



A FORMAÇÃO PROFISSIONAL A DISTÂNCIA EM PORTUGAL: DESAFIOS E POTENCIALIDADES

Resumo

Numa sociedade global e digital caracterizada pela disseminação da informação e pelo conhecimento, deter elevados níveis de especialização, ter a capacidade de identificar, intermediar e resolver problemas são competências fundamentais para qualquer profissional, assumindo-se por isso como necessário olhar para a formação profissional contínua e para o papel estratégico que esta representa e deve desempenhar na procura de mais competitividade e inovação. O presente artigo integra-se num estudo mais alargado sobre a importância do desenho estratégico da formação profissional à distância e baseia-se numa reflexão crítica em torno dos resultados de uma revisão de literatura de estudos publicados entre 2000 e 2015 no Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (Nogueira, Pessoa e Gallego, 2016). Apresentamos, neste seguimento, algumas conclusões de estudos que revelam os desafios e potencialidades da formação profissional a distância em Portugal que acreditamos necessitam de ser trabalhadas de forma articulada e concertada a curto, médio prazo.

Palavras-chave: formação profissional contínua; formação profissional; formação a distância; ativos; recursos educacionais abertos.

Abstract

In a global and digital society, characterized by the dissemination of information and knowledge, holding high levels of expertise and having the ability to identify, mediate and solve problems are essential skills for any professional, that is way is necessary to look at continuous vocational training and the strategic role it plays and must play for achieving more competitiveness and innovation. This article is part of a broader study on the importance of strategic design of distance vocational learning and is based on a critical reflection on the results of a published literature review between 2000 and 2015 in *Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal* (Nogueira, Pessoa e Gallego, 2016). Here thus some research findings that reveal the challenges and opportunities of distance vocational training in Portugal that we believe need to be worked in a coordinated and concerted manner in the short, medium term.

Keywords: continuing vocational training; vocational training; distance learning; employees; open educational resources.



Introdução

A formação profissional contínua, em particular de adultos ativos e não ativos, é um elemento de desenvolvimento, inovação e competitividade individual, organizacional e nacional, que não pode ser ignorado. Tal importância reside na associação que existe entre empregabilidade e nível de qualificação, competências e conhecimentos que os indivíduos adquirem, que impactam no seu desenvolvimento pessoal e profissional, nos níveis de produtividade individuais e em grupo e, em última instância nas organizações como um todo, que refletem no próprio desenvolvimento da nação. Entende-se neste enquadramento que as oportunidades e mecanismos disponíveis para a aquisição de competências e conhecimento são fundamentais. Urge, neste sentido, levar a cabo processos de formação que promovam e produzam competências, dentre as quais competências relacionais, tecnológicas, científicas (investigar e criar), informacionais, cognitivas, metacognitivas e comportamentais (Trigo, 2002). O investimento na formação profissional contínua é, por isso, imperativo, na medida em que torna possível ampliar e atualizar o portefólio de competências que ajudam os indivíduos a sobreviver às crescentes mutações sociais e económica.

Neste alinhamento, também as tecnologias desempenham um importante papel permitindo que, também no campo da educação e formação de adultos, se avance de forma estratégica e decisiva, por um lado, através da produção de materiais, objetos de aprendizagem e recursos mais atrativos, adequados e interativos, por outro, na disponibilização de ferramentas e plataformas de formação a distância que possibilitem a ampliação dos espaços de atuação e ação e que abram portas à construção do conhecimento partilhado, à autoaprendizagem e à autorregulação,

