ser empreendedores, isto é, dar vida a este processo.

Um exemplo empresarial ajuda a compreender o que venho referindo. O líder de uma grande empresa internacional resol-

veu investir a fundo na mudança de mentalidades dos seus colaboradores. Após formação adequada, cada colaborador passou a saber fazer a sua própria avaliação dinâmica através do questionário seguinte:

- 1 – Diz-me o que fazes (quantidade e qualidade).
- 2 – Quando fazes (tempo/prazos).
- 3 – Quanto custa (ideia de valor).
- 4 – Mostra-me a utilidade do que fazes (ideia de inovação e valor acrescentado).





Se cada um souber responder de forma adequada, a cadeia de valor criada não pára porque cada um sabe qual é a sua contribuição para os resultados da organização. Claro que não estou a falar em **posicionamentos estratégicos** sem os quais não existe iniciativa individual ou empresarial que sobreviva.

► O RELÓGIO DO TEMPO NÃO PÁRA

O mundo dos negócios, onde temos que trabalhar, apresenta hoje quatro características com as quais temos que saber e aprender a lidar:

- 1 – Incerteza/disrupções/desorganizações sucessivas.
- 2 – Inovações e... mais inovações.
- 3 – Gestão do tempo/prazos/velocidade do tempo.
- 4 – Acrescentar valor.

O relógio do tempo não pára e gera a cada momento «Novas Circunstâncias». Como olhamos e respondemos a esta situação complexa, geradora de instabilidade, riscos e competição? Sabemos que das hesitações de uns resultam as oportunidades de outros. As organizações são constantemente chamadas a actuar de forma rápida e inovadora fazendo tudo o que está ao seu alcance para estarem na linha da

frente. O patrão da Microsoft costuma dizer que «está habituado a levar pontapés no traseiro e que fica satisfeito pois apenas significa que vai à frente». Os desafios que vertiginosamente acontecem no Meio Envolvente Globalizado são bem visíveis e exigem **Estratégias Globais** adequadas capazes de responderem às seguintes questões:

- Onde estamos (situação actual)?
- Para onde queremos ir (missão/visão/valores)?
- Como queremos lá chegar (planos de negócios, prazos, recursos, resultados)?
- Que capacidade de mudança tem a organização?

Não basta falar em mudança. É preciso saber mudar mentalidades e ter lideranças com credibilidade traduzidas no que fazem e visível nos resultados que apresentam. A mudança constrói-se com resultados responsáveis e não com conversa ou desculpas de ocasião.

► COMO OLHAM AS NOSSAS ESCOLAS PARA ESTES DESAFIOS? E OS ALUNOS SÃO ENVOLVIDOS E PREPARADOS PARA ESTA NOVA REALIDADE?

De facto, as nossas escolas dão aulas, fazem testes, exames e consideram que cumpriram as suas atribuições. Em parte é assim. Todavia, face aos fenómenos de mudança que diariamente nos preocupam porque desactualizam os nossos conhecimentos e as nossas formas estar e de agir, é preciso ir mais longe. Para além da cultura, do conhecimento e da formação do carácter que orientam qualquer instituição de ensino, é necessário ajudar os li-

cenciados a traduzirem toda a sua realidade escolar em **competências, em inovação e em valor acrescentado**. O grande desafio que se coloca aos licenciados é serem capazes de ler e interpretar os «**Sinais visíveis da Mudança**» e darem sentido ao futuro.

Depois da saída da universidade como se posicionam os alunos nestes contextos? Como abordam as empresas na procura de seu emprego? **Muito concretamente, que produtos/serviços com valor acrescentado têm para apresentar e convencer as empresas de que «são a pessoa certa para o lugar incerto»?**

Os tempos não são fáceis para quem tem espírito de rotina e queixas de passados recentes... universitários. Os dias seguintes são outra realidade. É preciso entrar nesta **nova realidade** e aprender a saber lidar com ela. **Isto, senhores licenciados, é a Mudança com toda a sua imprevisibilidade**. O que venho referindo passa pela aquisição de competências que permitam conversar sobre este novo mundo. E há uma forma prática de provar que sabemos e o que queremos, apresentando as nossas competências através da criação de um **PORTEFÓLIO S.A. (o princípio do negócio)** que deve ser começado no início de qualquer curso e sempre actualizado ao longo do curso e depois durante



a vida profissional. Na **primeira parte deste portefólio** inscreve-se o nosso ADN, traduzido no C.V. vivo e actuante, onde colocamos o que vamos fazendo e aprendendo, as nossas iniciativas, os nossos gostos e *hobbies*, os pequenos trabalhos remunerados, o registo dos trabalhos que fomos realizando ao longo do curso (conteúdos e utilidade), as cadeiras que mais gostamos, notas e impactos para a vida profissional e social. É importante que cada pessoa quando entra no ensino superior comece, desde logo, a de-



me interessar por um ou mais sectores de actividade tendo que saber caracterizar esse sector, nomeadamente o seu volume de negócios, o *ranking* das empresas, a missão, a visão os valores, a estratégia, os produtos/serviços da empresa ou empresas que me interessam, fazer o observatório dos factos significativos de cada empresa, analisar a concorrência, as tendências do mercado, as políticas de marketing e

- 1 – AUTOCONHECIMENTO
- 2 – VISÃO
- 3 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO
- 4 – CURIOSIDADE
- 5 – CORAGEM
- 6 – ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS
- 7 – INICIATIVA
- 8 – INOVAÇÃO E RENOVAÇÃO
- 9 – COLABORAÇÃO PROACTIVA
- 10 – IMPACTO E CONVENCER OS OUTROS
- 11 – LIDERAR PESSOAS
- 12 – DESENVOLVER PESSOAS
- 13 – PRATICAR O QUE SE DIZ

Como exercício final, que virá a acontecer numa qualquer empresa «perto de si», pense em respostas para estas duas questões:

- 1 – **Porque hei-de contratá-lo?**
- 2 – **Que «valor acrescentado» tem para oferecer à empresa?**



finir e a concretizar o que gostaria de ser e de fazer e como pensa percorrer o caminho neste admirável e perigoso mundo do conhecimento. O futuro descobre-se com trabalho e com tenacidade e assim se vai construindo não o sucesso mas a sua realização progressiva. O único sítio em que o sucesso vem antes do trabalho é no... dicionário.

Vamos a um exemplo concreto, que traz a **segunda parte do portefólio**. Se

todo aquele conjunto de *etcéteras* que a sua criatividade considere importante para valorizar as suas competências. Numa frase curta, **«ter conteúdos»** que permitam mostrar de forma concreta as respectivas competências, de preferência traduzidas nos produtos/serviços que sabe fazer. Para que se compreenda bem a importância das competências apresenta-se como exemplo a «Grelha» da Nestlé:

Difícil? Não se tiver feito o trabalho de casa e souber «conduzir» a sua entrevista, pois todo o trabalho que fez para o seu portefólio é a sua **base de dados** para dar cartas em qualquer entrevista. Vai ver como o saber ocupa o seu lugar *just in time* ou, até em última análise, *just in case!*

Comece a trabalhar porque nestas coisas a sorte não acontece, constrói-se com iniciativa, criatividade e sentido de oportunidade. Por isso, **mexa-se s.f.f. e descubra o empreendedor que há em si...!**

JOÃO PINA
Formador, Consultor

Ilustrações de:
PAULO BUCHINHO

INTERACTIVIDADE E INTERACÇÃO NA FORMAÇÃO

O sistema de votação (SV) é, ou pode ser, um dos principais meios para tornar as sessões mais interactivas e, por isso, mais interessantes, mais participadas e, sobretudo, mais úteis

► O QUE É UM SISTEMA DE VOTAÇÃO?

Na formação reconhece-se a importância da utilização de diferentes métodos e técnicas pedagógicas para uma maior eficácia das acções de ensino-aprendizagem. A procura de estratégias para se atingirem os diferentes objectivos são factores de preocupação para qualquer formador, pelo que o recurso a novas tecnologias pode facilitar a interacção na formação (e no ensino) e promover a interactividade¹ no decurso das sessões. O sistema de votação funciona através de um comando, permitindo que os participantes expressem a sua opinião ou escolham uma resposta a uma pergunta previamente colocada. A utilização eficaz deste sistema necessita de um videoprojector, um computador, um receptor e vários comandos (preferencialmente um para cada formando), que se maximizam através de um programa que, habitualmente, corre no PowerPoint.

O mercado disponibiliza diferentes soluções que, por norma, diferem nos modelos dos comandos, na forma de transmissão de dados, nas potencialidades do programa e, claro, no preço. Este sistema pode ser comprado ou alugado a diferentes empresas.

¹ Sabendo que a palavra interactividade é comumente utilizada para a relação que se estabelece entre um utilizador e a máquina, neste artigo poderei usá-la, também, como a relação que é estabelecida entre o formador e os formandos. De resto, a consulta das definições das duas palavras no Dicionário Priberam da Língua Portuguesa ou na Infopédia vem aproximar o significado de ambas.

► COMO FUNCIONA UM SISTEMA DE VOTAÇÃO?

Projecta-se uma pergunta no ecrã com diferentes respostas possíveis. Os formandos utilizam um comando que lhes foi previamente distribuído para responderem às questões. Imediatamente após a votação poderão ser projectadas as respostas dadas.



► QUAIS SÃO AS VANTAGENS DE UM SISTEMA DE VOTAÇÃO?

