

FORMAÇÃO DE ADULTOS

DESAFIOS, ARTICULAÇÕES E
OPORTUNIDADES EM TEMPO DE CRISE

SUSANA MIRA LEAL
SUZANA NUNES CALDEIRA (Orgs.)

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

FORMAÇÃO DE ADULTOS

DESAFIOS, ARTICULAÇÕES E OPORTUNIDADES EM TEMPO DE CRISE

ORGANIZAÇÃO

Susana Mira Leal

Suzana Nunes Caldeira

CAPA

Sandra Fagundo, Nova Gráfica, Lda.

REVISÃO DO TEXTO

Catarina Santos Botelho

EXECUÇÃO GRÁFICA

Nova Gráfica, Lda. – Ponta Delgada

TIRAGEM

500 exemplares

DEPÓSITO LEGAL

334601/11

ISBN

978-972-8612-74-0

EDIÇÃO

Universidade dos Açores

1.ª edição – novembro de 2011

SUSANA MIRA LEAL
SUZANA NUNES CALDEIRA (ORGS.)

FORMAÇÃO DE ADULTOS

**DESAFIOS, ARTICULAÇÕES E
OPORTUNIDADES EM TEMPO DE CRISE**



UNIVERSIDADE DOS AÇORES

PARTE I – FORMAÇÃO: QUE DESAFIOS?

FORMAR, ENFORMAR, DESENFORMAR.....	13
MARIA EDUARDA DUARTE	
APRENDER A LIDAR COM A MUDANÇA: UMA DAS RESPONSABILIDADES DOS PROCESSOS DE FORMAÇÃO	33
SUZANA NUNES CALDEIRA	
FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE FORMADORES: O PAPEL DA TEORIA E DESENVOLVIMENTO CURRICULAR	43
FRANCISCO SOUSA	
FORMAÇÃO A DISTÂNCIA: NOVOS DESAFIOS E COMPETÊNCIAS PARA OS FORMADORES	65
JOÃO ÁVILA DE LIMA	
A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO: O PAPEL SUPERVISIVO DAS ESCOLAS DE ENSINO PROFISSIONAL	73
SUSANA MIRA LEAL E HÉLDER CAMARINHA	
EDUCAR, FORMAR, QUALIFICAR: O CASO DOS CURSOS EFA	95
SANDRA PRATAS RODRIGUES	

**PARTE II – FORMAÇÃO, TRABALHO E EMPREGO:
QUE ARTICULAÇÕES?**

IDADE E MERCADO DE TRABALHO: O TRABALHO POR UM FIO, O EMPREGO POR UM CANUDO	127
LICÍNIO VICENTE TOMÁS	
FORMAÇÃO E TRABALHO NO FEMININO: EDUCAÇÃO, ATIVIDADE E IDENTIDADE	141
ROSA NEVES SIMAS	
AS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PODEM SER POLÍTICAS DE EMPREGO? ...	151
RUI BETTENCOURT	

**PARTE III – FORMAÇÃO, RECURSOS HUMANOS E
EMPREENDEDORISMO: QUE OPORTUNIDADES?**

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E EMPREENDEDORISMO.....	181
JOSÉ KEATING	

O PAPEL DA FORMAÇÃO DE GESTORES DE RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DAS ESTRUTURAS DE CONHECIMENTO SOBRE GESTÃO.....	191
MARIA DE LURDES NEVES E FILOMENA JORDÃO	

FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO: UMA APOSTA PARA O SUCESSO EMPRESARIAL.....	227
GUALTER COUTO E JOÃO CRISPIM PONTE	

PARTE IV – FORMAÇÃO NAS EMPRESAS: DOIS TESTEMUNHOS

FORMAÇÃO: CUSTO OU INVESTIMENTO?.....	249
SOFIA MOTA ALMEIDA	

CONSTRUÇÃO DE UMA IDENTIDADE DE GRUPO: O PROJETO VALORES CENTAURO	257
PAULA SOFIA RODRIGUES	

NOTAS BIOGRÁFICAS DOS AUTORES.....	275
---	------------

Nota de Apresentação

As profundas alterações ao nível social e económico, das dinâmicas de trabalho e emprego, da estrutura e funcionamento das organizações têm vindo a reclamar uma atenção crescente às questões da formação de adultos. Esta atenção aparece consubstanciada num conjunto já significativo de documentos europeus de referência na área da educação e da formação¹, que visam, entre outros aspetos, estimular o prosseguimento, nos diferentes países, de políticas no domínio da aprendizagem ao longo da vida.

Neste enquadramento, em Portugal, os responsáveis governativos e educativos têm vindo a investir na concretização de um conjunto de medidas de ação educativa e formativa que passam pelo prolongamento da escolaridade obrigatória, pela adequação e qualidade das ofertas formativas, de nível básico, secundário e superior, pela valorização de conhecimentos, competências e experiências profissionais, entre outros aspetos.

Também o setor privado tem vindo a reconhecer cada vez mais a importância do desenvolvimento do seu potencial humano para fazer face às exigências de modernização, produtividade e competitividade que se lhe colocam atualmente, ainda para mais num ambiente de elevada retração económica como o que o país atravessa. Neste sentido, as organizações têm vindo a incrementar e a adequar as suas estratégias de formação de recursos humanos, com vista a facilitar o desenvolvimento de diferentes competências, entre as quais as de

¹ São exemplos desses documentos: o *Programa de ação no domínio da aprendizagem ao longo da vida* (2006); a *Estratégia de Lisboa para 2010* (2000); o *Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida* (2000); a *Declaração de Hamburgo* (1998); a *Declaração mundial sobre a educação superior no século XXI – Visão e ação* (1998); o *Livro branco sobre a educação e a formação “Ensinar e aprender – Rumo à sociedade cognitiva”* (1995).

comunicação, criatividade e inovação, flexibilidade, adaptação e resolução de problemas, nos seus colaboradores.

