

ISSN: 0872-4989

N.º 75

ABR. MAI. JUN. DE 2011

TRIMESTRAL, 2,50 €

# FORMAR

revista dos formadores



**FORMAÇÃO MODULAR**



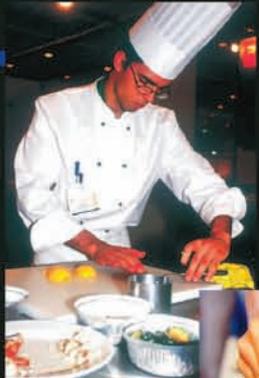
# Formação Profissional

**Aposte na  
construção  
do seu futuro**

► **Informações:**

**CENTROS DE  
FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
E CENTROS DE EMPREGO**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)



**FRANCISCO CANEIRA MADELINO**

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



Nesta edição da revista retomamos, mais uma vez, o tema da *Aprendizagem ao Longo da Vida* e fazemo-lo conscientes da sua importância na elevação das qualificações de base e profissionais da nossa população activa.

Desta vez abordamos o tema na perspectiva da utilização das formações modulares, enquanto instrumento de desenvolvimento dos recursos humanos e das empresas. Pela sua flexibilidade, por permitirem percursos formativos certificáveis e por permitirem conciliar o trabalho com a formação, são instrumentos poderosos.

Várias experiências foram feitas em Portugal depois da FPA (Formação Acelerada). A implementação das unidades creditáveis foi uma preparação desta modalidade. Com a reforma de 1987 e a conseqüente implementação dos processos de dupla certificação e criação do Catálogo Nacional de Qualificações, potenciaram-se as suas mais-valias relativamente ao modelo anterior, visando disponibilizar respostas diversificadas, dinâmicas e ajustadas à procura, quer seja das empresas quer dos trabalhadores.

Na perspectiva dos indivíduos esta formação tem, na minha opinião, várias vantagens, das quais destaco: a possibilidade de um indivíduo ir construindo o seu percurso profissional, de forma flexível e não contínua, em função das suas disponibilidades pessoais e profissionais, numa óptica de aprendizagem ao longo da vida. Na perspectiva das empresas, a formação modular permite um maior ajustamento entre as competências dos seus activos e as exigências da organização, quer estas sejam de natureza produtiva, tecnológica ou organizacional.

Com os artigos escolhidos pretendemos elucidar os leitores acerca dos pressupostos de base e das vantagens da formação modular e de como a sua utilização pode contribuir para o aumento da produtividade e da competitividade do nosso país.

O leitor também pode ficar a conhecer testemunhos de quem já utilizou estes percursos formativos e, ainda, as principais conclusões resultantes de um estudo de avaliação desta medida.

Salienta-se, também, a entrevista publicada com Martine Paty, responsável pelos Assuntos Europeus na Direcção de Formação Profissional ao Longo da Vida, em que se dá conta das vantagens de utilização do sistema modular em França e se divulgam, neste âmbito, alguns exemplos de políticas de sucesso implementadas.

Desejamos-vos uma boa leitura!

*Francisco Caneira Madelino*

# FORMAR N.º 75

ABRIL/MAIO/JUNHO DE 2011

**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, Fernando Moreira da Silva, Felix Esménio, Francisco Caneira Madelino, José Alberto Leitão, José Manuel Henriques, Luís Imaginário, Maria de Fátima Cerqueira, Maria Fernanda Gonçalves

**Colaboraram neste número:** Ana Maria Nogueira, Ana Paula Filipe, Ana Simões, António Pêgo, Carlos Barbosa de Oliveira, Elsa Caramujo, Fernando Ferreira, Filomena Faustino, José Carlos Garcia, Laurinda Brandão, Margarida Filipe, Fernanda Gonçalves, Patrícia Trigo, Paulo Buchinho, Paulo Cintra, Ruben Eiras, Teresa Souto, Vanda Vieira

**Apoio administrativo:** Ana Maria Varela

**Concepção gráfica:** Scatti Design ([www.scattidesign.com](http://www.scattidesign.com))

**Capa:** Paulo Buchinho

**Revisão:** Laurinda Brandão

**Montagem e impressão:** PERES-SOCTIP Indústrias gráficas, 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:** Junho de 2011

**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](mailto:formar@iefp.pt)

- 1 EDITORIAL**
- 4 DOSSIER**
- 4 Formação modular: um contributo para a aprendizagem ao longo da vida  
Formar
- 6 As Formações Modulares no Quadro do Sistema Nacional de Qualificações  
Uma modalidade para a Aprendizagem ao Longo da Vida  
Elsa Caramujo
- 9 Formação Modular – construção de percursos de qualificação  
Ana Paula D. M. Filipe
- 12 Formações Modulares Certificadas  
Um instrumento para o desenvolvimento dos recursos humanos e das empresas  
António Pêgo
- 15 A Formação Modular certificada na conclusão de percursos formativos  
Teresa Souto
- 20 O puzzle da qualificação  
Carlos Barbosa de Oliveira
- 24 Um olhar avaliativo sobre as Formações Modulares Certificadas  
Margarida Filipe
- 27 Avaliação das FMC  
Primeiros passos de uma nova modalidade de formação  
Ana Simões
- 32 ACTUAIS**
- 32 A acreditação da experiência de vida é uma política de sucesso em França  
Entrevista com Martine Paty  
Vanda Vieira, Ruben Eiras
- 36 Currículo por competências e organização curricular por módulos: como se articulam?  
Filomena Faustino
- 41 Talento é o capital do desassossego  
Vanda Vieira, Ruben Eiras
- 44 INSTRUMENTOS DE FORMAÇÃO**
- 44 O recurso ao Netvibes – parte I  
Fernando Ferreira
- 48 CONHECER A EUROPA**
- 48 Finlândia  
Ana Maria Nogueira
- 54 Investir mais na educação e na mobilidade dos jovens  
Ana Maria Nogueira
- 56 Notícias  
Patrícia Trigo
- 58 LEARNING MONITOR**
- 58 As últimas tendências em tecnologias, modelos de negócio e metodologias de formação/e-learning  
Ruben Eiras, Vanda Vieira
- 61 DIVULGAÇÃO**
- 61 Formador – como e porquê muda uma profissão?  
Filomena Faustino

FORMAR

Foto:  
JOSÉ CARLOS GARCIA, IEFP, I.P.

# FORMAÇÃO MODULAR: UM CONTRIBUTO PARA A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

No âmbito da reforma do sistema de formação profissional no nosso país, iniciada em 2007, as formações modulares certificadas foram consideradas um instrumento de desenvolvimento dos recursos humanos e das empresas. Neste contexto, e sendo o IEFP um dos grandes promotores nacionais de formação profissional, a *Formar* foi saber a opinião de Conceição Matos, vogal do Conselho Directivo deste Instituto, com o pelouro da Formação Profissional, sobre o desenvolvimento desta modalidade de formação

**Formar:** A formação modular responde às necessidades de uma estratégia nacional para a aprendizagem ao longo da vida?

**Conceição Matos:** Sem dúvida que sim. A formação modular resulta de um dos compromissos constantes do Acordo para a Reforma da Formação Profissional celebrado em 2007 entre o Governo e os parceiros sociais representados na Comissão Permanente de Concertação Social. Articulado esse compromisso com os objectivos subscritos por Portugal no quadro das metas estabelecidas pela União Europeia para 2010, que determinavam a necessidade de se elevarem os níveis de qualificação da população adulta, devendo ser envolvida em acções de formação contínua pelo menos 12,5% da população com idades entre os 25 e os 64 anos, considerando que a formação modular é a medida formativa que melhor se enquadra na estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida.

Ainda, se tivermos em consideração que um dos sete eixos que compõem a Estratégia Europeia para o Emprego e o Crescimento, Europa 2020, inscrita na Agenda «*New jobs, new skills*», tendo em vista modernizar os mercados de trabalho e capacitar as pessoas, desenvolvendo as suas qualificações ao longo da vida, com o objectivo de aumentar a sua participação no mercado de trabalho e de estabelecer uma melhor correspondência entre a oferta e a procura de mão-de-obra, nomeadamente através de uma maior mobilidade dos trabalhadores, a formação modular assume também, neste contexto, um papel fundamental.

O facto de esta modalidade formativa se organizar de forma modular e em percursos formativos totalmente abertos e flexíveis permite um melhor ajustamento e conciliação entre as necessidades dos activos que, sem se verem obrigados a ter que frequentar um percurso de qualificação de uma só vez, podem, à medida da sua disponibilidade, ir frequentando os módulos de formação que entenderem. Por essa via, é-lhes possível actualizar ou adquirir, com mais facilidade, novas competências e assim progredir no processo de qualificação em qualquer momento das suas vidas.

A aprendizagem ao longo da vida assume-se hoje, mais do que nunca, como uma realidade incontornável. Na verdade, a convergência de factores como o prolongamento da vida activa, os cada vez mais frequentes ciclos de emprego/desemprego e ainda o facto de os mercados económicos se encontrarem sujeitos a crescentes níveis de concorrência e competitividade, leva os activos a terem que prestar uma maior atenção à necessidade de uma permanente actualização/aquisição de novos conhecimentos e competências.



Conceição Matos >> Vogal do Conselho Directivo do UEFP, I.P.

**F.:** Quais são as características inovadoras que destaca nesta oferta formativa?

**C. M.:** Destaco quatro características fundamentais: a Flexibilidade, a Individualização, a Certificação e a Capitalização. *Flexibilidade* porque permite que sejam organizados percursos formativos com combinações variadas de UFCD (Unidades de Formação de Curta Duração) de acordo com os interesses e necessidades específicas das pessoas ou à medida das solicitações das entidades empregadoras; *Individualização* porque permite responder às necessidades do indivíduo resultantes das suas motivações particulares ou de prescrições técnicas no âmbito de processos de certificação de competências; *Certificação* porque cada uma das unidades de formação, desde que inserida no Catálogo Nacional de Qualificações, é passível de ser certificada autonomamente e, por essa via, ser formalmente reconhecida, contribuindo assim para a melhoria dos níveis de qualificação das pessoas; *Capitalização* porque permite o seu reconhecimento dentro de um determinado percurso de qualificação, conferindo a possibilidade do indivíduo obter um diploma de quali-

cação quando tiver conseguido a certificação de todas as unidades que o compõem.

**F.:** Que resposta tem sido dada pela rede de CT/FP do IEFP para concretizar esta oferta formativa?

**C. M.:** Os números não deixam margem para dúvidas. A rede de Centros do IEFP abrangeu, nestes três anos, cerca de 230 000 pessoas nesta modalidade formativa, o que nos permite assegurar que se trata de uma resposta formativa que claramente se afirmou, estou certa, pelas potencialidades que encerra e características que referi.

**F.:** Depois de três anos de concretização que evolução considera necessária para que esta oferta formativa possa responder melhor às necessidades de qualificação da população activa?

**C. M.:** A medida foi desenhada para responder às necessidades de qualificação da população activa, necessidades essas que devem ser ajustadas às do mercado de trabalho.

Creio que o maior desafio não está na introdução de alterações à medida uma vez

que ela já é, por si mesma, suficientemente flexível, mas sim no modo da sua apropriação por parte das pessoas e das empresas, devendo ser assumida como algo que lhes é útil e que só faz sentido se for estruturada para responder a necessidades concretas e nunca na perspectiva de simples ocupação de tempo ou desarticulada de um projecto profissional.

É igualmente importante que as entidades empregadoras reconheçam o aumento dos níveis de qualificação dos seus trabalhadores como factor estratégico para a melhoria da competitividade e produtividade e ainda que esse reconhecimento se traduza em diferenciação salarial e de funções. Garantir a participação e implicação das empresas no esforço de qualificação da população activa gera benefícios mútuos quer para os activos, quer para as empresas, e por isso nem uns nem outros podem ser dispensados do desígnio colectivo que é investir na qualificação das pessoas.

Julgo assim que o desafio que temos que enfrentar resulta da necessidade de se conciliar o aumento do número de indivíduos a frequentarem cursos de formação profissional, tanto inicial como contínua, nas diferentes fases de vida, com a necessidade de assegurar a qualidade e a eficácia do investimento na formação e a indispensável ligação ao mercado de emprego.

**ELSA CARAMUJO**

Directora do Departamento de Referenciais de Qualificação, da Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Ilustrações:  
**PAULO BUCHINHO**

# AS FORMAÇÕES MODULARES NO QUADRO DO SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES UMA MODALIDADE PARA A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

O presente artigo pretende situar o lugar das formações modulares no quadro do sistema nacional de qualificações, enquadrando-as nas dinâmicas de evolução dos sistemas a nível internacional e explorando as suas vertentes de inovação, adequação e potencial de evolução

## ► A FLEXIBILIDADE CRESCENTE DOS SISTEMAS NACIONAIS DE QUALIFICAÇÃO

O desenvolvimento de sistemas nacionais de qualificações tem vindo a contribuir directamente para a promoção dos processos de aprendizagem ao longo da vida, sobretudo pela sua natureza sistémica e integradora de diferentes formas de aprendizagem (formal, não formal e informal), de instrumentos e de políticas. Um sistema nacional de qualificações inclui «[...] todos os aspectos da actividade de um país relacionada com o reconhecimento da aprendizagem e outros mecanismos que conjuguem a educação e a formação com o mercado de trabalho e a sociedade civil. Inclui a elaboração e aplicação de dispositivos e processos institucionais relativos à garantia da qualidade, à avaliação e à atribuição de qualificações [...]»<sup>1</sup>.

As reformas dos sistemas de educação e formação, quer ao nível dos mecanis-

mos de motivação da procura, quer em termos do incremento de mais e melhores oportunidades de aprendizagem (oferta), tem vindo a evidenciar o desenvolvimento de sistemas de qualificações cada vez mais flexíveis<sup>2</sup>. A introdução de maior flexibilidade no acesso às qualificações, na organização e desenho dos percursos de qualificação e na adequação, mais ajustada e em tempo útil, às necessidades dos utilizadores, são características indissociáveis destes processos de reforma. O Quadro seguinte ilustra alguns dos mecanismos de flexibilização identificados em diferentes países da OCDE.

OPÇÃO DE POLÍTICA	MECANISMOS COM UM PAPEL PREPONDERANTE
Aumento da flexibilidade dos sistemas de qualificações	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crescente intervenção do aprendente nas opções de qualificação.</li> <li>• Crescente flexibilidade nos programas de aprendizagem conducentes às qualificações – modularização.</li> <li>• Criação de novas vias para a qualificação.</li> <li>• Reconhecimento de aprendizagens não formais e informais.</li> <li>• Reforço dos instrumentos de análise de necessidades de modo a garantir a actualização das qualificações.</li> <li>• Definição das qualificações em termos de resultados de aprendizagem.</li> <li>• Transferência de créditos.</li> <li>• Permeabilidade e transferibilidade de aprendizagens e qualificações.</li> <li>• Crescente envolvimento dos principais <i>stakeholders</i> no sistema de qualificações.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de OECD (2007) – *Qualifications Systems: Bridges to lifelong learning*, p. 144

<sup>1</sup> Comissão Europeia (2008) – Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Abril de 2008, relativa à implementação do Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida, *Jornal Oficial da União Europeia*, C111, 6.5.2008, Bruxelas.

<sup>2</sup> OECD (2007) – *Qualifications Systems: Bridges to lifelong learning*.

## ▶ FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS – UMA NOVA MODALIDADE DE FORMAÇÃO

A reforma do sistema de formação profissional em Portugal iniciada em 2007 e a criação do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) teve como grande objectivo elevar as qualificações de base e profissionais dos activos, disponibilizando uma oferta formativa relevante, actualizada e flexível, passível de ser reconhecida e capitalizada, permitindo o desenvolvimento de percursos diversificados que combinam formação escolar e formação profissional garantindo, simultaneamente, maiores ganhos de eficácia e eficiência no financiamento público. As formações modulares certificadas constituem uma das modalidades de formação de dupla certificação do SNQ que veio responder, na íntegra, a este ambicioso objectivo. Estudos recentes<sup>3</sup> revelam que a modularização da formação e a unitização das qualificações têm vindo a afirmar-se como vectores-chave de mudança nos processos de qualificação em grande parte dos sistemas de qualificações, facilitando o desenvolvimento de sistemas de créditos, que concorrem directamente para uma maior mobilidade dos «aprendentes»<sup>4</sup>.

A certificação de pequenas unidades (de competências e de formação) que podem contribuir para a obtenção de novas qualificações constitui um passo relevante para a flexibilização dos sistemas e para a produção de respostas mais ajustadas às necessidades dos indivíduos.

As formações modulares, no caso nacional, estão alinhadas com o princípio de organização descrito e são desenvolvidas a partir das unidades de formação de curta duração (UFCD), de 25 e 50 horas, integradas nos percursos de qualificação da Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), de nível 2 e de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações<sup>5</sup>, quer no âmbito da formação de base (de cariz mais escolar), quer no âmbito da formação profissional/tecnológica ou ambas.

## ▶ MAIOR FLEXIBILIDADE NO ACESSO À QUALIFICAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL – CERTIFICAÇÃO E CAPITALIZAÇÃO

A modularização dos referenciais de qualificação, através da concepção de UFCD que respondem a necessidades de competências identificadas e com valor para o mercado de trabalho, cujos conteúdos são delimitados e específicos, tem efectivamente impactos muito positivos ao nível do reconhecimento e da certificação das aprendizagens. Qualquer UFCD (integrada nos referenciais de formação) ou unidade de competência (integrada nos referenciais para o reconhecimento, validação e certificação de competências) do Catálogo Nacio-

nal de Qualificações é passível de certificação autónoma e «conta» para a obtenção de uma certificação escolar ou profissional. A possibilidade de capitalização de unidades de aprendizagem já certificadas com vista à sua valorização em termos de uma progressão escolar e profissional, ultrapassando situações de passados recentes de investimentos públicos em formação sem tradução real na elevação dos níveis de qualificação dos indivíduos, é hoje uma mais-valia para os indivíduos e tem vindo assumir-se como um factor de motivação para a conclusão de percursos de qualificação.

Neste contexto, as formações modulares são uma modalidade de formação versátil que permite respostas diversificadas em função das dinâmicas e das necessidades da procura: (1) possibilita a construção de percursos formativos completos, mas individualizados, de forma flexível e não contínua, em função das disponibilidades quer pessoais, quer profissionais do indivíduo; (2) permite completar um percurso de formação já iniciado, mas não



<sup>3</sup> Cedefop (2010). *Changing qualifications: a review of qualifications policies and practices*. Cedefop Reference series; 84. Luxemburgo: Publications Office, 2010.

<sup>4</sup> Cedefop (2009). *The dynamics of qualifications: defining and renewing educational and occupational standards*. Cedefop Panorama series; 84. Luxemburgo: Publications Office, 2009.

<sup>5</sup> Portaria n.º 782/2009.

concluído (destaque-se a aplicação do Decreto-Lei n.º 357/2007); [3] possibilita ainda completar um percurso de qualificação iniciado através de um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, escolares e/ou profissionais, colmatando as necessidades de competências em falta com vista à obtenção da qualificação.

### ► MAIOR ADEQUAÇÃO ÀS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO ESPECÍFICAS DOS ACTIVOS E DAS EMPRESAS – FORMAÇÃO CONTÍNUA RELEVANTE E CERTIFICADA

As formações modulares constituem também uma resposta flexível às necessidades específicas das empresas, dos trabalhadores e das entidades formadoras.

Em primeiro lugar, as UFCD podem ser organizadas em acções de formação «à medida», que visam colmatar em determinado momento necessidades concretas das empresas, designadamente com vista a um maior ajustamento entre as competências

dos activos e as exigências da organização (produtivas, tecnológicas e organizacionais), integradas ou não em processos de modernização empresarial, mas também como resposta ao cumprimento dos requisitos legais ao abrigo do Código do Trabalho em matéria de formação contínua certificada. Em segundo lugar, as formações modulares constituem igualmente uma resposta às necessidades individuais de desenvolvimento de competências numa óptica de reforço de competências, reciclagem/actualização, especialização e até reconversão profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida.

Neste domínio, importa referir que o Catálogo Nacional de Qualificações disponibiliza actualmente mais de 6000 unidades de formação de curta duração, das quais cerca de um terço são comuns a dois ou mais percursos de formação, distribuídas por 39 áreas de educação e formação. Se à partida esta *standardização* das UFCD a mobilizar para as formações modulares poderia concorrer para um menor ajustamento a necessidades específicas – individuais ou organizacionais –, face ao volume e diversidade de UFCD integradas no Catálogo o potencial de resposta é já muito elevado.

Paralelamente, os mecanismos de actualização do Catálogo Nacional de Qualificações através das dinâmicas dos Conselhos Sectoriais para as Qualificações visam garantir a adequação e a relevância dos referenciais de qualificação às necessidades da procura. As mudanças nos contextos dos diferentes sectores da economia em termos

tecnológicos, organizacionais e dinâmicas concorrenciais exigem uma capacidade de adaptação célere e flexível por parte do sistema de educação e formação às novas necessidades de competências, facilitada com uma organização modular dos referenciais de qualificação. A integração, exclusão ou actualização de UFCD e de unidades de competência fazem parte do modelo de actualização e desenvolvimento do Catálogo.

Uma terceira dimensão a valorizar no papel das formações modulares no sistema nacional de qualificações prende-se com as respostas a certificações parciais/intermédias/específicas, designadamente certificações que visam responder a requisitos legais para o exercício de algumas actividades profissionais<sup>6</sup> ou a certificações «sectoriais»/da indústria com valor para o mercado de trabalho<sup>7</sup>.

### ► EM SÍNTESE

As formações modulares representam um papel de extrema relevância no quadro do sistema nacional de qualificações, numa dupla função: [1] contribuir directamente para a elevação dos níveis de escolaridade e certificação profissional dos activos (certificação autónoma e capitalização das UFCD para um percurso de qualificação) e, [2] promover a organização de uma formação contínua relevante, centrada essencialmente nas respostas às necessidades da procura (empresas e trabalhadores), afastando-se do modelo anterior de formação organizada sobretudo a partir da oferta. A evolução das formações modulares, hoje organizadas com base em objectivos de aprendizagem e conteúdos formativos, para uma lógica de unidades de «resultados de aprendizagem»<sup>8</sup>, dando maior legibilidade às competências a desenvolver nos diferentes processos de aprendizagem, facilitando um melhor ajustamento com as competências requeridas no mercado de trabalho, constitui um desafio para o futuro que importa deixar em aberto.

<sup>6</sup> Veja-se a título de exemplo as certificações em Instalador de ITED e ITUR, acessíveis a detentores de uma formação modular organizada com base num conjunto de UFCD do catálogo [http://www.catalogo.anq.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialPDF/450/EFA/tecnologica/5230??\\_RefTec](http://www.catalogo.anq.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialPDF/450/EFA/tecnologica/5230??_RefTec) ou ainda a as certificações no âmbito da actividade agrícola integradas no referencial de formação do «operador agrícola» [http://www.catalogo.anq.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialPDF/472/EFA/tecnologica/6212??\\_RefTec](http://www.catalogo.anq.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialPDF/472/EFA/tecnologica/6212??_RefTec)

<sup>7</sup> Esta tipologia de certificações parciais/intermédias não regulamentadas corresponde a um vector de inovação que se encontra em desenvolvimento e se pretende disponibilizar num futuro próximo no Catálogo Nacional de Qualificações.

<sup>8</sup> Os resultados de aprendizagem correspondem àquilo que o aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e competência. Comissão Europeia [2008] – Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Abril de 2008, relativa à implementação do Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao longo da vida, *Jornal Oficial da União Europeia*, C111, 6.5.2008, Bruxelas.



**ANA PAULA D. M. FILIPE**  
Directora de Serviços de Organização  
da Formação/DFP, IEF, I.P.

Ilustrações:  
**PAULO BUCHINHO**

# FORMAÇÃO MODULAR - CONSTRUÇÃO DE PERCURSOS DE QUALIFICAÇÃO

Com este texto pretende-se informar os leitores da importância da formação modular para a elevação dos níveis de qualificação dos activos e identificar alguns aspectos que podem contribuir para potenciar esta resposta formativa

## ► ENQUADRAMENTO

As formações modulares<sup>1</sup> inserem-se nas respostas de formação contínua, dirigidas a activos, empregados ou desempregados, visam responder a necessidades concretas de aquisição e de desenvolvimento de competências que favoreçam a permanência ou a (re)integração no mercado de trabalho e pretendem-se facilitadoras do acesso a níveis crescentes de qualificação escolar e/ou profissional.

Tratando-se de uma modalidade de dupla certificação cujo suporte é o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e, por conseguinte, os referenciais de formação de nível 2 e 4 que o integram, organizados em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) com cargas horárias de 25 e 50 horas, pretende-se, em última instância, que a flexibilidade, ao nível da organização e do desenvolvimento desta formação, bem como a diversidade e a natureza capitalizável, apoiem a resposta adequada e actualizada às necessidades que, em

cada momento, são identificadas quer pelos empregadores quer pelos próprios activos, sem perder de vista a construção progressiva de um percurso que conduza à obtenção de uma qualificação certificada.

A formação modular é também a modalidade que, de forma mais ajustada, dá resposta aos Planos Pessoais de Qualificação (PPQ) emitidos na sequência do desenvolvimento de um Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação (RVCC), que culmina com a atribuição de uma certificação parcial. Estes PPQ identificam as UFCD que o adulto deve realizar para obter uma determinada certificação escolar e/ou profissional.

Embora esta formação tenha como principais destinatários pessoas com idade igual ou superior a 18 anos, sem qualificação adequada e, prioritariamente, sem a conclusão do ensino básico ou do ensino secundário, admite-se a frequência por formandos com idade inferior quando comprovadamente inseridos no mercado de trabalho ou integrados em centros educativos tutelados pelo Ministério da Justiça.

O início desta modalidade de formação, tal como referida anteriormente, no quadro da rede de Centros de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), foi antecedido por uma oferta de formação contínua de curta duração, já com elevada procura (em 2005 foram abrangidas 58 546 pessoas; em 2006, 74 333 pessoas e em 2007, 95 324 pessoas)<sup>2</sup> e com uma relativa diversidade de oferta sustentada em grande medida nas necessidades identificadas quer pelas entidades empregadoras quer pelos activos quer, ainda, pelo conhecimento acumulado pelos próprios Centros de Formação Profissional das necessidades existentes na respectiva área de intervenção. Esta formação contínua, realizada predominantemente em horário pós-laboral, que no âmbito dos Quadros Comunitários anteriores se enquadrava em diversas tipologias de acções (actualização, aperfeiçoamento, reciclagem...), embora certificada não era de dupla certificação e, em regra, não capitalizava na óptica da construção de um percurso de qualificação uma vez que os conteúdos ministrados frequentemente não se baseavam ou tinham correspondência com os referenciais de formação definidos para as modalidades de formação qualificantes em vigor à data e a própria organização destes fez uma

<sup>1</sup> A formação modular, enquanto modalidade de formação do Sistema Nacional de Qualificações, cujo regime jurídico é definido pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 Dezembro de 2007, tem o seu enquadramento legal na Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define os respectivos destinatários bem como as condições de organização, de desenvolvimento, de avaliação e de certificação.

<sup>2</sup> Fonte: *Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional*, IEF, Dezembro de 2005, Dezembro de 2006 e Dezembro de 2007.

aproximação demasiado tímida e, por conseguinte, inconsequente, a esta lógica de capitalização e de transferibilidade entre percursos formativos.

Com efeito, na sequência do compromisso assumido no âmbito do Acordo para a Reforma da Formação Profissional celebrado em 2007 e a subsequente criação do SNQ, introduziram-se, entre outros aspectos, factores de racionalização e legibilidade nas modalidades de formação profissional actualmente existentes e nos instrumentos de suporte ao seu desenvolvimento, nomeadamente o CNQ, que favorecem e potenciam a implementação da formação modular, em particular a partir de 2009, uma vez que o ano de 2008 foi de ajustamento, considerando a entrada em vigor do respectivo regime jurídico em Março desse mesmo ano.

Importa, igualmente, referir que a definição do quadro de financiamento desta tipologia de intervenção no âmbito do Programa Operacional de Potencial Humano (POPH) teve em consideração aspectos importantes como a possibilidade de as entidades formadoras poderem ajustar as respostas formativas, no decurso da concretização da candidatura, às necessidades manifestadas, muito facilitada pela novidade de estas serem efectuadas

por áreas de educação e formação e por volume de formação.