- Promove a participação (anónima ou não) de todos os formandos.
- Estimula e aumenta a aprendizagem.
- Os formandos passam a ter uma atitude activa durante toda a sessão.
- Os dados (identificados ou não) enviados pelos participantes são armazenados e podem ser exportados para diferentes programas. Estes dados também podem originar relatórios.
- Os utilizadores podem ser identificados através da atribuição do nome ao respectivo comando. Desta forma, podem separar-se as respostas por informação demográfica, criar equipas e atribuir notas, entre outros.
- Podem criar-se perguntas em qualquer momento da sessão sem sair do modo de apresentação do PowerPoint

- Perguntas e respostas podem incluir símbolos, imagens, vídeos, gráficos e texto.
- Os resultados de uma votação podem ser mostrados de diferentes modos.
- É possível comparar resultados de diferentes votações a uma mesma questão.
- *Feedback* imediato melhora a facilitação, a partilha de experiências e a aprendizagem.
- Possibilidade de conhecer as respostas e opiniões de todos os elementos do grupo.
- Pode incluir-se um tempo decrescente para a aceitação de respostas ou um contador de respostas dadas. Assim sabe-se, por exemplo, que em 30 responderam 29.
- Pode ser utilizado como meio de avaliação.



► EVIDÊNCIAS DA CIÊNCIA

Os artigos científicos publicados sobre esta temática não são muitos e referem-se, sobretudo, ao ensino. Os que foram consultados e que se apresentam resumidamente apontam todos para a vantajosa utilização do SV.

► ESTUDO 1 – MATTI UHARI, M. R. (17 DE DEZEMBRO DE 2003). «EXPERIENCES OF USING AN INTERACTIVE AUDIENCE RESPONSE SYSTEM IN LECTURES». *BMC MEDICAL EDUCATION*, PP. 3-12.

Mais de 80% dos estudantes de pediatria sentiram que o SV facilitou a sua aprendizagem durante as aulas e cerca de 80% consideraram que a colocação de questões durante as aulas foi melhorada.

Professores e alunos consideraram que a utilização do SV durante as aulas foi uma ferramenta estimulante e funcional para os alunos. Referem que a experiência foi tão positiva que, presentemente, todos os professores utilizam este sistema durante as aulas. Sublinham, no entanto, que «a utilização do SV pode melhorar a estratégia de ensino mas não consegue melhorar uma aula mal organizada ou mal preparada».

Segundo o autor, o SV pode servir diferentes propósitos:

- Ao serem colocadas questões cujos resultados se conhecem imediatamente, o professor/formador sabe quais são os assuntos que não foram bem interiorizados e pode dedicar-se mais a esses aspectos.
- Todos os estudantes/formandos podem expressar a sua opinião e não apenas os mais activos, desinibidos ou sábios.
- O anonimato das respostas permite conhecer atitudes, crenças, etc., que de outra forma dificilmente seriam referidas.
- Pode ser um sistema valioso de preparação para os exames já que os estudantes obtêm *feedback* imediato do seu conhecimento.

Para Matti Uhari (2003) há alguns aspectos a considerar ao preparar uma sessão com recurso ao SV:

- As questões devem ser claras e fáceis de entender.
- Não devem ser dadas mais do que cinco alternativas de resposta.
- Deve considerar-se um período de discussão para cada pergunta. A propósito, os alunos deste estudo referiram que o SV os ajudou a participar em discussões/debates, pelo que o formador/professor deve ter este facto em consideração.

► ESTUDO 2 – T. ERIC SCHACKOW, M. C. (JULHO-AGOSTO DE 2004). «AUDIENCE RESPONSE SYSTEM: EFFECT ON LEARNING IN FAMILY MEDICINE RESIDENTS». *FAMILY MEDICINE*, PP. 496-504.

Num outro estudo efectuado em aulas de medicina compararam-se resultados de testes entre alunos que assistiram a aulas expositivas, interrogativas ou com utilização do SV. Os resultados obtidos, num máximo de 7, foram:

	Momento 1	Momento 2 (1 mês depois)
Sessões Expositivas	4,25 ± 0,28	3,39 ± 0,33
Sessões Interrogativas	6,50 ± 0,13	4,22 ± 0,37
Sessões com Sistema Votação	6,70 ± 0,13	4,67 ± 0,15

T. Eric Schackow (2004) refere que «não é de todo surpreendente que as sessões que realizaram os pontos essenciais através de perguntas de escolha múltipla (com ou sem SV) tenham obtido melhores resultados do que as sessões expositivas».

Partindo deste facto, os autores do estudo consideram duas explicações possíveis: (i) acontece uma maior retenção com a participação activa durante a sessão; (ii) a retenção aumenta quando os pontos essenciais dos conteúdos são destacados durante as aulas.

O autor começa por enquadrar no tempo a utilização do SV, referindo que «o SV é utilizado por empresas desde 1960 mas a sua utilização no ensino tem sido reduzida por questões financeiras e pela relutância em alterar as estratégias de ensino. Notou-se, a partir de 1990, um desenvolvimento na utilização dos sistemas de votação, sobretudo em áreas como a Física e a Medicina».

Para Collins, J. (2008), os benefícios pedagógicos relacionados com o SV são:

- Criam um ambiente activo de aprendizagem e proporcionam *feedback* instantâneo aos participantes. Investigação realizada mostra que os estudantes que estão activamente envolvidos numa actividade de aprendizagem aprenderão mais do que estudantes que são meros receptores de conhecimento.
- Mesmo os estudantes tímidos que não falam ou falam pouco nas aulas são estimulados pelas questões e actividades proporcionadas pelo SV.
- Estudos demonstram que o desempenho académico de alunos menos motivados se aproxima do dos alunos mais motivados quando frequentemente lhes são colocadas questões.
- O *feedback* é uma parte importante da aprendizagem. Estudantes que recebem *feedback* antes de formularem a sua resposta aprendem menos do que estudantes que só obtêm *feedback* após a formulação da resposta.
- A aprendizagem é significativamente melhorada quando se recebe *feedback* correctivo a respostas erradas, sendo que o *feedback* imediato é mais eficaz do ponto de vista da aprendizagem do que o *feedback* posterior (desfasado no tempo).

Algumas outras vantagens referidas pelo autor:

- Aumento significativo da frequência às aulas quando a utilização do SV valia 15% para a classificação final da disciplina.
- Os estudantes acreditam que aprendem mais com a utilização do SV, especialmente quando as questões são colocadas ao longo da sessão em vez de no final da mesma.
- Os professores que, através de questões, suscitam a participação dos alunos são avaliados mais favoravelmente do que os restantes.

Collins, J. (2008) indica algumas possíveis limitações para a utilização do SV:

- Custo (há soluções para instituições de ensino que rondam os 2000 euros para cerca de 30 comandos).
- A mais-valia depende muito da competência da pessoa que utiliza o SV.
- As questões reduzem o tempo de exposição (há o receio das actividades interactivas reduzirem o conteúdo a transmitir mas também se sabe que a apresentação de muito conteúdo implicará uma menor retenção por parte dos estudantes).
- É necessário investir tempo no desenvolvimento das perguntas e na preparação para a discussão das mesmas.
- Alguns alunos têm uma percepção negativa do SV pois comparam-no a «jogos», enquanto outros não confiam no anonimato das respostas (este facto deve ser bem explicado no início da sessão e, por exemplo, pode sugerir-se a troca do comando com o colega do lado ou com quem quiser).

Algumas dicas e técnicas de utilização do SV:

- Desenvolver questões simples, curtas (não devem ter mais do que 25 a 30 palavras) e fáceis de ler mas que sejam percebidas como relevantes.
- Considerar tempo para discussão após a votação.
- Explicar correctamente o funcionamento do SV antes da respectiva utilização.

- Testar sempre o equipamento antes das sessões.
- Dependendo do conteúdo, uma questão que origine diferentes respostas torna-se mais produtiva porque propicia discussão, o que é benéfico para a aprendizagem.
- Acrescentar a possibilidade de os formandos responderem «Não tenho a certeza» ou «Não sei» pode aumentar a percentagem de respostas.
- Nem todas as respostas têm que ser do tipo certo ou errado. A utilização da escala de Likert permite comparar a nossa opinião com a do grupo.
- Horowitz sugere que as questões sejam colocadas ao longo da sessão, num mínimo de uma a cada 10 minutos para manter a audiência ligada e interessada.
- Uma possível estratégia é começar a sessão com um conjunto de questões necessariamente relacionadas com o conteúdo, mostrar as respostas sem as discutir, fazer a apresentação e, no final, voltar a colocar as mesmas perguntas, podendo comparar as respostas com as primeiras.
- Cutts recomenda que se invista tempo nas respostas divididas (50/50, 60/40, etc.) pois as respostas incorrectas, inferiores a 5%, não justificam o tempo de as tentar debelar.



► **ESTUDO 4 – «THE EFFECT OF AUDIENCE-RESPONSE SYSTEM ON RESIDENT LEARNING AND RETENTION OF LECTURE MATERIAL MATTHEW J. BASSIGNANI, MD (UVA SOM/RADIOLOGY), EVA ILSE RUBIO, MD (CHILDREN'S HOSPITAL OF PHILADELPHIA/RADIOLOGY)», MARNEY A. WHITE, PHD (YALE UNIVERSITY SCHOOL OF MEDICINE/ PSYCHIATRY) AND WILLIAM E. BRANT, MD (UVA SOM/RADIOLOGY).**

Numa investigação efectuada com alunos de medicina, os estudantes de quatro turmas foram aleatoriamente divididos em dois grupos. Assistiram a uma aula de uma hora, sendo que um grupo utilizou o SV e o outro não. No final, todos os estudantes foram sujeitos a um teste onde se mostraram 10 imagens que requeriam um diagnóstico. Três meses depois foi repetido o teste.

