



Novas tendências da formação profissional: dois exemplos de inovação em Portugal

Um novo contexto europeu

Nos nossos dias assiste-se a uma profunda mudança na organização económica, social e cultural de todos os países envolvidos nas redes mundiais de relações económicas e tecnológicas. Esta mudança obriga-nos a repensar Políticas e Sistemas de acção em muitos campos da actividade humana e, de uma maneira particular, no campo da Educação e Formação Profissional.

O emprego é uma preocupação central em todos os países europeus. A modernização dos sectores produtivos é indispensável para fazer face aos novos desafios da competitividade e do crescimento económico decorrentes da mundialização da economia, do carácter globalizante da sociedade de informação e da emergência de uma nova civilização fortemente estruturada no avanço do conhecimento científico e tecnológico.

Numa perspectiva de dinamização de estratégias adequadas ao progresso científico, económico e à modernização organizativa, a formação dos recursos humanos, já inseridos na vida activa ou de jovens a prepararem-se para entrar no mundo do trabalho, torna-se mais primordial e prioritária hoje, do que em décadas anteriores. Também na perspectiva do reequilíbrio de estruturas e políticas de emprego e dos ajustamentos necessários a novas ordens de coesão social a que o desemprego obriga, reforça a urgência de novos programas e orientações das políticas de formação específicas para determinados grupos sociais.

Por outro lado, o campo de intervenção na Formação Profissional alarga-se e estende-se a todos os indivíduos, e a cada um, durante toda a vida. As modalidades

em que, os Sistemas de Formação hoje estão estruturados, com maior ou menor desenvolvimento e qualidade em todos os países - formação inicial na escola ou inserida no mercado de trabalho, formação contínua, formação orientada para determinados grupos de indivíduos, formação nas empresas - contrapõe-se hoje um novo quadro de referência: a formação para todos e ao longo de toda a vida. Isto é, a Formação Profissional deixou de ser concebida, como etapa (ou etapas sucessivas) de aquisição de conhecimentos, capacidades técnicas e competências específicas para o exercício de determinadas funções, para adquirir uma nova dimensão: a de um processo contínuo de desenvolvimento profissional de cada indivíduo, afim de o habilitar a responder às diversas situações profissionais com que deparará ao longo da vida activa, nesta sociedade em permanente mudança.

A resposta da Formação Profissional a estes novos desafios e exigências decorrentes do modelo de crescimento, competitividade e emprego que suporta o projecto europeu, não é pois apenas uma questão de quantidade ou melhor qualidade de acordo com critérios definidos por objectivos estabelecidos para um outro contexto sócio-económico e cultural que lhe antecedeu.

Muitas experiências inovadoras, no campo das actividades de formação profissional, se podem registar nos últimos anos em todos os países europeus, com ênfase especial, as que são apoiadas por iniciativas comunitárias, quer ao nível de programas especiais⁽¹⁾ quer por instituições como o CEDEFOP. Outras derivam das reformas dos Sistemas Educativos escolares e dos Sistemas de Formação, das alterações às políticas de emprego e de formação profissional, que os países se



Maria Teresa Ambrósio

Professora da
Universidade Nova de
Lisboa

Responsável pela
Secção de Ciências de

Educação - FCT (Faculdade de
Ciências e Tecnologia)

A formação profissional é central no âmbito das estratégias actuais de desenvolvimento económico e social e, nomeadamente, no contexto do projecto europeu. Porém, o esforço e investimento que neste campo é pedido a todos os países membros da União Europeia e a todos os parceiros sociais, tem como pressuposto básico, o reforço da inovação em todos os campos de formação profissional, bem como o reequacionamento de conceitos, objectivos e práticas, à luz das novas relações entre formação e emprego, educação e formação, qualificações e competências, informação e aprendizagem. Procura-se com este artigo apresentar um quadro problemático e referencial de algumas linhas actuais de inovação no campo da formação profissional e da formação em sentido amplo, e apresentar práticas inovadoras a partir de dois "projectos" em curso em Portugal.