A actividade da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP no triénio 2008-2010 demonstra exactamente essa ligeira perturbação em 2008, face ao número de abrangidos no ano anterior (ainda formação contínua) e nos anos subsequentes.

## ► BREVE CARACTERIZAÇÃO DOS DESTINATÁRIOS

O perfil dos activos que frequentam formações modulares mantém-se, com ligeiras variações, relativamente aos que frequentaram a formação contínua, verificando-se algumas diferenças entre os abrangidos pelos Centros de Formação

ANOS	2008	2009	2010	2011 (metas)
N.º abrangidos	39 149	177 447	178 739	139 303

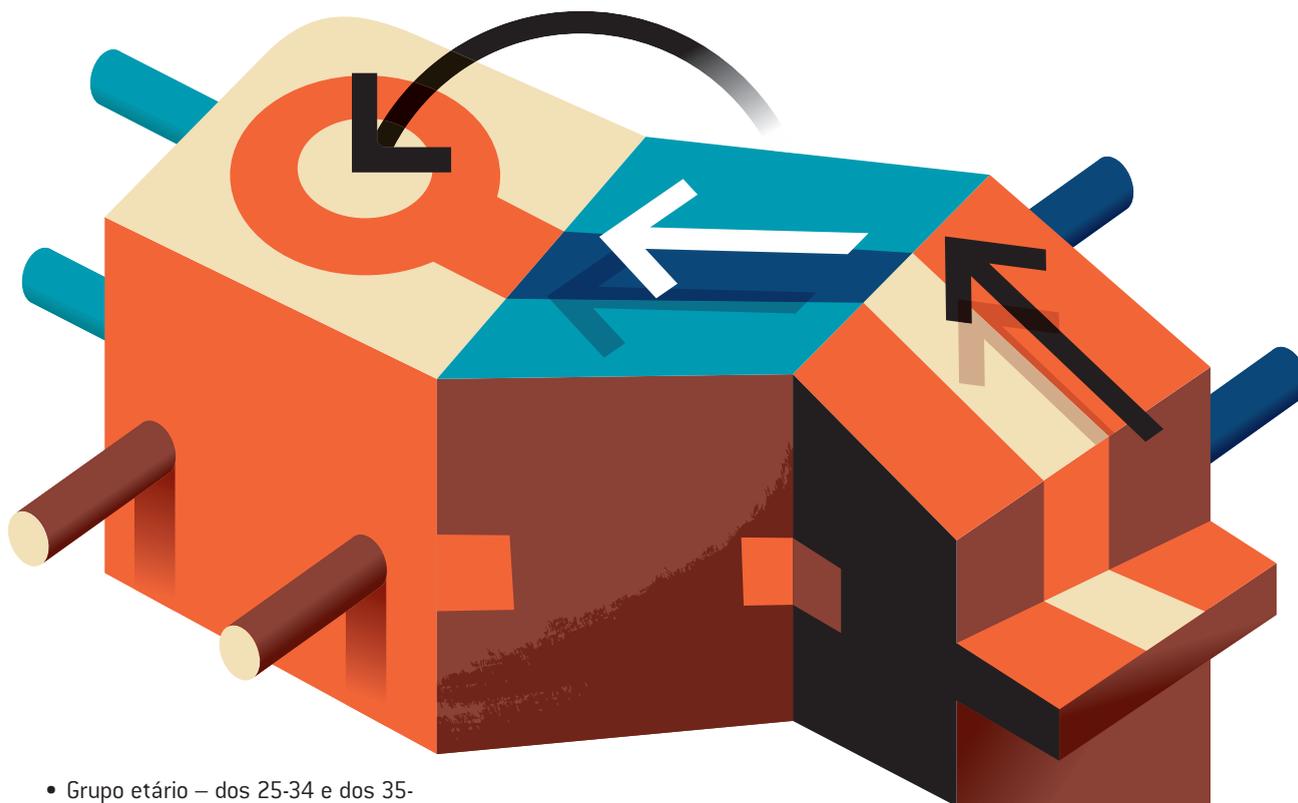
Fonte: Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional, IEFP, Dezembro de 2008, Dezembro de 2009, Dezembro de 2010 e Março de 2011.

O decréscimo do número de abrangidos em formação modular foi, de algum modo, acompanhado de um crescimento significativo da modalidade de Cursos de Educação e Formação para Adultos, que se manteve nos anos seguintes.

Profissional de gestão directa e os de gestão participada:

- Género – até 2007 prevaleceu o género masculino, sendo que nos Centros de Formação Profissional de gestão directa desde 2008 predomina o género feminino, tendência que se mantém até Março de 2011. Já os Centros de Formação Profissional de gestão participada mantêm maioritariamente o género masculino.





- Grupo etário – dos 25-34 e dos 35-44 anos, sem excepção.
- Habilitações literárias – até 2008 variavam entre os 6 anos de escolaridade e superior a 12 anos de escolaridade, passando a partir desse ano a estabilizar nos 9 anos de escolaridade e 12 anos de escolaridade. Até Março de 2011 mantém-se esta última tendência.
- Situação face ao emprego – até 2010 empregados, mas com aproximação crescente ao número de desempregados, em especial os desempregados à procura de novo emprego, verificando-se até Março de 2011 uma tendência, na rede de gestão directa, para alterar a proporção, uma vez que são já mais numerosos os desempregados à procura de novo emprego.

A estas alterações não são, naturalmente, alheias as prioridades definidas para a actuação do IEF, nomeadamente abranger os activos detentores de mais baixas qualificações e os que se encontram em situação de desemprego.

### ➤ ASPECTOS A MELHORAR

Atendendo ao período de tempo já decorrido, consideramos que existe um con-

junto de aspectos que se podem identificar como sendo passíveis de melhoria no sentido de potenciar a resposta proporcionada pela formação modular, alguns dos quais são reconhecidos, igualmente, no âmbito da *Avaliação da Operacionalização – Tipologias de Intervenção 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 – Formações modulares certificadas do POPH no âmbito da Operacionalização do QREN*<sup>3</sup>, em particular nas recomendações de natureza operacional, nomeadamente:

- Melhorar a articulação entre as redes de CNO e de entidades formadoras de modo a facilitar o acesso a respostas formativas por parte dos adultos que realizaram processos de RVCC com certificação parcial.
- Potenciar o Sistema de Informação de Gestão da Oferta (SIGO) com vista ao conhecimento pelas entidades formadoras do conteúdo do PPQ emitidos pelos CNO.
- Conferir maior coerência às combinações de UFCD privilegiando a construção de percursos que visem

a construção de uma ou mais qualificações.

- Permitir a frequência de UFCD que integrem referenciais de nível 4 a adultos que sejam detentores de habilitações inferiores ao 9.º ano de escolaridade, quando as mesmas comprovadamente se revelem as adequadas para o posto de trabalho que ocupam ou que venham a ocupar.
- Rever o número mínimo de formandos, alterado pela Portaria n.º 711/2010, de 17 de Agosto, de modo a permitir a constituição de grupos com um número inferior de maneira a permitir respostas mais céleres e, em algumas situações, em condições mais adequadas de aprendizagem.
- Adequar o Sistema de Gestão da Formação (SGFOR) de modo a possibilitar a constituição de percursos formativos com UFCD de referenciais de níveis distintos ou de diversos referenciais ainda que do mesmo nível.

<sup>3</sup> *Avaliação da Operacionalização – Tipologias de Intervenção 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 – Formações modulares certificadas do POPH no âmbito da Operacionalização do QREN – Sumário Executiva, POPH, Dezembro de 2010.*

**ANTÓNIO PÊGO**  
AEP/Formação e Conhecimento

Ilustrações:  
**PAULO CINTRA**

# FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS UM INSTRUMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS E DAS EMPRESAS

**A utilização das FMC será tanto mais uma aposta ganha quanto mais a sua produção e execução estiver integrada nos eixos estratégicos do desenvolvimento das empresas portuguesas**

## ► INTRODUÇÃO

Como é do conhecimento público, a AEP – Associação Empresarial de Portugal foi uma das primeiras associações a aderir ao Programa Novas Oportunidades, protocolando com o Estado (através do IEFP e depois ANQ) um conjunto de objectivos e metas físicas para a qualificação intensiva dos Portugueses em 2008.

Esta pronta adesão da AEP ao Programa Novas Oportunidades não foi um mero acto formal decorrente do posicionamento da Associação no seu relacionamento com o Estado. Deveu-se, sim, a três razões que aqui destaco:

- natureza estratégica da Iniciativa Novas Oportunidades: valorizar e qualificar os recursos humanos, sobretudo os activos, de uma forma sistemática e maciça é um desiderato nacional que a todos deve mobilizar;
- experiência da AEP na formação profissional: a memória e a história da AEP na formação e desenvolvimento das empresas e dos seus recursos humanos não pode ser desvalorizada. Para prosseguir essa missão nada melhor que uma iniciativa ambiciosa e qualificante como a Iniciativa Novas Oportunidades;

- uma mensagem para as pessoas e as empresas: o exemplo das boas práticas e das boas iniciativas ainda é a melhor forma de amplificar a sua execução e sobretudo a participação das empresas. A AEP, como parceira das empresas, esteve sempre na primeira linha dessa mobilização nacional para o conhecimento.

A expressão objectiva da Iniciativa Novas Oportunidades na actividade da AEP, em marcha desde 2006, materializou-se através de um conjunto de actividades de que destacamos o Centro Novas Oportunidades e a realização dos Cursos de Educação e Formação de Adultos, bem como as Formações Modulares Certificadas, também designadas unidades de formação de curta duração. Nesta missão de qualificação não devemos apenas considerar a AEP mas também o CESAE – Centro de Serviços e Apoio às Empresas, uma unidade especializada em TIC e apoio às PME que, pela sua abrangência geográfica, muito tem contribuído para o alargamento da presença da AEP a nível da região Norte e também a nível nacional.

Através da dinamização de programas de formação-acção para pequenas e médias empresas e para empresários também foi possível mobilizar muitos activos para as formações de curta duração e, sempre que possível, para os percursos de certificação.

## ► MAS FALEMOS, ENTÃO, DO PROJECTO DAS FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS NA AEP

As áreas temáticas seleccionadas correspondem às de maior experiência acumulada na AEP, correspondem às necessidades das empresas para a melhoria da sua competitividade e registam um apreciável potencial de empregabilidade para os activos que as frequentarem.

Os dados que aqui apresentaremos dizem respeito às formações modulares certificadas realizadas pela AEP durante o ano de 2009 na região Norte e Centro: 362 acções para 5128 formandos. A sua leitura crítica resulta da aplicação de todos os procedimentos de avaliação sistemática e continuada, designadamente questionários de avaliação, testes de conhecimentos e demais instrumentos de monitorização dos cursos.

## ÁREAS DE INTERVENÇÃO (DE ACORDO COM O CNO)

Comércio
Contabilidade e Fiscalidade
Gestão e Administração
Secretariado e Trabalho Administrativo
Enquadramento na Organização/Empresa
Protecção do Ambiente
Protecção de Pessoas e Bens – Segurança e Higiene no Trabalho

### ► CARACTERIZAÇÃO DOS DESTINATÁRIOS

Claramente em sintonia com o perfil da actividade formativa da AEP, verifica-se que a maioria dos participantes nas formações modulares certificadas são activos empregados (82%). O reforço de empregabilidade é, claramente, a razão principal destas participações: a maioria refere a manutenção e/ou melhoria do desempenho nos seus postos de trabalho, bem como a actualização dos conhecimentos. Note-se que a maioria destas participações são determinadas pelas empresas onde os participantes trabalham, o que reforça o potencial de aproveitamento das melhorias suscitadas pela formação. Refira-se, ainda, que os 18% de activos desempregados que frequentam estas formações são, na sua esmagadora maioria, oriundos do Centro Novas Oportunidades, o que credibiliza esta formação e reforça o seu carácter qualificante.

No que diz respeito à idade média dos participantes, verifica-se uma maior concentração nas faixas etárias entre os 30 a 50 anos (81%) e uma menor expressão das faixas extremas abaixo dos 30 ou acima dos 50. No que respeita ao sexo, há uma ligeira supremacia de participação das mulheres (cerca de 55%), resultando, porventura, do predomínio de alguns sectores industriais com maioria de mulheres trabalhadoras, bem como da área dos serviços. Relativamente às habilitações literárias, verifica-se aqui não apenas a principal razão de ser destas formações, mas também o retrato da nossa população activa: 70% dos participantes têm habilitações inferiores ao 9.º ano. Fica, pois, clarificado, se é que ainda era necessário, o papel fundamental destas formações básicas para a elevação dos níveis de qualificação da

população activa das nossas empresas e, sobretudo, a verificação da sua pertinência mesmo para aqueles já com uma experiência profissional significativa.

Por último, devo referir que não é muito expressiva a interacção dos activos empregados participantes nestas acções com a inscrição ou encaminhamento pelos CNO. Isto quer dizer que nem sempre é percebido pelas empresas o valor potencial de formações para a certificação escolar dos trabalhadores ou, às vezes, é até mesmo desva-

lorizado, pelo que há ainda um trabalho dos CNO a fazer junto das empresas no sentido de demonstrar o seu potencial para a melhoria dos níveis de produtividade empresarial. Este afastamento também deriva do reduzido investimento que os CNO têm feito na certificação profissional, em dissonância com as necessidades afirmadas pelas empresas.

### ► AVALIAÇÃO DAS ACÇÕES

No que diz respeito à avaliação das actividades técnico-pedagógicas e à qualidade dos formadores, há uma avaliação globalmente muito positiva com valores acima dos 5 pontos (numa escala de 0 a 6), avaliação que se estende com valores menos expressivos, mas ainda muito positivos, aos itens respeitantes à qualidade global das instalações e adequação das actividades pedagógicas. Do ponto de vista de avaliação dos resultados, são percebidos pelos participantes valores muito positivos no que respeita aos seguintes itens: competências práticas, capacidade



para aprender com mais autonomia, qualidade do desempenho profissional, possibilidade de outros desempenhos e/ou progressão na carreira. O que é menos valorizado é a possibilidade de mudança de empresa, o que obviamente compagina com a actual situação do mercado de trabalho mas também está de acordo, na minha opinião, com o efeito esperado destas acções, que não deve ser sobrevalorizado.

### ► MELHORIAS

Apesar das avaliações globais serem muito positivas, como vimos, todas as intervenções com uma componente humana importante são sempre susceptíveis de melhorar. Faz parte da cultura de avaliação da AEP identificar todos os pontos de melhoria que sejam apresentados como propostas ou sugestões práticas a fim de podermos aplicar no terreno o conceito de boas práticas permanentemente orientadas para serem melhores práticas.

Assim, das sugestões de melhoria que reenseámos como mais válidas e significativas, registamos a duração dos módulos. Tem óbvia pertinência esta observação na medida em que a duração *standard* daquelas acções (25 ou 50 horas) nem sempre se ajusta à temática em questão e, sobretudo em grupos heterogéneos do ponto de vista profissional e experiência empresarial muito diversa, é natural que nem sempre a necessidade reportada corresponda ao tempo necessário para a devida assimilação do conteúdo.

De resto, esta heterogeneidade e diversidade na origem, experiência e maturidade profissional, sendo enriquecedora do ponto de vista pedagógico e de interacção dos conhecimentos/competências, constitui por vezes uma dificuldade, designadamente nas modalidades interempresas. No entanto, isto é atenuado, ou mesmo ultrapassado, com formadores muito experientes e treinados na dinamização de acções com adultos. Outras sugestões apresentadas referem-se às componentes práticas, sempre preferidas nestas acções de curta e média duração e obviamente recomendáveis sempre que possível em formatos de acções de demonstração, estudos de caso ou jogos de papéis.

Naturalmente que, aliado a estas sugestões, são também referenciados os recursos técnicos e didácticos utilizados nas formações, bem como o aperfeiçoamento das questões logísticas e dos equipamentos afectos à formação. Este tipo de observações releva de uma sensibilidade cada vez maior dos formandos para a utilização pedagógica acertada de todas as potencialidades oferecidas pelas tecnologias de informação e comunicação e, também, as dinâmicas de trabalho colaborativo que as novas ferramentas propiciam. Em suma, tendo em conta o aperfeiçoamento permanente dos cursos previstos no Catálogo Nacional de Qualificações, fru-

to de uma maior participação construtiva dos actores de formação e das empresas, estão reunidas as condições para tornar as formações modulares certificadas um verdadeiro instrumento de valorização global das empresas portuguesas, de capacitação dos seus recursos humanos e de criação de condições favoráveis para a melhoria efectiva dos seus níveis de produtividade e competitividade no sentido da sua modernização e desenvolvimento harmonioso.

**Será, pois, uma aposta ganha quanto mais a sua produção e execução estiver integrada nos eixos estratégicos do desenvolvimento das empresas portuguesas.**



TERESA SOUTO  
Jornalista

Fotos:  
TERESA SOUTO E CEDIDAS PELO IEFP, I.P.

# A FORMAÇÃO MODULAR CERTIFICADA NA CONCLUSÃO DE PERCURSOS FORMATIVOS

A flexibilidade da formação modular certificada e a capacidade de ser capitalizável são apontadas como duas das vantagens desta modalidade de formação. O modo como dá resposta às certificações parciais nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências é essencial para que os adultos possam completar os seus percursos formativos escolares e profissionais

Nos Centros Novas Oportunidades (CNO) está a verificar-se uma tendência de crescimento no número de adultos que obtêm certificações parciais nos seus processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Um aumento que se explica pelo facto de grande maioria das pessoas que actualmente recorre aos CNO ter habilitações mais baixas que no início do processo, no ano 2000. E apesar de demonstrarem um certo número de competências, adquiridas ao longo da vida em situações pessoais ou profissionais, não conseguem provar os seus conhecimentos em determinadas referências, o que as impede de obterem uma certificação total, seja de um patamar de ensino (básico ou secundário) ou de uma saída profissional. «Acontece que por vezes não é possível ao adulto demonstrar que possui as competências dentro das áreas-chave que são objecto da análise de certificação porque não detém determinadas competências», explica Luís Silva, director do Centro de Formação Profissional de Évora.

A formação modular certificada (FMC) tem um papel essencial para responder a estes casos. Na sequência de uma certificação parcial, aos adultos inscritos num CNO que pretendam completar o seu percurso obtendo certificação total para o ensino básico, secundário ou numa profissão, é-lhes elaborado um Plano Pessoal de Qualificação (PPQ). Este plano, que visa dotá-los das competências que não lhe foram reconhecidas, é integrado por Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) necessárias a completar o seu percurso formativo e atingir um patamar de qualificação.



© IEFP, I.P.

Luís Silva >> Director do Centro de Formação Profissional de Évora, IEFP, I.P.

«As pessoas quando entram num CNO querem sair com um diploma, do básico ou do secundário. E há muita resistência a serem certificadas parcialmente», observa António Caldeira, director do CEPRA – Centro de Formação Profissional de Reparação Automóvel. Agora, com a FMC há uma resposta para ir mais além de uma certificação parcial.



António Caldeira >> Director do CEPRA – Centro de Formação Profissional de Reparação Automóvel

«No desenvolvimento dos processos de RVCC havia sempre o constrangimento da certificação parcial, pois era mais difícil encontrar uma resposta adequada e célere para a continuidade e conclusão do processo formativo. O candidato sabe que após a certificação parcial pode realizar os módulos em falta e assim concluir o nível a que se candidatou», afirma Miguel Pereira Gomes, director do Centro de Formação Profissional de Viseu. Para este responsável, a «formação modular certificada era a solução que faltava a essa resposta». É o caso de Lucília Dias, actualmente secretária de direcção do CEPRA que, após uma certificação parcial, cumpriu o seu PPQ, que integrava dez UFCD, e obteve o diploma do ensino secundário, o que lhe trouxe benefícios em termos profissionais (ver Caixa).

A FMC também pode ser usada durante o próprio processo de RVCC antes de o adulto ser submetido a júri, até um máximo de 100 horas no nível básico ou de 200 horas no nível secundário. Este é um aspecto destacado positivamente pelos directo-

## ► BENEFÍCIOS PROFISSIONAIS



Lucília Dias

Lucília Dias, a trabalhar há 27 anos no CEPRA, inscreveu-se há dois no CNO deste centro. Tinha o 10.º ano incompleto, submeteu-se a júri para validar as suas competências e obteve uma certificação parcial. O seu plano pessoal de qualificação (PPQ) integrava um total de dez UFCD, entre unidades de Cidadania e Profissionalidade e Sociedade, Tecnologia e Ciência. As quatro horas de formação diária, em horário nocturno, e o número de UFCD a frequentar fizeram-na balançar nas suas intenções. «O director soube disso e chamou-me. Devo-o a ele, porque foi ele que me incentivou. Aliás, ele tem incentivado todos os funcionários a concluírem o secundário», conta. Lucília Dias fez a formação que lhe foi indicada, obteve o diploma do ensino secundário e passou do departamento administrativo e financeiro para secretária da direcção do CEPRA.

res dos centros. «Por exemplo, alguém a quem sejam diagnosticadas lacunas ao nível de língua estrangeira. Os técnicos dos CNO podem considerar que aquele adulto potencia a sua certificação final total se frequentar uma acção modular de língua estrangeira», explica José Vitorino, director do Centro de Formação Profissional de Sintra.

Carlos Baía, director do Centro de Formação Profissional de Faro, acrescenta outros exemplos como as tecnologias de informação e comunicação ou a matemática para a vida. A inclusão de UFCD no processo pode preencher as lacunas do adulto, contribuindo para uma mais eficaz obtenção de uma certificação total.



Miguel Pereira Gomes >> Director do Centro de Formação Profissional de Viseu, IIEFP, I.P.



José Vitorino >> Director do Centro de Formação Profissional de Sintra, IEFP, I.P.

Para os processos tratados nos CNO, a formação modular dá ainda resposta a um outro caso, o dos adultos abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 357. Este diploma é aplicável a pessoas que frequentaram planos curriculares do ensino secundário entretanto descontinuados e que deixaram até um máximo de seis disciplinas por fazer. Quem se encontre nesta situação pode frequentar 50 horas de FMC por cada disciplina em atraso, escolhendo as necessárias UFCD. Foi o que fez Patrícia Arcadinho depois de informada sobre esta possibilidade no CNO do Centro de Formação Profissional de Sintra, o que lhe permitiu obter o diploma do ensino secundário e dar continuidade ao seu projecto de vida [ver Caixa na página seguinte].

O tipo de respostas que os centros conseguem dar às pessoas que os contactam tem uma importância relevante para a continuidade da formação, o aumento das qualificações e as habilitações da população. «Às vezes as pessoas vêm procurar-nos com uma necessidade específica porque querem aprender informática, por exemplo, e depois aqui são informadas sobre o processo RVCC e outras ofertas e, por essa via, decidem prosseguir o seu percurso de qualificação e aumentar as suas qualificações. Isto gera apetência para novos voos», refere Cristina Dentinho, coordenadora do CNO do Centro de Formação Profissional de Sintra.

mais flexível. Por exemplo, se uma pessoa estiver a frequentar um curso de Educação e Formação de Adultos (EFA) e for forçada a interrompê-lo, pode retomá-lo mais tarde fazendo as UFCD que tem em falta e sem perder aquelas que já concluiu, uma vez que cada unidade é capitalizável por si própria.

«A pessoa pode ir frequentar as acções que lhe faltaram na primeira parte do seu percurso e ver assim concluído mais um patamar da certificação profissional e escolar», diz José Vitorino, director do CFP de Sintra. «Antigamente, se saísse a meio, perdia toda a formação. Era uma perda de



Cristina Dentinho >> Coordenadora do CNO do Centro de Formação Profissional de Sintra, IEFP, I.P.



Carlos Baía >> Director do Centro de Formação Profissional de Faro, IEFP, I.P.

Ana Filipa Silva, técnica de *Front Office* do mesmo centro, sublinha a forma como as pessoas envolvidas nestes processos têm um elevado «grau de motivação, interesse e entrega». A ideia é corroborada pela formadora Maria da Graça Conceição do CFP de Sintra: «Os formandos têm um comportamento muito particular. Vêm porque querem vir. A necessidade é deles, vêm com curiosidade, com gosto, apesar do horário nocturno que tem alguma exigência em termos de esforço, mas as pessoas vêm com imensa vontade.»

### > FLEXIBILIDADE

Com esta modalidade os percursos formativos podem ser completados de modo

tempo para a pessoa, a organização perdia todo o investimento feito, essa abordagem não era lógica. Com as UFCD, mesmo que acabe uma semana antes do final, se não validar uma UFCD fica com as que já fez e a qualquer momento da sua vida pode concluí-la. É uma solução que rentabiliza claramente os recursos», afirma António Caldeira.

Desta forma, o adulto pode ir completando a sua formação ao longo do tempo, como sublinha Luís Silva, director do CFP de Évora: «O facto de estar organizada por UFCD e ser capitalizável é uma grande vantagem. Permite frequentar um percurso de formação ao longo do tempo. Podem ser espaçadas, de acordo com a disponi-

bilidade dos formandos, não exigindo que tenham de fazer percursos de formação seguidos com cargas horárias muito grandes.»



Maria da Graça Conceição >> Formadora no Centro de Formação Profissional de Sintra, IEFP, I.P.

### ► CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Um dos grandes objectivos formativos para 2011 é o aumento do número de processos de RVCC profissionais, que até agora têm bastante menor expressão que a vertente escolar. Estes processos consistem na validação de competências numa das saídas profissionais previstas no Catálogo Nacional de Qualificação. Aplicam-se, na sua essência, a pessoas que adquiriram experiência em determinada profissão, de modo empírico e autodidacta, não tendo tido, grande parte das vezes, qualquer tipo de aprendizagem formal do seu ofício. Também neste caso as certificações parciais são bastante comuns e a formação modular certificada um modo de resolução.

O CEPRA, vocacionado para o sector automóvel, efectuou no ano passado 63 certificações parciais a nível profissional. António Caldeira considera que o diagnóstico e a avaliação a que é sujeito um profissional é uma solução excelente em termos profissionais, seja para o próprio ou para a empresa que o integra. «Este sistema é muito interessante porque um profissional que entre no CNO na vertente profissional fica automaticamente com um diagnóstico das suas necessidades de

formação. Tem um *kit* onde vão ser aferidos os seus conhecimentos e, no final, o técnico que está a tratar e a certificar vai dizer-lhe que tem competências para ter a certificação total ou lacunas a determinado nível. É uma abordagem excelente para o sector», afirma. À semelhança da formação base [escolar], é emitido um PPQ com as UFCD específicas que conduzam o adulto a obter o certificado da sua profissão. «Cada vez mais as pessoas começam a procurar não só a formação escolar como a profissional porque sentem necessidade, em termos de mercado de trabalho, de ter uma profissão ou uma certificação profissional», comenta Ana Filipa Silva. Os Centros de Formação Profissional registam também um interesse dos activos, empregados ou desempregados, em aumentarem as suas qualificações profissionais para responder a uma exigência específica da sua função ou por necessidade de actualização de conhecimentos.

A FMC aplica-se igualmente a estes casos. Provando a necessidade profissional da formação, os interessados inscrevem-se numa ou mais UFCD que, em muitos



Ana Filipa Silva >> Técnica de *Front Office* no Centro de Formação Profissional de Sintra, IEFP, I.P.

casos, podem ser imprescindíveis à manutenção do posto de trabalho. Enquadram-se nestes casos, como exemplifica José Vitorino, uma auxiliar de acção educativa que necessita de um curso de primeiros socorros porque assim o exige o jardim-de-infância onde trabalha. O director do CFP de Sintra alerta para a necessidade de os centros fazerem um

### ► SEGUIR EM FRENTE



Patrícia Arcadinho

Patrícia Arcadinho frequentara o 12.º ano em 2001 mas deixara uma disciplina do 10.º ano. Entretanto, fez um curso de contabilidade, que não exigia o ensino secundário completo, e começou a trabalhar na área. Mas, apesar de tudo ter corrido bem nesta profissão, Patrícia tinha outros objectivos. «Gostava de abrir um gabinete de estética», conta. Um projecto acalentado em parceria com uma amiga desde os tempos de escola que estava em «banho-maria». No Verão de 2010 decidiu agir, mas deparou com um problema: o curso de estética exigia o 12.º ano. No CNO de Sintra, Patrícia foi informada sobre a possibilidade de substituir a disciplina em falta por uma UFCD de 50 horas, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 357. Em Setembro, a jovem fez um módulo de Cidadania e Profissionalidade e, no final do mês, pôde inscrever-se no curso de esteticista e dar mais um passo para a concretização do seu projecto profissional.

bom diagnóstico destas situações, já que a frequência destas acções não pode ser feita «nunca numa perspectiva de arbitrariamente frequentar UFCD que não cumprem os objectivos determinados», mas sempre «numa lógica de construção de percursos de qualificação». Ou seja, têm de responder a um determinado objectivo profissional e não pessoal, como «querer aprender inglês porque dá jeito para quando vai de férias, querer aprender informática porque lá em casa o filho já sabe mais...», ironiza José Vitorino, referindo-se, no entanto, a casos já detectados.