No âmbito deste número alusivo à *“aprendizagem do futuro”* pretendemos evidenciar que o futuro da formação profissional passa, entre outros aspetos estruturantes, pela formação à distância de qualidade, que se estruture num desenho instrucional adaptado ao adulto aprendiz, às suas necessidades de formação e ritmos de aprendizagem, aos seus contextos profissionais e expectativas, assim como em ferramentas tecnológicas e sobretudo estratégias pedagógicas e conteúdos de formação de qualidade, sem nunca esquecer a avaliação da ocorrência de transferência de conhecimento. Sustentamos a nossa reflexão numa revisão da literatura recentemente publicada (Nogueira, Pessoa e Gallego, 2016). Este estudo (Nogueira, Pessoa e Gallego, 2016) teve como objetivo localizar, identificar e analisar estudos académicos realizados em Portugal, entre 2000 e 2015, publicados no Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal, centrados na temática da formação profissional a distância e do qual resultou a análise de 60 estudos conducentes a grau académico, no qual se destacou a tipologia dos estudos, os setores de atividade mais estudados e as principais conclusões, procurando dar destaque às principais tendências investigativas neste domínio e às recomendações partilhadas pelos investigadores. A ênfase nos contributos destes trabalhos de investigação e experiências formativas deve-se ao objetivo deste artigo: refletir sobre o



modelo e os processos de formação para profissionais no ativo, geradores de competências e conhecimentos que permitam minimizar desafios atuais tais como o desfasamento de competências, as altas taxas de desemprego, nomeadamente de desemprego jovem, ou a necessidade de inserção e reconversão de ativos no mercado de trabalho (CEDEFOP, 2015).

Sobre a necessidade da formação profissional contínua a distância

A Aprendizagem ao Longo da Vida tem sido uma prioridade nas linhas estratégicas e de governação nacional e europeia para a qual se tem canalizado recursos humanos, tecnológicos e financeiros relevantes nas últimas décadas, em particular depois da Declaração de Copenhaga¹ (EF2010; EF2020).

Estudos recentes apresentam evidências que, um pouco por toda a Europa, o nível de qualificação e as competências da classe trabalhadora tem vindo a aumentar, no entanto verifica-se um problema de desfasamento ao nível das competências denominado de “*skills mismatch*”² (CEDEFOP 2015). Este desfasamento de competências multiplica-se também, mas não só, devido à imutabilidade do conhecimento suportado pelos avanços tecnológicos, o que representa um desafio a diferentes níveis: educacionais e formativos, económicos e sociais. A formação profissional contínua tem, neste quadro de responsabilidades, um papel fundamental do ponto de vista estratégico nacional, envolvendo indivíduos, organizações e o próprio Estado na conquista de patamares de qualidade, eficiência e produtividade que garantam a competitividade das organizações e o bem-estar social.

Paralelamente é fundamental reconhecermos que os processos de ensino a distância têm tido um desenvolvimento exponencial, na última década. A Educação a Distância tem evoluído ao longo dos tempos influenciando e sendo influenciado por teorias de aprendizagem e pela disponibilização de ferramentas tecnológicas que possibilitaram novas dinâmicas e experiências pedagógicas (Gomes, 2008). Os processos de

¹ O processo de Copenhaga visa melhorar o desempenho, a qualidade e a atratividade do ensino e da formação profissionais através de uma cooperação reforçada a nível europeu, com prioridades mutuamente acordadas e revistas de dois em dois anos.

² De acordo com a CEDEFOP (2015) podemos considerar que existe um problema de desfasamento ao nível das competências (“*skills mismatch*”) quando: os empregadores não conseguem encontrar o talento certo – tanto por escassez como por lacunas de competências (por exemplo devido ao avanço tecnológico); as pessoas assumem empregos que não correspondem às suas qualificações; e, quando independentemente do seu nível de qualificação, as competências dos indivíduos não coincidem com as tarefas que desempenham.



formação a distância³ são descritos atualmente como um poderoso instrumento pedagógico capaz de desempenhar, entre outras funções, um papel fundamental na formação, atualização e reconversão de ativos, muito embora se verifique alguma resistência à utilização das tecnologias no ensino e formação profissional em Portugal, tanto no lado da oferta como da procura, face ao seu potencial de sucesso (Paiva, 2013). Aproveitar o potencial das novas tecnologias para alargar o acesso à formação e revolucionar processos de ensino aprendizagem é um desafio e uma prioridade (Zawacki-Richter & Anderson, 2014) e deverá o ser também no âmbito da formação profissional.