(1) Os projectos transnacionais Comett, Force, Petra, Eurotecnet, Língua, representam um esforço notável, agora continuado pelo Programa Leonardo, de apoio à inovação, bem como na constituição de redes que poderão suportar a sua difusão em todos os campos da F. P..



“A diversidade de situações sectoriais, regionais, nacionais e ainda a perturbação no campo do emprego torna inadequadas propostas globais ou de modelos tipo.”

“A formação profissional ultrapassa a sua função essencial de outrora, isto é, a sua relação directa com o emprego pela capacidade de oferta de qualificações profissionais, por muito amplas ou especializadas que elas sejam.”

(2) Estudos que o CEDEFOP tem vindo a realizar e a divulgar nos últimos anos e que constituem uma base de trabalho indispensável para o conhecimento da situação da F. P. na Europa. Em especial, refiro os projectos à escala europeia, que foram em 1995 ultimados sobre Formação de Formadores, Qualidade da Formação Profissional, Guia comparativo dos Sistemas de Formação, em que estive-mos envolvidos.

viram obrigados a realizar, para adequar os esforços e os investimentos nestes sectores, às exigências e necessidades nacionais de qualificação profissional. Neste sentido podemos dizer que, os estudos de análise comparativa de políticas, da organização dos sistemas, da qualidade da formação(2), que se tem vindo a realizar a nível europeu, revelam uma actual instabilidade derivada de mudanças de orientação e de estruturas tradicionalmente consagradas em muitos países. E o desenvolvimento da formação continua, mais dirigida à mão de obra adulta revela também falhas, erros, inconsequência nos modelos formativos, desadaptação, porque ainda orientada para uma organização de trabalho já ultrapassada ou em vias de desaparecer.

Reflectir criticamente sobre estas experiências inovadoras torna-se absolutamente urgente, ao mesmo tempo que se apela ao empenhamento de todos os actores interessados. É que o grande investimento quer material, quer de inteligência e vontade, que se tem de fazer, só dará realmente os seus frutos desejáveis, quer sobre o ponto de vista económico quer sobre o ponto de vista social e pessoal, se os objectivos que se procuram alcançar forem claros, flexíveis e coerentes com a dinâmica e estratégias de desenvolvimento dos países, das regiões, dos sectores produtivos, das empresas, qualquer que seja a sua dimensão.

Novos objectivos e tendências

Convergência dinâmica entre oferta e procura de qualificações profissionais.

No campo sócio-económico qualquer que seja o sector e incluindo o sector terciário, a evolução dos processos e da organização do trabalho é acelerada, se bem que em todos os países se possa traçar um quadro onde convivem lado a lado instituições e empresas nos mais variados níveis de modernização. Mas o modelo Taylorístico, quer por razões de competitividade, quer por razões sociais e culturais tende rapidamente a ser substituído pelos modelos sócio-técnico e sócio-produtivo. A evolução que se regista com o

apoio e recurso das novas tecnologias implica e pressupõe também de imediato novas formas de organização do trabalho, de gestão de recursos humanos e novos perfis profissionais.

A tão apregoada flexibilidade na formação de indivíduos capazes de compreender, se adaptar e responder com iniciativa a esta evolução, tem tradução imediata nos métodos de avaliação de qualificações profissionais e de necessidades de formação. A resposta às questões - formar quem?, para quê?, como? - em que se apoiava o planeamento tradicional da formação profissional e a oferta de cursos e acções pelas escolas ou centros, deixou de ter contornos precisos e normativos para dar lugar a linhas fluidas de orientação, a novos conceitos, a novos quadros de equilíbrio entre oferta e procura de qualificações profissionais, à luz dos quais as práticas de formação profissional se tem de rever e avaliar.

A diversidade de situações sectoriais, regionais, nacionais e ainda a perturbação no campo do emprego torna inadequadas propostas globais ou de modelos tipo. A formação profissional ultrapassa a sua função essencial de outrora, isto é, a sua relação directa com o emprego pela capacidade de oferta de qualificações profissionais, por muito amplas ou especializadas que elas sejam.