### ► BALANÇO POSITIVO

Todos os responsáveis contactados fazem um balanço positivo relativamente aos cerca de três anos que tem a formação modular certificada, cujo enquadramento legal data de 2008. «No CF de Évora temos tido uma procura crescente de FMC por parte de activos empregados e desempregados, estando ou não em processo de RVCC. Temos vindo a aumentar o número de pessoas certificadas através desta modalidade e a diversificar as nossas ofertas de formação», refere Luís Silva.

Carlos Baía indica que já anteriormente o CFP de Faro registava uma elevada procura por «formação contínua», o que se manteve com a formação modular certi-



Centro de Formação Profissional de Viseu, IIEFP, I.P.

ficada, modalidade que a substituiu. Entende que «a sua organização e estrutura permitiram uma melhor articulação com os processos de RVCC», o que contribuiu para «atrair novos públicos para formação». Menciona ainda o Catálogo Nacional de Qualificação que, por «ser muito rico no que respeita a áreas de formação e competências, permite que se criem ofertas formativas muito diversificadas, o que é um factor de motivação para que a procura se mantenha ou mes-

mo cresça». «Visto ser uma modalidade de formação que dá resposta a necessidades e especificidades dos seus destinatários devido, nomeadamente, à flexibilidade e individualização, algo que a sua antecessora, a formação contínua, também oferecia, mas agora com a vantagem de garantir que toda a formação é capitalizável para o aumento da qualificação da população adulta e que se investe em formação que produz efeitos reais na [re]inserção ou progressão no mercado de trabalho», afirma José Vitorino.

O director do CFP de Viseu complementa a ideia: «A formação modular certificada não só tem futuro, como deverá ela própria ser o futuro para podermos apostar cada vez mais na formação à medida, flexível e de resposta imediata às necessidades de todos quantos a procuram e nela vêem uma oportunidade.» Em suma, uma modalidade de formação capitalizável que ajuda a completar percursos formativos, a aumentar competências e a elevar habilitações de modo flexível e que constitui uma resposta para as necessidades específicas de milhares de adultos.



Centro de Formação Profissional de Évora, IIEFP, I.P.

CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA  
Jornalista

Fotos:  
CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA

## O PUZZLE DA QUALIFICAÇÃO

A formação modular visa a elevação dos níveis de qualificação garantindo o acesso a módulos de formação de curta duração, realizados no quadro de um determinado percurso formativo, com vista à obtenção de uma qualificação correspondente a uma saída profissional. A *Formar* foi conhecer duas perspectivas diferentes da aplicação deste sistema formativo, desenvolvidas pelo CINEL e pelos CTT

### ► A EXPERIÊNCIA DO CINEL

Criado em 1985 por protocolo assinado com o IEFP e a ANIMEE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, o CINEL é um Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica que tem por objectivo promover a formação tecnológica e a qualificação de profissionais para o mercado de trabalho. O seu director, Eduardo Fonseca, fez-nos um historial da experiência do CINEL no âmbito da formação modular, começando por salientar o facto de este ter sido um dos primeiros centros em Portugal a apostar neste modelo de formação.

«Iniciámos a formação modular em 1998, como necessidade de dar resposta aos jovens que aqui chegavam com o 11.º ano mas que não tinham formação suficiente em áreas como a Física, Matemática, Informática e Tecnologias da Comunicação para os cursos tecnológicos que pretendiam frequentar. Foi por isso necessário desenvolver todas estas componentes em sistemas modulares que se adaptassem às exigências do mercado de trabalho e às

características dos formandos.» Hoje em dia, a formação modular é a forma «mais adequada e mais simples» que o CINEL tem para responder às necessidades dos trabalhadores e do mercado de trabalho, sendo muito vasta a oferta disponibilizada.

Eduardo Fonseca faz questão de realçar que o sucesso da formação desenvolvida pelo CINEL está bem demonstrado no facto de a empregabilidade dos formandos ser de qua-



Eduardo Fonseca >> Director do CINEL



Silveira Pereira >> Director-adjunto da formação profissional do CINEL

se 100%, facto comprovado por um estudo académico recentemente realizado no âmbito de uma tese de doutoramento. Isso tem a ver, em grande parte, com a concepção global em que assenta o modelo de formação desenvolvido pelo CINEL e numa formação prospectiva, em relação ao que as empresas vão precisar no futuro. Como exemplo, aponta o caso da formação de técnicos de fibra óptica e de televisão digital terrestre: «Já fazemos formação desses técnicos há nove anos, quando ainda não se falava no mercado de trabalho da necessidade de técnicos com essa formação.»

Importava, no entanto, saber que tipo de certificação profissional obtém uma pessoa que conclui um curso destes.

«Com as competências proporcionadas pela formação modular, o formando adquire capacidade para entrar no mercado de trabalho e desenvolver uma actividade ajustada a um posto de trabalho específico», esclarece Silveira Pereira, director-adjunto da formação profissional do CINEL. No entanto, como salienta Eduardo Fonseca, é natural que muitos dos formandos pretendam ir mais além na sua qualificação profissional e o seu objectivo seja, por exemplo, virem a ser certificados como técnicos de electrónica ou técnicos de telecomunicações, por exemplo. Um percurso com várias saídas. Ora as

unidades modulares (cerca de 100 a 150 horas) que constituem a formação de um técnico de TDT ou de ITED (Instalações e Telecomunicações de Edifícios) conferem uma certificação ao formando e habilitam-no a entrar imediatamente no mercado de trabalho para desempenhar aquela actividade específica, mas não são suficientes para o reconhecer como técnico de electrónica ou de telecomunicações. Para o conseguir, o formando deverá frequentar outros cursos de formação e ir juntando

unidades modulares até concluir o número de horas de formação (unidades) necessárias para ser reconhecido (certificado) como técnico de electrónica.

«A grande vantagem da formação modular é permitir aos formandos entrarem no mercado de trabalho por etapas, sem terem necessidade de esperar pela conclusão da sua formação completa. Podem parar no final de uma etapa e retomar mais tarde a formação até obterem a certificação final que pretendem», explica Eduardo Fonseca. Outro aspecto importante, realçado por Silveira Pereira, consiste no facto de a formação em unidades modulares ter troncos comuns que permitem aos formandos várias saídas profissionais no mercado de trabalho. «O formando que pretenda, por exemplo, concluir a sua formação como técnico de electrónica sabe que tem um conjunto de módulos comuns, obrigatórios, mas dispõe depois de várias opções formativas cujo conjunto lhe permite chegar lá por diferentes vias. Enquanto um curso EFA tem 1200 horas e só depois de concluídas o formando entra no mercado de trabalho com uma certificação, na formação modular pode começar a trabalhar numa empresa ao fim de uma etapa do seu percurso formativo. O que fazemos é verificar quais são as unidades fundamentais que lhe permitem preencher as necessidades específicas de um posto de trabalho.»



CINEL >> Laboratório de robótica

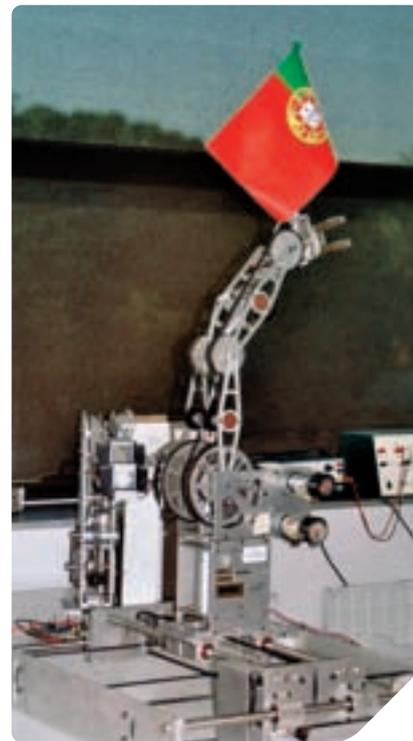
Acontece, porém, que para ter o reconhecimento como técnico de electrónica ou de telecomunicações exige-se ao formando que tenha o 12.º ano e, com alguma frequência, apesar de ter concluído a formação tecnológica, necessária a esse reconhecimento, não tem as competências escolares exigidas. Nesse caso, o CINEL analisa o que falta para o reconhecimento e o formando é encaminhado para um CNO. E pode acontecer a situação inversa, ou seja, o formando ter o 12.º ano mas não ter as competências profissionais tecnológicas exigíveis para obter a certificação. Nessa situação, o CINEL verifica quais são os módulos essenciais que o formando deve frequentar de modo a poder ser reconhecido com a certificação profissional que pretende concluir.

### ► BOA RECEPTIVIDADE DAS EMPRESAS

Era importante saber qual a receptividade e procura das empresas à formação modular. A resposta positiva parece ser inequívoca.

Além da formação de técnicos de fibra óptica e de ITED, o director do CINEL refere outros exemplos, como a formação de centenas de técnicos de instalação do serviço ME0 solicitada pela PT ou a de trabalhadores da Santa Casa da Misericórdia que receberam formação específica para

trabalhar no sistema operativo do Euromilhões. Mas um caso que o director do CINEL considera digno de registo foi o que ocorreu com a QIMONDA, em 2009, quando a empresa estava a passar por dificuldades e pediu ao CINEL para fazer formação a um conjunto de pessoas, já consideradas ex-trabalhadores da empresa, que eram altamente especializadas. «Os nossos técnicos deslocaram-se à empresa e detectaram um conjunto de necessidades individuais de formação que era necessário ajustar ao mercado emergente naquela zona, tendo preparado a formação modular necessária para dar resposta às necessidades. A QIMONDA não é um caso único, há um conjunto de empresas que nos solicita este tipo de intervenção que tem um duplo objectivo: certificar o trabalhador e dar resposta às necessidades específicas da empresa. Quando vamos a uma empresa e fazemos o diagnóstico das suas necessidades, procuramos integrá-las nos conteúdos das unidades modulares. Por vezes acontece que um módulo que está no Catálogo Nacional de Qualificações não é suficiente para dar resposta adequada às necessidades da empresa, por isso damos mais algumas horas de molde a preencher exactamente as carências da empresa e podemos certificar o trabalhador. A nossa preocupação é desenvolver todas as competências, numa concepção global



CINEL >> Laboratório de robótica

da formação modular, capaz de dar resposta a ambas as partes. Não só através do conhecimento e da possibilidade da sua aplicação em laboratórios bem equipados, mas também da capacidade de desenvolver uma formação prospectiva que permita antecipar necessidades de formação.»

### ► PROJECTO FACILA

Enquanto entidade formadora, os CTT não desenvolvem formação em unidades modulares mas têm promovido alguma formação modular através de acordos e parcerias com entidades formadoras certificadas. Uma dessas parcerias é com a Câmara de Comércio Luso-Sueca que está a desenvolver no centro do país o projecto FACILA. Trata-se de um programa que proporciona a aquisição de conhecimento e competências tendo por base um conjunto de formações modulares certificadas, de nível básico e secundário.

Na opinião do director do CNO dos CTT, Carlos Capela, o FACILA «é um projecto muito interessante na medida em que conta com o *know-how* dos países nórdicos no âmbito da educação e formação de adultos, que nos pareceu enquadrar-se como



CINEL

uma mais-valia dentro da nossa estratégia de proporcionar aos trabalhadores dos CTT a possibilidade de obterem equivalências ao nível básico ou secundário através do RVCC».

Refira-se, porém, que a formação proporcionada pelo FACILA, com a duração de cerca de 200 horas, consiste num bloco de área científica e outro na área das línguas, não conferindo por si só a conclusão do processo RVCC. «O FACILA só por si não qualifica, é apenas uma formação modular que contribui para facilitar o reconhecimento do processo RVCC. Temos trabalhadores que frequentaram esta formação e posteriormente vieram a fazer o processo RVCC e outros não. O que o FACILA lhes permitiu foi adquirirem competências que depois foram validadas. Para alguns, ficou a faltar-lhes muito pouco para conseguirem obter o RVCC depois de concluírem a formação, mas cada caso é um caso...», esclarece o director do CNO.

A experiência do CNO com o projecto é ainda recente [alguns dos trabalhadores concluíram a formação apenas em Março], pelo que é prematuro tentar obter dados conclusivos mas, desde logo, Carlos Capela refere o facto de a formação modular permitir a construção de percursos flexíveis de formação como um dos aspectos que merece mais destaque. Por outro lado, salienta a flexibilidade de horários adequados aos interesses dos trabalhadores e da própria empresa como uma das mais-valias proporcionadas pelo FACILA.

«O CNO dos CTT é totalmente financiado pela empresa, o que implicou investimentos e custos, pelo que o nosso compromisso vai no sentido de proporcionar aos trabalhadores as melhores condições para melhorarem as suas competências e qualificações mas sem que disso resulte uma perturbação na actividade da empresa. Nesse aspecto, é de realçar a forma como o FACILA permite conjugar estes interesses, ajustando os horários com uma grande flexibilidade ao longo do período de formação.»

Embora, como já referi, não seja ainda possível avaliar os resultados da formação modular na perspectiva dos benefícios que proporciona à empresa e aos trabalhadores, o director do CNO faz questão de deixar claro um aspecto importante: «Temos pro-



Carlos Capela >> Director do CNO dos CTT

curado difundir a mensagem de que para além da formação ministrada pela empresa cada trabalhador tem a responsabilidade de assegurar e promover a sua própria empregabilidade, cimentando as suas competências e aproveitando todas as oportunidades oferecidas pela empresa. Uma dessas vias é a formação modular, que poderá permitir a trabalhadores mais antigos, com poucas habilitações, igualarem o patamar de habilitações exigidos a um determinado grupo profissional ao qual se exija o 12.º ano, por exemplo. Cabe aos trabalhadores perceberem que com mais formação têm mais possibilidade de progredirem, mas nós no CNO só proporcionamos a oportunidade de eles aumentarem as suas qualificações, não mais do que isso.»

Estas palavras são suficientemente claras, mas convém lembrar que numa empresa como os CTT, onde trabalhadores de determinados grupos profissionais têm qualificações diferentes, quem se acomodar e não aumentar as suas habilitações corre o risco de estagnar. Dê-se um exemplo: actualmente, a habilitação mínima para ser carteiro é o 12.º ano mas existem nos CTT trabalhadores mais antigos que não têm nem de perto nem de longe essas habilitações. Logo, se os trabalhadores mais antigos não atingirem o patamar mínimo das habilitações actualmente exigidas, não terão as mesmas condições

de progressão que os mais novos. Por outro lado, o preenchimento de vagas abertas em concursos internos pode ser condicionado pelo facto de os candidatos não terem as habilitações exigidas.

Carlos Capela dá um exemplo concreto: «Quando fazemos um concurso interno para preenchimento de algumas vagas cujas habilitações mínimas exigidas são o 12.º ano, temos por vezes dificuldade em encontrar [nomeadamente em determinadas zonas do interior] pessoas com condições para ocuparem esses lugares. Nesses casos, fazemos depender a nomeação definitiva da frequência e conclusão de um processo RVCC.»

Nem sempre é fácil para um trabalhador, mesmo perante a perspectiva de uma promoção, dispor-se a voltar a aprender muitos anos depois de ter abandonado os estudos. Nessa perspectiva, o director do CNO realça uma vez mais a importância da formação modular, especialmente do projecto FACILA: «A formação não tem de ser uma coisa chata, pode ser divertida e em minha opinião é isso que o FACILA proporciona. Não só pela perspectiva inovadora da formação de adultos, que incentiva os formandos à aprendizagem, mas também pela flexibilidade que proporciona, permitindo ao formando adaptar a sua formação às conveniências pessoais e profissionais.»

**MARGARIDA FILIPE**  
Vogal Executiva do POPH

Ilustrações:  
**PAULO BUCHINHO**

# UM OLHAR AVALIATIVO SOBRE AS FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS

Em pleno ciclo de execução do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) é importante avaliar as principais medidas financiadas. Neste leque de tipologias ocupa uma posição de destaque a linha de apoio à oferta de formações modulares certificadas. Os primeiros resultados dessa avaliação estão já disponíveis e confirmam o seu valor acrescentado na melhoria da qualificação dos Portugueses

## ► I – ENQUADRAMENTO

No quadro da Estratégia Europeia para o Emprego e da Estratégia de Lisboa renovada assistiu-se em Portugal a um movimento de reforço das orientações das políticas públicas de educação e formação (e dos correspondentes instrumentos de financiamento) em direcção aos princípios de adaptabilidade e da aprendizagem ao longo da vida.



Dentro da prioridade estratégica de elevação das qualificações dos Portugueses e especialmente dos adultos, foi criado um conjunto de instrumentos e opções de formação profissional determinantes para o alargamento do leque de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida.

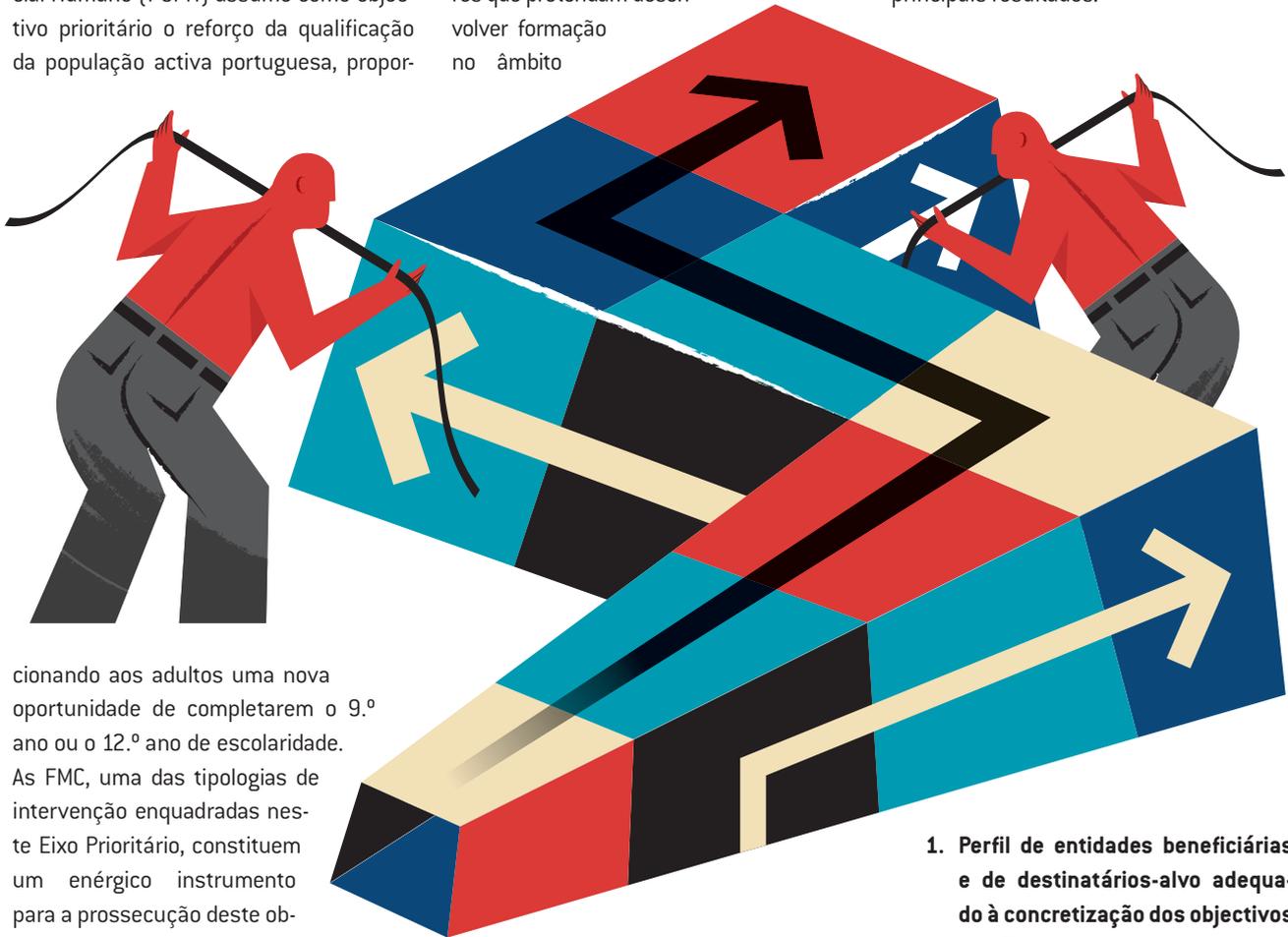
Na sua génese foi fundamental a celebração do Acordo para a Reforma da Formação Profissional, que assume como objectivo estratégico a promoção da formação de base dos activos através de percursos formativos devidamente articulados com as necessidades das empresas, do mercado de trabalho e dos indivíduos e que possibilitem a sua progressão escolar e profissional. A operacionalização deste objectivo conduziu à criação de uma oferta formativa flexível e diversificada, combinando formação escolar com formação qualificante de níveis II e III, ajustada ao perfil de qualificação de partida de cada activo, empregado ou desempregado.

As formações modulares certificadas (FMC) constituem, assim, uma das respostas às necessidades de qualificação da população adulta, através de uma oferta modular de curta duração, que tem por base os percursos de educação e formação de adultos previstos no Catálogo Nacional de Qualificações. Em termos operativos, ao estarem organizadas em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), com duração variável (25 ou 50 horas) e capitalizáveis, as FMC permitem escolher os conteúdos e ritmos compatíveis com os interesses e disponibilidades de cada indivíduo e

cada empresa, possibilitando a criação de percursos flexíveis de duração variada. O Eixo 2 do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) assume como objectivo prioritário o reforço da qualificação da população activa portuguesa, propor-

O acesso processa-se através de candidatura das entidades formadoras certificadas, entidades empregadoras e outros operadores que pretendam desenvolver formação no âmbito

eventual ajustamento das condições de operacionalização desta tipologia. Apresenta-se, de seguida, a síntese dos principais resultados:



cionando aos adultos uma nova oportunidade de completarem o 9.º ano ou o 12.º ano de escolaridade. As FMC, uma das tipologias de intervenção enquadradas neste Eixo Prioritário, constituem um enérgico instrumento para a prossecução deste objectivo, a par do sistema de reconhecimento e validação de competências e dos cursos de educação e formação de adultos, na medida em que possibilitam o reforço ou aquisição de competências escolares e profissionais. Esta linha estratégica tem por objectivo promover a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida, objectivo que pode receber um importante impulso da abordagem das FMC pelo contributo potencial desta tipologia de intervenção para a «elevação dos níveis de qualificação dos activos através do acesso a módulos de curta duração, capitalizáveis, realizados no quadro de um determinado percurso formativo, com vista à obtenção de uma qualificação correspondente a uma determinada saída profissional». Na óptica do financiamento, o POPH tem disponibilizado recursos para a organização de acções de formação modulares, cobrindo todo o território do Continente.

das suas atribuições ou da sua vocação, com a duração máxima de 24 meses, na sequência de abertura de procedimento devidamente publicitado no *site* do POPH.

No âmbito dos procedimentos para os biénios 2008/2009 e 2010/2011, as candidaturas aprovadas envolveram um financiamento público da ordem dos 604 milhões de euros para a formação de 1,7 milhões de participantes, no pressuposto de um mesmo formando poder participar em mais do que um módulo.

## ➤ II – RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Foi concluído recentemente o estudo de avaliação da operacionalização da Tipologia de Intervenção «Formações Modulares Certificadas» do POPH no âmbito da operacionalização do QREN, realizado pelo Gabinete Oliveira das Neves, cujos resultados e recomendações constituem instrumentos valiosos para a avaliação e

### 1. Perfil de entidades beneficiárias e de destinatários-alvo adequado à concretização dos objectivos das FMC

- Registaram-se elevados níveis de procura por parte das entidades beneficiárias (empregadoras, formadoras e outros operadores).
- Cerca de 60% das candidaturas aprovadas são tituladas por entidades formadoras, sendo de realçar igualmente o peso da rede pública de centros de formação e das associações empresariais.
- A prioridade atribuída às candidaturas que cobrem públicos encaminhados pelos Centros de Novas Oportunidades tem-se traduzido, no terreno, pela celebração de protocolos entre as entidades e os CNO.
- Na óptica das entidades beneficiárias, as dimensões-objectivo mais relevantes das FMC, passam: i) pela elevação de níveis de qualificação profissional dos activos; (ii) pelo estímulo à frequência de outras ac-

ções de formação profissional, representando um ganho potencial dos activos adultos para uma trajectória de formação ao longo da vida; (iii) melhoria de desempenhos profissionais e da produtividade das entidades empregadoras.

- Os formandos das FMC são maioritariamente indivíduos com idades compreendidas entre os 19 e os 44 anos, com habilitações iguais ou inferiores ao 3.º ciclo do ensino básico.
- A grande maioria dos formandos são activos empregados (cerca de 72% dos abrangidos – execução do ano de 2009).

## 2. Uma articulação entre a procura e a oferta em ajustamento gradual

- As candidaturas aprovadas percorrem a generalidade das áreas de formação tecnológica, com destaque para a área das Ciências Informáticas, com cerca de 20% dos formandos abrangidos, seguindo-se-lhe as áreas da Hotelaria e Restauração (8,5%), Comércio (7,1%),

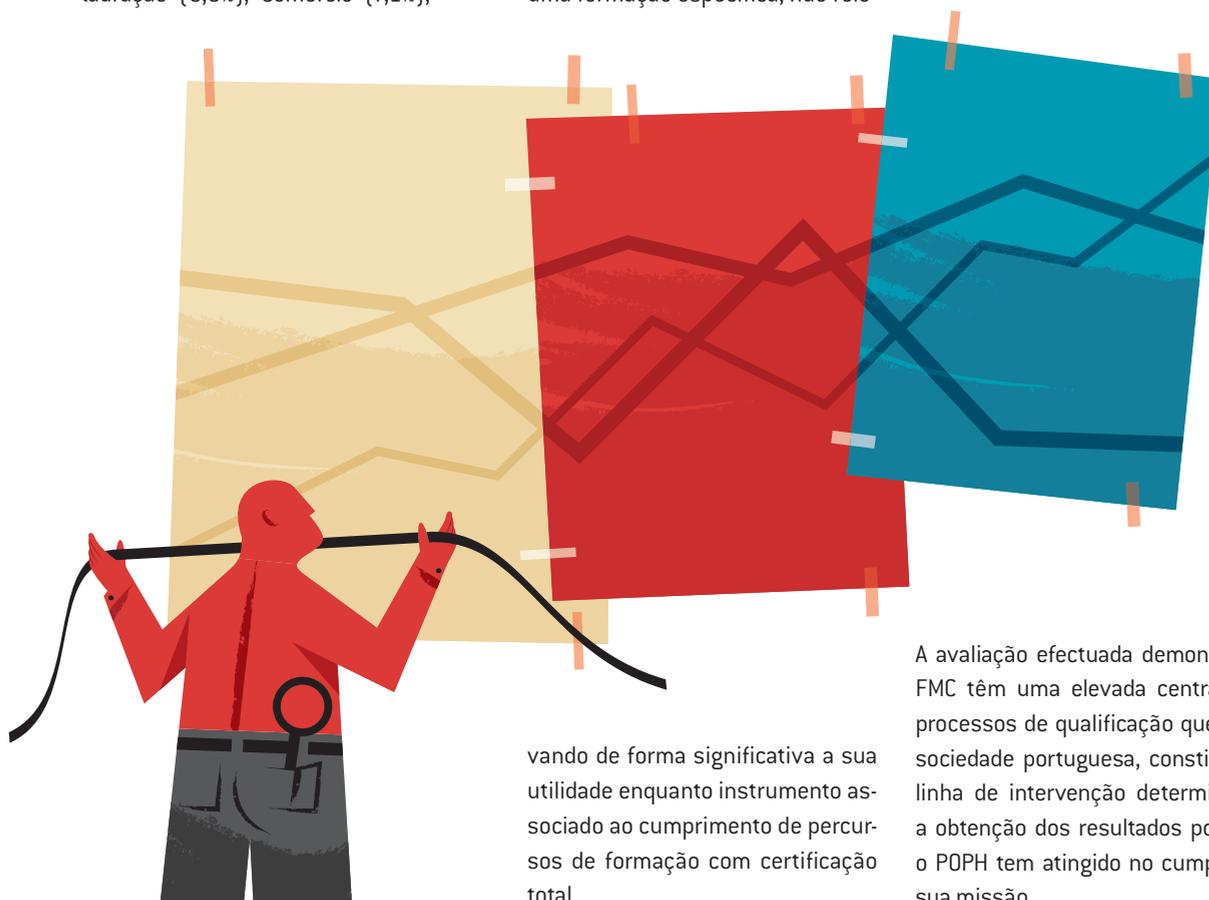
Trabalho Social e Orientação (6%), Secretariado e Trabalho Administrativo (5,6%), Produção Agrícola e Animal (4,8%) e Electricidade e Energia (4%).