Os resultados foram os seguintes:

Grupo	Logo após a aula	3 meses depois
Com SV	76.4 (média) e 16.9 (desvio padrão)	58.2 (média) e 19.4 (desvio padrão)
Sem SV	60.0 (média) e 19 (desvio padrão)	27.5 (média) e 11.6 (desvio padrão)

► **MAIS UM «CASO SÉRIO» NA ARBITRAGEM DO FUTEBOL**

As acções de formação dos árbitros, árbitros assistentes e observadores acontecem, por norma, duas vezes por ano. Árbitros (25) e árbitros assistentes (52) juntam-se durante um período de tempo em que recebem sessões técnicas, teórico-práticas e práticas. Nas sessões teórico-práticas são discutidas diferentes matérias e, necessariamente, as Leis do Jogo. Foi neste particular assunto que incidiu a experiência de utilização do SV. A prática comum era numa sala com pelo menos 25 elementos, mas habitualmente com 77, mostrar-se um vídeo com uma jogada e pedir, arbitrariamente ou não, a opinião sobre a decisão a tomar. Esta metodologia é a adoptada na formação dos árbitros da maioria dos países, na UEFA e na FIFA, mas acarreta diversos problemas como a dificuldade em recolher o contributo dos participantes, de conhecer as suas

opiniões, de os envolver nas tomadas de decisão, etc.

A implementação do SV veio permitir que todos os elementos apresentassem a sua

solução que, como se calcula, nem sempre foi consensual.

Assim, este sistema permitiu-nos:

- Aproximar o tempo de tomada de decisão em sala à do terreno pois os formandos tinham um tempo curto (entre 5 a 15 segundos) para lerem a pergunta e escolherem a resposta correcta.
- Conhecer a opinião de todos os elementos.
- Tomar conhecimento das diferentes interpretações.
- Identificar os principais pontos de discórdia e discuti-los.
- Através das respostas erradas, tomar conhecimento de lacunas de formação do grupo ou de indivíduos do grupo.
- Ganhar a atenção de um grupo extenso em sessões de trabalho longas e em dias consecutivos.
- Tornar as sessões dinâmicas, participadas e profícuas.
- Identificar estratégias para que a tomada de decisão seja a mais próxima possível para uniformizar o mais possível as decisões no campo.

No curso dos Observadores (elementos que avaliam a prestação dos árbitros nos jogos) também se utilizou o SV. Nos questionários de avaliação desta acção colocaram-se perguntas sobre o SV cujas respostas foram:



► **OBSERVADORES:**

Um comentário escrito foi: «Interessante! Reforça o poder de concentração já que na hora são vistos os resultados.» (Tabela 1)

► **ÁRBITROS:**

Os resultados dos questionários de avaliação respondidos pelos árbitros foram os apresentados na Tabela 2.

ALGUMAS OPINIÕES FORAM:

- «Boa ferramenta para facilitar o trabalho.»
- «Foi um sistema inovador mas muito positivo.»
- «Sistema muito útil e que numa fase mais avançada será um óptimo instrumento de trabalho.»
- «Não basta obter o voto. É preciso analisá-lo e verificar os desvios para corrigir eventuais interpretações diferenciadas do objectivo.»

Os dados anteriores mostraram a facilidade de utilização, a utilidade, o contributo para a discussão, o interesse e o contributo para a aprendizagem que o SV proporciona. Além da inquestionável avaliação positiva, importa realçar o espírito de entrega, a participação e o envolvimento verificados quando comparados com sessões em que o SV não foi utilizado. Este exemplo mostra vantagens inequívocas da utilização deste sistema em situações como as referidas, mas acreditamos que em muitas outras situações o SV poderia enriquecer muito mais a partilha de conhecimento.



Relativamente ao sistema interactivo de votação... Escolha a opção que, em cada afirmação, melhor se ajusta à sua opinião. Obrigada.

	Muito Fraco	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito bom	Rating Average	Response Count
Facilidade de utilização	0.0% (0)	0.0% (0)	4.0% (1)	8.0% (2)	88.0% (22)	4.84	25
Utilidade	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	28.0% (7)	72.0% (18)	4.72	25
Contributo para a discussão	0.0% (0)	0.0% (0)	4.0% (1)	16.0% (4)	80.0% (20)	4.76	25
Interesse	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	28.0% (7)	72.0% (18)	4.72	25
Contributo para aprendizagem	0.0% (0)	0.0% (0)	8.0% (2)	28.0% (7)	64.0% (16)	4.56	25
Avaliação global	0.0% (0)	0.0% (0)	4.0% (1)	16.0% (4)	80.0% (20)	4.76	25
Answered question							25
Skipped question							0

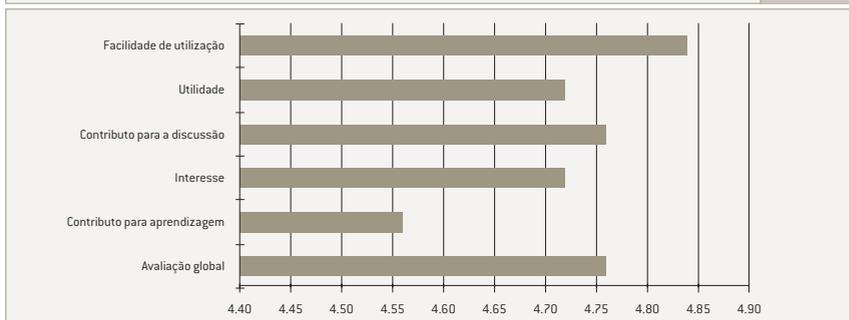


Tabela 1 >> Resultados dos Observadores*

Relativamente ao sistema interactivo de votação... Escolha a opção que, em cada afirmação, melhor se ajusta à sua opinião. Obrigada.

	Muito Fraco	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito bom	Rating Average	Response Count
Facilidade de utilização	0.0% (0)	0.0% (0)	3.1% (2)	40.6% (26)	56.3% (36)	4.53	64
Utilidade	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	34.4% (22)	65.6% (42)	4.66	64
Contributo para a discussão	0.0% (0)	0.0% (0)	1.6% (1)	39.1% (25)	59.4% (38)	4.58	64
Interesse	0.0% (0)	0.0% (0)	4.7% (3)	43.8% (28)	51.6% (33)	4.47	64
Contributo para aprendizagem	0.0% (0)	1.6% (1)	4.7% (3)	42.2% (27)	51.6% (33)	4.44	64
Avaliação global	0.0% (0)	0.0% (0)	1.6% (1)	42.2% (27)	56.3% (36)	4.55	64
Answered question							64
Skipped question							3

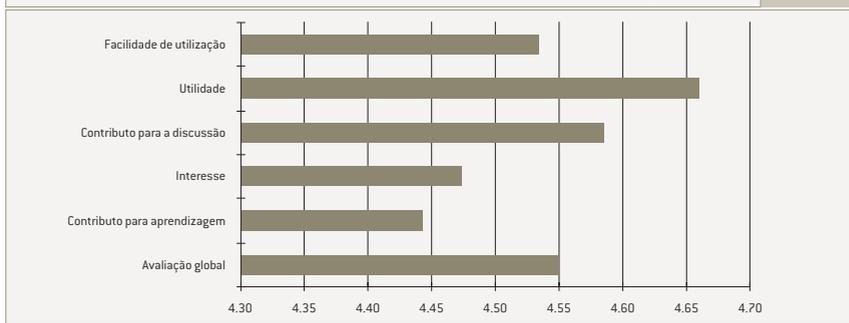


Tabela 2 >> Resultados dos Árbitros*

* A média ponderada que se apresenta resulta da classificação dada à escala das notas pelo produto percentual das votações obtidas. Por exemplo, para a questão *Facilidade de Utilização* a maioria dos votantes considera que está próximo do *Muito Bom*, sendo que a nota de *Muito bom* representa 5.

BIBLIOGRAFIA

Areal Editores, *Turning Point*. Turning Point, Lisboa, Portugal, s.d.
 Collins, J., *Audience Response Systems: Technology to Engage Learners*, American College of Radiology, pp. 993-1000, 2008.
 Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, obtido em 3 de Setembro de 2009, de Priberam: www.priberam.pt/dlpo/dlpo.aspx, s.d..

Infopédia, obtido em 3 de Setembro de 2009, de www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/interactividade, s.d..
 Matti Uhari, M. R., «Experiences of using an interactive audience response system in lectures», in *BMC Medical Education*, pp. 3-12, 17 de Dezembro de 2003.
 T. Eric Schackow, M. C., «Audience Response System: Effect on Learning in Family Medicine Residents», in *Family Medicine*, pp. 496-504, Julho-Agosto de 2004.

► CONHECER A EUROPA

ANA RITA LOPES

Coordenadora do Núcleo de Planeamento
do CT/FP de Alverca – IEFP, I.P.