A dificuldade de definir quadros de previsão normalizada de necessidade de qualificações profissionais, que orientem a oferta de qualificação pelo lado da formação, conduz à procura de esquemas de “convergência dinâmica” entre as qualificações oferecidas pelos sistemas de formação e, as qualificações requeridas nas situações concretas de emprego. Isto é, um dos novos objectivos da formação, não é o de apenas responder adequadamente a uma dada estrutura de emprego, mas o de reflectir uma flexibilidade que permita aos indivíduos, que adquiriram ou têm a possibilidade de adquirir um leque alargado de qualificações e competências, serem eles próprios estruturantes da organização do trabalho, permitindo a sua modernização. Esta convergência dinâmica requerida nos nossos dias, não deixa de lado a necessidade de estudos sobre necessidades e ofertas de qualificações. No entanto elas servirão



sobretudo para uso de instância mediadoras (tais como os Centros de Orientação Profissional e Aconselhamento) que adquirem papel relevante no enquadramento dos programas de formação profissional.

A nova concepção antropológica da Formação

A Formação, é hoje, face aos desafios e aos constrangimentos da evolução da Sociedade a aquisição individual de uma capacidade permanente de evolução, de desenvolvimento pessoal nas suas dimensões singulares, sociais e profissionais, através da renovação de conhecimentos científicos e técnicos, da valorização de saberes e experiências, da formação de competências cognitivas, de compreensão da realidade, de relação social.

A Formação, não é portanto para cada indivíduo, apenas uma etapa forte, escolar, institucional ou organizada, de aprendizagem, de aquisição de conhecimentos fundamentais e técnicos e de competências de diferente natureza, mas um processo contínuo, apoiado em momentos fortes de reorganização pessoal e de balanço, que sustenta um projecto de realização pessoal. Uma forte concepção antropocêntrica da Formação desafia nos nossos dias os Sistemas Educativos e de Formação Profissional.

Neste sentido Educação e Formação deixaram de ser concebidas como percursos sequenciais ou paralelos. Serão antes, em termos de organização social, ofertas interactivas e convergentes com vista a sustentar os processos e percursos formativos de cada indivíduo, assentes por sua vez numa forte, sólida e alargada base de cultura geral e de desenvolvimento de aptidões básicas cognitivas pessoal e sociais.

Qualquer que seja a resposta e esta nova concepção de Formação e aos seus objectivos no mundo de hoje, pelas diferentes instituições e Estados membros da União Europeia, uma profunda renovação e inovação nos conteúdos e práticas formativas se impõe.

Até agora o modelo paradigmático, de acordo com o qual se procedia à avalia-

ção comparativa dos sistemas de formação na Europa era predominantemente o modelo organizativo. Teremos de passar no futuro a dar maior ênfase ao modelo pedagógico ou, em outros termos, às “estratégias de mobilização” dos indivíduos, das suas capacidades reais para assumir, como sujeitos activos da sua própria formação, a cada momento ou em períodos fortes da sua história de vida, um caminho de aprendizagem contínua numa Sociedade predominantemente “Cognitiva”.

Inovação nas práticas de formação

O investimento que tem vindo a ser feito no campo da Formação Profissional traduz-se em inúmeras experiências inovadoras em todas as áreas e, nomeadamente, na área dos modelos pedagógicos e das didácticas profissionais, dos currículos e dos recursos, para utilizarmos conceitos similares com os definidos no campo da educação escolar. Uma bibliografia vasta, apresentando resultados sobretudo de investigação empírica, ou de experiências piloto, constitui hoje um referencial teórico, não só para a intervenção, como também uma fundamentação científica do que em algumas instituições académicas se passou a chamar por Ciências da Formação, por contraponto às Ciências da Educação.

As redes de cooperação europeia neste domínio tem também contribuído para a difusão da inovação e, sobretudo para a promoção de um outro quadro mental de reorganização das acções de formação, quer as que se dirigem a jovens quer a adultos em situação de trabalho ou no desemprego.