- Existem diferentes dinâmicas da procura consoante o perfil das entidades. As entidades empregadoras encontram nas FMC a resposta às necessidades de qualificação dos seus trabalhadores e às exigências de ajustamento entre as competências e a organização do trabalho, sendo que os requisitos regulamentares impostos pelo Código de Trabalho assumem uma dimensão pouco relevante. As entidades formadoras, por outro lado, tendem a ajustar-se às necessidades da procura, proporcionando respostas que visem o reforço de competências dos adultos activos e, por esta via, contribuam para a melhoria dos respectivos processos de empregabilidade e de trajectória de certificação.
- Os formandos vêem as FMC como uma oportunidade de acesso a uma formação específica, não rele-

Será, por conseguinte, lícito concluir que as FMC, enquanto modalidade de formação inovadora, têm vindo a constituir, de forma inequívoca, uma resposta assertiva às necessidades de qualificação dos activos, empregados e desempregados. A adesão, quer por parte das entidades beneficiárias, quer por parte dos destinatários da formação, tem registado níveis significativos.

Existe, todavia, margem de progressão para um melhor aproveitamento das potencialidades das FMC enquanto instrumento privilegiado para a estruturação de percursos formativos. De facto, as FMC têm sido sobretudo encaradas como uma modalidade de formação contínua, com uma organização flexível e que permite aos activos, maioritariamente empregados, obterem uma formação especializada através da frequência de módulos de curta duração.

Não descurando este objectivo, importa, igualmente, reforçar a imagem desta modalidade, não só junto das entidades beneficiárias, como junto dos Centros de Novas Oportunidades, enquanto via de acesso a um percurso de formação com certificação total.



vando de forma significativa a sua utilidade enquanto instrumento associado ao cumprimento de percursos de formação com certificação total.

A avaliação efectuada demonstra que as FMC têm uma elevada centralidade nos processos de qualificação que animam a sociedade portuguesa, constituindo uma linha de intervenção determinante para a obtenção dos resultados positivos que o POPH tem atingido no cumprimento da sua missão.

ANA SIMÕES

Investigadora e Consultora em Avaliação de Políticas Públicas (Políticas Sociais, Educação, Emprego e Formação)

Ilustrações:  
PAULO CINTRA

# AVALIAÇÃO DAS FMC PRIMEIROS PASSOS DE UMA NOVA MODALIDADE DE FORMAÇÃO

Com este artigo pretende-se apresentar as conclusões do Estudo de Avaliação da Operacionalização das Tipologias de Intervenção 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 – Formações Modulares Certificadas do POPH no âmbito da Operacionalização do QREN<sup>1</sup>

## ► INTRODUÇÃO

Este estudo promovido pelo POPH e acompanhado pelo IGFSE, ANQ e Observatório do QREN, foi realizado com os seguintes objectivos:

- Aferir da adequação entre os mecanismos de operacionalização e a estratégia definida no Programa para as FMC, produzindo sugestões e recomendações com vista à introdução de melhorias ao nível da regulamentação específica, da divulgação, da elegibilidade/admissibilidade, dos critérios de selecção das candidaturas, da gestão interna e do acompanhamento da execução das FMC.
- Avaliar os dispositivos montados para operacionalizar o arranque do Programa.
- Avaliar se a procura corresponde/é adequada aos objectivos definidos para as FMC.
- Produzir recomendações com relevância para as seguintes entidades: (i) Comissão Ministerial de Coordenação do POPH; (ii) Autoridade de Gestão do POPH; (iii) Comissão de Acompanhamento do POPH; (iv) IGFSE; (v) Observatório do QREN.

A avaliação foi desenvolvida em torno de quatro grandes dimensões de análise que norteiam a criação das FMC e para as quais esta nova modalidade de formação deve contribuir para a evolução das qualificações em Portugal: (i) Acessibilidade e estímulo aos investimentos em formação ao longo da vida tanto da parte dos indivíduos (adultos activos) como da parte dos empregadores; (ii) Qualidade e relevância das FMC; (iii) Contributos das FMC para o objectivo da dupla certificação na educação e formação de adultos em Portugal; (iv) Rede da oferta, organização dos recursos e modelo de funcionamento, em suporte de implementação das FMC.

O roteiro metodológico envolveu a realização das seguintes componentes de trabalho: Entrevistas semidirectivas (AG e ST do POPH, ANQ, IEF – departamento de formação e Peritos), Análise do Sistema de Informação/Bases de Dados, Análise de uma amostra de candidaturas, Inquérito a Entidades beneficiárias, Estudos de caso e *Focus-group*.

## ► ACESSO E ESTÍMULO À ALV

As dinâmicas da procura gerada pelas FMC no arranque do POPH evidenciam uma elevada adesão por parte da generalidade das entidades beneficiárias (entidades formadoras, entidades empregadoras e outros operadores) às FMC, com o perfil de entidades beneficiárias amplamente representado nas candidaturas e nos projectos aprovados.

O perfil de entidades beneficiárias com projectos aprovados revela que os vários actores do sistema de emprego e formação reconhecem as vantagens de uma modalidade de formação que consiste na realização de acções de formação de curta duração certificada, capaz de contribuir para os objectivos da aprendizagem ao longo da vida e para a melhoria das qualificações profissionais dos activos em Portugal, já que permite a obtenção de certificações parciais ou totais e paralelamente aumentar o nível de qualificação profissional dos activos adultos das empresas porque abrange quer a componente de formação de base, quer a componente de formação tecnológica.

<sup>1</sup> O Estudo foi realizado por uma equipa técnica do Gabinete Oliveira das Neves, coordenado por A. Oliveira das Neves e constituída por Ana Cláudia Valente, Ana Simões, Gisela Ferreira e Tiago Pereira. As partes do estudo seleccionadas e adaptadas para este artigo são da responsabilidade de Ana Simões (Equipa técnica) e beneficiam da reflexão global desenvolvida no âmbito do Estudo.

As entidades formadoras assumem destaque nos projectos aprovados, nomeadamente as empresas do sector privado evidenciando o dinamismo do mercado privado de formação, seguida da Rede Pública de Centros de Gestão Directa e Centros de Gestão Participada do IEFP que possuem uma capacidade de formação instalada que lhes permite responder aos desafios e objectivos da qualificação dos adultos em Portugal e, conseqüentemente, aos objectivos das FMC. Os projectos aprovados a entidades empregadoras e outros operadores distribuem-se de forma equitativa.

A utilização das FMC por parte das entidades beneficiárias varia de acordo com o seu perfil, sendo que as entidades formadoras de maior dimensão e com CNO integrado/ associado possuem uma capacidade de resposta mais abrangente já que, além de cumprirem o objectivo de aprendizagem ao longo da vida dos activos (tal como as entidades empregadoras e outros operadores), também possuem capacidade de resposta às necessidades individuais, *p.e.*, dos candidatos de processos de RVCC escolar ou profissional, contribuindo desta forma para o aumento dos níveis de qualificação escolar e profissional dos activos.

A prioridade atribuída às entidades com CNO integrado ou protocolado está relacionada com esta capacidade que as entidades adquirem para responder ao duplo objectivo das FMC, *i.e.*, assegurar a aprendizagem ao longo da vida e contribuir para aumentar as qualificações escolares e profissionais complementando percursos de formação dos candidatos a processos de RVCC escolar ou profissional.

Em contraponto estão as entidades empregadoras que, de uma forma geral, encontram nesta modalidade a possibilidade de realizar formação específica certificada e de curta duração para a aquisição, aperfeiçoamento, reconversão ou reciclagem de competências como resposta às exigências de frequência de formação impostas pelo Código de Trabalho ou para satisfação de necessidades de competências pontuais dos seus colaboradores, proporcionando desta forma oportunidades de ALV, sendo que o volume de projectos que pretende aumentar as qualificações escolares é, ainda, residual.

MODALIDADES PREDOMINANTES DE UTILIZAÇÃO DAS FMC POR PARTE DAS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS		
ENTIDADES EMPREGADORAS	ENTIDADES COM CNO (Escolas, IEFP...)	OUTRAS ENTIDADES (formadoras, sindicatos, associações empresariais...)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganização das procuras de formação contínua (qualificação, reciclagem, aperfeiçoamento e reconversão).</li> <li>• Forma de as empresas cumprirem o Código de Trabalho, em relação às exigências de formação, e de suprirem as suas necessidades de competências pontuais com base nos recursos internos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resposta directa às necessidades dos indivíduos, nomeadamente dos oriundos de processos de RVCC ou de outras Tipologias de Intervenção (<i>p.e.</i>, Formação-acção).</li> <li>• Formação contínua como resposta às solicitações dos indivíduos, organizações, bem como necessidades sectoriais e regionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação contínua para o mercado como resposta às solicitações dos indivíduos, organizações e necessidades sectoriais e regionais.</li> <li>• Maior dificuldade de articulação com os CNO (à excepção de entidades que revestem também o estatuto de CNO).</li> </ul>

Nota: Extraído do Relatório Final de Avaliação da Operacionalização das Tipologias 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 – Formações Modulares Certificadas do POPH no âmbito da Operacionalização do QREN.

Apesar da importância das entidades empregadoras no esforço do prosseguimento dos objectivos da ALV, à luz das novas regras do número mínimo de participantes nas acções de formação (20 formandos), este contributo pode estar comprometido na medida em que um quarto das entidades empregadoras com projectos aprovados nesta modalidade possui menos de 10 trabalhadores.

As características dos formandos das FMC revela que o perfil definido para os formandos desta modalidade foi respei-

tado na medida em que envolveu indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos (maioritariamente indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos), detentores de baixas qualificações escolares e/ou profissionais (maioritariamente com habilitações iguais ou inferiores ao 3.º ciclo do ensino básico) ou com qualificações desajustadas às necessidades do mercado de trabalho.

Estes resultados demonstram que as FMC estão a ser percebidas como uma modalidade que contribui para colmatar



as necessidades de ALV dos activos jovens e de média idade através da frequência de módulos de formação de aperfeiçoamento, reciclagem, actualização ou aquisição de competências que lhes garantam a manutenção do emprego ou assegurar a sua empregabilidade. No entanto, a «realização de percursos formativos integrados» não tem constituído uma prioridade na abordagem das candidaturas aprovadas, pelo que o seu peso deve ser reforçado nas estratégias das entidades beneficiárias, garantindo a condição de eficácia e eficiência na concretização do objectivo estratégico de elevação das qualificações escolares e profissionais dos adultos activos.

Na óptica das entidades beneficiárias, os principais objectivos dos seus projectos reflectem, de um modo geral, os principais objectivos das FMC:

- elevação de níveis de qualificação profissional dos activos adultos com aquisição/actualização/aprofundamento de conhecimentos associados ao desenvolvimento de competências pessoais, sociais e relacionais;
- estímulo à frequência de outras acções de formação profissional, representando um ganho potencial dos activos adultos para uma trajectória de formação ao longo da vida;
- melhoria de desempenhos profissionais e da produtividade das entidades empregadoras.

Para os formandos (segundo as entidades beneficiárias) as FMC possibilitam o acesso a formação específica, o que significa que a utilidade de frequência das FMC está menos ligada ao facto de se completarem percursos de formação com certificação total.

### ► QUALIDADE E RELEVÂNCIA DAS FMC

Os primeiros dados de execução das FMC revelam que a formação desenvolvida é essencialmente tecnológica, destacando-se a área das Ciências Informáticas de entre um conjunto bastante diversificado que percorre a generalidade das áreas de formação tecnológica.

PRINCIPAIS ÁREAS DE FORMAÇÃO DAS FMC (EM % DO VOLUME DE FORMANDOS) Dados referentes a 31/12/08	
ÁREAS	%
Ciências informáticas	19,6
Hotelaria e restauração	8,5
Comércio	7,1
Trabalho social e orientação	6,0
Secretariado e trabalho administrativo	5,6
Produção agrícola e animal	4,8
Electricidade e energia	4,0
Serviços de apoio a crianças e jovens	3,7
Enquadramento na organização/empresa	3,4
Metalurgia e metalomecânica	3,0

Fonte: Dados de execução do SIIFSE.

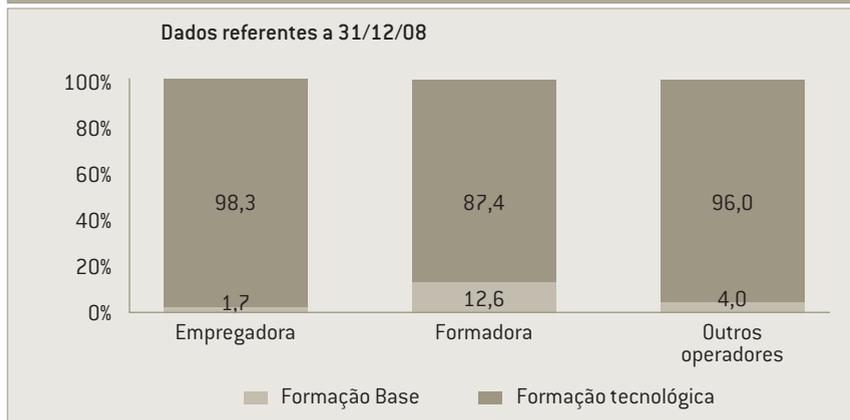
O predomínio desta área reflecte a efectiva importância da literacia tecnológica, nomeadamente o uso de tecnologia de informação e comunicação para os níveis de eficiência e produtividade no trabalho e em termos de participação cívica dos adultos, nos mais variados contextos da

sua vida. Importa ter presente que um dos critérios de selecção valoriza os projectos que promovam desenvolvimento de «competências profissionais nos domínios da inovação e da sociedade de informação». Todavia, esta não é uma característica exclusiva das FMC, já que a oferta nas outras modalidades de formação segue a mesma linha, revelando que esta situação pode estar associada à capacidade instalada das entidades formadoras e não à resposta a necessidades de formação dos activos.

A formação de base é uma área pouco presente, especialmente nos projectos das entidades empregadoras, evidenciando que estas estão a utilizar as FMC para colmatar as necessidades de formação específicas dos colaboradores, relegando para segundo plano os investimentos no aumento dos níveis de qualificação escolar. Contudo, nesta primeira fase de execução das FMC verificou-se que os projectos aprovados fundamentaram tecnicamente as suas candidaturas em instrumentos que demonstram o conhecimento das necessidades de formação dos públicos-alvo, revelando preocupações de nature-



COMPONENTE DE FORMAÇÃO DAS FMC, POR PERFIL DE ENTIDADE  
(EM % DO VOLUME DE FORMANDOS)



Fonte: Dados de execução do SIFSE.

za sectorial/territorial e na relação com o mercado de trabalho, bem como a consulta do CNQ como referência para as escolhas, sobretudo das entidades empregadoras.

Para assegurar uma oferta de FMC de maior qualidade e proximidade é necessário apostar nos instrumentos já disponíveis, nomeadamente na actualização do CNQ através do desenvolvimento de trabalhos de prospectiva das qualificações, na dinamização dos Conselhos Sectoriais de Qualificação, na estruturação dos instrumentos de informação e orientação escolar e no estímulo e incentivo ao fortalecimento de mecanismos de articulação no terreno com:

- os CNO no encaminhamento para a qualificação total dos activos;

- os centros de emprego para responder às necessidades específicas dos desempregados;
- outros intermediários do sector empregador para responder às necessidades identificadas no tecido empresarial.

### ► OBJECTIVO DA DUPLA CERTIFICAÇÃO

As FMC são uma modalidade de formação que pretende contribuir especificamente para a elevação das qualificações profissionais e melhoria das competências dos activos pouco qualificados, mas também para o aumento das qualificações escolares cumprindo o objectivo da dupla certificação.

No entanto, a informação empírica recolhida ao longo da avaliação revela que as

FMC ainda não estão a ser percebidas por todos os actores do sistema como uma forma de aumentar os níveis de qualificação profissional e escolar da população activa portuguesa e apontam para o facto de os CNO encaminharem preferencialmente os indivíduos para percursos de longa duração (p.e., para Cursos EFA), ainda que a flexibilidade associada às FMC permita estar mais próxima das necessidades e constrangimentos dos activos empregados e desempregados, já que o modelo de organização da formação possibilita a disponibilização de UFCD, isoladas ou integradas em percursos formativos, que os activos adultos podem frequentar de acordo com as suas necessidades de qualificação escolar e profissional. Neste enquadramento, os CNO assumem um papel preponderante na identificação de formandos para as FMC potenciando as vantagens associadas ao trabalho de diagnóstico na orientação para percursos de qualificação completos, escolares e/ou profissionais. A flexibilidade associada a esta modalidade faz com que esta seja a forma mais adequada de resposta às necessidades originadas pelos processos de RVCC escolar e profissional, permitindo que os candidatos que adquiriram uma certificação parcial possam obter a certificação total através da frequência das UFCD em falta. A avaliação observou que a procura induzida pelos CNO para as FMC é, essencial-



mente, de natureza escolar (componente de formação de base) para completar processos de RVCC escolar porque os processos de RVCC profissional ainda não se encontram disseminados em todos os CNO.

A articulação entre as FMC e os processos de RVCC exigem a articulação entre os CNO e as entidades formadoras, garantindo que a oferta disponibilizada pelas entidades formadoras tem em conta as necessidades de formação previamente identificadas pelos CNO.

A articulação entre a procura e oferta pode ser assegurada através da criação de redes de cooperação (regionais ou sectoriais) entre os principais actores, com responsabilidade e interesse na qualificação dos adultos que permitam identificar as necessidades de formação e organizar e divulgar a oferta formativa disponibilizada pelas várias entidades de forma diversificada e complementar.

### ► IMPLEMENTAÇÃO DAS FMC: MODELO DE FUNCIONAMENTO

Além de uma nova modalidade de formação, as FMC constituem um novo modelo de organização da formação que introduz uma inovação, particularmente valorizada pelas entidades beneficiárias no ajustamento dinâmico às necessidades de formação, que consiste no formato de candidatura adoptado. O novo modelo de candidatura, substancialmente diferente dos modelos anteriores e dos utilizados noutras modalidades, permite às entidades candidatas indicarem qual o volume de formação que pretendem implementar por área de formação, ao invés de exigir a discriminação exaustiva do plano de formação com indicação de todos os cursos.

Este novo modelo mais simples e agregador constitui um dos pontos fortes das FMC, dotando o modelo de funcionamento de uma flexibilidade que permite substituir a lógica do «menu» de formação induzido pela oferta por parte das entidades formadoras por um modelo que permite ajustar a oferta em função da procura do mercado.

Dentro das áreas de formação aprovadas as entidades podem seleccionar as UFCD

que melhor respondam às necessidades. Durante a execução dos projectos, e embora os conteúdos das UFCD se encontrem previamente definidos no CNQ, o seu formato relativamente generalista permite que cada entidade possa adaptá-los às necessidades e características do seu público-alvo, tal como combinar UFCD de áreas diferentes e de uma forma flexível, solução geradora de percursos de formação tendencialmente mais ajustados às necessidades.

A avaliação verificou a existência de uma elevada fragmentação da formação e de combinações de UFCD muito aleatórias, condicionando a orientação para a construção de processos de qualificação final completos. Esta observação traduz um risco que pode comprometer a eficácia pretendida com o esforço orientado para a necessária (e urgente) elevação das qualificações profissionais e escolares da população activa portuguesa.

Do ponto de vista das entidades beneficiárias, as FMC possuem um conjunto de mais-valias que importa destacar:

- estimular o desenvolvimento de formação à medida das necessidades concretas de indivíduos e de empresas, atenuando a dependência das ofertas *standard* de formação;
- dispensar ausências prolongadas do local de trabalho para a frequência de formação;
- possibilitar a aquisição de formação apenas numa área específica;
- realizar percursos formativos completos de forma intermitente, *i.e.*, de acordo com necessidades e disponibilidades quer pessoais, quer profissionais;
- possibilitar a entrada dos formandos a meio do percurso formativo, não exigindo que frequentem o percurso completo, solução que permite diminuir significativamente os custos associados à formação profissional e adquirir qualificações/certificações em períodos de tempo mais reduzidos;
- conferir uma certificação escolar e/ou profissional, total ou parcial, acumulável para uma certificação total.

Para garantir a adequação da oferta às necessidades da procura é necessária uma actualização permanente do CNQ através da realização de trabalhos de prospectiva de necessidades de formação face às necessidades do mercado de trabalho que permita que o CNQ constitua um verdadeiro instrumento de gestão estratégica da formação.

A oferta de UFCD compreende um leque diversificado de áreas de educação/formação (mais de 5600 UFCD correspondentes a mais de 250 qualificações associadas a 39 áreas de formação). Entre as limitações que condicionam a operacionalização das FMC e a adequação às necessidades do público-alvo destacam-se: a necessidade de actualização e revisão dos conteúdos de formação, a necessidade de flexibilizar a duração das UFCD e a necessidade de criar um pacote de UFCD transversais que não se encontrem associadas a uma área de formação específica.

VANDA VIEIRA

Técnica de Formação, Inovação e Desenvolvimento, CECOA

RUBEN EIRAS

Investigador universitário em Capital Intelectual e Eco-inovação no Centro de Administração e Políticas Públicas, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Foto:

RUBEN EIRAS

# A ACREDITAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE VIDA É UMA POLÍTICA DE SUCESSO EM FRANÇA

## ENTREVISTA COM MARTINE PATY<sup>1</sup>

A fim de informar os leitores sobre as vantagens do sistema de formação modular francês e divulgar exemplos das políticas de sucesso implementadas com o objectivo de reconhecer a experiência de vida das pessoas, a *Formar* foi entrevistar Martine Paty, responsável pelos Assuntos Europeus na Direcção de Formação Profissional ao Longo da Vida – Direcção de Escolas do Ministério da Educação Francês

**Formar:** Pode descrever, em traços gerais, como funciona o sistema de formação modular francês?

**Martine Paty:** No nosso sistema de Educação e de Formação Profissional as responsabilidades são partilhadas entre Estado (central), governo regional e representantes da indústria. Os ministérios responsáveis pela formação profissional inicial e pela formação profissional contínua são maioritariamente os responsáveis pela educação escolar, pelo ensino superior e pela área do emprego (ver Caixa).

O Ministério da Educação é responsável pela formação profissional inicial, de nível secundário. Os diplomas franceses são elaborados através de uma consulta às organizações profissionais tendo o mesmo valor normativo, em termos nacionais,

quer sejam adquiridos pela via da formação inicial, da formação contínua ou através da acreditação da experiência de vida.

**F:** E quanto à formação contínua de adultos?

**M. P.:** O Ministério da Educação francês também está envolvido na formação contínua dos adultos através de agrupamentos de escolas que reúnem recursos e fornecem uma ampla gama de opções de formação.

Por todo o país encontramos cerca de 220 escolas/Centros de Formação GRETA<sup>2</sup>. Estes formam todos os anos, em França, cerca de 450 000 pessoas, desde trabalhadores activos a candidatos a emprego. Os Centros GRETA disponibilizam cursos gerais, cursos de línguas, cursos de reciclagem, cursos comerciais, etc., ajudando os indivíduos na aquisição de diplomas profissionais, designados *Certificat d'aptitude professionnelle* ou *Baccalauréat professionnelle*.

**F:** Qual o grau de autonomia dos centros que integram a Rede GRETA?

**M. P.:** Possuem autonomia para ajustar o conteúdo dos cursos que ministram às necessidades e objectivos das pessoas. Por exemplo, um trabalhador ou um candidato a emprego pode construir o seu próprio percurso formativo e ir fazendo formação ao longo do tempo. Oferecem serviços de auditoria, de apoio à gestão de carreiras ou acreditam a experiência adquirida pela experiência de vida.

<sup>1</sup> Martine Paty, licenciada em Ciências da Educação, é desde 2007 responsável pelos Assuntos Europeus na Direcção de Formação Profissional ao Longo da Vida – Direcção de Escolas do Ministério da Educação Francês.

Anteriormente, foi assessora do Serviço Nacional de Educação e Formação Profissional Contínua e responsável pelos Assuntos Europeus e pela Rede de Centros de Recursos.

<sup>2</sup> A Rede GRETA é constituída por estabelecimentos de ensino públicos (escolas gerais, escolas profissionais e escolas técnicas) que se agrupam em função da sua proximidade geográfica e visam reunir competências e recursos para a formação de adultos. Para mais informação: [http://media.education.gouv.fr/file/Formation\\_continue\\_adultes/76/0/reperesan-glais\\_115760.pdf](http://media.education.gouv.fr/file/Formation_continue_adultes/76/0/reperesan-glais_115760.pdf)

**F:** Qual a diferença entre os módulos de formação e as unidades de um diploma/certificado?

**M. P.:** As qualificações estão associadas a níveis, desde o nível V ao nível IV da classificação francesa, correspondentes aos níveis 3 e 4 do Quadro Europeu de Qualificações, encontrando-se inscritas no sistema nacional de qualificação profissional. Os diplomas abrangem cerca de 500 especializações relacionadas com as diversas profissões ou ramos de actividade. Exigem a aquisição de competências gerais e também de competências profissionais, de conhecimentos específicos.

**F:** Então o que diferencia uma unidade de qualificação de um módulo de formação?

**M. P.:** As unidades de qualificação não devem ser confundidas com os módulos de formação. De facto, competências, conhecimentos e atitudes são agrupados em diversas unidades que compõem a qualificação e que o candidato deve comprovar: em nenhum caso essas unidades descrevem as diferentes etapas de aprendizagem que conduziram a esta qualificação.

O diploma está, portanto, posicionado como que «fora do regime da formação», ou seja, não está vinculado às vias de formação que conduzem ao diploma. Ao contrário das unidades de qualificação, os módulos são uma forma de organizar a formação que conduz a um diploma.

**F:** De que forma o sistema acompanha a evolução das qualificações?

**M. P.:** As qualificações são desenvolvidas e analisadas periodicamente através de consultas junto da comunidade profissional, através dos organismos nacionais conhecidos como os «comités consultivos profissionais». A elaboração dos diplomas é baseada no acompanhamento das realidades do mercado de trabalho. São três os elementos que formam o conteúdo de um diploma ou de uma qualificação profissional: um enquadramento dividido em funções e em tarefas a partir do qual é criado um programa, que define o conhecimento e as competências correspondentes face a diferentes formas de avaliação de valor

variável, definido pelas unidades, pelos exames e pelos regulamentos.

**F:** De que forma o sistema de formação modular prevê a formação contínua concebida à medida?

**M. P.:** A utilização dos módulos está no centro das reflexões pedagógicas e da investigação em Educação e na Formação Profissional Contínua, implementada pelo Ministério da Educação. Os módulos são projectados para responderem a uma necessidade crescente de apoio ao desenvolvimento e crescimento profissional dos indivíduos. Além disso, visam uma estratégia formativa que facilita a aquisição gradual de diplomas profissionais.

Durante mais de uma década foram desenvolvidas em França muitas experiências de formação modular, sendo que os Centros GRETA têm, cada vez mais, adoptado esta abordagem formativa. O contexto e a evolução da procura de formação profissional explica o sucesso desta estratégia: é cada vez menos expectável desempenharmos um único trabalho ao longo da vida após adquirida uma formação inicial. Actualmente, uma carreira é composta por uma sucessão de oportunidades de trabalho. Por seu turno, a evolução das tecnologias e das organizações tem vindo a implicar, ainda, uma necessidade de actualização constante das competências que foram adquiridas.

**F:** Quais as mudanças legislativas mais significativas no âmbito da formação modular?

**M. P.:** Saliento duas alterações que considero fundamentais: a Lei de 2002 para a «modernização social» que estabeleceu, no meu país, que a qualificação pode ser total ou parcialmente obtida através da acreditação da experiência de vida (VAE). E este regime tem conhecido um verdadeiro sucesso. Neste âmbito, a Rede GRETA é convidada a oferecer programas de formação específicos para pessoas que só obtiveram uma validação parcial da qualificação profissional que visam alcançar.