A formação profissional a distância: algumas evidências de estudos em Portugal

Uma revisão de literatura recente no âmbito da formação profissional a distância permite-nos concluir que o maior número de estudos realizados entre 2000 e 2015 neste domínio centram-se ao nível do ensino e da aprendizagem (Nogueira, Teresa e Gallego, 2016). Sustentado em metodologias quantitativas e/ou qualitativas os autores desenvolveram análises de experiências formativas tendo como objetivo validar a sua eficácia e pertinência no domínio profissional. Destacaremos em seguida alguns desses estudos e suas principais conclusões.

Focando-nos no papel das entidades formadoras, neste caso nos departamentos de formação das organizações, colocamos em evidência a importância e necessidade de mudança de um modelo tradicional para um modelo a distância. Gomes (2012) com base numa experiência formativa com informações identifica o potencial da formação a distância para a necessária e constante necessidade de atualização dos enfermeiros. Já Lopes (2015) realizou um estudo mais alargado para a implementação de plataformas de e-learning no sistema de formação dos recursos humanos da saúde, centrados em uma unidade hospitalar privada. As necessidades de formação contínua destes profissionais e as suas especificidades também são destacadas ao longo do trabalho. Há evidências que a formação presencial constitui ainda um modelo quase exclusivo, cuja organização está centrada nas chefias com pouca participação dos colaboradores, o que resulta na dificuldade em responder às reais necessidades formativas individuais, mas também do hospital no seu todo. No entanto, a investigadora (Lopes, 2015) afirma, com base no estudo realizado, que o sistema da organização da instituição, em particular de alguns serviços (como é o caso do Bloco

³ A formação a distância baseia-se na disponibilidade e na acessibilidade de materiais de aprendizagem (dimensão de mediatização e distribuição de conteúdo) mas também nos processos de interação do aprendente com o tutor, entre aprendentes e, do aprendente com o conteúdo (Anderson, 2003) (dimensão comunicacional), com o propósito de viabilizar e promover a aprendizagem.



Operatório), é um modelo mais centrado na resolução de problemas do que num modelo tradicional e que, neste sentido a aposta num modelo de formação a distância puro, alternado com um sistema de b-learning se configura como o desejável e mais adequado tanto às necessidades individuais como organizacionais. Existe inclusive evidências em ambos os estudos da vontade “*de ligar o hospital entre serviços e outras unidades do grupo para partilhar conhecimento*” (Lopes, 2015, p.164) através de um sistema de e-learning, o que revela uma visão muito positiva deste modelo de formação e do seu potencial na criação de comunidades de aprendizagem que ligam indivíduos, grupos e especialistas (internos e externos) numa aposta clara na colaboração e na construção partilhada do conhecimento. Entre fatores críticos de sucesso para esta mudança destaca-se ainda a necessidade de preparação e formação dos tutores / e-formadores (Leitão, 2014), a mudança de postura dos aprendentes perante a formação (numa perspetiva de autoaprendizagem e autorregulação), e a importância de um plano estratégico a nível nacional, impulsionado pela tutela.

Por outro lado, a atenção em aspetos estruturais como o diagnóstico das necessidades de formação dos indivíduos e a análise dos contextos de partida é abordado em vários estudos (Teixeira, 2011; Lopes, 2015; Nogueira, 2010; Gaudêncio, 2014). A formação profissional encerra uma multiplicidade de perfis profissionais, de áreas e níveis de conhecimentos e competências que, torna o processo de aprendizagem totalmente distinto dos processos escolares. Se o diagnóstico dos conhecimentos anteriores é fundamental para uma progressão sustentada no trajeto académico, na formação profissional de adultos este diagnóstico tem que passar obrigatoriamente por uma análise dos conhecimentos prévios, das necessidades, expectativas e contextos ao que acrescentamos a preocupação de Nogueira (2010) de avaliação da destreza tecnológica dos participantes indicada como elemento fundamental a ter em conta na decisão de adopção de modelos de formação a distância, sobretudo em públicos-alvo com menos qualificações. O estudo de Nogueira (2010) reitera a importância da formação a distância em empresas de grandes dimensões, com trabalhadores dispersos geograficamente, na medida em que permite reduzir em larga escala os custos da formação, no entanto, identifica as dificuldades em setores de atividade onde prevalecem baixas qualificações onde a ausência de competências digitais podem impedir ou dificultar os formandos no acesso e “manipulação” dos ambientes de aprendizagem.