Uma sistematização destas linhas inovadoras leva-nos a fazer ressaltar entre outras, as que se apoiam nos seguintes eixos:

- As novas concepções e modelos de formação inicial e de aprendizagem para jovens;
- As novas concepções e modelos de formação para adultos;
- A valorização dos saberes e das competências;

A formação é fundamentalmente “(...) um processo contínuo, apoiado em momentos fortes de reorganização pessoal e de balanço, que sustenta um projecto de realização pessoal.”



□ A formação inserida na gestão e na estratégia institucional.

• É ainda muito forte o paradigma e o modelo escolar na formação profissional, sobretudo inicial e dos jovens. A inserção das acções de formação desta modalidade na maioria dos países dentro do sistema escolar ou em centros com cursos formais e o recurso a professores/formadores preparados para a escola tradicional, contribui para a permanência de modelos de organização curricular e práticas pedagógicas escolares. No entanto, é visível nos últimos anos os efeitos das reformas introduzidas em diferentes países, que embora com sistemas heterogêneos introduziram a Pedagogia por Alternância ou a Alternância Integrativa em substituição dos tradicionais períodos de estágios, a aprendizagem de conhecimentos científicos básicos através do desenvolvimento curricular modular, as didáticas profissionais para a aquisição de capacidades técnicas, a avaliação do aluno em torno de um projecto profissional que demonstre as suas competências cognitivas, de iniciativa de resolução de problemas, etc..

Por outro lado, o objectivo de tornar flexível a formação proporcionando outras etapas posteriores, conduz à procura de aumento, dentro do plano de estudos ou na organização da vida escolar, de oportunidades de alargamento da formação geral dos alunos a outras vertentes culturais para além da cultura técnica e profissional. Métodos de ensino activo, reflectindo e questionando as práticas profissionais, ajudando o aluno a prospectivar um projecto pessoal e profissional com informação e apoio do mundo de trabalho, considerando saberes, saberes fazer e competências no leque dos elementos avaliativos, são hoje alguns dados adquiridos que perspectivam em novos moldes e melhoram a imagem social dos cursos de formação profissional ou de aprendizagem para jovens.

O maior problema, para a difusão deste campo de inovação, parece ser a deficiente preparação de muitos professores/formadores ou ainda, o distanciamento entre escolas e empresas e a inexistência em alguns países de parcerias efectivas entre os actores de formação e os empregadores.

Acrescem, ainda nos nossos dias, os múltiplos problemas com que o grupo de jovens em idade de formação profissional ou aprendizagem se defrontam (falta de emprego, marginalização, insucesso, dependências várias) e que bloqueiam as expectativas e a mobilização da motivação, que os novos modelos centrados sobre o indivíduo/formando, pressupõem.

• A educação e formação de adultos é actualmente uma área onde a evolução dos conhecimentos e das práticas é notável. Os contributos de algumas correntes da psico-sociologia do desenvolvimento, a visão antropocêntrica da aprendizagem e da construção das identidades profissionais e sociais, as correntes de pensamento pós-modernas de valorização dos actores sociais e da pessoa, proporcionaram, nas últimas décadas, conhecimentos, muitas vezes resultantes de experiências de inovação na acção, de que têm beneficiado os programas de formação de adultos. Conceitos e práticas que se apoiam sobre processos de autoformação, formação experiencial, auto-avaliação e reconhecimento de saberes e competências, métodos biográficos e histórias de vida, formação pela construção de conhecimentos, entre outros, fazem parte de um corpo teórico/prático que dá novos horizontes à formação contínua dos adultos, de acordo com as suas características sociais e pessoais e torna possível pensar a Sociedade de hoje como uma Sociedade de formação.

Também aqui, um dos grandes problemas parece residir na preparação de equipas de formadores com funções diferenciadas, para apoiar percursos de formação tão diversificados nos seus objectivos, motivações e estratégias de grupo ou individuais.