E, em 2004, a implementação de vários regimes introduzidos pela lei sobre a «formação profissional ao longo da vida» como o «direito individual ao desenvolvi-

mento profissional», que assegura 20 horas de formação por ano, por empregado, cuja duração pode ser cumulativa por um período de até 6 anos.

**F:** Quais as principais consequências, em termos práticos, do sistema de formação modular?

**M. P.:** A utilização de módulos para organizar as sessões de formação é essencialmente uma obra de engenharia para atender à realidade das diferentes necessidades e contextos. A organização em módulos estrutura-se em torno das actividades profissionais. Ao incorporar o sistema de formação modular, a Rede GRETA propõe caminhos de formação individualizados, adaptados às necessidades e às dificuldades dos formandos.

O módulo é uma ferramenta para a formação que não impõe uma única organização ou uma prática pedagógica singular, mas que muitas vezes requer a implementação de complexas organizações dos conteúdos formativos e educacionais.

**F:** Quais as vantagens do sistema de formação modular para os beneficiários, os formandos?

**M. P.:** Esta estratégia também favorece a integração de um formando num grupo já existente que pode ser «misto»: o aluno pode ser um estudante, aprendiz ou adulto. Isso só é possível se a abordagem



Martine Paty

educacional for compatível independentemente do local onde for ministrada.

Por conseguinte, a arquitectura modular tem de ter uma base de referenciais comuns para cada diploma, deve incluir a duração em horas para cada módulo e deve ser adaptada a cada tipo de formando e às suas formações parcelares anteriores. A duração dos módulos ou das sessões de formação pode ser determinada entre um mínimo e um máximo. Isso torna possível que um formando inicie um curso de formação numa determinada região francesa e que continue ou conclua essa mesma formação numa outra região. O formando pode ter começado sob determinado *status* e continuar, ou progredir, para outro.

**F:** Em França existe alguma entidade responsável pela coordenação e pelo acompanhamento da estratégia de formação modular?

**M. P.:** Sim, existe uma Comissão responsável pela coordenação e pelo acompanhamento da estratégia de formação modular que foi criada no âmbito do Ministério da Educação para elaborar referenciais comuns e que disponibiliza documentos de apoio de âmbito nacional, nomeadamente: uma Carta nacional, referenciais comuns de engenharia de formação e de pedagogia, bem como os respectivos elementos conceptuais e metodológicos; assim como um quadro de leitura para a arquitectura modular e uma lista actualizada de módulos.

**F:** Destaque dois princípios orientadores da Comissão.

**M. P.:** Os trabalhos em curso são conduzidos de acordo com determinadas prioridades, das quais destaco: um *think-tank* que visa a implementação de ferramentas para acompanhar a avaliação positiva dos módulos, na perspectiva da sua inclusão num portefólio para que possam ser usados para a validação das unidades de qualificação; o desenvolvimento coerente dos sistemas de formação modular em toda a França.

**F:** Os parceiros sociais desempenham um papel crucial neste processo ao nível da

empresa. Como explica a articulação dos parceiros sociais com os outros actores do sistema, em particular os prestadores de serviços de formação?

**M. P.:** Em França, a aprendizagem ao longo da vida permite a cada pessoa receber formação através de formação profissional inicial de formandos, estudantes ou aprendizes ou através da formação profissional contínua de qualquer jovem ou adulto.

As responsabilidades do sistema de educação e de formação profissional são partilhadas entre o Estado, o governo regional e a indústria/sectores profissionais, que têm um papel importante na formação profissional inicial mas também, e sobretudo, na formação profissional contínua.

**F:** Os órgãos profissionais também estão envolvidos no sistema de formação profissional contínua?

**M. P.:** Este sistema baseia-se na obrigatoriedade de as empresas e os representantes dos vários sectores profissionais e industriais participarem no financiamento da formação profissional contínua dos trabalhadores e de preservar o direito desses trabalhadores de receberem formação nas suas horas de trabalho. Além disso, os parceiros sociais, os sindicatos que representam os trabalhadores e os próprios trabalhadores são envolvidos na fixação de objectivos e de prioridades para a formação profissional contínua dos trabalhadores.

**F:** De que modalidades de financiamento estamos a falar?

**M. P.:** Relativamente ao financiamento, as principais organizações de educação e de formação profissional contínua são públicas e privadas, entre as quais: as OPCA<sup>3</sup> (são aprovadas pelos representantes dos empregadores e dos trabalhadores), que são geridas pelos parceiros sociais e colectam os contributos que as empresas devem pagar para a formação profissional dos seus trabalhadores (trata-se de um imposto legalmente definido e que cor-

responde a um valor percentual do pagamento anual bruto; a percentagem varia de acordo com o tamanho das empresas mas pode ser até 1,6%); além desta obrigação contributiva, paralelamente algumas empresas investem na formação dos seus activos.

**F:** No plano dos direitos dos trabalhadores à formação, quais os mecanismos que existem no sistema?

**M. P.:** Em relação ao direito dos trabalhadores à formação temos três eixos principais. O plano de formação, que visa formar os trabalhadores no seu horário de trabalho em função das prioridades da empresa. Em segundo lugar, o direito individual à formação: os funcionários têm direito a 20 horas de formação por ano, que podem acumular de um ano para o outro e até mesmo usá-la enquanto estão desempregados. A escolha sobre qual a formação a frequentar está sujeita ao acordo da empresa. Por último, com a licença individual de formação, os empregados podem escolher livremente a sua formação, cuja duração (máxima de um ano) e datas são definidas por acordo mútuo entre os trabalhadores e a empresa.

**F:** Os trabalhadores também podem obter uma licença para obter uma avaliação de competências ou iniciar um processo de acreditação da experiência de vida?

**M. P.:** Sim. Existem outros meios de acesso à formação, como os contratos que permitem uma posição dupla do indivíduo na empresa, enquanto trabalhador e enquanto estagiário de um centro de formação ou de uma escola. Este tipo de contrato baseia-se na formação a tempo parcial e em alternância entre a empresa e a escola; é uma abordagem eficaz para apoiar a integração no mercado de trabalho de muitos jovens trabalhadores que se encontram a meio da sua carreira; os desempregados também podem aceder a esta modalidade de formação.

**F:** Os empregados que perderam os seus postos de trabalho também podem beneficiar de programas de formação?

**M. P.:** Sim, o seu financiamento vem de diferentes instituições: dos subsídios

<sup>3</sup> Os «Certified Joint Collecting Bodies» reúnem os parceiros sociais, empregadores e organizações sindicais, sendo quase exclusivamente responsáveis pela concepção e implementação de acções de formação profissional nas diferentes regiões francesas.

## ▶ UMA POLÍTICA DE FORMAÇÃO PARTICIPADA

### Estado

Os ministérios responsáveis pela formação profissional inicial e contínua são igualmente os responsáveis pela educação escolar, pelo ensino superior e pelo emprego. O ministério responsável pelo emprego fornece as directrizes para a política de emprego e de formação profissional contínua.

### Governo Regional

As 26 regiões francesas são as autoridades regionais, geridas por dirigentes eleitos. A sua missão é planejar e garantir a coerência da formação profissional. Dentro de cada mandato, executam as suas políticas de acordo com as prioridades económicas e sociais, definidas por acordo com o Estado e com os parceiros sociais, nomeadamente na elabo-

ração do plano regional de desenvolvimento da formação profissional que estabelece, no médio prazo e para a sua área geográfica, um programa coerente para o desenvolvimento de cursos de formação dirigidos a jovens e a adultos. O governo regional também financia os programas concretos para estes grupos-alvo de acordo com as suas prioridades.

### Organizações Profissionais

São sistematicamente envolvidas na implementação da formação profissional. Como tal, contribuem para a elaboração dos diplomas e estão representadas enquanto júris dos exames. Formam e acolhem jovens em formações em contexto de trabalho/estágio. E são também envolvidas no financiamento da educação tecnológica e da formação profissional inicial mediante o pagamento de uma taxa denominada *taxe d'apprentissage*.

formação contínua e na formação complementar ao processo de acreditação da aprendizagem baseada na experiência prévia, que às vezes leva à validação parcial de uma determinada qualificação.

**F:** Na sua opinião, que medidas podem contribuir para fomentar o Sistema de Formação Modular Certificada na Europa?

**M. P.:** A formação modular pode ser incrementada através do desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida, da validação das aprendizagens não formais e informais e da formação contínua com o propósito de obter uma certificação.

de desemprego, do governo regional, do Estado, etc. Além disso, os parceiros sociais estão no centro do sistema: eles definem os objectivos e as prioridades para a formação profissional contínua dos trabalhadores; eles decidem, em sede de concertação social, as medidas de formação profissional que as empresas devem aplicar.

**F:** Tal como em Portugal, em França, e no que toca à formação contínua, os prestadores de formação trabalham num quadro competitivo?

**M. P.:** Sim, em relação aos prestadores de formação, em França a formação profissional contínua está implementada num quadro competitivo. Os prestadores públicos e privados estão sujeitos às mesmas exigências: atender às necessidades dos seus clientes promovendo a qualidade da formação. É a concorrência que opera a selecção entre os prestadores. Apesar de não serem tão numerosos quanto as organizações privadas, os prestadores públicos representam 20% do mercado. Existem organizações provenientes de vários ministérios: educação, ensino superior, emprego, agricultura, etc. Os prestadores privados realizam 80% da formação disponibilizada no mercado.

**F:** Por fim, pode apresentar alguns exemplos de boas práticas no seu país, com maior impacto nas iniciativas de formação, do ponto de vista dos beneficiários?

**M. P.:** Hoje, da Rede GRETA dependem mais de 100 qualificações em regime modular. As experiências são inúmeras e afectam a organização dos prestadores de formação. Com efeito, as sessões de formação modular são baseadas num processo de engenharia a vários níveis: os profissionais devem construir a sessão modular e os percursos individualizados com um forte enfoque no apoio aos formandos; a formação é concebida numa abordagem baseada em projectos, com impacto na organização e nas próprias competências dos formadores. Os formadores têm de investir numa abordagem pedagógica e na capacidade de trabalhar em projectos.

A formação modular levanta algumas questões como a viabilidade económica relacionada com a variação do fluxo de formandos de alguns cursos, e logo com a insustentabilidade de algumas acções de formação contínua. Contudo, esta abordagem suporta uma via progressiva de aprendizagem dos formandos tendo em conta o seu ritmo e necessidades pessoais. É particularmente adequada na

**FILOMENA FAUSTINO**

Consultora-Coordenadora da Quaternaire  
Portugal, S.A

Ilustrações:

**PAULO BUCHINHO**

# CURRÍCULO POR COMPETÊNCIAS E ORGANIZAÇÃO CURRICULAR POR MÓDULOS: COMO SE ARTICULAM?

Neste artigo pretende-se identificar a relação existente entre a estrutura modular, enquanto modelo de organização curricular, e a abordagem por competências ou, se quisermos, a «*estrutura curricular por competências*» se assim lhe podemos chamar.

A integração da abordagem por competências nas estruturas curriculares pode potenciar formas diversificadas de organização curricular

## ► 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Antes de mais importa dizer que a noção de currículo acarreta uma carga conceptual polissémica, tal como a noção de competência.

Entende-se por organização curricular a maneira como os elementos que constituem o currículo estão dispostos, inter-relacionados e ordenados. Isto é, além do conjunto ordenado e sequencial de disciplinas (estrutura curricular), deve entender-se a organização curricular como um processo de escolha e reflexão do que ensinar e aprender, de ordenação dos conhecimentos, de escolha de prioridades e ênfases, de diferentes abordagens organizadas para a promoção de aprendizagens profissionais significativas, enfim percebê-la como balizador e guia das práticas escolares (Casarotto *et al.* 2001).

Os vários processos de organização curricular, centrados em disciplinas, objectivos, processos, resolução de problemas ou em competências, deverão ser entendidos como uma tecnologia de organiza-

ção do conhecimento para fins de ensino-aprendizagem, e deste modo os conteúdos são organizados em função dos conteúdos, problemas, objectivos, etc., identificados como relevantes.

A abordagem curricular centrada nas competências pressupõe que a noção de competências tem vindo a ganhar terreno na ordenação das relações educativas uma vez que promove a ideia de que a competência seria capaz de promover o encontro entre formação e emprego.

No plano pedagógico esta ideia pode concretizar-se através de um ensino-formação centrado no treino das competências verificáveis em situações específicas, em detrimento do ensino-formação centrado em conhecimentos, recorrendo-se aos conteúdos (estruturas disciplinares) na medida das necessidades requeridas pelas situações específicas em que é possível. Isto significa que a partir da escola devem-se construir-se esquemas de mobilização de conhecimentos, das emoções e operações mentais, de carácter cognitivo, afectivo e psicomotor que, associadas, a conhecimentos e experiências, geram habilidades, desenvolvem o saber-fazer. Isto pressupõe sem dúvida uma alteração de paradigma, através da superação do conteúdo como centro do processo ensino-aprendizagem para o desenvolvimento de competências e habilidades.

A integração da noção das competências na organização curricular deu origem a uma pedagogia designada por pedagogia de competência, que se deve a McClelland e a Bloom. Esta pedagogia dá importância às diferenças e particularidades individuais (individualização do ensino, autonomia do indivíduo e pedagogia diferenciada); pressupõe a possibilidade de transferência efectiva e contínua das aquisições cognitivas (saberes e conhecimentos formalizados e tácitos) para contextos diferentes daqueles em que foram adquiridos; dá importância à experiência concreta dos sujeitos como situações significativas de aprendizagem; a interdisciplinaridade, ou outras formas de integração curri-

cular, com finalidades de pesquisa ou de resolução de problemas.

Em resumo, a dinâmica de ensino-aprendizagem por competências e, por consequência, também a avaliação, é um acto de induzir os outros a aprenderem e não um acto em que se mostra que se conhece os conteúdos – «não se avalia competências listando perguntas ou pedindo exercícios mais ou menos mecânicos». Neste tipo de pedagogia a aprendizagem passa, por exemplo, por processos que associem interdisciplinaridade e metodologias diferenciadas (baseadas na resolução de problemas, jogos de empresas, estudo de caso e portefólio, etc.) e pedagogia de projecto.

Para nos centrarmos novamente no objectivo deste artigo teremos que questionar o seguinte: com a integração da noção de competência na organização curricular que modelo de organização curricular se pode preconizar?

## ➤ 2. A COMPETÊNCIA NA ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

A noção de competência, habitualmente associada aos referenciais curriculares de educação e formação profissional um pouco por todo o Mundo, está ancorada numa concepção construtivista em que se atribui grande enfoque aos esquemas operatórios mentais e domínios cognitivos na mobilização de saberes.

Contudo, na organização curricular por competência em muitos casos atribuiu-se ênfase à perspectiva funcionalista, pese embora a existência de outras matrizes teórico-conceptuais que orientam a identificação e a construção dos referenciais de competências e, por conseguinte, a formulação e a organização do currículo.

A análise funcional é o método mobilizado para se identificarem as funções e as subfunções dos processos produtivos, das quais sucintamente se identificam as actividades, geradoras de produto ou

resultados parciais dentro desses processos produtivos. A segunda etapa deste processo concretiza-se com a identificação das competências, habilidades e bases tecnológicas (normas de competência) que irão integrar as matrizes de referência orientadoras da organização das unidades de formação que compõem o desenho curricular, muitas vezes de forma linear, limitando-se o saber ao desempenho específico de actividades e de tarefas.

O desenho curricular, no modelo das competências, ou seja, o «transporte» das

contributos de várias disciplinas) ou blocos temáticos. E neste são integrados os saberes necessários para a execução de actividades profissionais segundo o referencial de competências construído, que se quer actualizado em função das necessidades do mercado de trabalho. A duração dos módulos é variável; dependerá da quantidade e extensão dos conteúdos temáticos associados.

A organização modular serve este modelo porque em cada unidade de formação modular engloba conteúdos e actividades que estão directamente associados ao treino de determinada competência e habilidade. A frequência de um conjunto de módulos permite a «aquisição» de um conjunto de competências e habilidades e obter uma qualificação profissional específica.

Em resumo, os princípios da formulação dos novos currículos são os seguintes:

- **Flexibilidade**, que garante a não padronização de desenhos curriculares, sem esquecer o padrão de qualidade da formação, permitindo a construção e a reconstrução dos currículos, tantas vezes quantas as necessárias, conforme previsto no processo de actualização.
- **Empregabilidade**, tendo em conta a inserção e reinserção em mercados de trabalho em constante mutação.

## ➤ 3. ALGUNS EXEMPLOS DE ARTICULAÇÃO ENTRE CURRÍCULO POR COMPETÊNCIAS E ESTRUTURA MODULAR

competências investigadas e organizadas num referencial de competências para as unidades de formação (o currículo), traduz-se num modelo flexível e modularizado, recorrendo-se deste modo à estrutura modular.

O currículo por competências não é disciplinar porque no processo de desenvolvimento (treino) as competências e as habilidades exigem conteúdos de diferentes disciplinas. Por isso, um módulo pode ser composto por disciplinas (ou melhor, com

Os exemplos para ilustrar a relação entre o currículo por competências e a organização modular são inúmeros. O Catálogo Nacional das Qualificações, gerido pela Agência Nacional de Qualificações, instrumento, aberto em contínua actualização, de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, integrado no Sistema Nacional de Qualificações e que tem como objectivo promover e facilitar o acesso à qualificação de dupla certificação a jovens e adultos, por exemplo, fá-lo recor-



rendo à modularização da oferta de formação – definindo percursos formativos organizados em unidades de formação de curta duração (25 e/ou 50 horas). Os referenciais de formação que visam a dupla certificação englobam Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) da componente de formação de base e da componente de formação tecnológica.

Para exemplificar de forma mais pormenorizada foram seleccionados dois casos, um português, associado ao estudo-piloto para o sector da saúde promovido pela Direcção-Geral de Saúde para a construção de um referencial de competência e de formação para seis programas nacionais de saúde, e outro, brasileiro, associado à construção de um currículo para um curso específico.

► **A. ESTUDO-PILOTO** de Construção de Referenciais de Competências e de Formação de apoio ao Plano Nacional de Saúde

#### A1. ENQUADRAMENTO

Este estudo desenvolvido entre 2007 e 2008, pela parceria Quaternaire Portugal, S.A e Nova Etapa, Lda, e promovido pela Direcção-Geral de Saúde, tinha como objectivo geral «definir linhas de orientação estratégica de suporte à engenharia da formação contínua, nomeadamente ao domínio da concepção, de apoio aos Programas Nacionais contemplados no Plano Nacional de Saúde 2004-2010 e às entidades formadoras do Ministério da Saúde» e como objectivos específicos, entre outros, «construir referenciais de competências e de formação para seis programas nacionais, associados aos Programas Nacionais do Plano Nacional de Saúde (PNS)».

#### A2. CONTEXTO METODOLÓGICO

A nova proposta curricular resultou da aplicação da metodologia DACUM, uma metodologia participativa, para a definição do referencial de competências do técnico de construção civil, pautando-se este exercício por duas grandes etapas.

O percurso metodológico seguido integra três etapas e em cada uma delas procurou-se dar resposta a um conjunto de questões que consubstanciavam resultados parciais para a construção do referencial de competências: os actores/profissionais, as actividades-chave e as organizações do sector envolvidas em cada plano nacional de saúde, e as competências e a formação necessárias para esses profissionais concretizarem as estratégias preconizadas em cada plano nacional da saúde em estudo.

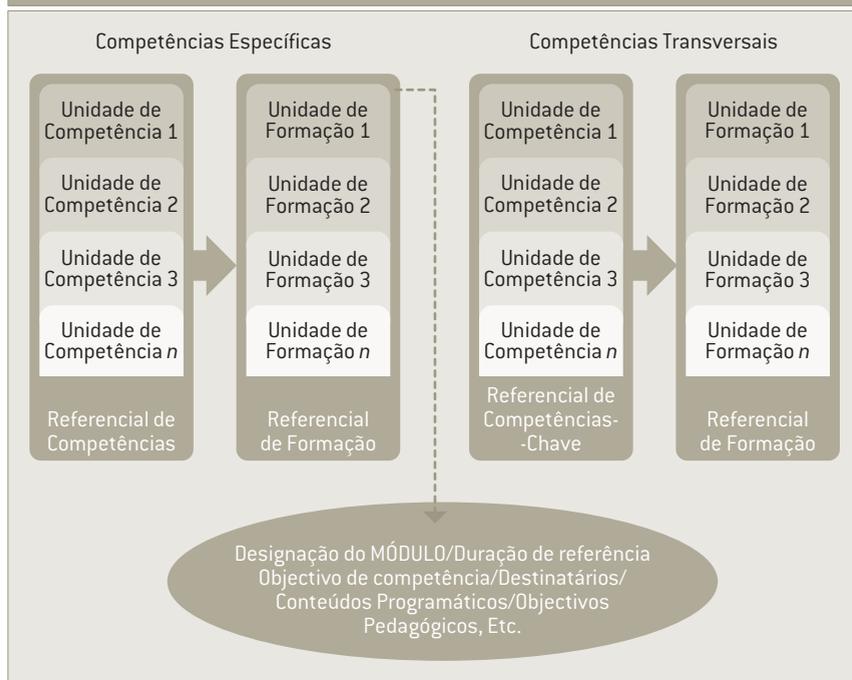
Para o efeito, em vez de entrevistas aos postos de trabalho ou aos profissionais que deveriam estar envolvidos na concretização das estratégias definidas em cada PNS, foram criados grupos de trabalho constituídos por vários profissionais (médicos e enfermeiros, conforme os casos) que tiveram como papel principal a validação dos referenciais que

foram sendo construídos com base nos principais documentos enquadradores de cada programa, nos referenciais de competências de outros países e no contributo dos elementos que constituíam os grupos de trabalho.

Os referenciais de competências, para cada programa nacional, foram organizados em unidades de competências (normas de competências) e os de formação, recorrendo à organização modular. A cada unidade de competência, à qual estava associado um resultado ou o «produto» esperado (p.e. diagnóstico de..., tratamento de...), fez-se corresponder uma unidade de formação ou um módulo que, por sua vez, poderia integrar, consoante o caso, várias subunidades de formação, às quais correspondiam blocos temáticos diferentes (vide esquema da página seguinte).



## METODOLOGIA PARA A CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO



Fonte: Estudo de Construção de Referenciais de Competências e de Formação de apoio ao Plano Nacional de Saúde – Relatório Final (2008).

### A3. A PROPOSTA DE REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

A título de exemplo apresenta-se aqui um excerto dos módulos que foram identificados para a Plataforma Nacional de Obesidade, um dos programas em estudo.

### B. CURSO DE TÉCNICO DE EDIFICAÇÕES<sup>1</sup>

#### B1. ENQUADRAMENTO

A necessidade da nova abordagem curricular para o curso de técnico de edifica-

ções surge com o objectivo de proporcionar aos jovens e adultos a aquisição de competências, numa perspectiva de manutenção das suas condições de empregabilidade, num contexto de mercado de trabalho em constante mutação.

#### B2. CONTEXTO METODOLÓGICO

A nova proposta curricular resultou da aplicação da metodologia DACUM, uma metodologia participativa, para a definição do referencial de competências do técnico de construção civil, pautando-se este exercício por duas grandes etapas, a saber: a construção de uma matriz de resultados, construída com base na análise do mercado de trabalho do sector e na análise dos referenciais curriculares nacionais, e na identificação das competências, habilidades e bases tecnológicas associadas ao perfil do técnico de construção civil, bem como as evidências de produto associadas à intervenção deste profissional. O desenho da nova estrutura do curso surge a partir destas duas etapas.

#### B3. A NOVA PROPOSTA DE ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

Esta foi organizada de forma modularizada em função de etapas do processo produtivo.

O curso foi estruturado em dois módulos, o que pressupõe módulos com uma duração média ou longa, por sua vez divididos em duas etapas modulares. À designação da etapa está associada uma evidência de produto (resultado da aprendizagem).

Alguns pressupostos associados à proposta de organização modular:

- Os módulos e etapas modulares são constituídos por competências, habilidades e bases tecnológicas, aos quais estão associados eixos temáticos (conhecimentos) norteados por projectos educacionais integradores.
- Módulos e etapas modulares terminais, independentes/autónomos, mas articulados entre si.
- A cada etapa modular, com carácter terminal, está associada uma qualificação definida no mercado de trabalho e, por conseguinte, uma certificação (certificado de qualificação)

CÓDIGO	DESIGNAÇÃO DA UNIDADE DE COMPETÊNCIA	DESIGNAÇÃO DA UNIDADE DE FORMAÇÃO/MÓDULO	SUBMÓDULOS
OBES 02	DIAGNOSTICAR O SOBREPESO E A OBESIDADE	DIAGNÓSTICO DO SOBREPESO E DA OBESIDADE	Epidemiologia, etiologia e patogénese da obesidade.
			Estratégias e técnicas de diagnóstico de sobrepeso e da obesidade.
			Processos de comunicação (verbal e não verbal) em contexto de diagnóstico. Referenciação entre cuidados de saúde.
OBES 03	APLICAR E MONITORIZAR A INTERVENÇÃO TERAPÊUTICA ADEQUADA À GRAVIDADE DA DOENÇA (SOBREPESO E OBESIDADE)	APLICAR E MONITORIZAR A INTERVENÇÃO TERAPÊUTICA ADEQUADA À GRAVIDADE DA DOENÇA (SOBREPESO E OBESIDADE)	Intervenções terapêuticas em sobrepeso e obesidade.
			Processos de comunicação (verbal e não verbal) em contexto de intervenção terapêutica.
			Referenciação entre cuidados de saúde.

Fonte: Estudo de Construção de Referenciais de Competências e de Formação de apoio ao Plano Nacional de Saúde – Relatório Final (2008).

<sup>1</sup> Da Escola Técnica Federal de Santa Catarina, Brasil.

## ESTRUTURA MODULAR DO CURSO DE TÉCNICO EM CONSTRUÇÃO CIVIL

MÓDULOS	ETAPAS <sup>1</sup>	CERTIFICAÇÕES
M1. Planeamento e Projecto	Elaboração de estudos e concepção de projectos técnicos.	Desenhador de edificações
	Elaboração do planeamento de obras de edificações.	Orçamentista de edificações
M2. Execução e Manutenção de Obras de Edificações e Gestão do Canteiro	Execução e manutenção de obras de edificações e gestão do canteiro.	Supervisor de edificações
	Controlo de qualidade de obras de edificações.	Controlador de qualidade de edificações

<sup>1</sup> Subunidades de formação ou submódulos (decomposição de um módulo em várias unidades de formação mais pequenas).

Casarotto, Rosângela et al. (2001). *Currículo por competência: do ensino técnico para o ensino da engenharia*. Cobenge.

com carácter intermédio (cf. tabela anterior); à conclusão de duas etapas modulares o indivíduo fica com o direito de receber um diploma de técnico em construção civil, com habilitação profissional em edificações.

- Opções diferenciadas de itinerários de aprendizagem e, por consequência, de certificação intermédia, colocadas à disposição do aprendente, remetendo-lhe a decisão de construção do seu próprio itinerário de aprendizagem.

### B4. O DESENVOLVIMENTO DA APRENDIZAGEM

A aplicação da nova proposta curricular com estrutura modular e com o pressuposto de desenvolvimento de competências pressupôs a reorganização dos espaços de aprendizagem, que foi dividido em quatro espaços ou ambientes com funções distintas, que não pressupõem espaços físicos diferentes.

<b>Ambiente de proposição e orientação</b>  Exposição de actividades a desenvolver e definição de metas e cronogramas dos trabalhos	<b>Ambiente de Informação</b>  Sistematização dos conteúdos teóricos através de tecnologias cognitivas (seminários, pesquisa, estudos de caso, simulações...)
<b>Ambiente de Projecto e Pesquisa</b>  Desenvolvimento de projectos e pesquisas	<b>Ambiente de Avaliação</b>  Acompanhamento de projectos (verificação das metas e redefinição de objectivos)

Esquema elaborado a partir de Casarotto, Rosângela et al. (2001). *Currículo por competência: do ensino técnico para o ensino da engenharia*. Cobenge.

### ► 4. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estrutura modular é a que mais tem sido mobilizada para responder às necessidades de reorganização dos currículos para o modelo das competências na educação na medida em que este tipo de estrutura favorece o diálogo entre as competências a desenvolver e os saberes necessários (ou pelo menos aqueles que se julga como necessários) para se demonstrar uma acção com competência.