DINAMARCA

► NOME OFICIAL

Reino da Dinamarca

► SISTEMA POLÍTICO

Monarquia Constitucional com
sistema parlamentar de governo

► ENTRADA NA UNIÃO EUROPEIA

1 de Janeiro de 1973

► LÍNGUA OFICIAL

Dinamarquês

► SITUAÇÃO GEOGRÁFICA

Norte da Europa

► SUPERFÍCIE TOTAL

43 094 km²

► POPULAÇÃO

5,475 milhões de habitantes

► DENSIDADE POPULACIONAL

129 hab./km²

► CAPITAL

Copenhaga

► FRONTEIRAS

Mar Báltico, mar do Norte
e Alemanha

► MOEDA

Coroa dinamarquesa

► HISTÓRIA

Os Dinamarqueses demonstraram desde muito cedo as suas características de colonizadores, mercadores e guerreiros, ficando conhecidos como Vikings. Entre os séculos VIII e XI invadiram e conquistaram vários países da Europa como a Noruega, Suécia, Islândia e as Ilhas Britânicas.

Entre 1397 e 1520, a União de Kalmar reuniu sob o mesmo ceptro os três estados escandinavos: Suécia, Noruega e Dinamarca. Contudo, a Suécia tornou-se independente e a união viria a ter um final sangrento quando Gustavo Vasa expulsou os Dinamarqueses.

Em 1814, a Dinamarca teve de ceder a Noruega à Suécia pelo Tratado de Kiel. Depois iniciaram-se os movimentos liberais, que atingiram o auge com as manifestações de 1830. Após as revoluções que em 1848 agitaram vários países da Europa devido à instabilidade política e económica que se fazia sentir e à cres-

cente afirmação da luta de classes, em 1849 a Dinamarca tornou-se uma monarquia constitucional.

Em 1864 enfrentou a Prússia e a Áustria na chamada Segunda Guerra de Schleswig (Schleswig e Holstein eram dois ducados soberanos mas vinculados à coroa dinamarquesa), mas foi derrotada e os territórios de Schleswig e Holstein entregues à Prússia.



Sereia de Copenhaga



Palácio de Frederiksborg em Hillerød

Na Primeira Guerra Mundial a Dinamarca assumiu uma posição de neutralidade; contudo durante a Segunda Guerra Mundial (1940) foi ocupada pela Alemanha e, apesar de alguma resistência interna, só se tornou livre após a derrota do III Reich. Hoje a Dinamarca continua a ser uma monarquia constitucional com sistema de governo parlamentar.

Em Abril de 1949 a Dinamarca tornou-se membro da NATO e a 1 de Janeiro de 1973 da União Europeia.

► O SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Sistema de Educação é tutelado pelo Ministério da Educação.

Ensino não Obrigatório

Educação Pré-Escolar

- Idade: 6 meses aos 6 anos
- Todas as crianças podem frequentar creches ou jardins-de-infância até à entrada no ensino obrigatório.

Ensino Obrigatório - (Folkskole)

Ensino Primário e Ensino Secundário Inferior

- Idade: 7 aos 16 anos
- O currículo disciplinar é definido em função do número de horas, sendo do primeiro ao terceiro ano um total de 2150 horas, do quarto ao sexto ano 2290 horas e do sétimo ao nono ano de escolaridade 2520 horas.

- O currículo disciplinar compreende domínios como língua materna, inglês, matemática, desporto, história, música e artes, entre outros.
- O ensino de uma segunda língua estrangeira obrigatório é introduzido apenas no sétimo ano de escolaridade, podendo optar-se entre o alemão e o francês.
- A partir do oitavo e até ao décimo ano de escolaridade, a avaliação realiza-se em função de uma escala de 7 valores, ou seja -3, 00, 02, 4, 7, 10, 12 (-3 é a nota mais fraca, pois significa que o aluno revela demasiadas dificuldades em atingir os objectivos do domínio, e 12 a nota mais elevada, demonstrando que o aluno tem um excelente desempenho e facilidade no cumprimento dos objectivos).

Não Obrigatório

Ensino Secundário Superior

- Idade: 15 aos 20 anos
- Os alunos que concluírem com sucesso a escolaridade obrigatória poderão prosseguir os estudos, optando pela via de ensino geral ou vocacional/profissional.
- Na via de ensino geral os alunos no primeiro ano iniciam os estudos com seis meses de formação geral, após os quais poderão fazer escolhas em diferentes áreas como: Humanidades/Linguística, Ciências Sociais e Ciências.



Ponte de Øresund

- Estes cursos têm a duração de dois anos e meio e a finalidade principal é preparar os alunos para o ensino superior.
- Os alunos que optem pela via de ensino vocacional/ profissional têm como principal objectivo a inserção no mercado de trabalho, podendo assim optar por uma diversidade de cursos integrados em diferentes áreas de formação como: Construção, Saúde, Design, Comércio, Logística, Mecânica e Alimentação, entre outros.
- Os alunos passam no exame caso obtenham a avaliação de 7 na escala de avaliação.



Canal de Nyhavn em Copenhaga

Ensino Superior

O ensino superior é tutelado pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Ciência, da Tecnologia e da Inovação.

Além do ensino nas faculdades e universidades, existem Escolas Superiores de Artes, como Música, Belas-Artes, Arquitectura, Dança e Teatro, tuteladas pelo Ministério de Cultura.

Na Dinamarca há três graus de ensino: inferior, médio e superior. Os dois últimos destinam-se aos alunos que, na generalidade, no ensino secundário optaram pela

via de ensino, sendo o grau inferior destinado aos alunos que pretendem fazer uma especialização na área vocacional/ profissional que escolheram no ensino secundário e integrar o mercado de trabalho com maior qualificação.

Educação para Adultos

Na Dinamarca a Educação de Adultos é desenvolvida em programas semelhantes e correspondentes aos graus de ensino descritos.



Castelo de Kronborg em Helsingør



Farol de Rubjerg Knude na Jutlândia

FONTES

European Commission
«Eurybase – Organisation of the
education system in Denmark –
2008/2009»

SÍTIOS:

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

Portal da União Europeia: <http://europa.eu/index.pt.htm>

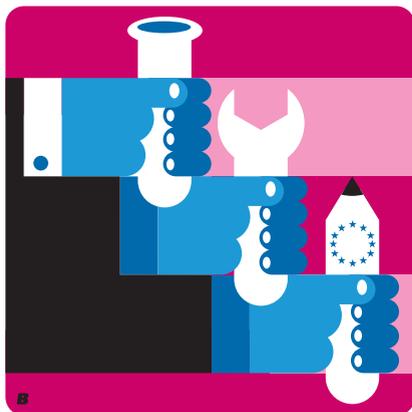
Enciclopédia Wikipédia: <http://pt.wikipedia.org>

Embaixada da Dinamarca em Portugal

ANA MARIA NOGUEIRA

Técnica Superior do IEFP destacada no Parlamento Europeu
ana.nogueira@europarl.europa.eu

Ilustrações de:
JOÃO AMARAL



2010 – ANO EUROPEU DO COMBATE À POBREZA E À EXCLUSÃO SOCIAL

O Ano Europeu de 2010 visa promover acções que fomentem as mudanças necessárias a uma inclusão social activa, fomentando uma sociedade que garanta a qualidade de vida, o bem-estar social e a igualdade de oportunidades para todos

A 12 de Dezembro de 2007, num exercício de «notável»¹ antecipação, a Comissão Europeia declarou o ano de 2010 como o Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social. A decisão do Parlamento Europeu e do Conselho foi publicada no *Jornal Oficial da União Europeia* em 7/11/2008².

Apesar de a União Europeia ser uma das regiões mais ricas do Mundo, quase 80 milhões de pessoas – o correspondente a praticamente 17% da sua população – vivem abaixo do limiar da pobreza, e.g. não têm os meios necessários para satisfazer as suas necessidades básicas.

O Ano Europeu de 2010 pretende sensibilizar os cidadãos da União Europeia e todos os actores públicos, sociais e económicos para a necessidade de desenvolver novas acções que fomentem as mudanças de

atitude necessárias. São quatro os objectivos multidisciplinares que orientam as acções a desenvolver:

- reconhecer o direito das pessoas em situação de pobreza e exclusão social a viverem com dignidade e a participarem activamente na sociedade;
- reforçar a adesão do cidadão comum às políticas e acções de inclusão social sublinhando a responsabilidade de todos e de cada um na resolução do problema da pobreza e da marginalização;
- assegurar uma maior coesão da sociedade, onde haja a certeza de que toda a sociedade beneficiará com a erradicação da pobreza;
- mobilizar todos

os intervenientes, já que para haver progressos tangíveis e resultados duradouros é necessário um esforço continuado a todos os níveis da governação – europeia, nacional, regional e local, no sector público e no privado.



¹ A crise económica e financeira internacional de 2008, cujo verdadeiro impacto está ainda por avaliar, mas que muitos já sentem, veio dar a esta decisão uma dimensão quase premonitória.