• Uma área significativa de inovação na Europa, que oferece inúmeras potencialidades é a da formação em situação de trabalho intimamente associada a estratégias institucionais de mudança organizativa e de gestão de recursos humanos. A experiência das empresas qualificantes ou de formação integrada em projectos de desenvolvimento e iniciativas regionais são disso exemplos.

Mais recentemente os modelos de formação com apoio das novas tecnologias de



informação oferecem um vasto campo de experiência, com resultados significativos, que levantam porém novas questões, a investigar, sobretudo pelo facto de, em muitos casos, não serem concebidos para serem usados em contexto de relação interpessoal.

Dois projectos inovadores em Portugal

Neste capítulo descreveremos dois projectos piloto, um de uma escola profissional e outro de uma empresa qualificante, que concretizam a pertinência das linhas inovadoras atrás descritas.

Projecto de uma Escola Profissional

A Escola Profissional de Educação para o Desenvolvimento (EPED) é uma entidade de iniciativa privada e utilidade pública, que nasce de um projecto concebido pela Secção de Ciências de Educação da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa. Este projecto desenvolveu-se no âmbito do Programa PETRA e visava a formação profissional de jovens na área da gestão do ambiente e recursos naturais. É objectivo deste projecto a pesquisa e construção do perfil profissional de um técnico de nível 3*, que fosse polivalente, criativo, autónomo, com capacidade de adaptação à mudança e apto a integrar equipas de trabalho na área da gestão ambiente.

Para tal procuraram-se parceiros que permitissem a harmonização entre os objectivos da formação e as necessidades do mercado de trabalho, numa área nova e em desenvolvimento. É neste contexto, que o UNINOVA, como gestor dos programas comunitários da Faculdade de Ciências e Tecnologia, o Instituto Nacional do Ambiente - actual Instituto de Promoção Ambiental, a quem competia desenvolver estratégias de informação e formação conducentes à implementação das políticas do ambiente, a Câmara Municipal de Almada e a Câmara Municipal de Lisboa se associam e criam a EPED.

O plano de formação foi assim construído na interface dos projectos de desenvolvimento pessoal, social e profissional do

futuro técnico com as necessidades do mercado de emprego.

O envolvimento dos diferentes actores na elaboração do plano de formação é considerado como um indicador de qualidade, dado que permite uma dinâmica de formação pessoal e profissional, integrada num processo mais amplo de desenvolvimento social.

O modelo de desenvolvimento curricular adoptado tem como base a estrutura modular e o trabalho de projecto, em que o formando estabelece contactos com o contexto de trabalho, quer realizando estágios em empresas ou entidades oficiais das diferentes áreas especializadas do ambiente, quer realizando visitas programadas e sequenciais de modo a poder entender e participar nas diversas fases do processo em análise, numa óptica de alternância integrativa.

No âmbito do plano de formação/integração no mundo do trabalho, a escola criou uma estrutura - que integra formadores, consultores externos e formandos - que funciona como uma empresa de serviços na área do ambiente. Deste modo se dão a conhecer ao mercado de trabalho as competências destes novos técnicos e por outro lado se permite que os formandos estejam em permanente contacto com a multiplicidade de projectos que vão surgindo na área do ambiente.

Hoje, o leque de formação da Escola ultrapassa os iniciais cursos de Gestão do Ambiente e Geriatria, alargando-se a áreas que se consideram complementares na composição de equipas de trabalho, como sejam a animação sociocultural, a informática e a gestão.

A maior inovação neste projecto piloto é a intervenção - tanto na sua criação como na sua gestão administrativa e pedagógica - de um partenariado socio-económico de forte implementação local. Isto garante a articulação da formação com as necessidades e interesses da comunidade envolvente.

De momento procede-se ao desenvolvimento de um Observatório de Inserção na vida activa, que utiliza, entre outros, os seguintes indicadores de qualidade:



“A empresa construiu um modelo de formação contínua para adultos, apoiado em trajetórias de formação personalizadas que vão integrando os saberes e experiências adquiridos por cada trabalhador/actor.”