Haverá certamente outros modelos de organização curricular que podem servir o modelo das competências. Nem mesmo, em nosso entender, a organização por disciplinas é incompatível com o modelo de desenvolvimento de competências desde que se garanta que, por um lado, os conteúdos disciplinares são os necessários para agir eficazmente em determinada situação, e, por outro lado, no plano pedagógico se mobilizem processos de ensino-aprendizagem que garantam a in-

terdisciplinaridade e metodologias diferenciadas (resolução de problemas, estudo de caso, etc.) e pedagogia de projecto. Se há casos em que se opta por uma nova organização curricular, em que a lógica modular é a que é normalmente eleita, o que implica um grande investimento em termos de concepção da estrutura curricular, casos há em que se mantém a lógica disciplinar, integrando processos e metodologias que permitem o desenvolvimento de competências em contexto escolar ou formativo. O que significa, certamente, e arrisco-me a afirmá-lo, que em qualquer dos casos as competências assumem o princípio organizador do currículo. Sem as competências como princípio organizador, assistir-se-á apenas a uma reengenharia de conteúdos curriculares, muitas vezes apenas norteada por parâmetros legais e administrativos.

#### BIBLIOGRAFIA

CASAROTTO, Rosângela et al. (2001). *Currículo por competência: do ensino técnico para o ensino da engenharia*. Cobenge.

DELUIZ, Neise. «O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo», Boletim do SENAC-SP: <http://www.senac.br/informativo/BTS/273/boltec273b.h>

FAUSTINO, Filomena (2009). «A competência como novo paradigma curricular no ensino superior – um estudo exploratório de inovação pedagógica para o desenvolvimento de competências». Dissertação do curso de mestrado Políticas de desenvolvimento de Recursos Humanos do ISCTE (policopiado).

FAUSTINO, Filomena, ROCHA, Leonor, FERREIRA DOS SANTOS (2008). Estudo de Construção de Referenciais de Competências e de Formação de apoio ao Plano Nacional de Saúde. DGS. [http://www.plataformacontraaobesidade.dgs.pt/RecursosUser/Institucional/ArtigosCientificos/RelatorioReferencial\\_formacao\\_integrado\\_190208.pdf](http://www.plataformacontraaobesidade.dgs.pt/RecursosUser/Institucional/ArtigosCientificos/RelatorioReferencial_formacao_integrado_190208.pdf)

**VANDA VIEIRA**

Técnica de Formação, Inovação e Desenvolvimento, CEEOA

**RUBEN EIRAS**

Investigador universitário em Capital Intelectual e Eco-inovação no Centro de Administração e Políticas Públicas, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Foto:  
**RUBEN EIRAS**

# TALENTO É O CAPITAL DO DESASSOSSEGO

No actual contexto de fuga de cérebros que reduz progressivamente as nossas condições para o desenvolvimento, parar para reflectir sobre uma **Agenda para o Talento Nacional** foi o desafio colocado pelo Grupo do Capital Humano da SEDES – Associação para o Desenvolvimento Económico e Social. *A Formar* foi saber como foi. Começamos pelo início...

## ► O QUE ENTENDEMOS POR TALENTO?

«Talento é algo que fazemos e de que gostamos», afirma Tiago Forjaz, presidente da Fundação Talento. «É algo que fazemos muito bem, depressa e sem grande esforço: sem reserva mental, naturalmente generoso e dedicado», reforça Mário Ceitil, director da CEGOC. Uma pessoa para ter talento tem de estar muito motivada e nesta perspectiva procura a excelência, factor fundamental para uma boa execução, condição humana para vencer um determinado desafio. Para Mário Ceitil, «qualquer pessoa pode ser um talento ao desenvolver uma competência que seja cada vez mais reconhecida como essencial».

## ► ORGANIZAÇÕES POTENCIADORAS DO TALENTO

No mundo das organizações, o talento deve possuir e criar valor. Um dos desafios das organizações é procurar dar condições motivacionais para que este processo se concretize. Segundo Tiago Forjaz, «gerir talento é “desacomodar” as pessoas, as pessoas vivem acomodadas».

As organizações gerem pessoas, as quais possuem vários talentos. Por isso, as organizações devem identificar os seus talentos: «Saber quem é quem.» Mas o mais importante é potenciar os talentos. «Investir e apostar num comportamento estratégico e melhorar a *performance*», sublinha aquele responsável.

## ► COMO DESENVOLVER O TALENTO?

Começamos por reconhecer os tipos de talento nas pessoas. As escolhas são feitas através dos gostos pessoais: as pessoas experienciam e gostam de determinadas áreas. «O gosto é compensado quando se obtêm resultados», refere Miguel Lopes, director executivo do INTEC. Segundo este especialista, os sistemas educativos menos rígidos incorporam o talento como factor preditivo crítico nas orientações de carreira. «Neste sentido, a procura e a reflexão sobre os talentos é realizada muito mais cedo», sublinha. De acordo com Rodrigo Queiroz e Melo, docente na Universidade Católica Portuguesa, devemos ser capazes de construir uma nova narrativa cultural comum, mais poderosa, motivadora e positiva, «reconstruir o futuro com uma visão integrada e apelar à nossa capacidade de persistência».

## ► UMA PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE VALOR NA ORGANIZAÇÃO

Cria-se valor numa organização quando cruzamos a estratégia da empresa com os talentos. «O capital de desassossego deverá estar sempre presente para fomentar a inovação» segundo Mário Figueira, administrador da Novabase. Para este responsável, os objectivos da organização e os das pessoas devem ser negociados e «afinados». Os valores constituem o código de conduta que permitem desafiar os colaboradores, criar uma visão, um modelo mais construtivo. «Os desafios vão para além das competências, fomentam a capacidade para ganhar novos projectos e negócios modelando uma atitude vencedora», esclarece.

## ► AS ORGANIZAÇÕES APRENDENTES

Para João Bilhim, presidente do Conselho Directivo do ISCSP, nas empresas a gestão tem de ser personalizada e ter em conta as necessidades das pessoas e das organizações. «Tradicionalmente havia um *gap* entre a pessoa e a função e o desenvolvimento da pessoa era mecanicista, sendo a aprendizagem direccionada para um perfil de modo a cometer o menor número de erros possível. Hoje, existe uma convergência entre as competências e o ajustamento mútuo entre as pessoas e as organizações», explica.

As *Learning organizations* fomentam o pensamento estratégico, o domínio pessoal, os mapeamentos mentais adequados, as aprendizagens em grupo, bem como a gestão dos níveis de competição de modo funcional. Tal como nas empresas, também na Administração Pública as reformas não se fazem por decreto. A mudança cultural é fundamental para a gestão de talentos.

A introdução da gestão por objectivos valoriza a cultura de qualidade e de rigor, implica maior articulação e comunicação e uma aposta na melhoria permanente e contínua. Uma cultura de confiança que estimule a participação dos trabalhadores.

## ► A CRIATIVIDADE, INTUIÇÃO E TALENTO

Nuno Crato, presidente da Sociedade Portuguesa da Matemática e professor do Instituto Superior de Economia e Gestão, considera que talento «também é trabalho, investimento, persistência. Nas empresas, as pessoas com as melhores inovações são as que conseguem perceber que existem várias soluções possíveis e quais as mais adequadas. Ou seja, intuição para a criatividade não existe sem conhecimento e sem verificação».

O investigador refere, ainda, que a criatividade está muitas vezes associada aos jovens, com capacidade de resistência e de vigor.

Contudo, a senioridade está também associada à experiência, a inovação não emana de pessoas não preparadas. «Ou seja, também existe espaço para os contributos dos mais experientes no sentido de se encontrarem as soluções mais pertinentes», reitera.

## ► CRIAR COMPETÊNCIAS PARA O TALENTO

As empresas baseadas no conhecimento crescem mais rapidamente pois assumem o talento necessário para competir num mercado global. Segundo António Câmara, CEO da Ydreams, o talento numa empresa de tecnologia encontra-se dependente de uma variável: a propriedade intelectual. Estas empresas possuem uma forte componente criativa, executante e de orientação para os resultados. «Manter e atrair pessoas talentosas passa por reforçar as suas compensações e por estimular um ambiente criativo, com flexibilidade e liberdade», sublinha.

Para este empresário, a cultura da empresa assume o desafio de criar novos produtos para o mercado global e as pessoas correspondem através da paixão pelo que fazem, da energia, da autoconfiança, da capacidade de lidar com situações de *stress* e de ambiguidade, da capacidade de delegar, da capacidade de inspirar, da capacidade de concretizar. «São factores que promovem a mudança, os melhores líderes, com uma visão e uma missão bem definidas, com capacidade de empreendedorismo e de incentivo à investigação incremental. A mudança é cultural e social, mas também é uma mudança na lógica das práticas de ensino e de formação, e na sociedade», afirma António Câmara.

## ► ACÇÕES E FERRAMENTAS DA GESTÃO DE TALENTO

José Bancalheiro, director-geral da Stanton Chase, considera que actualmente o mercado é mais competitivo e só é possível competir com equipas talentosas, motivadas e realizadoras. O *coaching* e o *mentoring* são áreas potenciadoras da gestão dos talentos; a gestão de talentos passa por atrair os talentos certos, desenvolver os seus talentos, reter esses mesmos talentos. Talento chama talento. O recrutamento é muito importante, como o são a estratégia de comu-

### Projectos do GT Capital Humano da SEDES

Como uma das mais antigas associações cívicas portuguesas, nos últimos 40 anos a SEDES tem primado pela tomada de posições em temas relevantes para o desenvolvimento sustentado de Portugal. O capital humano é, hoje, incontornavelmente um desses temas. Para Carlos Sezões, coordenador do GT, «o Grupo de Trabalho de Capital Humano da SEDES tem como objectivo contribuir para alavancar estratégias que acrescentem valor ao Capital Humano e ao talento português. A conferência "Talento: uma agenda para Portugal", realizada no passado dia 31 de Março, foi o primeiro passo».

### Projecto «LusExpat»

O projecto de preparação de expatriados para países da Lusofonia (LusExpat) é um projecto desenvolvido em parceria com o ISCSP e o seu centro de investigação que visa promover a investigação sobre as especificidades culturais e organizacionais e a

sua condicionante no desenvolvimento de actividades empresariais no espaço lusófono, incluindo países como Moçambique, Angola e o Brasil. As conclusões e os conhecimentos obtidos através desta investigação serão posteriormente vertidos em programas intensivos de preparação de profissionais expatriados para esses países da Lusofonia.

### Projecto «Escola do Futuro»

Pretende-se um primeiro diagnóstico da nossa «escola tradicional». Em concreto, quais os desafios deste mundo global a que o nosso «estado da arte» educativo não consegue corresponder? Quais os objectivos que devemos alcançar? Que boas práticas curriculares, pedagógicas e tecnológicas? Quais os melhores modelos de organização escolar com provas dadas? Quais os casos de sucesso, por esse Mundo fora, que poderemos utilizar como *benchmark*? O tema será levado à discussão de uma comunidade de *stakeholders* educativos através dos *media* e de sessões organizadas pelo grupo de trabalho. Serão apresentados conteúdos, ideias e propostas num documento final.



Foto da conferência

nicação, interna e externa, e as práticas de gestão e de liderança.

Na gestão de recursos humanos dentro da organização, para Francisco Nunes, administrador da Portugal Telecom com o pelouro dos Recursos Humanos, o desempenho orientado para a excelência e a paixão dos colaboradores são condições de emergência de talento. «Gerir talento e conhecer as expectativas individuais de cada colaborador é o mote da PT através de programas que identificam o potencial das pessoas e fornecem um acompanhamento personalizado do seu desenvolvimento, dirigido aos melhores talentos; os programas de selecção de *trainees*, directamente das universidades; a criação de um modelo de gestão de carreiras, transparente e que assente no mérito; a formação específica, desenvolvida à medida e a maior preocupação com a articulação das pessoas com a empresa, com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, são bons exemplos. Outros exemplos são

os programas de mobilidade, as iniciativas que fomentam a responsabilidade social interna, que garantem a sustentabilidade», explica aquele responsável.

### ► OUTRAS PROPOSTAS ARROJADAS PARA A GESTÃO DE TALENTOS

Para José Tribolet, presidente do INESC, a grande aposta para gerar mais talento em Portugal passa pelas redes sociais, das pessoas e das organizações. Segundo este especialista, os governos devem promover activamente as iniciativas de vivência formativa colectiva de que são exemplos: a participação dos jovens em campos de Verão, até aos 18 anos, com o objectivo de fomentar a cidadania activa; requerer um período de dois anos de vivências activas e de aprendizagem em contexto de trabalho, entre a conclusão de uma licenciatura e o começo do mestrado, para que os jovens adquiram a base de sustentação prática das suas teses; no caso do desemprego jovem, sugere a promoção de iniciativas de

vivência formativa massivas e intensivas, como a passagem por experiências de trabalho nas indústrias tradicionais, na nova economia florestal, no reforço aos programas de apoio à terceira idade e de outras experiências na economia social e na economia do mar. «O objectivo é abrir portas a novos talentos antes da entrada na vida activa. A grande solução passa por agir, por incentivar o empreendedorismo e a capacidade de iniciativa. No âmbito da Responsabilidade Social das empresas, a aposta é continuar a promover actividades em prol da comunidade e associar os poderes políticos locais, sociais, desportivos aos interesses comuns e, sinergeticamente, com vivências positivas», remata José Tribolet.

#### PARA MAIS INFORMAÇÃO:

[www.sedes.pt/grupos.aspx?args=3&ID=2](http://www.sedes.pt/grupos.aspx?args=3&ID=2).  
Coordenador do Grupo de Trabalho Capital Humano: Carlos Sezões [capitalhumano1@sedes.pt](mailto:capitalhumano1@sedes.pt)

FERNANDO FERREIRA  
Eng.º informático  
ftfern@gmail.com

## O RECURSO AO NETVIBES – PARTE I

O Netvibes é um *desktop online* baseado na tecnologia AJAX, sendo um exemplo da Web 2.0. A sua tecnologia permite um alto nível de personalização, sendo possível alterar o título da página, adicionar, mover, remover conteúdos dos mais variados, entre outras personalizações. Entre os similares estão o PageFlakes, o Goowy, o Live.com, da Microsoft, e os desktops do Yahoo e do Google.

Com este recurso, de utilização livre, podemos ter uma síntese de todas as intervenções, e-mails e publicações relevantes num só local (página), evitando que o utilizador precise de abrir uma página para ler o jornal diário, depois uma outra para aceder ao e-mail, uma outra para aceder à bolsa, outra para entrar no facebook, etc.

### ► INTRODUÇÃO

O Netvibes é uma solução de *homepage* de entrada na Internet que possibilita ao

utilizador a criação de páginas personalizadas com conteúdos por si considerados importantes, relevantes e úteis.

Trata-se de um recurso muito útil para a sua *homepage* e pode ser acedido a partir de qualquer computador com ligação à Internet.

### ► CRIAR UMA CONTA

Para iniciar o trabalho, entre no *site* do Netvibes, em [www.netvibes.com](http://www.netvibes.com), recorrendo a um *web browser* como o Firefox. Ao entrar o sistema detecta o idioma Português, fazendo com que alguns comandos apareçam no nosso idioma.

Para criar uma conta é preciso seguir alguns passos e registar alguns pormenores:

1. Após aceder ao *site* [www.netvibes.com](http://www.netvibes.com) deve fazer clique no botão «Entrar» (*Sign In*), situado no canto superior direito do ecrã:



2. Dado que ainda não se registou, deve fazer clique em «Registar» (New User).
3. Preencha os vários campos: Utilizador, Endereço de e-mail válido e password.
4. No final faça clique em «Concordo com os termos do serviço» (que deverá ler previamente).
5. Para finalizar o registo, faça clique em «Registar».

Depois, caso não surja erro (que pode ocorrer quando, por exemplo, já existe o utilizador que indicou, tendo de indicar uma alternativa), deve aguardar pelo e-mail de confirmação do login (se não encontrar na caixa de entrada «Inbox», procure na pasta de correio não solicitado «Spam»). Gravar o e-mail em local seguro para utilização futura.

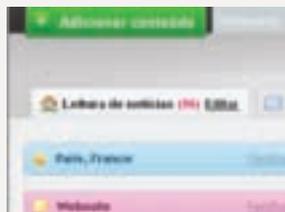
O e-mail terá a seguinte informação:

*Olá utilizadorabcxpto,*

*Welcome to Netvibes! This is the final step of your registration for utilizadorabcxpto@gmail.com.*

*Para activar a sua conta, siga esta ligação: confirmar o meu endereço de email.*

E pronto! Terá acesso ao ecrã principal da sua conta Netvibes:



## ► PERSONALIZAR A CONTA DO NETVIBES

O utilizador pode verificar que, após entrar na nova conta, terá acesso ao painel «General», contendo um certo número de módulos predefinidos (Gmail, Metereologia, Recherche Web, Photos Flickr, Mundo Google Notícias, Webnotes...).

O utilizador pode personalizar, retirar e mesmo adicionar outros módulos mais adequados à sua actividade ou gostos pessoais.

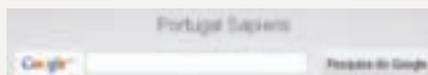
Junto ao separador «General» existe um número, o qual indica quantos itens existem nesse mesmo separador ainda não lidos pelo utilizador. Este número decresce quando entrar no separador e fizer clique nalgum item.

Em seguida será mostrado como personalizar vários aspectos da sua conta no Netvibes. Sempre que desejar verificar como fica o resultado final da alteração deverá fazer clique no ícone «Reader view», situado no topo do ecrã, pois enquanto não o fizer está em modo de edição (modo este activado com o ícone «Widgets view»):



### ► 1. ALTERAR O NOME DA PÁGINA

Para alterar o nome da página deve fazer clique na caixa «Digite o título da página aqui». Para gravar, basta fazer clique fora dessa área, na página.



## ➤ 2. ALTERAR O TÍTULO DE UM SEPARADOR

Para alterar a identificação do separador basta fazer clique sobre o título e escrever o novo nome. Para gravar basta fazer clique fora dessa área, na página.

## ➤ 3. CRIAR UM NOVO SEPARADOR

Para criar um novo separador deve fazer clique no ícone «Novo separador» (New Tab) e escrever o nome desejado. Para gravar basta fazer clique fora dessa área, na página:

## ➤ 4. PERSONALIZAR UM SEPARADOR

Para inserir um ícone num separador deve fazer clique em «Editar». Depois, escolha o ícone desejado em «Opções gerais».

Pode, ainda, personalizar o separador em «Disposição», escolhendo o número de colunas e a sua organização, do conteúdo em edição.

## ➤ 5. INSERIR CONTEÚDO NA PÁGINA

Para inserir conteúdo na página pode recorrer ao ícone «Widgets essenciais», obtendo uma grande lista de Widgets prontos a usar como o Google, o Gmail, etc.

Os passos a seguir são:

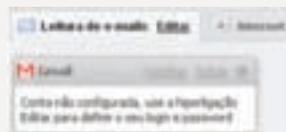
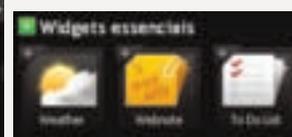
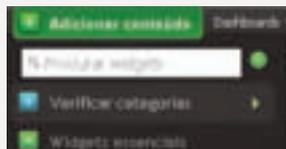
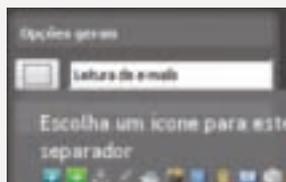
1. Abrir o separador onde pretende inserir o conteúdo.
2. Após seleccionar o conteúdo, fazer clique no botão «Adicionar»:

## ➤ 6. PERSONALIZAR O CONTEÚDO DE UM SEPARADOR

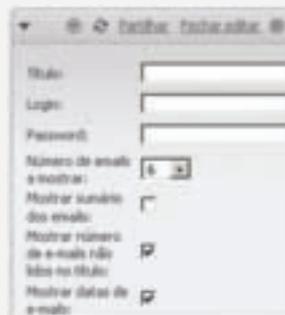
Os módulos incluídos num determinado separador podem ser personalizados:

- Para mover um conteúdo para outro separador basta fazer clique no seu título e arrastar, sem largar o botão do rato, para outro separador.
- Para eliminar módulos basta fazer clique no ícone «Fechar» (Close), situado no topo da janela do Widget.
- Para editar as opções deverá fazer clique em «Editar» (Edit).

Uma das grandes vantagens do Netvibes é a possibilidade de possuir, numa mesma página, as várias mensagens das suas várias contas de *e-mail*. Segue-se um exemplo de aplicação de configuração de uma conta de *e-mail*.



1. Insira o Widget Gmail, ficando com o seguinte ecrã de personalização:



2. Preencha os vários campos, fazendo depois clique em OK.

3. Caso os dados de acesso ao *e-mail* estejam correctos, obterá nesse mesmo local as suas mensagens de *e-mail* da conta atrás configurada:



Na próxima *Formar* veremos como adicionar feeds RSS e módulos de conteúdos.

## GLOSSÁRIO

**RSS (Really Simple Syndication)**: Subconjunto de «dialetos» XML que servem para agregar conteúdo, podendo ser acedido mediante programas ou *sites*. É usado principalmente em *sites* de notícias e blogues.

**FEEDS**: Vem do verbo em inglês «alimentar». É um formato de dados usado em formas de comunicação com conteúdo actualizado frequentemente, como *sites* de notícias ou blogues.

**Dashboard**: O termo painel de bordo ou *dashboard* é utilizado para indicar um «painel de indicadores», como por exemplo o painel de indicadores de um automóvel. No Netvibes trata-se de um ecrã composto de uma ou mais camadas, sob a forma de um painel, com instrumentos virtuais onde se associam variáveis a serem monitoradas.

**Widgets**: É um componente de uma *interface* gráfica do utilizador (GUI), o que inclui janelas, botões, menus, ícones, barras, etc. Na área de trabalho, pequenos aplicativos flutuam pela área de trabalho e fornecem funcionalidades específicas ao utilizador (previsão do tempo, cotação de moedas, relógio...).

**Web 2.0**: Termo criado em 2004 pela empresa americana O'Reilly Media para designar uma segunda geração de comunidades e serviços, tendo como conceito a «Web como plataforma», envolvendo wikis, redes sociais, Tecnologia da Informação, etc. Actualmente já se fala na Web 3.0

## ► CONHECER A EUROPA

**ANA MARIA NOGUEIRA**

Técnica Superior do IEF, I.P. destacada no  
Parlamento Europeu  
ana.nogueira@europarl.europa.eu

# FINLÂNDIA

### ► NOME OFICIAL

República da Finlândia  
(*Suomi* em Finlandês/ *Finland* em  
Sueco)

### ► SISTEMA POLÍTICO

República Parlamentar

### ► CHEFE DE ESTADO

Rainha Beatrix

### ► ENTRADA NA UNIÃO EUROPEIA

1 de Janeiro de 1995

### ► LÍNGUA OFICIAL<sup>1</sup>

Finlandês e Sueco

### ► SITUAÇÃO GEOGRÁFICA

Norte da Europa

### ► SUPERFÍCIE TOTAL

338 145 km<sup>2</sup>

### ► POPULAÇÃO

5 348 357 milhões de habitantes

### ► DENSIDADE POPULACIONAL

17 hab./km<sup>2</sup>

### ► CAPITAL

Helsínquia

### ► FRONTEIRAS

Suécia a oeste, Rússia a leste,  
Noruega a norte, Estónia a sul  
através do golfo da Finlândia

### ► MOEDA

Euro



### ► HISTÓRIA PRÉ-HISTÓRIA

Não se sabe ao certo quando o território formado actualmente pela Finlândia começou a ser povoado. Indícios revelam que o idioma ancestral do finlandês remonta há 6000 anos, ou seja, a 4000 a. C. Em 8000 a. C. os primeiros povoadores chegam ao território após os degelos; em 4000 a. C. há sinais de fortes influências culturais, provavelmente em resultado da imigração oriunda de territórios a leste; em 3100 a. C. o território assiste a um elevado índice de imigração, proveniente do litoral sul do mar Báltico; em 1400 a. C. tem lugar uma intensificação do comércio externo, quer com a península escandina-

va, quer com a região do rio Volga; 500 a. C. dá lugar à expansão do comércio para a região mediterrânica, verificada logo após o início da Idade do Ferro. Entre os anos 500 e 1000, as províncias de Åland, Vakka-Suomi e Satakunta ficam sob a influência sueca



© Scanrail - Fotolia.com

Helsínquia

<sup>1</sup> O finlandês é uma das quatro línguas oficiais da União Europeia que não são de origem Indo-europeia. A segunda língua oficial da Finlândia – o sueco – é a língua nativa de 6 % da população.

cada vez mais fortalecida. As demais províncias (Finlândia, Távastia e Carélia) não têm unidade política.

### DO DOMÍNIO SUECO À INDEPENDÊNCIA

Os primeiros suecos desembarcaram na costa finlandesa na época medieval. Em 1115 dá-se a chegada dos primeiros missionários cristãos vindos da Suécia. Pouco tempo depois, a Finlândia é anexada ao reino da Suécia. Em 1397, o reino sueco-finlandês une-se à Dinamarca-Noruega, e em 1389 os três reinos escandinavos formaram a União de Kalmar, protagonizada pela rainha Margarida I e que durou até 1523, tendo nessa data Gustavo Vasa sido proclamado rei da Suécia; seguiu-se um período algo conturbado para o povo finlandês. No entanto, no século XVI salienta-se o incentivo dado pela coroa sueca à agricultura.

Entre 1637 e 1632 e 1648 e 1654 o conde Per Brahe foi o governante geral da Finlândia, época em que foram realizadas várias reformas importantes e se fundaram muitas cidades. Salienta-se a criação da primeira universidade finlandesa, a Universidade de Turku.

Ao longo do século XVIII assistiu-se à expansão da Suécia e da Finlândia e a consequente participação nas guerras continentais.

No século XVIII a Finlândia foi ocupada duas vezes pela Rússia; durante a Grande Guerra do Norte, entre 1700 e 1721, a região sul da Finlândia foi anexada à Rússia na sequência do Tratado de Uusikaupunki.

Em 1809 a Suécia cedeu a Finlândia à Rússia. O czar da Rússia proclamou a autonomia da Finlândia, que passou a ser um grão-ducado, sendo o próprio czar o grão-duque, representado no país por um governador-geral. O grão-ducado teve duas capitais: Turku até 1812 e Helsínquia, actual capital.

A Finlândia iniciou o seu processo de independência com a deposição do czar pelas forças menchevíques. Após a revolução bolchevique na Rússia, a 6 de Dezembro de 1917, a Finlândia proclama a sua independência. O novo Estado é reconhecido pela União Soviética, França, Alemanha e Suécia. No entanto, as lutas pelo poder entre os vermelhos (sociais-democratas



Igreja em Kuhmo

apoiados pela recém-formada União Soviética) e os brancos (de direita) apoiados pelos alemães geraram um conflito – a guerra civil finlandesa – que acabou com a vitória dos brancos e a anexação da Finlândia à Alemanha. Só após a derrota da Alemanha na Primeira Guerra Mundial é que verdadeiramente se pode dizer que a Finlândia se tornou independente. Assim, em 1919, Kaarlo Juho Stahlberg foi eleito o seu primeiro presidente e aprovou-se a Constituição, actualmente em vigor e segundo a qual a Finlândia é uma república tendo um presidente como Chefe de Estado.

### HISTÓRIA RECENTE E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Os conflitos com a União Soviética não terminam com a independência da Finlândia e, apesar do pacto de não agressão assinado pelos dois países em 1932, em 30 de Novembro de 1939 dá-se uma nova ofensiva soviética sobre a Finlândia, iniciando-se a Guerra de Inverno que termina em 1940 com a assinatura do Tratado de Moscovo.

As hostilidades entre os dois países reacendem-se em 1941-44 com a Guerra da Continuação. A grande ofensiva das forças soviéticas no Verão de 1944 obriga os finlandeses ao armistício. Parte do território nacional foi cedido à União Soviética, mas a Finlândia conseguiu manter a sua soberania e independência.

A Finlândia esteve igualmente envolvida na Segunda Guerra Mundial e declarou-se

neutral durante a Guerra Fria. Aderiu à ONU em 1955, à OCDE em 1969 e à União Europeia em 1995.