Atendendo, assim, à importância das questões da formação no mundo atual, investigadores e técnicos propuseram-se olhar para esta problemática do ponto de vista das suas áreas de conhecimento e intervenção, produzindo contributos que deram origem à obra **FORMAÇÃO DE ADULTOS: DESAFIOS, ARTICULAÇÕES E OPORTUNIDADES EM TEMPO DE CRISE**.

O livro encontra-se organizado em quatro partes. A primeira, mais extensa, pela sua natureza enquadradora, intitula-se ***Formação: que desafios?***. Nela, reflete-se sobre alguns reptos que a formação enfrenta hoje, convidando o leitor a problematizar o próprio conceito e a discutir objetivos, conteúdos e modalidades de formação de adultos. A segunda parte, ***Formação, trabalho e emprego: que articulações?***, analisa a articulação entre o sistema educativo e formativo e o mercado de trabalho, tomando como referência questões de idade e género, e discute políticas para a empregabilidade. Na terceira parte, cujo título é ***Formação, recursos humanos e empreendedorismo: que oportunidades?***, equaciona-se o papel da formação em recursos humanos e empreendedorismo para compreender e lidar de forma mais eficaz com a complexidade atual dos contextos organizacionais e empresariais. Por último, a quarta parte, ***Formação nas empresas: dois testemunhos***, oferece depoimentos de práticas de formação em empresas nacionais, procurando dar conta das mais-valias provindas desse investimento formativo.

Espera-se que a leitura desta obra permita ao leitor expandir e/ou aprofundar as suas reflexões acerca das problemáticas discutidas em cada capítulo, encontrar resposta para algumas das suas inquietações profissionais e estimular uma atitude otimista e empreendedora, capaz de gerar novas ideias e perseguir novas soluções.

Aprender a lidar com a mudança: Uma das responsabilidades dos processos de formação

Suzana Nunes Caldeira
Universidade dos Açores

Resumo

Neste texto apresentam-se dois tipos de desafio associados ao confronto do indivíduo com situações que requerem uma resposta. Em alguns casos o desafio que se coloca é de ordem técnica; noutros solicita transformação e ajustamento pessoal. Aparentemente trata-se de uma distinção simples e imediata. No entanto, no quotidiano, as pessoas nem sempre prestam a devida atenção a essas particularidades, o que traz, em regra, consequências desfavoráveis para as ações que desenvolvem. Contribuir para essa destrição pode constituir um aspeto importante a considerar quando se fala de processos formativos ou se reflete sobre gestão da formação.

Introdução

Nos dias de hoje, a mudança e a incerteza constituem aspetos que acompanham o ciclo de vida dos cidadãos. No mundo laboral, as velozes transformações tecnológicas dão azo a períodos de estabilidade cada vez mais curtos; as características contemporâneas da atividade económica, pautadas pela crise que o mundo ocidental atravessa, exigem iniciativa, resolução de situações-problema, uso criativo dos

capacidade de descentração e a resiliência, os processos atribucionais e comunicacionais, a orquestração de tensões e conflitos, entre outros aspetos. Ora, parece então ficar claro que qualquer processo formativo, ao contemplar esta vertente, estará a contribuir para o enriquecimento das potencialidades dos sujeitos e a oferecer oportunidades de prosperar no mundo do trabalho. Deste modo, ganha ainda mais sentido a ideia preconizada noutro contexto por Silva e Fialho (2006) de a formação ser entendida como um processo que responde a necessidades de desenvolvimento das pessoas e das organizações.

Referências bibliográficas

- Azevedo, J. (1999). *Voos de borboleta. Escola, trabalho e profissão*. Porto: ASA.
- Becker, G. (1993). *Human capital*. Londres: University Chicago Press.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência de trabalho em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento (policopiado). Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Heifetz, R., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the line. Staying alive through the dangers of leading*. Boston: Harvard Business School Press.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership. Tools and tactics for changing your organization and the world*. Boston: Harvard Business Press.
- Johnstone, M., & Fern, M. (2010, outono). Case-in-Point. An experiential methodology for leadership education and practice. *The Journal Kansas Leadership Center*, 2, 98-117.
- Mucchielli, R. (1981). *A formação de adultos*. São Paulo: Martins Fontes Editora.
- Parks, S. D. (2005). *Leadership can be taught: A bold approach for a complex world*. Boston: Harvard Business School Press.

- Postic, M. (1996). Formation et situations de travail: perspectives théoriques et méthodologiques. In A. Estrela, R. Canário, & J. Ferreirinha (Eds.), *Formação, saberes profissionais e situações de trabalho. Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIP ELF/AFIRSE* (pp. 61-64). Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Silva, C., & Fialho, J. (2006, dezembro). Redes de Formação Profissional. Uma dinâmica de participação e cidadania. *REDES – Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*. 11(6), s/p Disponível em <http://redalyc.uaemex.mx>



UNIVERSIDADE
DOS AÇORES