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:298:0020:0029:PT:PDF>

A pobreza é normalmente associada aos países em vias de desenvolvimento nos quais a subnutrição, a fome e a falta de água potável são desafios quotidianos. Contudo, a Europa também é afectada pela pobreza e pela exclusão social e, apesar de estes problemas não serem tão gritantes em termos de gravidade ou de frequência, são ainda assim inaceitáveis. Dados recentes dos inquéritos Eurobarómetro³ revelam que os Europeus (cerca de 73% dos inquiridos) têm uma percepção clara da pobreza enquanto problema generalizado. No entanto, o modo como é visto o agravamento do fenómeno é diferente de país para país. Oito em cada 10 europeus (84%) consideram que a pobreza aumentou no seu país nos últimos três anos. Na Hungria, mais de metade dos seus

vo no que respeita à erradicação da pobreza» até 2010. Os efeitos negativos da crise económica e financeira internacional de 2008 no crescimento e no emprego na União Europeia vão ser de longo prazo, atingindo com maior gravidade os grupos mais vulneráveis das nossas sociedades. O Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social deverá, pois, ter um impacto crucial na sensibilização para a exclusão social e na promoção da in-

clusão social activa, fomentando uma sociedade que garanta a qualidade de vida, o bem-estar social e a igualdade de oportunidades para todos.

Mais informação em:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=637>



cidadãos (64%) acredita que a pobreza se agravou bastante, assim com na Letónia (62%) e na Grécia (54%).

A solidariedade é uma imagem de marca da União Europeia. Os modelos europeus de sociedade e de segurança social têm por objectivo intrínseco fazer com que as pessoas beneficiem do progresso económico e social, bem como contribuam para ele. A construção de uma Europa mais inclusiva é vital para o cumprimento do objectivo do crescimento económico sustentável, de mais e melhores empregos e de maior coesão social.

O Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social em 2010 coincide com a celebração dos dez anos da estratégia de crescimento e emprego da União Europeia. As acções levadas a cabo durante o Ano Europeu reafirmarão o empenho político inicial da União quando foi lançada a Estratégia de Lisboa, em 2000, no sentido de se conseguir um «impacto decisi-



Jan

³ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_321_en.pdf

ANA MARIA NOGUEIRA
Técnica Superior do IEFP destacada no
Parlamento Europeu
ana.nogueira@europarl.europa.eu

Ilustrações de:
JOÃO AMARAL



O PAPEL DA EDUCAÇÃO E DA FORMAÇÃO NA ESTRATÉGIA DA UNIÃO EUROPEIA APÓS 2010

A educação e a formação são elementos-chave para o cumprimento dos objectivos da Agenda de Lisboa para o Crescimento e o Emprego, tendo o ano de 2020 como horizonte próximo. Criar um «triângulo do conhecimento» de educação, investigação e inovação e apoiar todos os cidadãos na melhoria das suas competências são acções indispensáveis para a competitividade, o crescimento e o emprego, assim como para a equidade e a inclusão social

► EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO OS DESAFIOS URGENTES

Se dúvidas havia sobre estas premissas, a recessão económica encarregou-se de as dissipar. Torna-se assim urgente (e já estamos com um atraso considerável¹) tornar os sistemas de educação e formação mais abertos e particularmente adequados às necessidades dos cidadãos, do mercado de trabalho e da sociedade em geral. O principal desafio enfrentado pela União Europeia e pelos Estados-membros reside na capacidade de definir um quadro adequado à recuperação sustentável do mercado de trabalho. A criação de novos e melhores empregos requer, por um lado, estratégias eficazes que preparem os indivíduos e as empresas para responderem aos desafios estruturais e, por outro, políticas adequadas com vista à modernização dos sistemas de educação e for-



¹ Alguns dos *benchmarks* para a educação/formação definidos para 2010 não serão atingidos e as diferenças entre os Estados-membros são grandes http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report08/report_en.pdf

mação (tornando-os equitativos e inclusivos), bem como dos mercados de trabalho. O aumento do desemprego de jovens (grupo etário 15-24) foi dramático em 2009, reivindicando uma forte acção política, particularmente no que diz respeito aos percursos de transição para a vida activa e a uma mais forte oferta de acções de ensino e formação profissional (EFP-VET²) e sobretudo de qualidade, incluindo apoios financeiros (nacionais e da União Europeia) às empresas. A perda de produtividade na economia como resultado do desemprego de jovens está calculada em cerca de 10 milhões de euros/dia³ e isto sem contar com as pessoas em situação de «inactividade» e ainda o que custa ao Estado, aos contribuintes e à sociedade em geral. A realidade mostra que os jovens que não estão a estudar, em formação ou a tra-

sões várias, e estar empregado não significa necessariamente que não se está em situação ou em perigo de exclusão. No entanto, dos vários estudos e trabalhos realizados sobre a exclusão social há uma *conclusão/recomendação comum* a todos: *um percurso educativo/formativo sólido e de qualidade e o investimento nas competências e no capital humano são elementos cruciais nas acções coordenadas de luta contra a exclusão social.* Uma economia cada vez mais competitiva e global apoiada na informação e no conhecimento exige da Europa uma resposta forte e rápida, sob pena de um definhamento económico com custos e consequências sociais e culturais. Parte da solução é conhecida e já foi testada: **o investimento na educação/formação e na investigação/inação gera sempre lu-**

«Não têm o necessário nível de educação, formação ou qualificações.» A qualidade do ensino e da formação (logo no ensino pré-escolar numa lógica de aprendizagem ao longo da vida) é essencial para dar a todos a possibilidade de adquirirem as competências necessárias não só para o mercado de trabalho como também para a inclusão social e cidadania activa. Esta resposta envolve dimensões e actores multidisciplinares e a necessidade de um trabalho conjunto e bem coordenado, procedendo-se às reformas necessárias que favoreçam a inclusão, a equidade e a justiça social. Em jeito de conclusão, recordamos que 2010 foi declarado o **Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social**⁷ o que deverá, esperamos, ter um impacto crucial na sensibilização para a exclusão



balhar⁴ tem o caminho facilitado para o crime e exclusão social. Mas não são só os jovens com baixas ou sem qualificações que arriscam ser excluídos do mercado de trabalho e da sociedade. As pessoas portadoras de deficiência, os migrantes, as minorias, constituem igualmente grupos de risco. A exclusão tem causas e dimen-

ções sociais e económicos.⁵ E os Europeus tem consciência do problema, e a prová-lo está inquérito do Eurobarómetro à pobreza e exclusão social/2009⁶, no qual 37% dos inquiridos sobre «qual a razão mais provável para a situação de pobreza de certas pessoas» responderam:

social e na promoção da inclusão activa, dado que nenhum país está ao abrigo das consequências de uma crise global. A diferença está no modo como se preparam para a enfrentar.

² VET – Vocational Education and Training – Ensino e Formação Profissional/Terminologia Formação Profissional – CEDEFOP

³ Cálculos para o Reino Unido, in «The cost of exclusion»

⁴ Em inglês NEET, «Not in education, employment or training»

⁵ Inclusion and education in European countries http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/inclusion/sum_en.pdf

⁶ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_321_en.pdf

⁷ Decisão n.º 1098/2008/CE do Parlamento Europeu e do Conselho. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:298:0020:0029:PT:PDF>

► LEARNING MONITOR

RUBEN EIRAS

Investigador em capital intelectual e inovação, autor do blogue capitalintelectual.tv

VANDA VIEIRA

Técnica de formação do CECOA, autora do blogue elearningportugal.wordpress.com/

Ilustrações de:
PAULO BUCHINHO



AS ÚLTIMAS TENDÊNCIAS EM TECNOLOGIAS, MODELOS DE NEGÓCIO E METODOLOGIAS DE FORMAÇÃO/E-LEARNING

► TENDÊNCIAS

► TENDÊNCIA 1 INTEGRAÇÃO ON-LINE – OFF-LINE DOS CONTEÚDOS

A integração entre o mundo físico e o virtual será uma das tendências dominantes em 2010 e que trará um enorme impacto sobre a aprendizagem. Os primeiros sinais já podem ser vistos no Yelp, uma aplicação para o iPhone que permite visualizar informação geolocalizada relevante sobre as pessoas e locais. Isto é possível através da tecnologia de realidade aumentada, que consiste em aceder a conteúdos directamente relacionados com o objecto visualizado no terreno, em tempo real. Por exemplo, o Twitter 360 permite que as pessoas se liguem e acedam a actualizações dos seus «amigos» no telemóvel conforme estes se deslocam. No domínio da aprendizagem, isto significa que as pessoas poderão ter acesso a módulos de formação de acordo com os seus interesses e o contexto físico onde se movimentarem.

PARA SABER MAIS:

Sobre o twitter 360: <http://www.twitter-360.com/>



Sobre o Yelp: http://www.readwriteweb.com/archives/yelp_brings_first_us_augmented_reality_to_iphone_s.php

Sobre a realidade aumentada: http://www.readwriteweb.com/archives/prepare_yourselves_augmented_reality_hype_on_the_r.php

► TENDÊNCIA 2 FERRAMENTAS DE APOIO À APRENDIZAGEM SOFISTICADAS E DE ACESSO LIVRE

Não há muito tempo atrás era preciso desembolsar recursos significativos para aceder a ferramentas complexas de aprendizagem. Contudo, actualmente estão disponíveis soluções interessantes, especializadas e de acesso livre. Por exemplo, o Science Writer é uma ferramenta *on-line* grátis criada para estudantes do ensino secundário para redacção de relatórios científicos. Todas as partes do relatório científico são «partidas» em pequenos passos para que o autor

se concentre numa parte do documento de cada vez. No topo de cada texto existe uma barra de «*text-to-speech*» que lê o texto escrito na caixa de edição em voz alta. A ferramenta também tem um dicionário e um tradutor.