Tal como todos os países nórdicos, a Finlândia tem sua economia liberalizada desde os anos 80. A regulamentação do mercado foi forte, algumas empresas estatais foram privatizadas e assistiu-se a alguns cortes fiscais.

O país entrou para a zona euro em 1999. Foi dos primeiros Estados-membros da União Europeia a adoptar o euro como moeda oficial logo após seu lançamento, a 1 de Janeiro 2002.

A produtividade registou um crescimento espectacular nas últimas duas décadas, sobretudo fruto da grande aposta no sector da Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), de que a face mais conhecida é a NOKIA<sup>2</sup> – verdadeiro ícone global quanto ao assunto é comunicação. Além do sector TIC, fortemente implantado na cidade de Tampere, há algum tempo que a Finlândia vem apostando nas biotecnologias, cujo respectivo *cluster* se encontra localizado em Turku.

A Finlândia parece seguir um modo de desenvolvimento regional policêntrico, com diferentes *clusters* localizados em diferentes partes do território, com especializações distintas que funcionam como vários motores de crescimento económico,

<sup>2</sup> A história da empresa começou em 1865, quando o engenheiro de minas Fredrik Idestam fundou uma fábrica de celulose na cidade de Tampere, no Sudoeste da Finlândia, logo transferida para o município vizinho de Nokia e baptizada como *Nokia Wood Mills*, localizada nas margens do rio *Nokianvirta*.



Parlamento Sami em Karasjok

o que leva alguns especialistas a crerem que o sucesso económico do país, mesmo que abrande com um certo esgotamento da onda tecnológica das TIC (e com os efeitos da actual crise económica e financeira), estará assegurado no futuro assim que surgir uma nova vaga associada às tecnologias.<sup>3</sup>

### ► GEOGRAFIA E CLIMA

A Finlândia situa-se no Norte da Europa a uma latitude entre os paralelos 60 e 70. No extremo setentrional do país, no Verão, o Sol não se põe durante quase dez semanas – são as chamadas «noites bancas». Por sua vez, durante o Inverno passam-se quase oito semanas sem que o Sol se vislumbre no horizonte. O clima é caracterizado por Invernos frios e Verões quentes, mas as temperaturas no Inverno são suavizadas pela influência do mar Báltico e dos ventos de oeste que sopram do Atlântico, aquecido pela corrente do Golfo. Um quarto da sua superfície situa-se a norte do Círculo Polar Ártico. Grande parte do país é uma planície pouco acidentada assente num leito de rocha coberto de florestas boreais, de onde sobressai um rendilhado de colinas revestidas de árvores rodeando vastas extensões de água. A paisagem da região norte, a Lapónia finlandesa, é caracterizada pelos seus montes de formas arredondadas. Árvores e

água são os aspectos mais visíveis das paisagens naturais da Finlândia. As florestas cobrem três quartos da superfície do país (338 000 km<sup>2</sup>) e 10% do território está coberto de lagos<sup>4</sup> (187 888 ao todo) e rios.

### ► POVO E CULTURA

A Finlândia tem uma população de, aproximadamente, 5 200 000 habitantes. A densidade populacional é de apenas 17 habitantes por quilómetro quadrado, uma relação modesta. Cerca de 67% da população vive em centros urbanos, enquanto 33% continua a viver em zonas rurais. As cidades mais importantes são a capital, Helsínquia, Espoo, Vantaa (nestes três concelhos concentra-se cerca de um sexto da população do país), Tampere, Turku e Oulu. As mulheres finlandesas foram as primeiras na Europa a obterem, em 1906, o direito ao sufrágio universal e também as primeiras no Mundo a poderem ser eleitas nas eleições parlamentares.

A cultura finlandesa é na sua essência uma mistura de influências de vários tipos de fontes de inspiração, sempre com a noção de uma forte presença da natureza. A paisagem dominante dos mil lagos e das florestas do «ouro verde» também deixaram a sua marca na cultura finlandesa. Os grandes nomes da música, arquitectura e pintura, encontraram a sua fonte

de inspiração na natureza, por vezes triste e melancólica.

A cultura finlandesa vive intensamente o seu meio ambiente, é apreciada por todos e goza de apoio estatal, permitindo o seu desenvolvimento e sobrevivência numa era dedicada sobretudo às grandes tecnologias.

### SAMI, UM POVO INDÍGENA ÚNICO NA EUROPA

Os Lapões (ou «saami», como são denominados nos países nórdicos) caracterizam-se como um povo indígena, muito à semelhança dos Esquimós (Inuit) da América do Norte, os Índios das Américas e os Aborígenes da Austrália. Os Saami têm uma cultura própria e distinta das outras culturas nórdicas. Podemos encontrar evidências quanto à origem dos Saami numa carta enviada por um viking ao rei Alfred da Inglaterra no final do século IX. A carta narra o modo de vida dos Lapões, que migravam no Verão para as regiões litorais, com as suas renas que eram a sua base de subsistência. Ainda mais antiga é a referência do autor Tácito sobre os «scritofinni» (o povo que anda de esqui). Os Saami falam uma variedade de nove idiomas correlacionados. Estas variedades do idioma saami pertencem à mesma família idiomática do finlandês, estónio, húngaro e do samoiedo, mas encontra-se mais próximo dos dois primeiros.

### ► O SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Finlândia é reconhecidamente líder mundial em matéria de ensino. No mais recente estudo PISA<sup>5</sup> da OCDE, as competências dos adolescentes finlandeses em matemática, ciências e leitura são classificadas como as melhores entre os 40 países associados. O sucesso da Finlândia nas avaliações PISA chamou a atenção internacional para o sistema escolar do país, uma vez que outras avaliações internacionais produziram resultados semelhantes. Nas palavras dos responsáveis,

<sup>3</sup> Finlândia: Uma Aposta na Globalização e na Tecnologia, Carlos Figueiredo e João Dias.

<sup>4</sup> A Finlândia é justamente conhecida como o "país dos mil lagos".

<sup>5</sup> PISA – Programa para a Avaliação de Estudantes Internacionais é uma avaliação trienal de alunos de 15 anos nos principais países industrializados, levada a cabo pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico – OCDE.

a compreensão das necessidades das crianças é o segredo do sucesso. A aposta no capital humano é uma prioridade. O ensino é obrigatório (até aos 17 anos), de nove anos de escolaridade, é público e totalmente gratuito (Constituição de 1919).

O Sistema de Educação é tutelado pelo Ministério da Educação e da Cultura. O Conselho Nacional de Educação (FNBE) trabalha com o Ministério no desenvolvimento dos objectivos educacionais, conteúdo e métodos para os ensinos primário, secundário e adulto. Além disso, cada uma das seis províncias finlandesas tem um Departamento de Educação e Cultura responsável pelos mesmos assuntos a nível regional. A administração local é da responsabilidade das autoridades locais (municípios), que têm um papel muito importante em matéria de educação.

A maioria das instituições prestadoras de ensino básico e secundário superior são administradas pelas autoridades locais ou por direcções conjuntas de associações municipais (federações de municípios). Cerca de 3% dos alunos do ensino básico frequentam escolas privadas. As instituições privadas são supervisionadas pelo Estado: seguem o currículo nacional

bem como as orientações quanto às qualificações definidas pelo FNBE. Recebem o mesmo nível de financiamento do Estado que as escolas públicas. A responsabilidade pelo financiamento da educação é assumida pelo Estado e pelas autoridades locais.

## ► ENSINO NÃO OBRIGATÓRIO

### EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR

- Idade: nascimento até aos 6 anos
- Todas as crianças podem frequentar centros diários de cuidados de infância (*päiväkoti/daghem*) ou grupos de pequenos centros familiares em casa privadas (*perhepäivähoitopaikka/familjedagvårdsplats*) a preços razoáveis, dependendo do rendimento familiar. Aos 6 anos, todas as crianças têm direito à educação pré-escolar gratuita (*Esioptetus/Förskoleundervisning*). Cada autoridade local decide onde essa educação é ministrada: em escolas, centros diários de cuidados de infância ou em qualquer outro local apropriado. Em 2008, mais de 99% das crianças frequentavam a escolaridade pré-primária.

## ► ENSINO OBRIGATÓRIO

### ENSINO PRIMÁRIO/BÁSICO

- Idade: 7 aos 16 anos
- A duração do ensino primário/básico é de nove anos e praticamente todas as crianças terminam o ensino obrigatório frequentando a escola «abrangente» (*comprehensive school*). As escolas «abrangentes» podem ainda proporcionar ensino básico adicional, o 10.º ano voluntário/opcional.

### CRITÉRIOS DE ADMISSÃO

As crianças iniciam o ensino obrigatório no ano em que completam o seu 7.º aniversário. Cerca de 1% começam um ano mais cedo, mas necessitam de um certificado a provar que «estão aptas» para frequentar a escola. As autoridades locais garantem um lugar para cada criança numa escola perto da sua residência mas os pais são



Lago Pielinen no parque nacional de Koli

livres de escolher a escola «abrangente» da sua preferência, embora existam algumas restrições.

### CONTROLO CURRICULAR E CONTEÚDO

O currículo base nacional foi aferido pela FNBE em 2004 e inclui objectivos e critérios de avaliação. Com base neste currículo, escolas e autoridades locais desenham os seus próprios regulamentos curriculares quem têm em consideração o contexto local. Os professores escolhem os seus próprios métodos de ensino bem como os materiais pedagógicos. As disciplinas de base obrigatórias no ensino primário são: língua materna (finlandês ou sueco) e literatura, segunda língua oficial, línguas estrangeiras<sup>6</sup>, estudos do ambiente, educação para a saúde, religião ou ética, história, estudos sociais, matemática, física, química, biologia, geografia, educação física, música, artes visuais, artesanato, economia familiar e orientação e aconselhamento aos alunos.

O ano adicional (10.º ano) é especialmente dirigido a alunos que precisam de mais tempo para preparar a continuação dos

<sup>6</sup> As línguas estrangeiras mais estudadas na Finlândia são o inglês, o alemão, o francês, o russo e o espanhol.



Catedral de Helsinquia

estudos. O 10.º ano pode igualmente servir para os primeiros contactos com algumas áreas da formação profissional (VET).

## AValiação, Progressão e Qualificações

Os professores organizam a avaliação das suas respectivas disciplinas com base nos objectivos e critérios de avaliação estabelecidos nos currícula. A avaliação faz parte da rotina diária da escola e cada aluno recebe no mínimo um relatório por ano, podendo ainda receber um relatório intermédio anual. A avaliação é contínua e através de testes dados pelos professores. O currículo base nacional inclui igualmente descrições de «bom desempenho» (nível «bom» ou 8) em todas as disciplinas comuns. Um aluno pode ter de repetir o ano se o seu desempenho numa ou mais disciplinas não for considerado suficiente ou se se considerar que não possui os conhecimentos e qualificações necessários para passar para o ano seguinte. No entanto, esta situação não é muito frequente. O aluno recebe um certificado (*peruskoulun päättötodistus*) quando completa os nove anos de escolaridade; os que frequentam o 10.º ano opcional recebem um certificado adicional.

## ► ENSINO SECUNDÁRIO SUPERIOR E PÓS-SECUNDÁRIO

### TIPOS DE EDUCAÇÃO

- Idade: a partir dos 16 anos

- Ensino superior secundário geral (*Lukiokoulutus/Gymnasieutbildning*)
- Ensino superior secundário profissionalizante (*Ammatillinen Koulutus/Yrkesutbildning*)

Ambas as vias do ensino secundário superior incluem jovens e adultos (mais de 25 anos). O ensino superior secundário profissionalizante (VET) pode ser de base escolar ou de validação das qualificações com base nas competências. A validação das qualificações baseadas nas competências consiste principalmente em testes de competência que provam as competências obrigatórias. São geralmente dirigidas a adultos com experiência profissional. Existe ainda a possibilidade, tanto para jovens como para adultos, de frequentarem o sistema de aprendizagem, que pode seguir um currículo ou preparar para os testes de competência. O ensino profissionalizante orientado para a qualificação tem lugar ao nível do secundário superior (ISCED 3), com excepção da qualificação profissional especializada (*erikoisammattitutkinto/-specialyrkesexamen*), que tem a classificação ISCED 4.

### CRITÉRIOS DE ADMISSÃO

Os alunos que terminarem com sucesso o ensino obrigatório são elegíveis para o ensino secundário superior geral e profissionalizante (VET). A candidatura é feita atra-

vés do sistema conjunto de candidaturas nacional. Os alunos podem candidatar-se a nível nacional a qualquer instituição de ensino secundário superior. A selecção é feita com base nos relatórios escolares anteriores do aluno, no entanto os critérios de selecção utilizados pelas instituições de formação profissional também podem incluir experiência no mundo do trabalho ou quaisquer outros factores comparáveis, bem como testes de aptidão.

### CONTROLO CURRICULAR E CONTEÚDO

À FNBE cabe a responsabilidade de definir os objectivos e conteúdos base das disciplinas bem como os módulos de estudo tanto para o ensino secundário superior geral como para o profissionalizante (VET). Com base no respectivo currículo base nacional, cada estabelecimento de ensino prepara o currículo local.

As disciplinas obrigatórias no ensino secundário superior geral incluem a língua materna e literatura, a segunda língua nacional, línguas estrangeiras, matemática, ciências naturais e do ambiente, religião e ética, filosofia, psicologia, história, estudos sociais, artes e educação física, bem como educação para a saúde. Devem igualmente ser oferecidos aos jovens serviços de informação e orientação profissional.

O ensino e formação profissional (VET) cobre oito áreas de educação (Humanidades e educação; Cultura; Ciências sociais, Negócios e administração; Ciências naturais; Tecnologia; Comunicações e transportes; Recursos naturais e ambiente; Serviço social; Saúde e desporto; Turismo, Catering e serviço doméstico), 53 qualificações profissionais, incluindo um total de 119 programas de estudo.

Cada qualificação profissional consiste de estudos e disciplinas base, disciplinas de escolha livre e pelo menos 20 créditos respeitantes a formação no posto de trabalho. O currículo base inclui a língua materna, a segunda língua nacional, uma língua estrangeira, matemática, física, química, estudos sociais, educação física e para a saúde bem como artes e cultura. Os estudos incluem igualmente informação e orientação e um projecto final.



Fortaleza de Suomenlinna, Património da Humanidade desde 1991



© Anton Chernenko - Fotolia.com

Universidade de Helsínquia

Estes cursos preparam os alunos para entrarem directamente no mundo laboral ou qualificam-nos para receberem formação adicional a um nível mais avançado.

### AVALIAÇÃO, PROGRESSÃO E QUALIFICAÇÕES

A duração dos estudos do ensino secundário superior geral é de três anos, mas os alunos podem completá-los em dois ou três anos. O ensino não é organizado em anos escolares. Cada curso é avaliado quando terminado e, quando um aluno completou o número exigido de cursos, recebe um certificado (*Jukion päättödistus*). A avaliação baseia-se nos objectivos definidos no currículo base nacional e termina com um exame nacional. Após o exame os alunos recebem um certificado com informação sobre os testes e as notas obtidas.

A duração dos cursos de ensino e formação profissional é igualmente de três anos (120 créditos).

Os planos de estudo individuais de cada aluno/formando determinam as suas escolhas e a progressão dos estudos. O currículo base nacional contém critérios para a avaliação do aluno/formando. Foi recentemente introduzido um novo tipo de avaliação – demonstração de competências (capacidades) – cujo resultado é adicionado à certificação dos módulos.

As qualificações (informais ou não formais) baseadas nas competências fa-

zem parte da formação profissional desde 1994. Permitem aos trabalhadores adquirirem qualificações sem terem necessidade de frequentar a formação formal.

Ambos os tipos de ensino – o secundário superior geral e o profissionalizante – dão acesso ao ensino superior.

### ► ENSINO SUPERIOR

O ensino superior é ministrado pelas universidades (*Yliopisto/Universitet*) e politécnicos (*Ammattikorkeakoulu/Yrkeshögskola*). Os politécnicos são frequentemente referidos como universidades de ciências aplicadas. Estes sectores têm perfis diferentes: as universidades são orientadas para a instrução e investigação científicas, enquanto os politécnicos adoptam uma abordagem mais prática.

A reestruturação do ensino superior conferiu maior autonomia às universidades e o aumento da competitividade entre universidades e entre departamentos dentro da mesma faculdade veio trazer um novo dinamismo ao sistema universitário, com as transferências do Estado para as universidades a fazerem-se com base na competitividade. No âmbito da reestruturação dos anos 90 foram criados os politécnicos a partir da melhoria e fusão de instituições especializadas que ofereciam educação profissional superior.

O ensino centra-se numa determinada área de competência profissional e contempla contactos estreitos com empre-

sas, indústria e serviços, especialmente ao nível regional. Os cursos são desenhados para responderem às necessidades da vida profissional, promovendo a adequação entre a oferta e a procura de qualificações, o que praticamente garante a transição imediata da vida escolar para o mundo de trabalho.

### NECESSIDADES ESPECIAIS

Todos os alunos que frequentam o ensino obrigatório têm direito a receber apoio suplementar e educação para necessidades especiais se necessário. O ensino especial é também ministrado no ensino pré-primário.

#### FONTES

Comissão Europeia

#### SÍTIOS:

Portal da União Europeia:  
> [http://europa.eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/index_pt.htm)

Enciclopédia Wikipédia:  
> <http://pt.wikipedia.org/wiki/Finl%C3%A2ndia>

**Eurydice** – Rede de informação sobre educação na Europa:  
> [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php)

Embaixada da Finlândia em Portugal:  
> <http://www.finlandia.org.pt/public/default.aspx?nodeid=39499&contentlan=17&culture=pt-PT>

**ANA MARIA NOGUEIRA**

Técnica Superior do IEF, I.P. destacada no Parlamento Europeu  
ana.nogueira@europarl.europa.eu

Ilustrações:  
**PAULO CINTRA**



# INVESTIR MAIS NA EDUCAÇÃO E NA MOBILIDADE DOS JOVENS

Na sessão de Abril (dias 11 e 12), a Comissão para a Cultura e Educação<sup>1</sup> (CULT) do Parlamento Europeu chamou a atenção para a necessidade de pôr em prática uma série de medidas que visam promover a mobilidade dos jovens europeus e melhorar as oportunidades de educação e formação

De acordo com um Projecto de Resolução<sup>2</sup> (*draft resolution*) da Comissão CULT, o aumento dos apoios financeiros para os programas europeus de mobilidade destinados a jovens e o reconhecimento de qualificações a nível de toda a União Europeia (UE) estão entre as medidas consideradas necessárias para promover a mobilidade dos jovens europeus e melhorar as oportunidades de educação e formação. Apoios para a cooperação entre o ensino e as empresas, estágios remunerados e medidas para combater a discriminação na educação são outras das medidas consideradas urgentes.

«Mesmo em tempos de crise económica, financiar a juventude e a educação não deve ser considerado um custo mas um investimento no futuro da Europa», sublinhou a Comissão CULT. Os deputados<sup>3</sup> destacaram a importância da nova iniciativa política da Comissão Europeia

«Juventude em Movimento»<sup>4</sup>, particularmente o objectivo de a UE ter [até 2020] 40% de jovens com o ensino superior concluído (ensino superior e/ou formação profissional). Nesse sentido, os Estados-membros devem investir pelo menos 2% do PIB no ensino superior e tomar medidas para reduzir o abandono escolar precoce para menos de 10%, disseram ainda os deputados. A Comissão CULT apela igualmente ao reforço do diálogo estruturado com organizações de juventude e a uma maior participação dos jovens nos processos de decisão.

## ► MAIS ESFORÇOS NECESSÁRIOS PARA PROMOVER A MOBILIDADE

A Comissão CULT considera que o financiamento para os programas europeus para a mobilidade e para a juventude, como Aprendizagem ao Longo da Vida (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig), Marie Curie, Erasmus Mundus e Juventude em Acção, deve aumentar. Considera, ainda, que os obstáculos práticos à mobilidade devem ser eliminados sem, no entanto, promover a «fuga de cérebros»<sup>5</sup> de certos países da UE e sugere que, além da mobilidade internacional, se deve encorajar «a internacionalização em casa» apoiando a criação de uma rede de cooperação internacional a partir da universidade e fazendo uso da mobilidade virtual.

Os programas de mobilidade não devem ser só para estudantes universitários, mas sim alargados a alunos do ensino profissional, professores e jovens trabalhadores, argumentam os deputados. Apela igualmente à necessidade do reconhecimento recíproco a nível da UE dos diplomas escolares, profissionais e universitários, sublinhando mais uma vez a importância da aprendizagem de pelo menos duas línguas estrangeiras.

<sup>1</sup> <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=PT&body=CULT>

<sup>2</sup> [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/cult/am/860/860059/860059pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/cult/am/860/860059/860059pt.pdf)

<sup>3</sup> MEP – Member of the European Parliament.

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/education/news/news2540\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/news/news2540_en.htm)

<sup>5</sup> Em Inglês «*brain drain*». Também conhecida como «fuga de capital humano». O conceito pode ser definido como a emigração em massa de pessoas tecnicamente qualificadas de um país para outro. Fuga de cérebros pode ter muitas razões, por exemplo a instabilidade política de uma nação, a elevada taxa de desemprego, a falta de oportunidades, riscos para a saúde, os conflitos pessoais, entre outras («fuga de capital humano» por analogia à fuga de capital financeiro).

## ► EMPREGABILIDADE DE ESTUDANTES E DIPLOMADOS

A cooperação entre as universidades e as empresas deve ser melhorada e os programas e estruturas universitários devem adequar-se às necessidades específicas do mercado de trabalho, explorando novos métodos de cooperação com as empresas públicas e privadas, encorajando a criação de parcerias público-privadas e mecenatos. No entanto, sublinham os deputados, o ensino superior não se deve limitar a assegurar a empregabilidade dos estudantes, mas também a estimular a criatividade e o potencial de inovação entre os jovens, promovendo de uma forma positiva o seu desenvolvimento intelectual e social.

O ensino superior deve adaptar-se às exigências actuais, tornar os horários mais flexíveis para os trabalhadores-estudantes, o ensino «em linha» e a universidade

aberta devem ser alternativas fortemente encorajadas. Os deputados da Comissão CULT salientaram a necessidade de as universidades desenvolverem programas de incentivo ao empreendedorismo dos estudantes através de programas de formação e da criação de espaços de encontro com potenciais intervenientes financeiros interessados em apoiar projectos inovadores. Recordam que o «desemprego em idade jovem coloca o indivíduo num risco muito elevado de pobreza no longo prazo».

Pede-se às instituições de ensino e formação profissional superior que incluam nos programas curriculares um período de estágio de elevada qualidade para que os jovens possam efectivamente preparar-se para a entrada na vida activa. No entanto, o estágio não deve nunca substituir os empregos reais e deve ser acompanhado de um salário e uma protecção social adequados.

## ► COMBATER A DISCRIMINAÇÃO E AS DESIGUALDADES

«O acesso à educação não deve estar dependente do estatuto social ou financeiro dos pais de um jovem», realça a Comissão para a Cultura e Educação, salientando que o mercado de trabalho não pode perder nenhum jovem por este ter encontrado, por razões diversas, problemas no seu percurso escolar, devendo o mesmo ser alvo de um apoio direccionado. Deve igualmente ser concedido apoio suplementar aos jovens portadores de deficiência, pais jovens e àqueles que desejam retomar os estudos.

Os estereótipos relacionados com os estudos superiores e as profissões devem ser combatidos, nomeadamente através de acções que despertem o interesse das raparigas pelas profissões técnicas e pelas matemáticas e o dos rapazes pelas profissões ligadas às ciências sociais.



**PATRÍCIA TRIGO**

Técnica Superior Assessora a exercer funções no Centro Nacional de Qualificação de Formadores, DFP, IEFP, I.P.



### ► OBJECTIVOS PARA MELHORAR A EDUCAÇÃO

A UE só alcançou um dos cinco objectivos em matéria de educação estabelecidos em 2003. Porém, segundo o relatório os seus objectivos para 2020 são realizáveis. A UE superou amplamente a sua meta de, até 2010, aumentar em 15% o número de diplomados em matemática, ciências e tecnologia. Mas apesar dos progressos registados, foi insuficiente o que se fez a nível da redução da taxa de abandono escolar, da melhoria das competências em leitura e do aumento da frequência do ensino secundário e da educação de adultos.

O relatório publicado a 21 de Abril deste ano revela também que os países da UE poderão alcançar em 2020 um conjunto de objectivos acordados em 2009 se investirem e derem prioridade à reforma da educação. Dois destes valores de referência são objectivos principais da Estratégia Europa 2020 para o crescimento económico e a criação de emprego, ou seja, estão no topo da agenda da UE.

Objectivos para 2020 em matéria de educação – balanço intercalar:

## NOTÍCIAS

- **reduzir a taxa de abandono escolar para valores inferiores a 10%:** desde 2003, o número de jovens que deixaram a escola com o ensino básico ou menos caiu para cerca de 14%;
- **aumentar para 40% o número de pessoas com idades entre os 30 e os 34 anos que concluem o ensino superior:** entre 2000 e 2009, a média na UE aumentou 10 pontos percentuais e atingiu 32,3%;
- **inscrever 95% das crianças no ensino pré-escolar:** actualmente a percentagem é de 92,3%; embora nove países da UE já tenham alcançado esta meta e outros países estejam a fazer francos progressos; outros continuam a ficar para trás;
- **melhorar as competências em leitura, matemática e ciências dos jovens com 15 anos:** até 2020, a percentagem de alunos com problemas nestas matérias fundamentais deverá descer para menos de 15%; actualmente, cerca de 20% dos alunos têm competências fracas no domínio da leitura;



© CandyBoxPhoto - Fotolia.com

- **umentar a participação dos adultos na aprendizagem ao longo da vida para 15%:** o número de pessoas que participam neste tipo de programas diminuiu ligeiramente, sendo a percentagem agora inferior a 10% em 17 países da UE.

A UE já tomou medidas para ajudar os seus membros a atingirem as metas previstas. Em 2010 lançou a iniciativa Juventude em Movimento destinada a modernizar os sistemas de educação, a promover a mobilidade dos estudantes e a combater o desemprego juvenil. No início deste ano, lançou ainda outros programas de luta contra o abandono escolar e promoção do ensino pré-escolar.

#### NOTÍCIA EM PT

[http://ec.europa.eu/news/culture/110419\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/news/culture/110419_pt.htm)

#### ➤ **MAIS TRANSPARÊNCIA NO ACESSO AOS DOCUMENTOS DA UNIÃO EUROPEIA**

A transparência das instituições europeias está longe de ser suficiente e «é necessário melhorar a acessibilidade aos documentos da UE, um dos fundamentos da nossa democracia», referiu o eurodeputado britânico Michael Cashman (S&D) durante a audição pública sobre a matéria, realizada no dia 13 de Abril pela comissão parlamentar das Liberdades Cívicas, Justiça e Assuntos Internos.

O debate teve como ponto de partida o estado de implementação do regulamento de 2001, relativo ao acesso do público aos documentos do Parlamento, do Conselho e da Comissão.

De acordo com alguns dos intervenientes, as principais dificuldades com que os cidadãos europeus se confrontam quando tentam aceder a documentos da UE dizem respeito ao recurso sistemático, por parte da Comissão Europeia, a adiamentos que resultam muitas vezes em falta de resposta, e ao tempo e dinheiro necessários para interpor uma acção em tribunal para ter acesso à informação pretendida.

Os documentos que se encontrem na posse ou tenham sido recebidos pelas instituições devem ser facultados se tal for

solicitado por escrito. O dever de transparência inclui igualmente a obrigação de disponibilizar, em formato electrónico, os documentos acessíveis.

#### NOTÍCIA EM PT

<http://www.europarl.europa.eu/pt/headlines/content/20110408ST017341/html/Mais-transpar%C3%Aancia-no-acesso-aos-documentos-da-Uni%C3%A3o-Europeia>

#### ➤ **AGENDA DIGITAL: crianças com idades cada vez mais baixas utilizam redes sociais e muitas não estão conscientes dos principais riscos para a privacidade, revela inquérito**

Na UE, 77% dos jovens dos 13 aos 16 anos e 38% das crianças dos 9 aos 12 anos têm perfil registado num sítio de rede social (SRS), de acordo com um inquérito pan-europeu realizado para a Comissão Europeia. Acresce que um quarto das crianças que utilizam sítios de redes sociais, como Facebook, Hyves, Tuenti, Nasza-Klasa SchuelerVZ, Hi5, Iwiw ou Myvip, afirma que o seu perfil foi definido como «público», o que significa que qualquer pessoa o pode ver; muitos destes perfis indicam o endereço e/ou o número de telefone. Os dados apurados sublinham a importância da próxima avaliação, pela Comissão Europeia, da aplicação dos princípios para tornar as redes sociais mais seguras na UE. Este acordo teve como mediadora a Comissão em 2009 (IP/09/232), altura em que as principais empresas de redes sociais aceitaram aplicar medidas para garantir a segurança em linha dos seus utilizadores menores de 18 anos. A segurança em linha das crianças é um elemento importante da Agenda Digital para a Europa (ver IP/10/581, MEMO/10/199 e MEMO/10/200).