- adequabilidade dos recursos humanos,
- qualidade dos recursos materiais,
- organização e gestão da formação,
- avaliação,
- grau de satisfação dos formandos,
- facilidades de adaptação dos formandos ao posto de trabalho,
- facilidade de obtenção de locais de estágio,
- grau de empregabilidade.

Projecto de uma empresa qualificante

A empresa **Transportes Luís Simões** é uma média empresa portuguesa, de transportes rodoviários de mercadorias, estando os principais clientes situados na Península Ibérica.

Com uma cultura orientada para a satisfação do cliente, desenvolve de forma sistemática, desde 1988, projectos de formação profissional contínua, destinada aos seus trabalhadores. O grande investimento em formação para uma melhor qualificação dos recursos humanos, é considerado uma componente estratégica de desenvolvimento e de competitividade da empresa.

O suporte de todo o trabalho para o desenvolvimento da qualidade de serviço da empresa encontra-se nos momentos de formação, quer formal, quer informal realizados na empresa com forte participação de todos os trabalhadores.

A qualidade da formação, em contexto de empresa, tem objectivos que ultrapassam um melhor desempenho profissional reflectido apenas no local de trabalho. Com a introdução de um novo modelo organizacional é exigível um protagonismo cada vez maior do factor humano, o que pressupõe a sua motivação e adesão aos projectos em que seja chamado a participar.

Nesse sentido, é um dos objectivos prioritários da formação nesta empresa para além de um melhor desempenho, a contribuição da formação para a realização pessoal e profissional dos vários intervenientes, trabalhadores, chefes, administradores e para uma melhor ligação de cada um aos valores e cultura da empresa.

A empresa construiu um modelo de formação contínua para adultos, apoiado em trajetórias de formação personalizadas que vão integrando os saberes e experiências adquiridos por cada trabalhador/actor.

A inovação deste projecto consiste sobretudo em desenvolver um modelo de formação adequada quer à empresa, quer ao indivíduo. A dinâmica da formação estabelecida faz um apelo constante à participação dos vários actores de modo a favorecer uma *cultura de aprendizagem* característica da empresa qualificante, onde o projecto pessoal e profissional se interliga com o projecto da empresa.

A empresa utiliza um painel de indicadores de qualidade do serviço que presta, que são recolhidos e tratados mensalmente. Desta análise surgem muitas vezes, grupos de trabalho para a resolução de problemas, o que leva a uma mais fácil aplicação das soluções.

Alguns exemplos destes indicadores:

- nº de reclamações de clientes
- nº de acções correctivas implementadas
- nº de acidentes com viatura
- nº de acidentes com mercadoria
- nº de avarias
- nº de atrasos
- nº de documentos envolvidos.

Da análise das razões explicativas do nível atingido por estes indicadores de desempenho da empresa constroem-se outros indicadores de objectivos da formação, não de carácter quantitativo mas qualitativo, que apontam as correcções a fazer no modelo de formação muito especialmente no que se refere à formação de competências tais como:

- relacionamento com os colegas
- capacidade de comunicação
- participação na resolução de problemas
- espírito de colaboração
- empenhamento na detecção de não conformidades
- propostas de acções para a melhoria da qualidade do serviço.

Outros indicadores, que de alguma forma referenciam o clima social da empre-



sa, como o absentismo, baixas médicas, rotação do pessoal, acções disciplinares, são elementos que permitem cruzar esta informação com a que foi descrita anteriormente.

A Formação de Formadores: a difusão da inovação

Não se pretende com este artigo analisar exaustivamente as várias linhas de inovação actualmente em causa no campo da Formação Profissional ou da Formação no seu sentido amplo.

O que pretendemos somente é dar uma breve nota da problemática complexa que a promoção da inovação neste campo abarca e chamar a atenção sobretudo para novas concepções, objectivos e tendências actuais da formação. A melhoria quotidiana dos conteúdos, práticas, organização, formação de formadores é uma exigência imediata. No entanto, fomentar a inovação, não é apenas uma responsabilidade política ou o resultado de interesses económicos, mas o apelo a uma mobilização de todos os cidadãos para a construção democrática de uma nova Sociedade.