Alguns estudos, como descrevemos (Barros, 2011; Lopes, 2015) destacam como desafio fundamental ir ao encontro das necessidades de formação dos profissionais e, neste alinhamento quebrar com o modelo de formação por catálogo e evoluir para um modelo de formação flexível, à medida, mediante a criação de planos individuais de formação que facilitem a adaptação às necessidades individuais e das empresas. Já o estudo de Reis (2010) desenvolvido no seio de uma empresa de formação (e por isso, com uma estrutura e objetivos distintos de um departamento de formação de uma organização), destacam a dificuldade / investimento de promover cursos flexíveis ou



sob demanda, fazendo com que o modelo se concentre mais numa estratégia diferenciada de tutoria, na eficaz estruturação e concepção de conteúdos e, na avaliação e feedback.

Considerações finais

Neste quadro de necessidades de pessoas qualificadas e de um novo conceito de profissionalismo concluímos defendendo que são múltiplos os elementos que devem e podem contribuir para uma mudança, devendo por isso serem trabalhadas as potencialidades da formação profissional a distância e ultrapassados os desafios inerentes a este modelo de formação. Na ótica dos trabalhadores ou indivíduos reiteramos que estes devem procurar formação e frequentá-la numa perspetiva de desenvolvimento pessoal e profissional, construindo sempre que possível um plano de desenvolvimento de competências e um processo formativo que lhes garanta a transferência de conhecimento. Ao nível dos empregadores é fundamental que as organizações proporcionem oportunidades de formação adequadas às suas, além de permitirem novos métodos e ferramentas de trabalho, procurando assim evitar a escassez de competências e a desatualização dos recursos humanos. Também ao nível coletivo existem importantes mudanças, por um lado, pelas entidades formadoras (públicas e privadas), sejam elas entidades isoladas ou departamentos no seio das organizações – em conjunto com os seus recursos humanos (nomeadamente formadores) e numa política de partilha, modificando o paradigma pedagógico, reforçando os processos em domínios críticos do ciclo formativo, como o diagnóstico de necessidades, o planeamento e a avaliação. Por outro lado, como nos alerta Gouveia (2010) entidades como associações e sindicatos também devem ser vista como parceiros neste processo de mudança – através da realização de estudos e análises, promovendo campanhas de sensibilização à importância e necessidade de formação profissional, divulgando boas práticas, prestando aconselhamento quanto a direitos e deveres; e, por fim, o Estado – enquanto regulador do sistema, assumindo a responsabilidade por garantir sistemas de formação eficazes, regidos por parâmetros de qualidade e eficiência, trabalhando com visão e de forma estratégica de modo a criar uma rede sustentada de instituições com uma oferta de competências adequada. Importante também o papel do Estado nos processos de candidatura e de acesso a apoios à formação, nomeadamente fundos comunitários (ex. Programa 2020) através da criação de mecanismos que simplifiquem e facilitem os processos administrativos e redes de suporte e apoio a esses processos (Gouveia, 2010; Lagarto, 2002).

Do ponto de vista da produtividade das empresas e instituições, a distribuição em rede de mecanismos formativos potenciadores de atualização, reconversão ou reciclagem possibilitam uma maior rapidez, economia de tempo e uma rentabilização de custos ligados à formação dos profissionais no ativo. Paralelamente devemos indicar as oportunidades de aquisição de competências no quadro de uma política de Aprendizagem ao Longo da Vida e o reforço da autoaprendizagem e da autonomia do indivíduo.