Neelie Kroes, vice-presidente da Comissão Europeia e responsável pela Agenda Digital, declarou: «Há cada vez mais crianças nos sítios de redes sociais, mas muitas não tomam todas as precauções necessárias para se protegerem em linha. Estas crianças colocam-se em risco, ficando vulneráveis a práticas de assédio e aliciamento. Consequentemente, todas as empresas de redes sociais devem, de imediato, predefinir os perfis dos menores de modo a que

fiquem acessíveis apenas para uma lista aprovada de contactos e fora do alcance dos motores de pesquisa. As empresas que ainda não assinaram os princípios para tornar as redes sociais mais seguras na UE devem fazê-lo sem demora a fim de garantir a segurança das nossas crianças.»

#### **AS CRIANÇAS SÃO UTILIZADORES ACTIVOS DOS SÍTIOS DE REDES SOCIAIS**

O inquérito publicado a 21 de Abril deste ano, pela rede *EUKidsOnline*, abrangeu 25 000 jovens, em 25 países europeus, e mostra que 38% das crianças dos 9 aos 12 anos afirmam ter um perfil em sítios de redes sociais, variando esta percentagem de 70% nos Países Baixos a 25% em França. As redes sociais são ainda mais populares entre os adolescentes, já que 77% dos jovens dos 13 aos 16 anos afirmam ter um perfil registado.

15% das crianças dos 9 aos 12 anos afirmam ter mais de 100 contactos no seu perfil, atingindo esta percentagem 47% na Hungria. A percentagem de jovens belgas, dinamarqueses, gregos, húngaros, italianos, neerlandeses, noruegueses, polacos, suecos e britânicos dos 13 aos 16 anos com mais de 100 contactos é superior à dos jovens dos restantes países.

#### **MUITAS CRIANÇAS TÊM PERFIS PÚBLICOS ABERTOS A QUALQUER PESSOA**

Um quarto das crianças registadas em sítios de redes sociais afirma que os seus perfis estão publicamente disponíveis. Um quinto das crianças cujo perfil é público afirma que esse perfil indica o seu endereço e/ou número de telefone. Em 15 dos 25 países, a percentagem de crianças dos 9 aos 12 anos com perfis públicos é superior à dos jovens dos 13 aos 16 anos.

Apenas 56% dos jovens dos 11 aos 12 anos declaram saber como mudar os parâmetros de privacidade no seu perfil registado em redes sociais. Os mais velhos têm melhores qualificações, já que 78% dos jovens dos 15 aos 16 anos declaram saber como mudar os parâmetros de privacidade.

#### NOTÍCIA EM PT

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/479&format=HTML&aged=0&language=PT&guiLanguage=en>

## ► LEARNING MONITOR

**RUBEN EIRAS**

Especialista em inovação e energia,  
reiras@gmail.com

**VANDA VIEIRA**

Técnica de Formação, Inovação e  
Desenvolvimento do CECSA, especialista  
em elearning  
vanda.vieira@cecoa.pt

Ilustrações:  
**PAULO BUCHINHO**



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

## ► TENDÊNCIAS

### ► TENDÊNCIA 1 OFERTA FORMATIVA GRATUITA – UNIVERSIDADES DE PRESTÍGIO INTERNACIONAL

As mais importantes universidades americanas disponibilizam um leque interessante de cursos gratuitos, dos quais destacamos os cursos gratuitos do MIT – Massachusetts Institute of Technology em <http://ocw.mit.edu/help/get-started-with-ocw/>

O **MIT OpenCourseWare** disponibiliza na Web praticamente todos os conteúdos dos cursos do MIT. OCW é uma ferramenta aberta e disponível a todos, sendo permanentemente actualizada pelo MIT. Apesar de não implicar qualquer matrícula ou inscrição, a frequência dos cursos também não dá origem a qualquer certificado.

Outro contributo significativo deste movimento de acesso livre aos conteúdos dos cursos é a **Open Learning Initiative** dinamizada pela Universidade de Harvard Extension School que disponibiliza oito cursos gratuitos. Este grupo de cursos, o primeiro que a Harvard apresenta, cobre

um vasto conjunto de temas e encontra-se disponível gratuitamente em áudio e em vídeo.

**Cursos Abertos da Universidade de Harvard:**

[http://www.openculture.com/2010/08/harvard\\_presents\\_free\\_courses\\_with\\_its\\_open\\_learning\\_initiative.html](http://www.openculture.com/2010/08/harvard_presents_free_courses_with_its_open_learning_initiative.html)

Também a **Open Yale Courses** oferece acesso gratuito e aberto a uma selecção de cursos introdutórios ministrados por conhecidos professores e investigadores da Universidade de Yale. O objectivo deste ambicioso projecto é permitir e aumentar o acesso a materiais educacionais para todos aqueles que desejam aprender.



**Cursos Abertos da Universidade de Yale:**

<http://oyc.yale.edu/>

## ➤ TENDÊNCIA 2 MULTIPLICADORES DE OPINIÃO

Em Portugal, destacamos as iniciativas que Centro de Informação Europeia Jacques Delors promove dirigidas a «multiplicadores de opinião» como professores, formadores e outros profissionais da área educativa/formativa.

A título de exemplo seleccionámos o Curso de Formação: A Cidadania Europeia e a Dimensão Europeia na Educação, dirigido a educadores de infância e a professores, ou ainda as Jornadas de Formação sobre Cidadania Europeia destinadas ao público em geral, ao pessoal não docente, a funcionários autárquicos, professores/formadores.

Também poderá levar os seus formandos/alunos a participarem em aulas genéricas ou específicas, de 60 e 90 minutos. As aulas genéricas versam o processo de construção europeia – objectivos, principais etapas, tratados e sucessivos alargamentos. Por seu turno, as aulas temáticas versam temas como a Cidadania Europeia, o Tratado de Lisboa, a Energia e as Alterações Climáticas, a Estratégia Europa 2020 e o Ano Europeu do Voluntariado e da Cidadania Activa.

O CIEJD elaborou, ainda, uma listagem dos conteúdos desenvolvidos para a comunidade educativa à qual poderá ter acesso:

<http://infoeuropa.euroid.pt/registo/000042888/documento/0001>

**PARA MAIS INFORMAÇÃO:**  
[formacao@ciejd.pt](mailto:formacao@ciejd.pt)

## ➤ TENDÊNCIA 3 ROQET – EXCELÊNCIA E COMPETÊNCIAS- -CHAVE DOS FORMADORES

Se procura a excelência no processo de ensino-aprendizagem e tem interesse pelas tecnologias educativas «siga» o projecto *ROQET – Road to excellence in the Training Quality Process. Key competences of the trainer tutor in the teaching-learning process* através do link <http://www.self-assessment-in-vet.eu/>.



Este projecto visa a criação, desenvolvimento e implementação de um **sistema de avaliação de competências para formadores** de Centros de Formação Profissional, adaptado aos diferentes sistemas de Educação e Formação Profissional e tendo como referência o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e a Formação Profissional – QREGQ.

Coordenado pela FMA – Fundación Metal of Asturias [Espanha] no âmbito do Programa Leonardo da Vinci, Transferência de Inovação, o projecto tem como objectivos específicos: elaborar um mapa de competências, orientado para o desenvolvimento de competências dos formadores, e um perfil de excelência; desenvolver questionários de avaliação de competências e adaptar uma ferramenta informática de auto-avaliação; elaborar um guia de auto-avaliação como instrumento de orientação dos formadores.

Participe, ainda, nos *workshops de coaching* previstos dirigidos a formadores e que permitem alcançar o perfil de excelência predefinido.

**PARA MAIS INFORMAÇÃO:**  
<http://www.cecoa.pt/pt-PT/40/2/56/Projecto.aspx>





## ➤ WEB Y@UR LEARNING

A **Dimdim** é uma ferramenta de *web conferencing* que permite enviar apresentações sincronizadas, *whiteboards* e páginas web ao mesmo tempo que partilha voz e vídeo. Já foi galardoada com diversos prémios.

### CONSULTE EM:

[www.dimdim.com](http://www.dimdim.com)

O **Prezi** é uma aplicação de ferramenta de *authoring* baseada em *flash* que permite construir apresentações com um *design* atractivo, com *zoom* e um mapa visual que contém palavras, *links*, imagens e vídeos.

### VEJA EM:

[www.prezi.com](http://www.prezi.com)

O **Doodle** é uma ferramenta que lhe permite conciliar as diversas agendas da sua equipa ou dos membros da sua rede. Sempre que for necessário agendar reuniões use esta ferramenta facilitadora.

### VEJA EM:

<http://doodle.com/qxs6u4ieuxbwbqjm>



## ➤ BIBLIOTECA DIGITAL

### ➤ 20 WEBTOOLS APPLIED TO TEACHING

O *e-book* «20 webtools applied to teaching» foi escrito por uma professora de inglês de nacionalidade brasileira, Ana Ma-

prática de aprendizagem cooperativa e divertida.

### FAÇA O DOWNLOAD EM:

<http://www.freetech4teachers.com/2010/06/free-ebook-20-webtools-applied-to.html> ou

<http://issuu.com/anamariacult/docs/webtoolsappliedtoteaching>

### ➤ 98 TIPS FOR SELECTING AND WORKING WITH E-LEARNING SERVICE PROVIDERS

Este novo *e-book* da *eLearning Guild* sistematiza boas práticas de relacionamento com os fornecedores de serviços de *e-learning* e ajuda a identificar bases de decisão para seleccionar as opções mais económicas e definir a política de *outsourcing*.

«*In this e-Book we discuss how we can work best together, identifying what should be done in-house or where outsourcing would be more economical, and how a team approach can align the brainpower of widely diverse groups, often across the miles*».

### FAÇA O DOWNLOAD EM:

<http://www.elearningguild.com/content.cfm?selection=doc.1321>



ria Menezes, e goza da vantagem de sistematizar de uma forma acessível a experiência prática de uma pedagoga que utiliza todas as ferramentas que menciona na sua actividade de ensino. A maioria das ferramentas é grátis, permite desenvolver projectos com os alunos e fomentar uma

FILOMENA FAUSTINO  
Consultora-Coordenadora  
da Quaternaire Portugal, S.A

Ilustrações  
PAULO CINTRA

# FORMADOR – COMO E PORQUÊ MUDA UMA PROFISSÃO?

Neste artigo apresenta-se uma síntese de uma parte do Estudo “*Formador – como e porquê muda uma profissão?*” desenvolvido pela Quaternaire Portugal, S.A (QP)<sup>1</sup> para o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) entre 2009 e 2010. Este estudo teve como principal objectivo caracterizar a actividade do formador com o fim de definir um referencial de competências do formador

## ► 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O estudo integra duas partes: uma que caracteriza o perfil socioeconómico do formador, realizado através de um processo de inquirição por questionário aos formadores que faziam parte, na altura, de duas bases de dados do IEFP, I.P.; outra que tem como objecto a formalização do referencial de competências prospectivo do formador tendo como ponto de partida um trabalho em tempos realizado pelo IEFP, I.P. É sobre esta segunda parte que apresento os seus resultados de uma forma resumida. O Relatório Integral encontra-se disponível na Plataforma de Aprendizagem do IEFP, I.P.<sup>2</sup>

## ► 2. BREVE ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Para a construção do referencial de competências do formador, além da análise

documental de referenciais, nacionais e internacionais, de actividades e de competências do formador e outros profissionais da área da formação (que desenvolvem outras actividades a montante e a jusante do formador), recorreu-se também, por inquirição por entrevista, *focus grupo* e *workshops* regionais (por esta ordem), a um conjunto de interlocutores associados a vários contextos em que intervêm os formadores, com intuito de recolha de informação mas também de reflexão e ainda de validação do referencial elaborado (referencial inicial, intermédio e final).

Com o fim de definir um referencial de competências do formador, a actividade do formador foi estudada tendo por base alguns contextos em que intervêm definidos pela entidade promotora do estudo, particularmente: formação-acção, formação de formadores, formação em contexto de trabalho e formação a distância. Embora se tenham tido em conta estes vários contextos de intervenção, metodologicamente optou-se pela construção de um

referencial único de competências do formador e não de vários consoante os contextos, distinguindo no mapeamento de competências as várias especificidades associadas a cada um dos contextos.

A estrutura do referencial apresentado distingue três tipos de competências, a saber: *competências Core* (competências nucleares), ou seja, aquelas que são nucleares à função do formador, assumindo um carácter de transversalidade a todos os formadores independentemente do contexto em que intervêm; *competências comuns e transversais* que, tal como o nome indica, são comuns e transversais a outros profissionais do mesmo ou de sector de actividade diferente; *competências específicas* associadas aos contextos em que intervêm os formadores.

O mapeamento das unidades de competências (UC) (*core*, comuns e transversais e específicas) que compõem o referencial de competências do formador integra, além da designação UC, a sua descrição, as realizações profissionais, os critérios de desempenho, as evidências de produto

<sup>1</sup> Fizeram parte da equipa técnica que realizou este estudo a autora do artigo Filomena Faustino, e ainda, Margarida Ferreira dos Santos (Consultora Independente) e Rita Garcia (Consultora da QP).

<sup>2</sup> Plataforma de *e-learning* do IEFP, I.P. - <http://www.iefpmoodle.com/> - (a sua procura deverá ser feita pelo nome do estudo, carecendo, no entanto, de uma pré-inscrição)

e ainda os recursos internos, dos quais fazem parte as capacidades (*soft-skills*), as atitudes e os conhecimentos e os recursos externos.

Ainda fazem parte de cada UC definida os níveis de proficiência mínimos, o que, de certo modo, permitiu a distinção entre os «perfis» de formadores: por exemplo, ao formador de formadores são exigidos níveis de proficiência, em relação às unidades de competências que compõem o seu perfil, bastante mais elevados (na maioria de nível 4) do que aos restantes formadores.

Do ponto de vista do quadro de referência para a construção do referencial de competências do formador e para a comunicação dos resultados foi importante para a equipa técnica distinguir três produtos, embora interligados, a saber: perfil de competências/referencial de formação, perfil de formação/referencial de formação e perfil/referencial de certificação, sendo os dois últimos «devedores» do primeiro – sem o referencial de competências é difícil definirem-se os referenciais de formação e de certificação.

A necessidade de distinção destes momentos permitiu também excluir a lógica da especialização do referencial de

competências, presente no referencial de partida. A lógica de especialização poderá ser recuperada na fase de realização do referencial de formação (actividade que se seguirá), a partir da definição de perfis de formação de base (associado à aptidão profissional) e de especialização (associado à consolidação e ao alargamento do perfil base de competências), e da actualização do referencial de certificação.

### ➤ 3. O MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DO FORMADOR

O mapeamento de competências do formador é constituído por 21 unidades de competências, das quais 8 são consideradas competências *core* (nucleares a todos os formadores), 4 comuns a outros profissionais, 3 transversais a outros profissionais e 6 específicas, associadas aos contextos de formação em contexto de trabalho (1 UC), formação-acção (2 UC), de formação a distância (1 UC) e formação de formadores (2 UC).

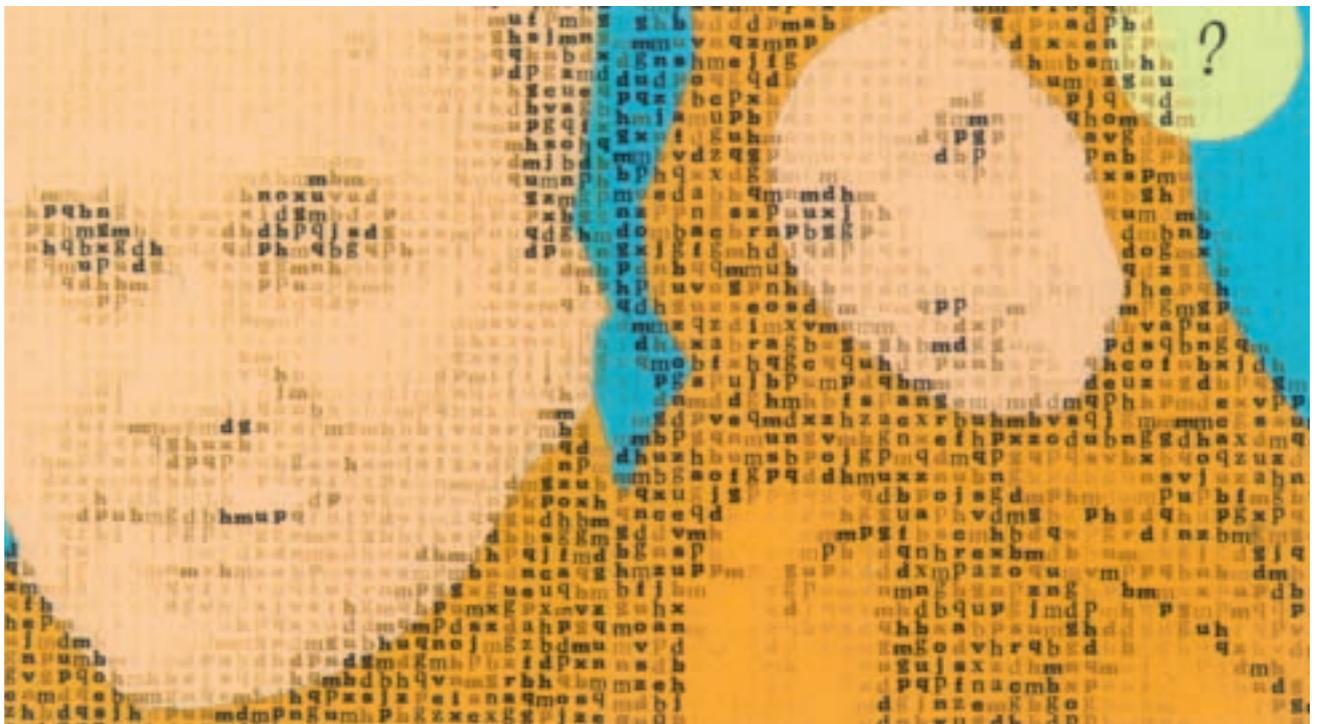
Do mapeamento ainda é possível distinguir 7 macrocompetências que também serviram de chapéu à organização do referencial de competências (*cf.* tabela da página seguinte, coluna da esquerda). As macrocompetências têm sobre-

tudo que ver com as fases principais da actividade do formador. A essas fases principais associaram-se ainda a gestão das dinâmicas de aprendizagem ao longo da vida, a gestão da diversidade e o reconhecimento e validação de competências do formador (porque estava a decorrer ao mesmo tempo um estudo que pretendia definir um modelo de reconhecimento de competências do formador).

Na Tabela podem-se observar as unidades de competências definidas. No entanto, dada a quantidade de informação e tendo em conta as limitações de espaço subjacentes a um artigo informativo, convidamos o leitor a consultar o seu conteúdo integral, disponível no estudo – Plataforma de *e-learning* do IEPF, I.P. – <http://www.iefp Moodle.com/> – (a sua procura deverá ser feita pelo nome do estudo carecendo, no entanto, de uma pré-inscrição).

### ➤ 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo termina com um conjunto de recomendações tendo em conta a necessidade de dar continuidade ao processo de conhecimento transversal sobre a actividade do formador, dinâmica iniciada com o estudo «O Sistema de Formação de For-

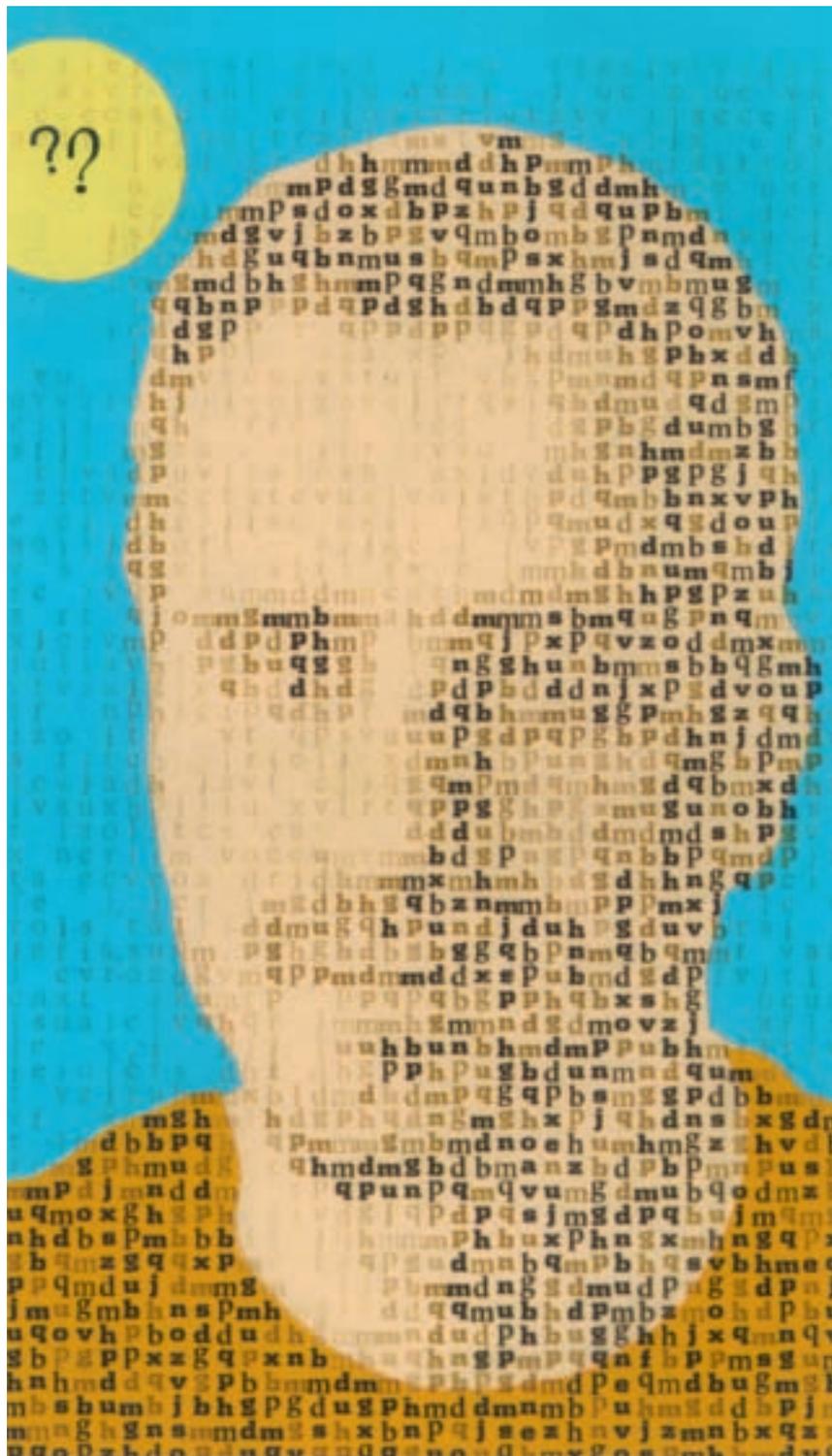


madores», promovido pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional (OEFP) e da autoria do Instituto de Estudos e Sociais e Económicos (IESE), cuja continuidade está a ser garantida quer por este estudo quer por outros dois que consubstanciam o referencial de formação do formador (ainda por iniciar) e o modelo de validação de competências do formador (em curso). Como os referenciais devem ser olhados de uma forma não estática, uma dinâmica de continuidade permitirá consolidar os resultados conseguidos neste estudo e manter actual o referencial de competências, em função das dinâmicas da actividade e, conseqüentemente, o referencial de formação e de validação de competências do formador.

Com esta tónica destaco apenas algumas das recomendações identificadas, nomeadamente as que considero mais relevantes para o referencial de competências do formador (parte do estudo que se apresenta), a saber:

- Implementar um sistema de actualização e validação *on-line* do referencial de competências do formador.
- Organizar um «catálogo», a disponibilizar *on-line* para as entidades formadoras de formadores, que associe o referencial de competências e o referencial de formação, à semelhança do Catálogo Nacional das Qualificações.
- Organizar o referencial de formação na lógica modular, fortemente articulado com o referencial de competências, seguindo o modelo ou as referências, nacionais e internacionais, para a organização de referenciais de formação.
- Valorizar no referencial de formação, quer na formação inicial quer na contínua, as metodologias formação-acção, de projecto e de resolução de problemas que permitam efectivamente desenvolver competências em contexto de formação.

Além do lançamento periódico de fóruns de debate e outras modalidades em tor-



no da actividade profissional do formador, sistematizando e divulgando as conclusões, e de desenvolvimento de parcerias com o ensino superior com o objectivo de fomentar uma linha de investigação nesta área.

No relatório integral poderão ser encontradas recomendações de âmbito mais abrangente.

#### BIBLIOGRAFIA

FAUSTINO, Filomena (coord); FERREIRA DOS SANTOS, Margarida e GARCIA, Rita, «Formador – como e porquê muda uma profissão?», 2010, policopiado.

E toda a bibliografia referenciada no estudo, a consultar no documento integral.

MAPEAMENTO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS DO FORMADOR										
MACROCOMPETÊNCIAS	UNIDADES DE COMPETÊNCIAS	TIPO DE COMPETÊNCIAS					CONTEXTO DE INTERVENÇÃO			
		Core	CC	CT	FD	FA	CT	CT	FF	
A. Preparar e planear o processo de aprendizagem	UC_C01_01_ Analisar o contexto do projecto de formação a desenvolver	X								
	UC_C02_02_ Desenhar o programa formativo	X								
	UC_C03_03_ Conhecer os recursos técnico-pedagógicos	X								
	UC_C04_04_ Conhecer os instrumentos de avaliação das aprendizagens	X								
	UC_C05_05_ Construir os percursos e os planos de aprendizagens da formação a desenvolver	X								
	UC_C06_06_ Planear sessões de formação-aprendizagem	X								
	UC_CT01_10_ Desocultar competências de empregabilidade em contexto de desenvolvimento de competências específicas		X							
	UC_CT03_11_ Construir referenciais de competências		X							
	UC_CT03_12_ Construir referenciais de formação		X							
	UC_E02_17_ Caracterizar as necessidades de aprendizagem a desenvolver em contexto de formação-acção						X			
B. Facilitar o processo de aprendizagem	UC_E03_18_ Construir uma resposta de formação-aprendizagem adequada às necessidades e ao perfil de aprendizagem em contexto de formação-acção						X			
	UC_E04_19_ Utilizar e gerir a tecnologia de suporte à aprendizagem em contexto de formação a distância							X		
	UC_C08_07_ Dinamizar o processo de aprendizagem e de desenvolvimento de competências	X								
	UC_E01_16_ Dinamizar o processo de aprendizagem e de desenvolvimento de competências em contexto de trabalho								X	
	UC_E04_19_ Utilizar e gerir a tecnologia de suporte à aprendizagem em contexto de formação a distância							X		
	UC_C09_08_ Atribuir e reportar resultados às aprendizagens e às competências adquiridas	X								
	UC_CT01_09_ Monitorizar e controlar a qualidade do programa de formação		X							
	UC_CT03_13_ Aprender continuamente, reflectindo regularmente sobre as práticas pessoais e profissionais ao longo da vida			X						
	UC_CT04_14_ Gerir relações em comunidades de conhecimento e aprendizagem colaborativa			X						
	UC_CT03_15_ Integrar, fomentando e respeitando, a diversidade no contexto de formação		X							
G. Reconhecer e revalidar competências	UC_E04_20_ Validar e certificar competências pedagógicas ao formador									X
	UC_E05_21_ Reconhecer competências pedagógicas ao formador									X

Legenda: **Tipo de competências:** Core (competências nucleares); CC (competências comuns, com algumas profissões); CT (competências transversais, a muitas profissões); **Contextos de Intervenção:** FD (formação a distância); FA (formação-acção); CT (contexto de trabalho); FF (formação de formadores).



# 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/](http://netbolsaformador.iefp.pt/iefp_bf/)

Aumente as suas possibilidades de recrutamento e selecção

estamos  
**online**



visite-nos em:

**[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)**