PARA SABER MAIS:

<http://sciencewriter.cast.org/welcome;jsessionid=D586D6BDE2F2FD57596EA94E2036F877>

► TENDÊNCIA 3 MOTORES DE PESQUISA ESPECIALIZADOS COM CAPACIDADES MULTIMÉDIA

A Europeia pensar cultura é um protótipo financiado pela Comissão Europeia e pelos Estados-membros da União. A Europeia está concebida como uma fonte de ideias e inspiração que liga os utilizadores a 4,6 milhões de itens digitais, entre eles imagens (pinturas, desenhos, mapas, fotografias e imagens de objec-

tos de museus), textos (livros, jornais, cartas, diários e documentos de arquivo) sons (música e registos falados, fitas magnéticas, discos e emissões de rádio), e vídeos (filmes, gravações de noticiários e emissões de televisão). Pode utilizar as funcionalidades da «Minha Europeia» para guardar pesquisas ou marcar determinados itens como favoritos. Também pode sublinhar conteúdos e adicioná-los às suas pastas pessoais, participar no laboratório de ideias, contribuir com conteúdos novos e receber notícias electrónicas. Encontra-se em desenvolvimento a Europeia Versão 1.0, que será lançada em 2010, com ligações para mais de 10 milhões de objectos digitais.

PARA SABER MAIS:

<http://www.europeana.eu/portal/aboutus.html>



► TENDÊNCIA 4 APRENDER GESTÃO COM «PROBLEM-SOLVING»

Estimular a inovação e o pensamento renovador foi o mote de um evento de incentivo e de motivação ao empreendedorismo promovido pela Sfori. O «24 Horas de Gestão» dirigiu-se a estudantes universitários e a alunos com a escolaridade mínima obrigatória e fomentou a cultura empresarial de risco entre os participantes enquanto potenciais empreendedores e empresários, colocando-os em contacto com situações críticas das empresas e perante a necessidade de tomar decisões, assumindo a posição da gestão de topo em situações de *problem-solving*.

PARA SABER MAIS:

<http://www.24horasdegestao.sfori.com>



▶ WEB Y@UR LEARNING

▶ E-LEARNING À LA WEB 2.0

A TELECOM ITÁLIA, por exemplo, desenvolveu um modelo inovador de *e-learning* interativo à *la web 2.0*, interdisciplinar e personalizado, que liga o mundo empresarial aos conteúdos educativos e ao universo formativo. O ambiente de *e-learning* criado possui uma área de concepção de conteúdos e de suporte multimédia com simulações interactivas e cursos virtuais; uma área de difusão e de partilha de conhecimento através de blogues, fóruns, wikis e comunidades de práticas; uma área de cariz marcadamente tecnológico que suporta o conhecimento com os *e-books*, os sistemas de gestão de aprendizagem, os laboratórios virtuais; e finalmente, uma área de parcerias e da experimentação que articula com as escolas e as universidades, os editores e as empresas de novas tecnologias.

PARA SABER MAIS:

<http://www.telecomfuturecentre.com/ecosistemi/e-learning.shtml>

▶ E-LEARNING FOR KIDS

No mundo complexo de hoje, o futuro das crianças depende da sua habilidade em dominar os conhecimentos básicos de leitura, ciências, matemática e in-

formática. No entanto, os custos da formação, o número de alunos por sala e outras questões ainda impedem que as crianças tenham acesso a um ensino *on-line* de qualidade que apoie e reforce essas habilidades essenciais. Fundado no final de 2004, o e-Learning for Kids é uma entidade global, sem fins lucrativos, dedicada a um ensino lúdico e gratuito na Internet para crianças dos 5 aos

12 anos que oferece os melhores cursos gratuitos de matemática, ciências, leitura e digitação, dirigidos a uma comunidade de pais e educadores que partilhem percepções inovadoras sobre a educação infantil.

PARA SABER MAIS:

<http://www.e-learningforkids.org/pt/index.html>



B

► PLATAFORMA DE FORMAÇÃO PARA ONG

LINGOS é um consórcio composto por mais de 45 entidades internacionais de ajuda humanitária, desenvolvimento, conservação e organizações de saúde. LINGOS fornece cursos, ferramentas de aprendizagem e comunidades para os seus parceiros. As mais recentes tecnologias de aprendizagem aplicadas ao *e-learning* permitem aumentar os níveis de qualificação dos seus trabalhadores e, portanto, aumentar o impacto dos programas formativos.

PARA SABER MAIS:

<http://ngolearning.org/default.aspx>

► ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS EM CURSO GRÁTIS

As alterações climáticas estão na ordem do dia. O curso «Alterações Climáticas» da Educhoices, um portal dedicado à aprendizagem, é grátis e começa com um estudo da temperatura da superfície da Terra e, em seguida, foca-se no efeito de estufa. A segunda parte do curso discute as recentes mudanças no clima e o impacto dos seres humanos sobre o ambiente. Este curso *on-line* apresenta gráficos pormenorizados e figuras que ilustram os pontos a ser discutidos. Cada secção também inclui perguntas para desafiar os modos de pensar e fazer com que os formandos possam analisar cuidadosamente cada tópico. O curso tem uma duração estimada de 18 horas.

PARA SABER MAIS:

http://educhoices.org/articles/Climate_Change_OpenCourseWare_A_Free_Undergraduate_Environmental_Science_Course_on_Climate_Change_by_The_Open_University.html



► CINCO TENDÊNCIAS PARA 2010

Brandon Hall, um dos maiores gurus do *e-learning*, aponta cinco tendências dominantes para o *e-learning* em 2010 e que são as seguintes:

- Aprendizagem móvel: a formação via dispositivos móveis reduz imenso a formação dos corpos de vendas.
- Aprendizagem faça-você-mesmo: métodos de aprendizagem utilizando blogs, redes sociais e etiquetagem de conteúdos.
- Ambientes de aprendizagem flexíveis: as tecnologias colaborativas da web 2.0 permitem aprender mais rápido e com menos custos.
- Mundos virtuais: utilização de universos virtuais como o Second Life para formação prática.
- Jogos e simulações: criação de jogos realistas para transmissão de conhecimento sobre temáticas complexas.

PARA SABER MAIS:

<http://www.clomedia.com/take-five/brandon-hall/2009/January/2503/index.php>

► THE NEW MILLENNIUM LEARNERS: CHALLENGING OUR VIEWS ON ICT AND LEARNING

Estudo da OCDE sintetiza as principais evidências sobre a emergência de uma abordagem geracional à aprendizagem e à gestão do conhecimento fortemente influenciado pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC). Com este trabalho pretende-se saber quem são os alunos

► BIBLIOTECA DIGITAL

do Novo Milénio, que factores podem explicar as diferenças entre países e dentro deles, quais os desafios educacionais e as exigências da sociedade do conhecimento, bem como as respostas educativas.

PARA SABER MAIS:

<http://www.oecd.org/dataoecd/1/1/38358359.pdf>

► LEARNOVATION

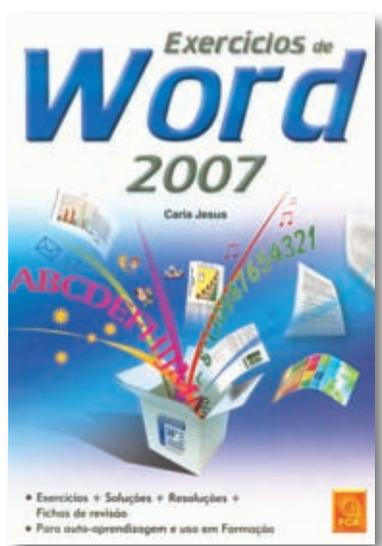
É um projecto que visa estimular a inovação na aprendizagem, tanto a nível da União Europeia como dos seus Estados-membros, que permite chegar a uma definição consensual relativa a uma nova visão europeia de *e-learning*. Segundo José Lagarto, colaborador deste projecto no CEPCEP – Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa da Universidade Católica Portuguesa, reconhece-se que «o *e-learning* necessita de uma nova visão para além dos sistemas institucionais e de aprendizagem formal». Defende-se o uso de diversas formas das TIC numa perspectiva ampla de aprendizagem ao longo da vida e em todas as suas facetas, na qual as aprendizagens informais e não formais possam ser potenciadas numa perspectiva aberta.

PARA SABER MAIS:

<http://www.elearningeuropa.info/learnovation>

<http://learnovation.wordpress.com/>

LIVROS



► EXERCÍCIOS DE WORD 2007

Este livro, ilustrado com imagens reais, pretende ajudar o leitor a consolidar os seus conhecimentos auxiliando-o na simulação de um projecto através de um exemplo prático e exercícios no final dos capítulos. Todos os exercícios são apresentados em forma de fichas de trabalho e contêm enunciado, solução e resolução. Além das fichas de trabalho, são ainda incluídas fichas de revisão que visam consolidar e testar os conhecimentos adquiridos nos exercícios anteriores.

Com prefácio de Vitor Santos, da Microsoft Portugal, esta obra está essencialmente vocacionada para gestores de projecto, estudantes, empresas, gestores e todos aqueles que pretendam gerir os seus projectos através do MS Office Project. Trata-se, igualmente, de uma ferramenta útil para autodidactas, formadores e professores que necessitem de complementar as acções de formação e aulas com exercícios práticos, bem como alunos que queiram consolidar a sua aprendizagem. Destina-se também a quem queira aplicar as técnicas do PMBOK – Decomposição, Estimar Duração e Custos do Projecto, PERT, CPM, *Earned Value Management*, *Rolling Wave*, *Crashing*, *Fast Tracking* e *Problem Solving*.