Dentre os desafios a ultrapassar temos: a iliteracia digital ou falta de competências digitais tanto de formandos (que carecem de competências de autorregulação e auto aprendizagem) como de formadores (que continuam presos num modelo tradicional e transmissivo); a prevalência de modelos de formação tradicional, muitas vezes para cumprir obrigações⁴ sem uma aposta real na mudança e nas necessidades dos trabalhadores e empresas; as dificuldades associadas à presença social nos modelos a distância ainda permanecem um ameaça à efetividade da interação social entre formandos e formadores, muito embora, as entidades já se proponham à criação e dinamização de comunidades de aprendizagem e partilha tal como nos sugere Lopes (2010), assim como, na possibilidade de contornar o pesado investimento necessário à criação de plataformas de formação à distância e recursos pedagógicos de formação, não só através de ferramentas/plataformas *open source* e repositórios de recursos educacionais abertos, como na partilha de investimento centralizada em entidades, associações sindicais ou ordens profissionais.

Concluimos, reiterando a importância e necessidade de um olhar estratégico sobre a formação profissional a distância, certos da sua relevância para um futuro mais promissor, para indivíduos mais adaptados profissionalmente e organizações inovadoras e inteligentes porque aprendentes.

Referências

1. Anderson, T. (2003). Getting the mix right again: An updated and theoretical rationale for interaction. *The International Review of Research in Open and Distance Learning (IRRODL)*, 4(2) 1-14.
2. Barros, C. (2011). O e-learning na manutenção industrial uma proposta de e-learning aplicada à manutenção produtiva total. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
3. CEDEFOP (2015). Matching skills and jobs in Europe Insights from Cedefop's European skills and jobs survey [online].
4. Gaudêncio, A. (2014). Campus virtual da justiça. A utilização de uma plataforma de e-learning na formação profissional dos oficiais de justiça. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.

⁴ O Artigo n.º 131, subsecção II do Código do Trabalho referente à formação profissional determina que a entidade empregadora deve garantir, em cada ano, um número mínimo de 35 horas de formação contínua a cada trabalhador ou que em cada ano, o empregador deve garantir formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.



5. Gomes, H. (2012). Proposta e avaliação de modelo de formação em e-learning para profissionais de saúde. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
 6. Gomes, M. J. (2008). Na senda da inovação tecnológica na educação a distância. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 42(2), 181-202.
 7. Gouveia, J. (2010). Supervisão e avaliação da formação: metodologias para a avaliação de competências no processo formativo. Tese de Doutoramento. Universidade de Salamanca.
 8. Lagarto, J. (2002). *Ensino a distância e formação contínua : uma análise prospectiva sobre a utilização do ensino a distância na formação profissional contínua de activos em Portugal*. Tese de Doutoramento. Universidade Aberta.
 9. Leitão, H. (2014). *E-Tutor: especialização pedagógica em e-learning*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa
 10. Lopes, C. (2011). *Estudo para a implementação de plataformas de e-learning no sistema de formação dos recursos humanos da saúde: o caso particular dos enfermeiros de um hospital privado*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora.
 11. Machado, S. (2010). A formação profissional no contexto empresarial: proposta de um sistema de e-learning. Dissertação de Mestrado. ISCTE.
 12. Mendes, S. (2012). *Transferência da formação no e-learning*. Dissertação de Mestrado. ISCTE.
 13. Nogueira, M. (2010). *Novas técnicas e métodos de formação na construção civil*. Dissertação de Mestrado. Universidade Portucalense.
 14. Paiva, A. (2013). *O Universo em expansão...: a formação de activos com recurso a metodologias de elearning*. Tese de Doutoramento. Universidade Católica Portuguesa
 15. Reis, O. (2010). Análise das estratégias pedagógicas adoptadas na formação profissional online. Dissertação de Mestrado. Univ. de Lisboa.
 16. Sampaio, A. (2011). Uma abordagem ao e-learning na formação profissional: estratégias para o sucesso de modelos de aprendizagem assíncronos, sem sistema de tutoria. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa.
 17. Teixeira, C. (2011). A Formação Profissional como contributo para a Reinserção Social dos Reclusos: o caso específico da formação de formadores no quadro do Projecto Europeu E-Step. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora.
- Trigo, M. (2002). *Tendências da educação e da formação das pessoas*. In I. Silva, J. Leitão & M. Trigo (Eds.). *Educação e Formação de Adultos: Fator de Desenvolvimento, Inovação e Competividade*. ANEFA, Lisboa.