O diálogo e cooperação entre os actores mais responsáveis ou comprometidos na acção na área da Formação e os investigadores de várias áreas do conhecimento, poderá garantir manter esta dinâmica de inovação.

A bibliografia que se apresenta no final deste artigo é significativa do estado actual dos conhecimentos e práticas mais inovadoras na área da formação profissional. Como difundir-la então?

A preparação de “actores da formação” junto de cada um dos sujeitos-formando cuja heterogeneidade de idades, grupos sociais de pertença, situações face ao trabalho é grande, e é talvez o problema mais complexo.

Muitas perguntas se põem de difícil resposta, tais como as que se seguem.

Ser formador será mesmo uma profissão como o de professor, do monitor de formação técnica ou especializada ou, uma

profissão mais próxima do “tutor”. do “compagnon”? Profissão ou “métier”?

Será possível, e útil, traçar “perfis” de formadores para escolas profissionais, para as pequenas e médias empresas ou multinacionais, para grupos de jovens desfavorecidos, adultos desempregados de longa data? Que tipo de “cursos”, seminários, ou outras actividades conduzirão a uma boa preparação desses “formadores”? Como, e onde, se poderá fazer chegar o conhecimento já existente sobre os processos inovadores de formação? Não será o formador alguém que toma consciência do seu próprio percurso de formação, reflecte, aprende, investiga, para depois poder apoiar e orientar, com o recurso a especialistas vários, outros em situação diversa? Como certificar porém este tipo de “formador”?

A formação de formadores através de cursos de Mestrado europeus, com o recurso a equipas académicas, ou que trabalham e investigam no terreno, não é uma proposta nova, mas tem-se mostrado de difícil concretização. É um caminho a seguir porque eleva o estatuto e a experiência da formação e permitirá difundir conhecimentos e experiências de qualidade, contribuindo ainda para um maior fortalecimento de políticas europeias.

Há, porém, algumas áreas que constituem ainda grandes “boites noires” no estado actual e exigem o apoio de programas de investigação de escala e de qualidade. Sublinhamos, a título de exemplo, o que diz respeito à definição e delimitação dos conhecimentos científicos chave a incluir nos planos curriculares do ensino em ciências e tecnologia, que devem ser transmitidos para que sejam aprendidos a um nível básico e geral para todos, ou posteriormente em centros de formação, de forma a possibilitar o desenvolvimento de competências cognitivas e tecnológicas. Os resultados de investigações neste domínio não nos parecem ser ainda suficientes para sobre eles se estabelecerem estratégias e orientações generalizadas de reformas de planos de estudo.

Ainda, a questão da aquisição e desenvolvimento das “competências” sócio-profissionais e pessoais (relacionadas por exem-

“A preparação de ‘actores da formação’ junto de cada um dos sujeitos-formando cuja heterogeneidade de idades, grupos sociais de pertença, situações face ao trabalho é grande, e é talvez o problema mais complexo.”



plo com a construção das identidades e afirmação da personalidade) constitui uma problemática de maior actualidade, a que também apenas a “tecnicidade formativa” não pode dar resposta adequada.

Os campos de inovação estão abertos por todo o lado e, nomeadamente a Comissão Europeia investe na sua dinamização.

Assim haverá que aproveitar, os resultados positivos dos programas europeus nomeadamente Sócrates, Leonardo, dos projectos e redes europeias de investigação (TSER) e dos trabalhos que estão em curso no CEDEFOP para, no contexto da Europa, tornar patente o esforço já existente, não apenas de melhorar a qualidade do que já existe, mas de inovar.

Bibliografia

Indicam-se apenas algumas publicações esclarecedoras das questões em aberto que se apontam no artigo.

Carré, P.; Pearn, M. (1992) - *L'acteurs de la formation - L'autoformation dans l'entreprise* - Paris, Ed. Entente

Chartier, D.; Lerbet, G. (1993) - *La formation par*