O Word 2007 permite produzir documentos de forma rápida e profissional, apresentando novidades em relação às

versões anteriores. SmartArts, tabelas rápidas, novos modelos de caixas de texto, cabeçalhos e rodapés são constantes ao longo do livro.

Ao longo do livro são abordados, entre outros, os seguintes temas:

- Criar uma WBS e uma lista de actividade.
- Determinar a sequência de actividades.
- Afectar recursos a actividades.
- Simular impactos no projecto através de «múltiplos Undos» e «realce de campos alterados».
- Utilizar a técnica PERT e CPM.
- Verificar e controlar o prazo e custo do projecto.
- Utilizar a técnica de controlo de *performance* do projecto – EVM.
- Inserir fórmulas e indicadores gráficos.
- Utilizar o MS Office Project Server.
- Gerar e criar relatórios para apresentar aos *stakeholders*.

FICHA TÉCNICA

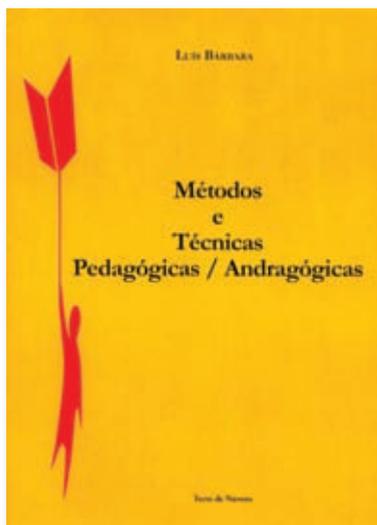
Título: *Exercícios de Word 2007*

Autora: Carla Jesus

Editora: FCA – Editora de Informática, Lda.
Grupo Lidel

N.º de páginas: 298

Edição: 3.ª edição, Maio 2009



► MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS/ ANDRAGÓGICAS

Este manual sistematiza um conjunto de métodos e técnicas com o objectivo de disponibilizar uma série de elementos que de forma estruturada permitam ao formador escolher qual o que melhor se adapta ao contexto em que vai actuar. Ou seja, trata-se de um repositório de processos que visam facilitar a transferência dos saberes (principalmente nas áreas do fazer, ser e estar) do formador para o formando.

A estrutura do manual assenta na separação entre os dois grandes grupos de métodos pedagógicos/andragógicos, a saber: métodos afirmativos e métodos activos. Tanto num grupo como no outro existem processos mais adequados à área da pedagogia e outros à da andragogia. O ob-

jectivo ao juntar os comentários sobre a «operacionalização» em cada uma das fases da explanação dos vários métodos é o de contribuir para facilitar a escolha e a construção de soluções por parte dos formadores.

FICHA TÉCNICA

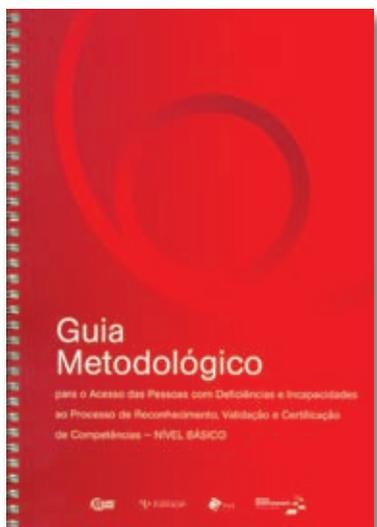
Título: *Métodos e Técnicas Pedagógicas/ Andragógicas*

Autor: Luís Bárbara

Edição: FCA – Tecto de Nuvens

N.º de páginas: 81

Edição: 2009



► GUIA METODOLÓGICO

Para o acesso das pessoas com deficiências e incapacidade ao processo de reconhecimento, validação e certificação de competências - Nível Básico

► O QUE É O GUIA METODOLÓGICO?

É um instrumento de referência para o acesso das pessoas com deficiências e incapacidade à rede de Centos Novas Oportunidades e ao processo de RVCC.

É um guia metodológico que identifica os ajustamentos necessários a introduzir nas dinâmicas de reconhecimento, validação e certificação de competências, de acordo com o Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Básico (RCC-NB), para promover e garantir o acesso das pessoas com deficiências e incapacidade ao processo de RVCC em qualquer CNO da rede nacional.

► QUAL O SEU OBJECTIVO?

Pretende fundamentalmente:

>> Apoiar as equipas técnico-pedagógicas dos CNO em situações concretas, na identificação das adaptações necessárias ao processo de RVCC (RCC-

-NB) e como proceder face a candidatos com deficiências e incapacidade.

>> Promover uma operacionalização do processo, individualizada e flexível, que tenha em conta as especificidades funcionais de cada pessoa.

>> Promover a qualificação das pessoas com deficiências e incapacidade através da operacionalização de RCC-NB por via de eventuais alterações nos seus critérios de evidência e processo, de forma a adequar o dispositivo a todas as pessoas independentemente da sua diversidade funcional.

► QUE INFORMAÇÃO CONTÉM?

>> Os Pressupostos Conceptuais

- Elementos conceptuais de referência na abordagem da diversidade funcional (aborda a evolução dos modelos conceptuais e de política na reabilitação profissional).

- Os princípios orientadores que estruturam opções e práticas de trabalho, válidos para todos os agentes que as promovem.
- >> Os Recursos e as Estratégias para a Inclusão
- As condições e desafios dos contextos na **organização e funcionamento** do processo, para que este seja acessível a todos (*designadamente aspectos e questões relativas a acessibilidades, ajudas técnicas e produtos de apoio* de promoção de autonomia e funcionalidade, *de atitude e equipa*).
- >> Os Centros Novas Oportunidades e a Gestão da Diversidade Funcional
- A apresentação das circunstâncias particulares que justificam adaptações nas dinâmicas de reconhecimento, validação e certificação de competências no quadro do RCC-NB (*designadamente das adaptações para pessoas com alterações das funções da visão, da audição, neuromusculares e relacionadas com o movimento e das funções da voz e fala e mentais (intelectuais e doença mental)*).

- As estratégias de abordagem ajustadas a cada uma das circunstâncias referidas, num quadro de apoios personalizados e especializados.

► ONDE ESTÁ DISPONÍVEL?

É possível aceder a um videograma institucional de divulgação do «Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades», com a duração de 6 minutos, em: <http://www.anq.gov.pt/default.aspx>

A versão em pdf do Guia Metodológico está disponível na plataforma e-Learning do IEFP em: *Comunidades de Práticas/TSupD/Domínios RVCC/Referenciais e Guias de Operacionalização*.

► COMO EXPLORAR O GUIA METODOLÓGICO?

O Guia Metodológico como manual de auxílio e recurso das equipas técnico-pedagógicas dos CNO é de fácil exploração pela qualidade e coerência de organização e pela utilização da cor, que funciona como elemento agilizador na descoberta de respostas para casos concretos.

O Guia está organizado em separatas de seis cores diferentes, correspondendo cada

uma à operacionalização prevista para as alterações das funções consideradas. Assim, informações de enquadramento conceptual, referências bibliográficas e listagens de centros de recurso são apresentadas em separata **vermelha**. A operacionalização e as estratégias para as alterações das funções, respectivamente da visão na separata **azul**, da audição na separata **verde**, das funções mentais deficiência intelectual na separata **roxa**, doença mental na separata **carmim** e das funções **neuromusculares e relacionadas com o movimento e funções da voz e da fala** na separata **laranja**.

CORREIO DOS LEITORES

Mantemos o convite aos nossos leitores para que partilhem connosco as suas impressões. Queremos a sua opinião para podermos melhorar o nosso trabalho e corresponder melhor às expectativas.

Envie-nos as suas impressões, dê-nos sugestões... escreva-nos!
www.formar.pt Porque a sua opinião conta!

ANA SOLANGE LEAL

Consultora da Sociedade Portuguesa de Inovação e formadora certificada

PEDRO COSTA

Consultor da Sociedade Portuguesa de Inovação e formador certificado

Fotos de:
PROJECTO KEMP

FORMAR PARA A INCLUSÃO PROJECTO KEMP

Na sociedade actual verifica-se que os cidadãos seniores activos que detêm menos competências na área das TIC enfrentam barreiras adicionais, quer para manter o emprego quer para aceder a novas oportunidades de emprego e de formação. Foi no sentido de promover a melhoria e aquisição de novas competências nesses domínios que surgiu o projecto KEMP que, além de visar a aquisição de novas competências, procura diminuir a resistência destes cidadãos à utilização diária de ferramentas e serviços baseados nas TIC e na Internet no contexto profissional e pessoal

► INTRODUÇÃO

A discriminação em função da idade esconde muitas das dificuldades que os cidadãos seniores activos enfrentam no mercado de trabalho. A exigência de novas competências e conhecimentos coloca-os numa posição de desvantagem uma vez que a formação que receberam no passado parece estar obsoleta. Os cidadãos seniores activos que detêm menos competências enfrentam barreiras adicionais, quer para manter o emprego quer para aceder a novas oportunidades de emprego e de formação. Para fazer face a estas desvantagens é necessário dotar estes trabalhadores de novas competências bem como valorizar e melhorar os conhecimentos e as competências que já possuem. Como a Comissão Europeia realça [Comunicação de 23 de Outubro de 2006], «a aprendizagem dos adultos é vital para garantir a empregabilidade e mobilidade dos cidadãos europeus no mercado de trabalho actual».

► PROJECTO KEMP – OBJECTIVOS

Actualmente vivemos na denominada era da sociedade de informação com acesso diário à Internet e a partilha de informação através das novas tecnologias cada vez mais comum. O nível de utilização destas e da Internet é um parâmetro onde se verificam maiores assimetrias entre os cidadãos seniores activos e os trabalhadores mais jovens. A inclusão daqueles na sociedade de informação é então um dos grandes desafios. Foi com base nesta realidade que surgiu a ideia de realizar um projecto que, através da formação, contribuísse para a inclusão e manutenção dos cidadãos seniores activos, com idade superior a 45 anos, no mercado de trabalho e nos seus postos de trabalho. Neste sentido, uma parceria de sete entidades europeias¹, coordenada pela Sociedade Portuguesa de Inovação (www.spi.pt), implementou o Projecto KEMP – Keep employment by developing e-skills que decorreu ao longo de dois anos (Dezembro de 2007 a Novembro de 2009), subvencionado pelo subprograma Grundtvig, do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida da Comissão Europeia. Através do desenvolvimento de um curso de formação focado nas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e na



¹ Entidades parceiras do projecto: Sociedade Portuguesa de Inovação; E.N.T.E.R. - European Network for Transfer and Exploitation of EU Project Results; TEMPO Training & Consulting, Ltd; ReFIT e.V. - Association for the Regional Support of Research, Innovation and Technology for Structural Development i.S.; Instituto de Formación Integral, S.L.; Tk Formazione Srl; Academy of Humanities and Economics in Lodz



Parceria Projecto KEMP

Internet, o Projecto KEMP promoveu a importância da aprendizagem ao longo da vida para os cidadãos seniores activos e, mais especificamente, para a melhoria das suas competências nestes domínios, diminuindo a sua resistência à utilização diária de ferramentas e serviços baseados nas TIC e na Internet nos contextos profissional e pessoal.

► DESENVOLVIMENTO DO PROJECTO

A primeira actividade do projecto consistiu na realização de um levantamento de necessidades junto do público-alvo, no qual se obteve a participação de 213 cidadãos seniores activos dos vários países participantes² e se entrevistou 23 representantes de fornecedores de e-serviços. Da análise dos resultados aferiu-se que, no que concerne especificamente ao conhecimento e às competências dos cidadãos seniores, o correio electrónico (*e-mail*) é a única ferramenta que lhes é familiar. Opostamente, os sistemas VOIP, bem como os *chats*, são as ferramentas menos conhecidas ou utilizadas. Ao nível da utilização dos serviços, verificou-se que o *e-Banking* e o *e-Learning* são dos mais utilizados pelo público-alvo. Como barreiras ao desenvolvimento das e-competências, a maioria dos inquiridos referenciou a falta de tempo, a falta de informação sobre

oportunidades formativas e, como grande barreira, o seu empregador.

As opiniões dos fornecedores de e-serviços quanto às barreiras no acesso aos mesmos por parte de pessoas com idade superior a 45 anos são semelhantes nos vários países. Uma das principais barreiras consiste na falta de confiança face aos computadores e às suas operações. Por outro lado, cursos e serviços de formação estão, genericamente, mais orientados para as gerações mais novas, acrescentando ainda o facto de que, adicionalmente, as pessoas mais velhas estão menos motivadas para aprender. Uma outra barreira recai na falta de conhecimentos de língua inglesa, o que resulta em maior dificuldade em compreender a tecnologia em geral. Existe também uma barreira psicológica: o «medo» em utilizar as novas tecnologias, que se traduz no receio de falhar se usarem a tecnologia. Uma rejeição generalizada de equipamentos electrónicos e de tecnologia constitui uma barreira difícil de ultrapassar.

No seguimento desta actividade, foram identificados exemplos de boas práticas formativas direccionadas ao mesmo público-alvo do projecto ou focalizadas na temática das TIC e da Internet. Com base neste trabalho foi produzido um Manual de Boas Práticas onde são descritos 25 exemplos de metodologias de ensino e técnicas pedagógicas que poderão ser, com pequenos ajustes ou de forma directa, aplicadas em cursos de formação independentemente do tema abordado. Os resultados

desta pesquisa auxiliaram a parceria na identificação das metodologias de formação a implementar, bem como na definição pormenorizada dos tópicos a explorar no curso.

O curso KEMP, com uma duração de 32 horas, incidiu na exploração de diversas ferramentas e serviços disponíveis na Internet como o *e-mail*, as ferramentas de mensagens instantâneas, o *e-Banking*, o *e-Learning*, o *e-Business* ou o *e-Government*. De referir que o módulo 1 abordou a questão da orientação vocacional com o objectivo de dotar os participantes de uma maior consciencialização sobre as suas competências e saberes, explorando potenciais alternativas à sua situação profissional actual. De salientar que todos os módulos foram desenvolvidos tendo em consideração as necessidades específicas do público-alvo como, por exemplo, uma menor capacidade de concentração por longos períodos de tempo, pelo que se procurou elaborar conteúdos formativos com uma elevada vertente prática e de aplicação de conhecimentos.

Pretende-se que os cidadãos seniores activos que participarem no curso KEMP fiquem aptos a:

ESTRUTURA DO CURSO KEMP	
Módulos Formativos	Duração
Módulo 1 – Orientação Vocacional	6 horas
Módulo 2 - e-Communication	11 horas
Módulo 3 - e-Learning	6 horas
Módulo 4 - e-Banking	3 horas
Módulo 5 - e-Business	3 horas
Módulo 6 - e-Government	3 horas
Total	32 horas

- utilizar ferramentas/soluções de TIC e a Internet, quer em contextos profissionais quer em contextos pessoais;
- perceber as vantagens da utilização da Internet e da troca de informação através das novas ferramentas de TIC;
- melhorar a sua situação laboral e a sua inclusão na sociedade de informação.

² Países participantes no projecto: Portugal, Alemanha, Áustria, Espanha, Itália, Polónia e República Checa.

➤ CURSO KEMP – RESULTADOS FINAIS

O curso KEMP foi testado e validado com a realização de uma acção-piloto em Madrid. Posteriormente, e após a inserção de algumas melhorias e correcções resultantes da avaliação da acção-piloto pelos participantes, foi promovida uma acção final que decorreu em Florença. Em ambas as acções, o grupo de formação contou com participantes oriundos de vários países europeus, tendo as sessões sido ministradas em inglês. No âmbito destes eventos, os participantes receberam o manual de formação que explora os vários temas abordados no curso e apresenta um conjunto alargado de exercícios que lhes permite uma percepção e compreen-



Projecto KEMP – Curso-Piloto Madrid



Projecto KEMP – final do curso

são mais eficiente dos saberes transmitidos. De facto, este manual foi considerado pelos participantes uma ferramenta valiosa que poderá ser facilmente utilizada num processo de auto-aprendizagem sem necessidade de recurso a um formador/tutor.

Na edição-piloto de Madrid, realizada em Março de 2009, participaram 11 formandos de seis países europeus. A maioria reconheceu, no final da acção, ter adquirido novos conhecimentos e competências que poderão beneficiar a sua vida profissional e pessoal, tornando-a mais simplificada. Adicionalmente, referiram que o curso foi também uma oportunidade para melhorarem o seu nível de inglês, já que foi implementado neste idioma. A acção final do curso, que ocorreu em Florença em

Outubro de 2009, contou com a presença de 8 formandos provenientes de três países europeus cujo nível de satisfação foi igualmente elevado.

Como produto final do projecto, a parceria produziu um DVD com a informação completa sobre o mesmo, bem como todos os produtos desenvolvidos, como o manual de formação para formandos, o manual do formador, o relatório de necessidades de formação e o manual de boas práticas. Este DVD é de distribuição gratuita, podendo ser solicitada uma cópia ao coordenador do projecto através do *e-mail* pedrocosta@spi.pt.

De mencionar também que a parceria desenvolveu, em formato de *e-learning*, dois dos módulos do curso em versão inglesa. Assim, estarão disponíveis, gratuitamente, para auto-estudo, a partir de Janeiro de 2010, na página do projecto, os conteúdos formativos relativos aos temas *e-Communication* e *e-Business*.

Dada a receptividade das actividades desenvolvidas no mercado em geral e junto do público-alvo em particular, os parceiros prevêem a realização de novas edições do curso no seu próprio país. Adicionalmente, está a ser considerada a apresentação de uma candidatura para a implementação de um projecto europeu que visa transferir os resultados obtidos no KEMP para outros países da União Europeia ou para outros públicos.

Para mais informações sobre o projecto KEMP poderá consultar a seguinte página: www.spi.pt/kemp.



Projecto KEMP – final do curso



NETBOLSA DE FORMADORES



- PONTO DE ENCONTRO DOS FORMADORES E DAS ENTIDADES FORMADORAS •
- DISPONIBILIZAÇÃO DO CURRÍCULO PROFISSIONAL DOS FORMADORES CERTIFICADOS •
- PESQUISA DOS CURSOS DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA, EM TODO O PAÍS •

Consulte em:

http://netbolsaformador.iefp.pt/iefp_bf/

Aumente as suas possibilidades de recrutamento e selecção

estamos
online



visite-nos em:

www.iefp.pt